

وفاداری یا وفاخواهی



چالش‌های حفظ نسل دهه ۸۰ در سازمان‌ها

رضا، مدیر منابع انسانی یک شرکت فناوری در تهران، پشت میز خود نشسته بود و به لیست استعفاهای اخیر نگاه می‌کرد. چیزی که او را بیشتر از همه نگران کرده بود، موج خروج کارکنان جوان، به‌ویژه متولدین دهه ۸۰، از سازمان بود. این افراد به‌تازگی استخدام شده بودند و در همان چند ماه اول، به دلایل مختلف شرکت را ترک می‌کردند.

او به جلسهای که هفته پیش با مدیرعامل داشت فکر می‌کرد. مدیرعامل با نگرانی گفته بود:

"رضا، ما نمی‌توانیم هر ماه نیروی جوان استخدام کنیم و بعد شاهد رفتنشان باشیم. این نسل متفاوت است. باید راهی پیدا کنی که آن‌ها را حفظ کنیم."

رضا تصمیم گرفت که با چند نفر از این جوان‌ها گفت‌وگو کند تا بفهمد چرا این نسل به راحتی تصمیم به ترک سازمان می‌گیرد.

درک نسل دهه ۸۰: چه چیزی آن‌ها را متمایز می‌کند؟

اولین نکته‌ای که رضا متوجه شد، انتظارات متفاوت نسل دهه ۸۰ از کار و زندگی بود. یکی از کارکنان مستعفی به او گفت:

"من نمی‌توانم تمام وقتم را در یک محیط خشک و بدون چالش سپری کنم. به نظرم کار باید جذاب، معنادار و انعطاف‌پذیر باشد."

رضا متوجه شد که نسل دهه ۸۰، برخلاف نسل‌های قبل، بیشتر به دنبال معنا، رشد شخصی و تعادل بین کار و زندگی است. آن‌ها خواهان ارتباط نزدیک‌تر با مدیران، فرصت‌های یادگیری و محیطی هستند که از نوآوری و خلاقیت حمایت کند.

راهکارهایی برای حفظ و نگهداری نسل دهه ۸۰

رضا تصمیم گرفت تغییراتی در سازمان ایجاد کند. او این اقدامات را اجرا کرد:

۱. ایجاد فرهنگ باز و ارتباطی

رضا متوجه شد که نسل دهه ۸۰ به مدیرانی نیاز دارند که

به جای دستورات خشک، با آن‌ها گفت‌وگو کنند و بازخورد مداوم بدهند. او جلسات کوتاه هفتگی با تیم‌ها برگزار کرد که در آن هرکس می‌توانست نظرات و پیشنهاداتش را مطرح کند.

۲. ارائه فرصت‌های رشد و یادگیری

نسل دهه ۸۰ به دنبال یادگیری و پیشرفت مداوم است. رضا یک برنامه آموزشی طراحی کرد که شامل کارگاه‌های مهارتی و امکان دسترسی به دوره‌های آنلاین بود. یکی از کارکنان پس از شرکت در این برنامه گفت:

"حالا احساس می‌کنم که در حال رشد هستم و این شغل فقط یک وظیفه تکراری نیست."

۳. انعطاف‌پذیری در زمان و مکان کار

رضا سیاست جدیدی برای کار از خانه و ساعات کاری منعطف ارائه کرد. این تغییر به کارکنان کمک کرد تا بین کار و زندگی خود تعادل برقرار کنند.

۴. قدردانی و شناخت تلاش‌ها

نسل دهه ۸۰ انتظار دارد که تلاش‌هایشان دیده شود. رضا سیستم ساده‌ای راه‌اندازی کرد که در آن، کارکنانی که دستاورد خاصی داشتند، در جلسات عمومی مورد تقدیر قرار می‌گرفتند.

۵. ایجاد پروژه‌های چالش‌برانگیز

رضا متوجه شد که این نسل به دنبال کارهایی است که خلاقیت و توانایی‌هایشان را به چالش بکشد. او پروژه‌های

جذاب‌تری طراحی کرد که کارکنان را درگیر و انگیزه‌مند نگه می‌داشت.



نتیجه تغییرات

چند ماه بعد، رضا متوجه شد که نرخ استعفاها کاهش پیدا کرده است. یکی از جوان‌ترین کارکنان شرکت به او گفت: "حالا حس می‌کنم که اینجا جایی است که می‌توانم رشد کنم و ایده‌هایم شنیده می‌شوند. دیگر به تغییر شغل فکر نمی‌کنم."

این تغییرات نه تنها باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان نسل دهه ۸۰ شد، بلکه بهره‌وری و نوآوری در سازمان را هم بهبود بخشید.

جمع‌بندی

حفظ نسل دهه ۸۰ در سازمان‌های ایرانی نیازمند درک عمیق از ویژگی‌ها و انتظارات این نسل است. مدیران و رهبران باید فضایی ایجاد کنند که ارتباط، یادگیری، انعطاف‌پذیری و قدردانی در آن پررنگ باشد. این نسل نه تنها به دنبال شغل، بلکه به دنبال معنا، رشد و تعادل است. داستان رضا به ما یادآوری می‌کند که با کمی توجه و تغییر در نگرش، می‌توان نیروی جوان و پرانرژی دهه ۸۰ را به عنوان سرمایه‌ای ارزشمند حفظ کرد و از آن‌ها برای رشد سازمان بهره برد.

تهیه و تدوین : علی منتظرالظهور ۱۴۰۴