

ثامناً: تعزيز المناقشات:

تشجع الإدارة المحفزة والدافعة للمناقشة، لأن المناقشة نستطيع اقتراب وجهات النظر المتعارضة باحترام وعلى ممارس العلاقات العامة أن يبدأ بدوافع النقاش باحترام.

تاسعاً: خلق ثقافة لا لوم فيها:

أي شخص يتحمل المسؤولية – بما فيها ممارس العلاقات العامة – يجب أن يتحمل تبعات أخطائه، وعلى الرغم من ذلك، فلكي تزيد من مستوى الدافعية بشكل فعال، فأنت بحاجة إلى ثقافة لا يلقي فيها لوم بسبب فشل، فلا بد من إدراك الأخطاء، والخروج بنتائج تفيد في تحسين فرص النجاح المستقبلي.

عاشراً: تقديم الحوافز:

هنالك العديد من الحوافز التي يمكنك تقديمها لحفز الأفراد على الأداء، ولكل منها تأثيراتها المختلفة، بعض هذه الحوافز تتمثل بصفة عامة في تقدير المال والرعاية الصحية والعائلية، مع ذلك هنالك خط فاصل بين الحوافز المالية وغير المالية، إذا لم يكن الوضع يسمح لك بتقديم الحوافز المالية فإنه يمكنك تقديم حوافز أخرى غير مالية تجذب الموظفين.

فمثلاً يمكنك تخصيص مكان في العمل لانتظار سيارات الموظفين، كما يجب على ممارس العلاقات العامة أن يفكر في متطلبات العامة والخاصة لفريق العمل.

الحادي عشر: معالجة انخفاض مستوى الأداء في العمل:

إن أكثر الطرق فعالية لمعالجة انخفاض مستوى أداء الأفراد هو التعاطف والتفاهم الإنساني لظروفهم، ومن الطرق المفيدة في ذلك هي المقابلات الشخصية لأن أثناء المقابلات الشخصية يمكن للطرف الآخر الاستجابة بالقدر الذي يقضيه هذا الموقف الصعب، وأن يحاول ممارس العلاقات العامة أن يصل معه إلى أسباب عدم رضائه وكما يجب عليه أن يستمع جيداً لما يقول، وحاول أن تصل معه إلى حل، ويجب أن تذكره بأنه يمكن اللجوء إليك في حال للحديث عن أي مشكلة أخرى قد تحدث في المستقبل.

الثاني عشر: الاعتراف بالتفوق في العمل:

أسلوب العمل الحديث يتضمن فيه ترقية الأفراد تبعاً لإنجازاتهم والإسهامات البارزة لهم، والتي تعمل على ترقية الموظفين، ومنحهم المكافآت.

وبالرغم من ذلك يجب أن تكون المكافآت محفزة، فكافئ بذكاء أي فرد ذي إسهامات فعلية ذات منفعة حقيقية للمنظمة.

الثالث عشر: الحفز من خلال التعبير:

يعتبر التعبير طريقة جيدة لرفع مستويات تحقيق الإنجاز، وأشياء قليلة تساعد على رفع الروح المعنوية للأفراد أكثر من التعبير الناجح، وهنالك طريقتان للتعبير: