

حفظ کارکنان در محیط کار

حفظ کارکنان در محیط کار می‌تواند از مهم‌ترین مسائل و دغدغه‌های هرسازمانی باشد. کارمندان هر مجموعه مانند ستون‌های آن هستند. همانطور که اگر استحکام یک ستون کم باشد و یا اینکه یک ستون تخریب شود و از بین برود، آن ساختمان دیگر قابل استفاده نیست؛ اگر حتی یکی از کارکنان یک مجموعه، بنابه دلایلی، دچار نارضایتی از کار و سازمان شود و در نهایت تصمیم به جدایی از آن جا بگیرد، از پایه‌ها و ستون‌های آن سازمان کم می‌شود، طوری که مستحکم کردن دوباره آن، کاری سخت، زمان‌بر و پرهزینه است.

حال چه باید کرد تا کارمند خوب را حفظ کرد و نگهداشت؟ با این مقاله حفظ کارکنان در محیط کار در [سیمپل اچ آر](#) همراه شوید تا ۱۳ راز شگفت انگیز برای نگهداری کارمندان در محل کار را به شما بگوییم.

حفظ کارکنان چیست؟

حفظ کارکنان در محیط کار چیست؟ این اصطلاح به توانایی یک شرکت در نگهداری کارکنانش اشاره دارد. به عبارتی دیگر، «حفظ کارمندان» درصدی از پرسنل است که در یک دوره زمانی معین، نزد کارفرما باقی می‌مانند. هرچه این درصد بالاتر باشد، به معنای این است که کارمندان از آن مجموعه رضایت دارند و به آن جا وفادار هستند. حفظ کارکنان تا حدود زیادی به [سلامت روانی](#) و جسمانی آن‌ها در محیط کار وابسته است. شما می‌توانید با استفاده از [فرم پرسشنامه سلامت جسمی و روانی کارمندان](#)، که توسط سیمپل اچ آر تهیه شده است، یک ارزیابی کلی از همکارانتان داشته باشید.

قدرت کارمندان در سازمان

شاید با دیدن این عبارت، با خودتان بگویید که آیا در دنیای امروز، قدرت دست کارمندان است؟ در پاسخ باید گفت: بله. در دنیای کار امروزی، قدرت دست کارمندان با عملکرد مثبت است و همواره مدیران و کارفرماها سعی در وفادار کردن نیروهای کاری به سازمان

و حفظ کارکنان در محیط کار دارند. (ما در مقاله [تعلق سازمانی](#) به شما گفته‌ایم که چگونه می‌توانید حس مالکیت نسبت به کار را در کارکنان خود افزایش دهید.)

رازهایی درباره حفظ کارکنان خوب در محیط کار

۱. میانگین هزینه خروج کارمند، ۳۳ درصد از حقوق سالانه اوست!

وقتی یک کارمند از سازمان شما جدا می‌شود، شما فقط استعداد یا زمان را از دست نداده‌اید؛ بلکه جایگزینی کارمندان، هزینه زیادی دارد. یک شرکت باید زمان و هزینه قابل توجهی را صرف جستجوی بهترین استعدادها از طریق [مصاحبه](#)، آژانس‌های استخدام و تبلیغات، [جذب و استخدام](#) کند.

یک مطالعه توسط Employee Benefits News نشان داد میانگین هزینه خروج یک کارمند، ۳۳ درصد از حقوق سالانه اوست.

همه سازمان‌ها برای جذب افراد مناسب، پول خرج می‌کنند؛ درحالی که بهتر است پول بیشتری در استراتژی‌های حفظ کارکنان در محیط کار سرمایه‌گذاری کنند. شما با استفاده از [استراتژی برنامه ریزی جذب و استخدام](#) می‌توانید این هزینه را کاهش دهید.

۲. فقدان مهارت‌های مدیریتی، احتمال استعفای کارمندان را ۴ برابر افزایش

می‌دهد

مدیرانی که استانداردهای مدیریتی را رعایت نمی‌کنند یا به عبارتی دیگر، [مهارت‌های مدیریتی](#) ندارند، می‌توانند بر کارمندان تأثیر منفی بگذارند و موجب نارضایتی و درنهایت، جابه‌جایی آن‌ها شوند.

طبق یک گزارش از Tinpulse، (۴۰ درصد) از کارمندانی که به عملکرد سرپرست خود نمره بالایی نمی‌دهند، برای شغل جدید درخواست می‌دهند.

یا به گفته Udemy، نزدیک به ۵۰ درصد کارمندان، شغل خود را به دلیل مدیر بد ترک می‌کنند. (پیشنهاد ما به شما این است که با مطالعه [مقاله مدیر موفق](#) از این مشکل جلوگیری کنید تا بتوانید بهترین کارکنان خود را نگهدارید.)

۵۶ درصد فکر می‌کنند مدیر آن‌ها زودتر از موعد ارتقا پیدا کرده و ۶۰ درصد معتقدند مدیرشان نیاز به آموزش‌های مدیریتی دارد!! (می‌توانید با مطالعه [مقاله غرور کاذب در](#)

[مدیریت](#)، با راهکارهای جلوگیری از آن مطلع شوید.)

یکی از راه‌ها برای [اعتماد سازی در سازمان](#) و درعین حال، رشد مهارت‌های مدیریتی خود، [جلسات دونفره](#) است؛ یعنی به‌طور مستقیم با هر یک از کارمندان جداگانه جلسه داشته باشید و علاوه بر آشنایی بیشتر با آن‌ها، درباره مسائل و معضلاتشان بدانید و در صدد رفع آن برآیید. بدین وسیله و با انجام همین کار ساده، می‌توان باعث حفظ کارکنان در محیط کار شد. همچنین درکنار این جلسات، می‌توانید با تکنیک‌های ارتباط با کارمندان و [چک کردن راهرویی](#)، از وضعیت آن‌ها باخبر شوید.

۳. کارمندانی که احساس می‌کنند کارشان دیده نمی‌شود، ۲ برابر بیشتر در

جستجوی شغل جدید هستند

طبق داده‌های TINYpulse ، (۲۱.۵ درصد) از کارمندان وقتی کار بزرگی انجام می‌دهند و احساس نمی‌کنند کارشان دیده شده، تصمیم به ترک کار می‌گیرند.

۲۴ درصد از کارمندانی که حس می‌کنند از طرف مدیر خود به رسمیت شناخته نمی‌شوند، برای موقعیت‌های شغلی دیگر درخواست می‌دهند.

علاوه بر این، مطالعات نشان داده که ۷۹ درصد از افرادی که شغل خود را ترک می‌کنند، دلیل ترک کار را «عدم قدردانی» بیان کرده‌اند. (در [مقاله قدردانی از کارمندان](#) به طور کامل بررسی کرده‌ایم که چگونه به تقدیر و تحسین کارکنان خود بپردازید.)

وقتی کارمندان زمان و استعداد قابل توجهی را صرف کسب و کار می‌کنند و مدیران کارشان را تأیید نمی‌کنند، برایشان پاداش در نظر نمی‌گیرند و نمی‌توانند باعث حفظ کارکنان در محیط کار شوند؛ جای تعجب نیست که در جایی دیگر به دنبال کار باشند. (در این زمینه، مطالعه [مقاله بازخورد موثر به کارمندان](#) می‌تواند برای شما مفید باشد.)

۴. اگر توجهی به بازخوردهای کارمندان نشود، آن‌ها تصمیم به ترک سازمان

می‌گیرند

به گزارش TINYpulse ، (۱۶ درصد) از کارمندانی که در ارائه بازخورد احساس راحتی نمی‌کنند، در شرکت باقی نمی‌مانند.

زمانی که کارمندان حس می‌کنند مدیران نمی‌توانند کاری برای رفع مشکلاتی که از طرف آن‌ها بیان شده، انجام دهند، دیگر علاقه‌ای به ادامه کار ندارند. برای حفظ کارکنان در محیط کار بهتر است کارمندان را تشویق کنید به‌طور منظم افکار و نظرات خود را با شما

در میان بگذارند. با آن‌ها ارتباط دائم و صادقانه داشته باشید و در زمان مناسب به رفع مشکلاتشان بپردازید.

۵. شفافیت در فرآیند استخدام، متقاضیان را راضی می‌کند

اگر با متقاضیان کار و کارمندان جدید ارتباط شفاف داشته باشید و آن‌ها انتظارات شما را بدانند و در جریان باشند که برای مثال، روزانه چه کارهایی را باید انجام دهند، احتمال ماندن آن‌ها و حفظ کارکنان در محیط کار ۲۳ درصد افزایش پیدا می‌کند. ([مقاله شفافیت در فرآیند استخدام](#) در این زمینه به شما کمک می‌کند).

۶. حفظ کارمندان دغدغه بزرگ همه مدیران منابع انسانی است

براساس یک مطالعه، ۸۷ درصد از رهبران منابع انسانی، حفظ کارمندان را الویت اول کاری خود می‌دانند اما فقط ۲۰ درصد از آن‌ها تمرکز و بودجه اصلی خود را روی این مسئله می‌گذارند.

۷. پیشرفت شغلی، استعدادهای کاری را حفظ می‌کند

یافته‌های TINYpulse، نشان می‌دهد کارمندانی که احساس پیشرفت در شغل خود دارند، ۲۰ درصد بیشتر احتمال دارد در شرکت باقی بمانند. جالب است بدانید که ۷۰ درصد از کارمندان معتقدند برای پیشرفت شغلی، مجبور به تغییر شغل هستند.

۸. این روزها کارمندانی که به سازمان اعتماد دارند، ۲۲ درصد بیشتر ماندگارند

هیچ‌کس نمی‌خواهد در محیط کاری بماند که در آن احساس امنیت نمی‌کند یا برای انجام امور تحت فشار است یا به عبارتی دیگر، [فشار کاری](#) در محیط زیاد است. (برای این منظور، بهتر است که با [قاتلان اعتماد در سازمان](#) آشنا شوید).

[اعتماد سازمانی](#) و شفافیت با کارمندان باعث می‌شود احتمال ترک کار آن‌ها تا ۲۲ درصد کاهش یابد. این بدان معناست که مسئولان آن شرکت، علی‌الخصوص کارشناسان منابع انسانی، راه‌های حفظ کارکنان در محیط کار را نمی‌دانند. بهتر است که مدیران یک مجموعه برای اعتماد سازی در سازمان برنامه‌ریزی انجام دهند تا ماندگاری کارکنان افزایش یابد.

۹. ایجاد هدف، تأثیر قابل توجهی در حفظ کارمندان دارد

کارمندانی که حس می‌کنند شرکت آن‌ها هدفی بالاتر از سود دارند، ۲۷ درصد بیشتر امکان دارد در شرکت بمانند.

تیم سازی، ایجاد کار و **ارتباط تیمی** برای رسیدن به یک هدف خاص و داشتن مأموریت با چشم‌انداز مثبت و قابل پیش‌بینی، برای کارمندان مهم است. (ما در **مقاله کار معنادار** راه‌هایی را برای معنی دار کردن شغل در سازمان ارائه کرده‌ایم). تحقیقات گالوپ نشان می‌دهد کارمندانی که احساس شکوفایی و کار هدفمند می‌کنند، ۵۹ درصد کمتر به دنبال تغییر شغل هستند.

۱۰. با بی‌احترامی، کارمندان را دیر یا زود از دست می‌دهید

طبق تحقیقات TINYpulse، کارمندانی که می‌گویند سطح احترام بین همکاران و مدیران پایین است، ۲۶ درصد بیشتر احتمال دارد که شغل خود را ترک کنند. ۶۱ درصد می‌گویند که احترام بین خود و مدیران ارشد بسیار برایشان مهم است؛ این یعنی با حفظ احترام کارمندان، باعث حفظ کارکنان در محیط کار می‌شوید. یک فرهنگ مسموم، **محیط کار سمی** و عدم توجه به احترام در سازمان می‌تواند به راحتی کارمندان را از ادامه همکاری منصرف کند.

۱۱. تعادل کار و زندگی، ارزشمندتر از چیزی است که فکر می‌کنید

کارمندانی که تعادل بین کار و زندگی خود را بالا می‌دانند، ۱۰ درصد بیشتر در سازمان ماندگار می‌شوند.

از طرفی تحقیقی در Kronos نشان داد ۹۵ درصد از رهبران منابع انسانی معتقدند که فرسودگی کارمندان باعث از دست رفتن نیروی کار می‌شود.

فرسودگی شغلی مختص یک ملیت، جنسیت یا نژاد نیست و از نظر ذهنی و جسمی، افراد زیادی در سراسر جهان دارای مشکلاتی از این قبیل هستند.

۱۲. رشد حرفه‌ای، اولویت اصلی کارمندان امروزی

گزارش‌های لینکدین در سال ۲۰۱۸ نشان داد که اگر بروی آموزش و ارتقا ۹۳ درصد از کارمندان سرمایه‌گذاری شود، مدت بیشتری حاضرند در شرکت کار کنند.

درواقع ۷۰ درصد کارمندان ترجیح می‌دهند شغل خود را ترک کنند و وارد **سازمان یادگیرنده** شوند که بروی پیشرفت و یادگیری آن‌ها تمرکز می‌کند؛ چراکه این سازمان‌ها

به مسائل حفظ کارکنان در محیط کار اهمیت می‌دهند. (در این راستا، بهتر است با [آموزش سازمانی](#) آشنا شوید تا بتوانید بهترین بازخورد را از کارکنان خود دریافت کنید.)
۱۳. شرکت‌هایی که کار از راه دور را پشتیبانی می‌کنند، ۲۵ درصد کمتر جابه‌جایی

پرسنل دارند

کار از راه دور واقعیتی است که اکثر ما به شکلی آن را تجربه کرده‌ایم. براساس مطالعات جدید، افراد زیادی هنوز دوست دارند کار کردن به روش دورکاری را ادامه دهند.

از آن جایی که یکی از [مزایای دورکاری](#)، حفظ تعادل کار و زندگی است، اگر شما با دورکار بودن کارمندان موافقت کنید و با [مدیریت کارکنان دورکاری](#) آشنایی داشته باشید، ۲۵ درصد احتمال جابه‌جایی را کمتر و هزینه‌ها و زمان استخدام را ۳۳ درصد کمتر می‌کنید. علاوه بر این، شما می‌توانید با مطالعه [مقاله کاهش زمان استخدام](#)، با راهکارهای انجام این کار آشنا شوید.)

کار از راه دور را بپذیرید و آن را در [استراتژی سازمان](#) خود بگنجانید؛ چراکه نه تنها احتمال اینکه کارمند شما ماندگار شود بیشتر است، بلکه استخدام کارمند جدید نیز راحت‌تر و کم‌هزینه‌تر خواهد بود. بدین ترتیب، می‌توانید به حفظ کارکنان در محیط کار کمک کنید.

جمع بندی

حفظ کارکنان در محیط کار سنگ بنای هر سازمانی است. همان‌طور که در این مقاله خواندید، تحقیقات بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که نشان می‌دهد [نگهداشت نیروی انسانی](#)، از جنبه‌های متفاوتی به نفع آن مجموعه تمام می‌شود.