

**راه حل**

**سناریو چهارم**

**سناریو 4**

شرکت ABC کاهش در سطح مشارکت کارمندان را تجربه کرده است.عدم وجود انگیزه و اشتیاق در بین کارمندانو در نتیجه باعث کاهش بهره وری و افزایش گردش مالی میشود. بخش منابع بشری اهمیت پرداختن به این موضوع را برای بهبود کلی محیط کار و حفظ کارمندان با استعداد تشخیص می دهد.

سوال 1: دلایل احتمالی کاهش مشارکت کارمندان چه می تواند باشد؟

سوال 2: چگونه بخش منابع بشری می تواند مشارکت کارمندان را در سازمان بهبود بخشد؟

راه حل 1:

ممکن است چندین دلیل برای کاهش مشارکت کارمندان وجود داشته باشد، از جمله:

**• عدم ارتباطات:** کانال های ارتباطی و شفافیت ناکافی می تواند منجر به احساس عدم ارتباط کارمندانبا اهداف، استراتژی ها و فرآیندهای تصمیم گیری شرکت شود.

**• شناسایی و پاداش ناکافی:** اگر کارمندان احساس کنند به خاطر مشارکت هایشان کم ارزش شده یا به رسمیت شناخته نشده اند، می تواند بر انگیزه و مشارکت آنها تأثیر منفی بگذارد.

**• رهبری ضعیف:** رهبری ناکارآمد یا غیرحمایت کننده می تواند منجر به عدم اعتماد، فرصت های محدود برای رشد و فرهنگ کاری منفی شود که منجر به جدایی کارمندان می شود.

• **توسعه شغلی محدود:** اگر کارمندان فرصت های محدودی را برای رشد، مانند آموزش، ترفیع، یا برنامه های توسعه مهارت درک کنند، ممکن است از مشارکت خارج شوند و در جای دیگری به دنبال فرصت باشند.

**• حجم کاری و استرس:** حجم کاری بیش از حد، ضرب الاجل های غیرواقعی و محیط پر استرس می تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش مشارکت کارمندان شود.

**راه حل 2:**

برای بهبود مشارکت کارمندان، بخش منابع بشری می تواند استراتژی های زیر را اجرا کند:

**• افزایش ارتباطات:** کانال های ارتباطی منظم و شفاف، مانند جلسات تالاری، خبرنامه ها، و به روز رسانی های اینترنت را ایجاد کنید تا کارمندان را از به روز رسانی ها، اهداف و دستاوردهای شرکت مطلع کنید.

• شناخت و پاداش: اجرای یک برنامه شناخت و پاداش جامع که مشارکت کارمندان را تأیید و قدردانی می کند و مشوق های پولی و غیر پولی را ارائه می دهد.

**• توسعه رهبری:** ارائه آموزش و برنامه های توسعه رهبری به مدیران و سرپرستان، تجهیز آنها به مهارت هایی برای رهبری موثر و الهام بخشیدن به تیم هایشان و پرورش فرهنگ کاری مثبت.

**• فرصت های توسعه شغلی:** یک چارچوب توسعه حرفه ای قوی ایجاد کنید که شامل برنامه های آموزشی، راهنمایی و فرصت های پیشرفت برای کمک به رشد و پیشرفت کارمندان در حرفه خود در سازمان است.

• **تعادل کار و زندگی و مرفع:** با ارائه ترتیبات کاری انعطاف پذیر، ابتکارات سلامتی، و برنامه های حمایتی برای کمک به کارمنداندر مدیریت استرس و حفظ رفاه خود، تعادل سالم کار و زندگی را ارتقا دهید.