



در بازار رقابتی استعدادهای برتر، حفظ کارمندان مستعد و باهوش ضامن بقا و موفقیت یک سازمان است. افرادی که جذب یک سازمان یا شرکت می‌شوند، تمایلی ندارند محیط کار خود را ترک کنند، مگر آن‌که عواملی زمینه‌ساز خروج آن‌ها شود. در واقع، کارمندان به یکباره با محیط کار خود خداحافظی نمی‌کنند و سلسله عواملی باعث خروج آن‌ها می‌شود. یک مدیر با زکاوت با نگاه کردن به رفتارهای کارمندان متوجه می‌شود که احتمالاً نیروهای کلیدی تحت سرپرستی او به‌زودی محل را ترک خواهند کرد. شناخت درست این علایم کمک می‌کند تا بتوانید قبل از آن‌که خیلی دیر شود، کاری انجام دهید.

امروزه، کارمندان حوزه فناوری بیشتر از هر زمان دیگری به فکر ترک محیط کار (رفتن به شرکت دیگری) خود هستند. گزارش سال گذشته سایت لینکدین نشان می‌دهد در میان تمام صنایع و مشاغل مختلف، مشاغل مرتبط با فناوری بیشترین نرخ جابجایی را داشته‌اند. جالب آن‌که بیشتر کارکنان شاغل در صنایع مختلف نیز به جابه‌جایی شغلی به عنوان یک حرکت مثبت نگاه می‌کنند که مزایایی همچون حقوق بالاتر را برای آن‌ها به همراه خواهد داشت. طبق گزارش سال 2018 لینکدین، حدود 64 درصد

(این آمار در مقایسه با سال 4 سال گذشته یک رشد 22 درصدی دارد). کارمندان تصور می‌کنند که تغییر شغل هر چند سال یک‌بار می‌تواند مفید باشد. تغییر مداوم شغل به خصوص در کارمندان جوان‌تر دیده می‌شود که 75 درصد از آن‌ها اغلب دلایل خوبی برای تغییر شغل دارند.

نیازی به گفتن این جمله نیست که مدیران دید متفاوتی نسبت به این موضوع دارند. مدیران منابع انسانی به سازمان‌ها توصیه می‌کنند با ارائه فرصت‌های روشن در راستای پیشرفت‌های شغلی و تعیین جایگاه شغلی مناسب برای افراد با استعداد، به دنبال حفظ نیروهای کلیدی سازمان خود باشند و به سادگی با نیروهای با ارزش خداحافظی نکنند. مدیران منابع انسانی و استخدام‌کنندگان می‌گویند: «علایم روشنی وجود دارد که نشان می‌دهند، احتمال خداحافظی برخی از کارمندان کلیدی یک سازمان جدی است.» در ادامه چند مورد از بارزترین علایم هشداردهنده را بررسی خواهیم کرد.

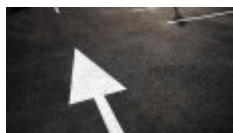
1 << عقب نشینی می‌کنند

یکی از نشانه‌های روشن یک کارمند ارزشمند، اما ناراضی، عدم تعامل است. اگر فکر می‌کنید یکی از کارمندان شرکت چنین رفتاری دارد، به احتمال زیاد قصد ترک شرکت را دارد. ایده بدی نیست، یک جلسه ملاقات حضوری با او داشته باشید و اوضاع را بررسی کنید. به عنوان یک رهبر و نه یک مدیر با کارمند خود در مورد کاری که انجام می‌دهد، گفت‌وگوی شفاف داشته باشید، اگر برنامه‌های امیدوارکننده‌ای در مورد آینده شغلی کارمند یا کارمندان خود دارید، ایده خود را بیان کرده و به صراحت برای آن‌ها تشریح کنید که چگونه این برنامه‌ها باعث پیشرفت شغلی آن‌ها

خواهد شد و درباره دغدغه‌های کاری و ایده‌های بلندپروازانه‌ای که دارند نظرشان را جویا شوید تا بتوانید به آن‌ها در پیشرفت شغل فعلی و بهبود رضامیت‌مندی شغلی‌شان کمک کنید.

کارمندان حوزه فناوری اطلاعات اگر درگیر کارشان نشوند، بیشتر از همیشه انگیزه برای ترک سازمان را پیدا می‌کنند. یکی از موثرترین راهکارها برای غلبه بر این مشکل، بررسی مرتب این موضوع است که آیا کارمندان با استعداد شرکت به خوبی با وظیفه محول شده به آن‌ها ارتباط برقرار کرده و در تلاش برای به ثمر رساندن وظیفه خود هستند؟ در کنار بررسی این موضوع از یک اصل مهم غافل نشوید، ضمن نظارت بر کار آن‌ها باید به‌طور منظم و قبل از آن‌که خودشان درخواست کنند به فکر افزایش حقوق آن‌ها باشید. حفظ کارمندان نخبه و مستعد آسان‌تر از جایگزین کردن آن‌ها است، به ویژه در این دوره زمانی که استعداد یک منبع محدود است. بنابراین، برقراری ارتباط، یک اصل کلیدی برای تعهد و بهره‌وری است.

مطلب پیشنهادی



دلیل اصلی جا به جایی‌های کاری کارمندان!
چگونه نظر کارمندان مخالف با هدف‌های شرکت را تغییر دهیم

2 << به فکر خودشان هستند و طبق میل خود عمل می‌کنند

هر انسانی روحیات خاص خود را داشته و وظایف خود را متفاوت از انسان دیگری انجام می‌دهد، اما بی میلی نسبت به انجام کارها و عدم اشتیاق یکی دیگر از نشانه‌های روشن خروج یک کارمند از سازمان است. کارمندی که خط‌مشی مشخصی برای انجام کارها دارند، اما وظایف خود را مطابق با میل شخصی انجام می‌دهند، در حال گفتن این جمله هستند که دیگر راضی به ادامه کار با شما نیستند و مترصد فرصتی هستند تا خیلی زود محل کارشان را ترک کند. انجام کارها به شکل نصفه و نیمه، بی تفاوتی نسبت به اشتباهی که مرتکب شده‌اند یا به سرانجام رساندن کارها به شکلی ضعیف که حتی یک انسان عادی نیز قادر به تشخیص این مسئله است، همگی دلالت بر بی اشتیاقی دارند.

مطلب پیشنهادی



قبل از آن که دیر شود، این کارمندا را اخراج کنید!
7 کارمند سمی که باید به سرعت آن‌ها را اخراج کنید

3 << تغییر در نگرش

علاوه بر عدم تعامل و تعهد در این افراد، علامت بالقوه دیگری که نشان می‌دهد این افراد به زودی سازمان را ترک خواهند کرد، تغییر ناگهانی نگرش آن‌ها است. البته تغییر نگرش همیشه منفی نیست، اما در حالت کلی روی نگرش و دیدگاه شخصی خود تمرکز می‌کنند. افرادی که در مورد هر موضوعی بحث می‌کنند، بالاخره دست از مشاجره برخواهند داشت و کار خود را ادامه می‌دهند، اما افرادی که حتی با وجود یک دیدگاه اشتباه هیچ بحثی نمی‌کنند و تنها کار محول شده را انجام می‌دهند، در حال انجام کار دیگری هستند. این افراد نسبت به جزئیات بی تفاوت می‌شوند که این موضوع به هیچ وجه خوب نیست.



خط‌مشی‌های امنیتی ویژه کارمندان سازمان‌ها
چرا کارکنان، ضعیف‌ترین حلقه محافظت از داده‌های تجاری هستند؟

4 << نشانه‌های نامحسوس پایان همکاری از خود نشان می‌دهند

این نشانه‌ها در ظاهر نامحسوس هستند، اما یک مدیر مجرب می‌تواند به راحتی این نشانه‌ها را تشخیص دهد. نشانه‌های نامحسوس چه هستند؟ کارمندی که نقش کلیدی در یک شرکت دارند و انجام بسیاری از کارها بر عهده آن‌ها است، استاندارد مشخصی برای انجام کارهای خود دارند. جالب است که این نشانه‌ها در همه کارمندان و همه شرکت‌ها چه داخل و چه خارج از ایران یکسان است. کارمندان با استعداد استانداردهای بالایی برای به سرانجام رساندن کارهای خود دارند و زمانی که تصمیم می‌گیرند شغل جدیدی برای خود پیدا کنند، لغزش‌هایی در استانداردهای‌شان پدید می‌آید. برای مشاهده این نشانه‌های هشداردهنده، باید درک اولیه از نحوه عملکرد اعضای تیم خود داشته باشید و کارشان را دنبال کنید. این درک اولیه همان خط معیار معروف است. زمانی که خط معیار مشخصی داشته باشید با مشاهده رفتار کارمندان متوجه می‌شوید که به دنبال کار جدیدی هستند یا خیر. آیا برای ملاقات با مدیر خود سرریز زده و طفره می‌روند؟ آیا از اظهارنظر در مورد پروژه‌های فعلی خودداری می‌کنند و تمرکز کمی روی استراتژی‌های بلندمدت و برنامه‌ریزی دارند؟ این‌ها نشانه‌های ظریف و نامحسوسی هستند که بیان‌گر تغییر شغل کارمندان است.

مطلب پیشنهادی



کارفرمایان تازه‌وارد از این اشتباهات دوری کنند!
اگر به تازگی رییس شده‌اید؛ از این ۱۵ اشتباه پرهیز کنید!

5 << ناراحت به نظر می‌رسند

اگر کارمندان به ویژه کارمندان سطح بالا احساس کنند خارج از حلقه ارتباطی قرار دارند و در انجام کارها تعاملی با آن‌ها صورت نمی‌گیرد، به تدریج به فکر می‌افتند که سازمان را ترک کنند. عدم معاشرت و ارتباط ضعیف، روی مشارکت کارمندان تاثیر می‌گذارد و ممکن است اعضای تیم تصور کنند از تصمیم‌گیری‌ها حذف شده‌اند و هیچ حس مالکیتی ندارند. به دلیل کمبود بازخوردها، افراد در مورد نقش خود دچار ابهام می‌شوند و همین موضوع استرس و اضطراب را افزایش می‌دهد، عاملی که منجر به افول پویایی شده و سطح مشارکت کارمندان را کم می‌کند.

مطلب پیشنهادی



آیا نگرانید که کارمندان نسل جدید شما را ترک کنند؟
۶ ترفند برای حفظ کارمندان دهه هفتادی

6 << در شبکه‌های اجتماعی فعالیت بیشتری دارند

اگر فیدهای خبری لینکدین (LinkedIn feed) کانکشن‌های شما، فعالیت و جنب‌وجوش بیش از حد یکی از اعضای تیم را نشان می‌دهد، نشانه‌ای از ترک قریب الوقوع سازمان است. شما متوجه می‌شوید کارمند شما در شبکه‌های اجتماعی بسیار فعال است. به‌طور مثال، پست‌ها را لایک می‌کند، کامنت می‌گذارد یا مقالاتی را به اشتراک می‌گذارد؛ این فعالیت‌ها بیان‌گر این مسئله هستند که کارمند شما دوست دارد در بیرون از شرکت دیده شود. اگر مشاهده

می‌کنید کارمند شما در شبکه‌های اجتماعی بسیار فعال است، پروفایل او را بررسی کنید تا ببینید آیا به‌روز شده است یا خیر. اگر این‌گونه است بهتر است پیش از آن که دیر شود اقداماتی انجام دهید.

مطلب پیشنهادی



نکاتی که باید در استخدام کارمندان حوزه فناوری در نظر بگیرید!
از این ۵ اشتباه بزرگ در هنگام استخدام کارمندان IT اجتناب کنید

7 << عدم تقسیم مسئولیت‌ها به شکل اصولی

مدیران مجرب می‌دانند زمانی که نقش‌ها و مسئولیت‌ها میان کارمندان تقسیم می‌شوند، ممکن است نشانه‌هایی از نارضایتی پدیدار آید. برخی از کارمندان حاضر نیستند زیر بار مسئولیت‌های بزرگ بروند، برخی دیگر برای تقویت نقاط قوت خود به سراغ کارمندان سایر بخش‌های می‌روند. این علایم نشان می‌دهند کارمندان شما تمایلی ندارند مسئولیت‌های بزرگ را بپذیرند. توجه داشته باشید رضایت‌مندی همانند پیشرفت است. مدیران از کارمندان خود نمی‌پرسند چه چیزی آن‌ها را راضی نگاه می‌دارد و برخی مدیران تصور می‌کنند از نیازهای کارمندان خود آگاه هستند. اگر مدیران با کارمندان خود همانند یک فرد منحصر به فرد رفتار کنند، بیشتر با روحیات آنان آشنا می‌شوند و اطلاعات بیشتری به دست می‌آورند. یک سازمان به واسطه کارمندانی که احساس وظیفه و مشارکت در کار دارند به موفقیت می‌رسد. این افراد به خوبی می‌دانند که مشارکت آن‌ها در بحث‌ها باعث موفقیت شرکت شده و چه مهارت‌ها و تجاری برای به سرانجام رساندن یک کار لازم است.

مطلب پیشنهادی



شکار اردک‌ها و اصول استخدام بهترین کارمندان
رازهای استخدامی مدیرانی که بهترین کارمندان را انتخاب می‌کنند

8 << کارمندان به نقطه عطف کار خود رسیده‌اند

کارمندان اغلب انگیزه‌های مختلف و نقاط درد (pain points) متفاوتی دارند، اما علامتی که نشان می‌دهد کارمندان شرکت را ترک خواهند کرد، به مدت زمان حضور آن‌ها در شرکت باز می‌گردد. اکثر شرکت‌ها به این حقیقت باور دارند که میانگین حضور یک کارمند حوزه فناوری اطلاعات در شغل فعلی خود خیلی کمتر از سایر حوزه‌ها است. یک کارمند به‌طور متوسط حدود 18 ماه در یک شرکت می‌ماند، پس برای یک کارفرما مهم است که رفتار کارمندان خود در این مدت را بررسی کند.

مطلب پیشنهادی



فناوری اطلاعات الگوهای کاری را دگرگون می‌سازد
رویکردهای جدید اشتغال در عصر فناوری اطلاعات

9 << به نظر آشفته و سراسیمه هستند

متخصصان برجسته فناوری اطلاعات، برای پشت سر گذاشتن پله‌های ترقی استعداد و توانایی خاصی دارند. اما رشد سریع همیشه به بهترین شکل اتفاق نمی‌افتد. گاهی اوقات حتی بهترین‌های این حوزه پس از استخدام و پذیرفتن مسئولیت با وجود موفقیت در کار خود قادر به ادامه همکاری نیستند، این موضوع به خاطر عدم آگاهی و دانش آن‌ها

نیست و ممکن است فقط به خاطر ضعف مدیریتی باشد. یک استراتژی که برخی شرکت‌ها به کار می‌برند، آموزش مدیران بالقوه در ضمن توسعه مهارت‌های آنان است. این روش شامل بازخوردهای منظم است تا به همه اطمینان بدهند در نقش خود موفق هستند.

مطلب پیشنهادی



گنجینه‌های فکری کم‌نظیر
۶ ترند جلوگیری از فرار نیروی انسانی خوب

10 << به غریزه خود اعتماد کنید

عدم مشارکت یکی از نشانه‌های ترک شرکت است، اما به عنوان یک مدیر مجرب به غرایز خود اعتماد کنید. در بازار شغلی کنونی که رقابت تنگاتنگی برای جذب استعدادها وجود دارد، جابه‌جایی شغلی کارمندان یک دغدغه جدی و مهم است. پر کردن موقعیت‌های مهم شغلی می‌تواند هزینه‌بر، زمان‌بر و مخرب باشد. معمولاً افرادی که قصد ترک شرکت را دارند با گروه قطع ارتباط می‌کنند و علاقه‌ای به پروژه‌ها نشان نمی‌دهند. افت شدید بهروزی نشان می‌دهد کارمندی قصد ترک شرکت را دارد. به عنوان یک مدیر یا رهبر، به غریزه خود اطمینان کنید و اگر چنین احساسی در مورد کارمندان خود پیدا کردید، بهتر است شک نکنید و اقدامات لازم را انجام دهید.

مطلب پیشنهادی



تکه‌کلام‌های مدیران و رهبران باهوش
۱۳ جمله‌ای که به کارمندان انگیزه می‌دهند

ترفندهای حفظ کارمندان مستعد در شرکت

استخدام‌کنندگان و مدیران ادعا می‌کنند اگر ارتباط و معاشرت ناکام بماند، رابطه کاری به پایان می‌رسد. بهترین راه برای حفظ کارمندان، این است که اطمینان حاصل کنید ارتباط صادقانه و موثری با آنها دارید، در غیر این صورت باید شاهد ترک کارمندان مستعد خود باشید. اجازه دهید کارمندان بدانند که شما به آنها اهمیت می‌دهید و می‌خواهید در مورد مسائلی که آزرده‌خاطری آنها را به همراه می‌آورد، کسب اطلاع کنید. به آنها نشان دهید که برای رفع مشکل آنان چقدر تلاش می‌کنید، این کار می‌تواند بسیار موثر باشد. هرگونه تلاش برای کمک به بهترین کارمندان، باعث دلگرمی آنان خواهد شد

منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/are-network/16248/%DB%B1%DB%B0-%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%AA%DB%8C-%DA%A9%D9%87-%D9%86%D8%B4%D8%A7%D9%86-%D9%85%DB%8C%E2%80%8C%D8%AF%D9%87%D9%86%D8%AF-%D8%A8%D9%87%E2%80%8C%D8%B2%D9%88%D8%AF%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%DB%8C%D8%AF-%D8%A8%D8%A7-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%D9%85%D9%86%D8%AF%D8%A7%D9%86-%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%B9%D8%AF-%D8%AE%D9%88%D8%AF-%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%B8%DB%8C-%DA%A9%D9%86%DB%8C%D8%AF>