

راهکارهای غیر مالی انگیزش و نگهداشت کارکنان با متد تقویت شیمی مثبت سازمانی



چگونه با نرخ بالای مهاجرت نخبگان مبارزه کنیم؟
چگونه سازمان شاد و بهره‌وری داشته باشیم؟
چگونه با راهکارهای غیر مالی، کارکنان با انگیزه داشته باشیم؟

www.barayandbooks.ir

حمید فرهمند

دکتری مدیریت رفتار سازمانی

راهکارهای غیر مالی انگیزش و نگهداشت کارکنان با متد
تقویت شیمی مثبت سازمانی



چند سوال

➤ فکر می کنید عمده خروج نیروهای خوب به خاطر پیشنهاد مالی بهتر است؟ اگر نمیتوانیم حقوق 7000 دلاری به برنامه نویس خود بدهیم، راهکار دیگری برای انگیزش وی وجود ندارد؟

➤ فکر می کنید چه عوامل دیگری به غیر از حقوق و دستمزد بر رضایت شغلی موثر است؟

➤ آیا فکر می کنید نخبگان فقط به خاطر حقوق و مزایای بیشتر مهاجرت می کنند یا عوامل دیگر هم مهم است؟

Fact

75%

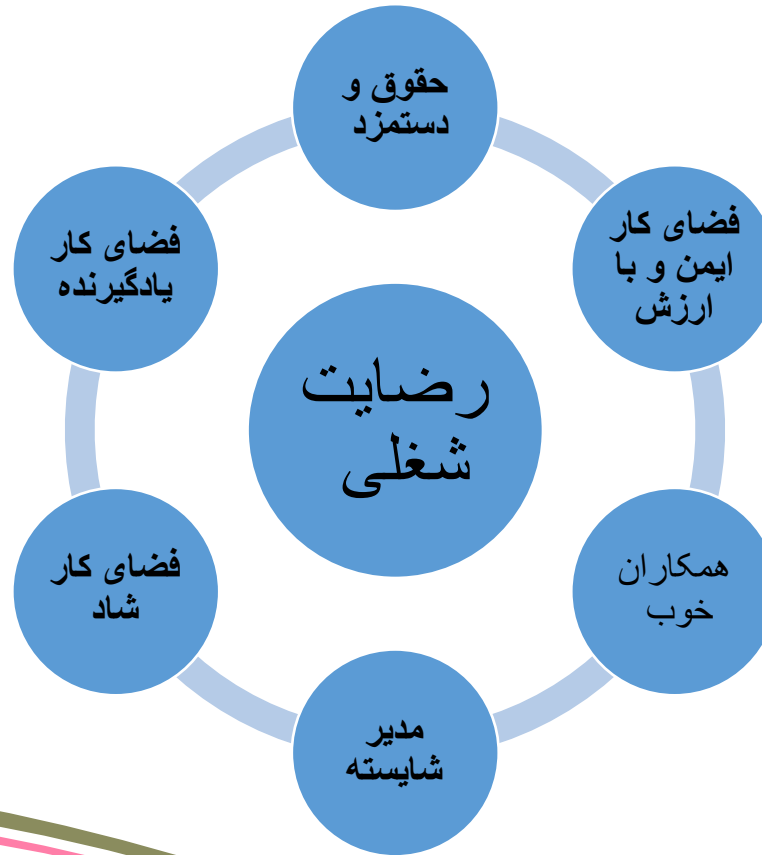
of people voluntarily leaving jobs don't quit their jobs; **they quit their bosses.**



Fact

Most of the intellectual migration (brain drain) is caused by a lack of belonging rather than a lack of opportunities

عوامل موثر بر رضایت شغلی



Fact

هر چه مدل ذهنی افراد متعالی تر باشد
توانایی بیشتری در ادراک سیستمی
محیط کار دارند در نتیجه تاثیر سایر
عوامل محیط کار بیشتر می شود.

راهکار

ایجاد شیمی مثبت در محیط کار

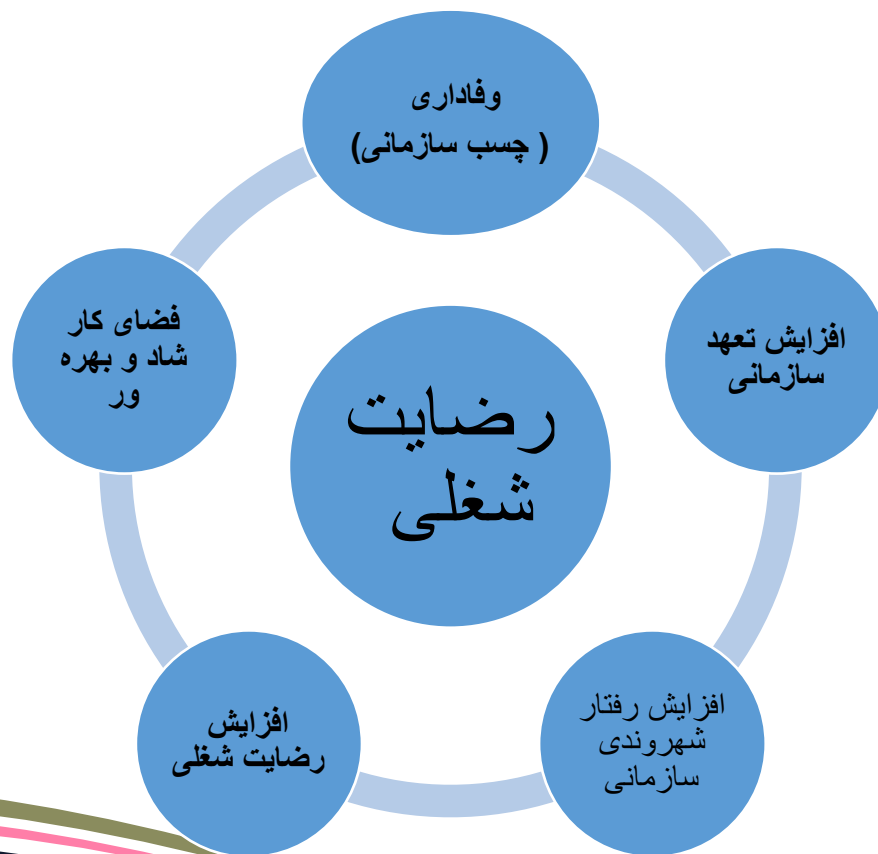
www.barayandbooks.ir

نکته فرهنگی امید بخش

در فرهنگ شرقی

شیمی < فیزیک

فواید شیمی سازمانی مثبت



پانزده راهکار تقویت شیمی سازمانی

این راهکارها را در سازمان خود امتحان کنید و نتایج حیرت آور آن را ببینید.

راهکار اول



به قلمرو شغلی افراد احترام بگذار

Job ownership

راهکار دوم

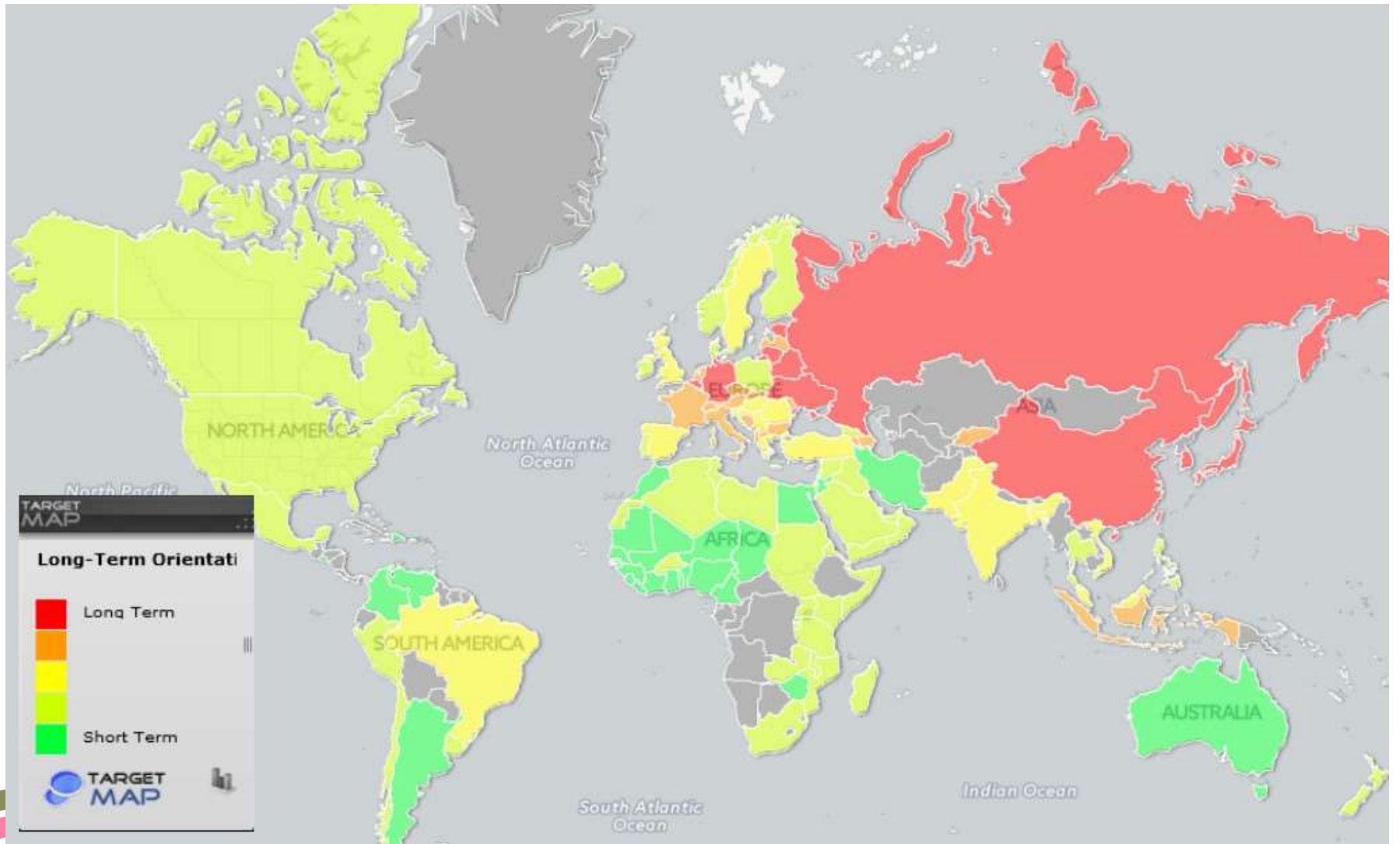
Recruit for attitude , train for skill
genetic make up

عدم استخدام افراد بدبین، کم کار،
کوتاه نظر و ...



Long-term orientation attitude

بلند نظری و کوتاه نظری علاوه بر فاکتور شخصیتی یک فاکتور فرهنگی هم هست که لزوم توجه در زمان استخدام را بیشتر می کند.



راهکار سوم



**Being ambitious is better
than a certification**

تجربه بالا و تحصیلات بالا تنها زمانی
ارزشمند است که در کار افراد دیده شود.

راهکار چهارم

استخر استعدادهايتان را بزرگ كنيد.

HR BRANDING



راهکار پنجم

CELEBRATE YOUR MISTAKES

اشتباهات را جشن بگیر

راهکار ششم

➤ سرپرستانی را انتخاب کنید که در مدیریت افراد خوبند نه کار تخصصی خوشان

➤ انتخاب سرپرستان با مشروعیت زیاد بین پرسنل خصوصا با توجه به فرهنگ حساس به عدالت ما

راهکار هفتم

روی نقاط قوت افراد تمرکز کنید نه نقاط ضعفشان

شایستگی اصلی مدیران موفق بهره گیری از نقاط قوت افراد است.

گاهی نیاز است تا مدت ها کاری به نقاط ضعف افراد نداشته باشیم.

راهکار هشتم

نافرمانی را تشویق کنید

بله قربان گوها را از کنارتان دور کنید

همواره از خود سوال کنید:

آیا فرهنگ سازمان من نوآوری را تا حد نافرمانی تشویق می کند؟

راهکار نهم

به کارکنانت این حس را القا کن که تو مهمتر از
مشتریانم هستی

The customer comes second

راهکار دهم



خروج خوب از سازمان

خوش استقبال و بدرقه نباشیم

راهکار یازدهم

حقوق و دستمزد سازمان را شفاف کنید

از خود سوال کنید آیا اگر حقوق ها شفاف بود بازهم همین مقدار بود؟

از خود سوال کنید چه دلیلی وجود دارد که حقوق ها شفاف نیست؟

راهکار دوازدهم

هرچه سطح افراد بالاتر می رود نیاز به آزادی بیشتری دارند.

Freedom within clear guidelines

راهکار سیزدهم

کشف پتانسیل همه کارکنان حتی آنهایی
که کمترین حقوق را می گیرند و توجه به
آنها

آیا به طور کامل از پتانسیل همه
کارکنانتان خبر دارید؟

راهکار چهاردهم

عدم اطمینان، عدم بازخور و عدم برنامه ریزی عوامل اصلی فراری دادن نیروهای خوب هستند.

همواره از خود سوال کنید که چقدر به افراد بازخور میدهید و کارراهه شغلی افراد را تعریف کنید.

راهکار پانزدهم



گاهی با کفش های
کارکنانت قدم بزن

Sympathy & empathy

با تشکر از توجه شما

حمید فرهنگمند

حمید فرهمند

دکتری مدیریت رفتار سازمانی

□ Instagram : [Hamidfarahmand.ir](https://www.instagram.com/Hamidfarahmand.ir)

□ E-mail: HamidFarahmand@ut.ac.ir

