

جاب ویژن

بررسی معیارهای انتخاب شغل، عوامل
ماندگاری و عوامل ترک شغل کارکنان

| شهریور ۱۴۰۲ |

جوابویژت

- ۳ چگونه می‌توان نیروهای توانمند را جذب سازمان کرد؟
- ۴ نتایج مهم گزارش
- ۵ معیارهای انتخاب شغل کارجویان
- ۶ کارجویان هنگام انتخاب شغل به چه معیارهایی توجه دارند؟
- ۱۱ عوامل ماندگاری کارکنان در سازمان
- ۱۲ چه عواملی بر ماندگاری کارکنان در سازمان تاثیرگذار است؟
- ۱۶ عوامل ترک شغل کارکنان
- ۱۷ چه عواملی باعث ترک شغل کارکنان می‌شود؟
- ۲۰ عوامل ترک کار کارکنان در سطوح ارشدیت مختلف به چه صورت است؟
- ۲۱ آنچه کارفرمایان به درستی درمورد معیارهای انتخاب شغل کارجویان نمی‌دانند!
- ۲۱ آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان خانم نمی‌دانند!
- ۲۳ آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان آقا نمی‌دانند!
- ۲۵ آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان با سابقه کاری بالا نمی‌دانند!

بخش اول

بخش دوم

بخش سوم

بخش چهارم

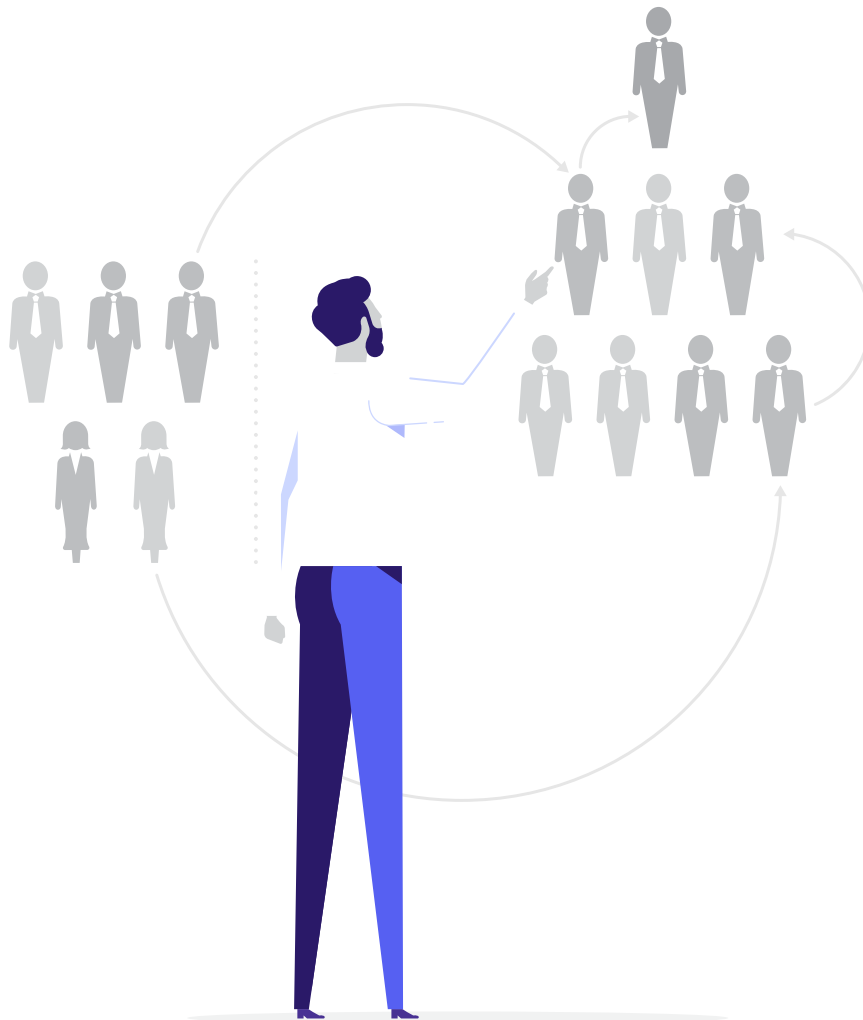
چگونه می‌توان نیروهای توانمند را جذب سازمان کرد؟ راه نگهداشت و جلوگیری از ترک نیروی کار چیست؟

جذب و نگهداشت نیروی انسانی، از دلایل اصلی موفقیت و بقای سازمان‌هاست. اما چرا هم‌چنان بعضی از سازمان‌ها در جذب نیروهای توانمند دچار چالش می‌شوند و یا کارکنانشان تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند؟

جواب‌ویژن با هدف افزایش آگاهی کارفرمایان از معیارهای انتخاب شغل کارجویان و عواملی که باعث حفظ و نگهداشت نیروی کار می‌شود، گزارش پیش رو را بر اساس نتایج یک نظرسنجی از بیش از ۳۰۰۰ کاربر تهیه کرده است.

موضوعات اصلی که در این گزارش بررسی شده‌اند عبارتند از:

- معیارهای انتخاب شغل کارجویان
- عوامل ماندگاری کارکنان در سازمان
- عوامل ترک شغل کارکنان



نتایج مهم گزارش

- حقوق مناسب در صدر معیارهای مورد نظر کارجویان برای انتخاب شغل و ماندگاری در سازمان! بیش از ۹۰٪ افراد اعلام کرده‌اند هنگام انتخاب شغل به حقوق مناسب آن موقعیت شغلی توجه ویژه‌ای دارند.
- بیش از ۷۰٪ کارجویان و کارکنان بعد از حقوق مناسب، دغدغه‌ی امکان ارتقا در مسیر شغلی پیش‌رو را دارند. بنابراین کارفرمایان می‌توانند با طراحی مناسب مسیر شغلی و اطمینان دادن به کارجویان از امکان دریافت ارتقا در سازمان، در جذب نیروهای توانمند گام مهمی بردارند.
- کارجویان خانم به معیارهای ساعت کاری منعطف و امکان دورکاری اهمیت بیشتری نسبت به کارجویان آقا می‌دهند. کارفرمایان با توجه به این نکته و ارائه‌ی این دو مزیت شغلی در مشاغلی که امکان دورکاری یا ساعت کاری منعطف را دارند، می‌توانند در افزایش رضایتمندی کارجویان خانم تاثیر زیادی بگذارند.
- نسل جوان (افراد ۲۰ تا ۳۰ سال)، بعد از حقوق و مزایا، دغدغه‌ی امکان آموزش و توسعه فردی را دارد. بنابراین کارفرمایان باید در طراحی مسیر شغلی کارکنان خصوصا نسل جوان، به آموزش و رشد فردی آنان توجه ویژه‌ای داشته باشند.
- انعطاف در ساعت کاری و امکان دورکاری دو معیاری است که برای نسل جوان و افراد با سابقه کاری کمتر، اهمیت بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها دارد چرا که نزدیک به ۶۰٪ آنان ساعت کاری منعطف را از معیارهای مهم انتخاب شغل مورد نظرشان اعلام کرده‌اند.
- هرچه سابقه کار افراد بیشتر می‌شود و یا سطح ارشدیت آنان بالاتر می‌رود، معیارهایی نظیر برند و اعتبار سازمان، در حال رشد بودن سازمان و برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در نظرشان اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند.
- مدیران ارشد اعلام کرده‌اند برای ماندگاری در یک سازمان به معیارهای در حال رشد بودن سازمان و برخورداری از جایگاه استراتژیک اهمیت بالایی می‌دهند طوریکه ۷۴٪ مدیران ارشد این ۲ عامل را هم تراز با حقوق مناسب دانسته‌اند.

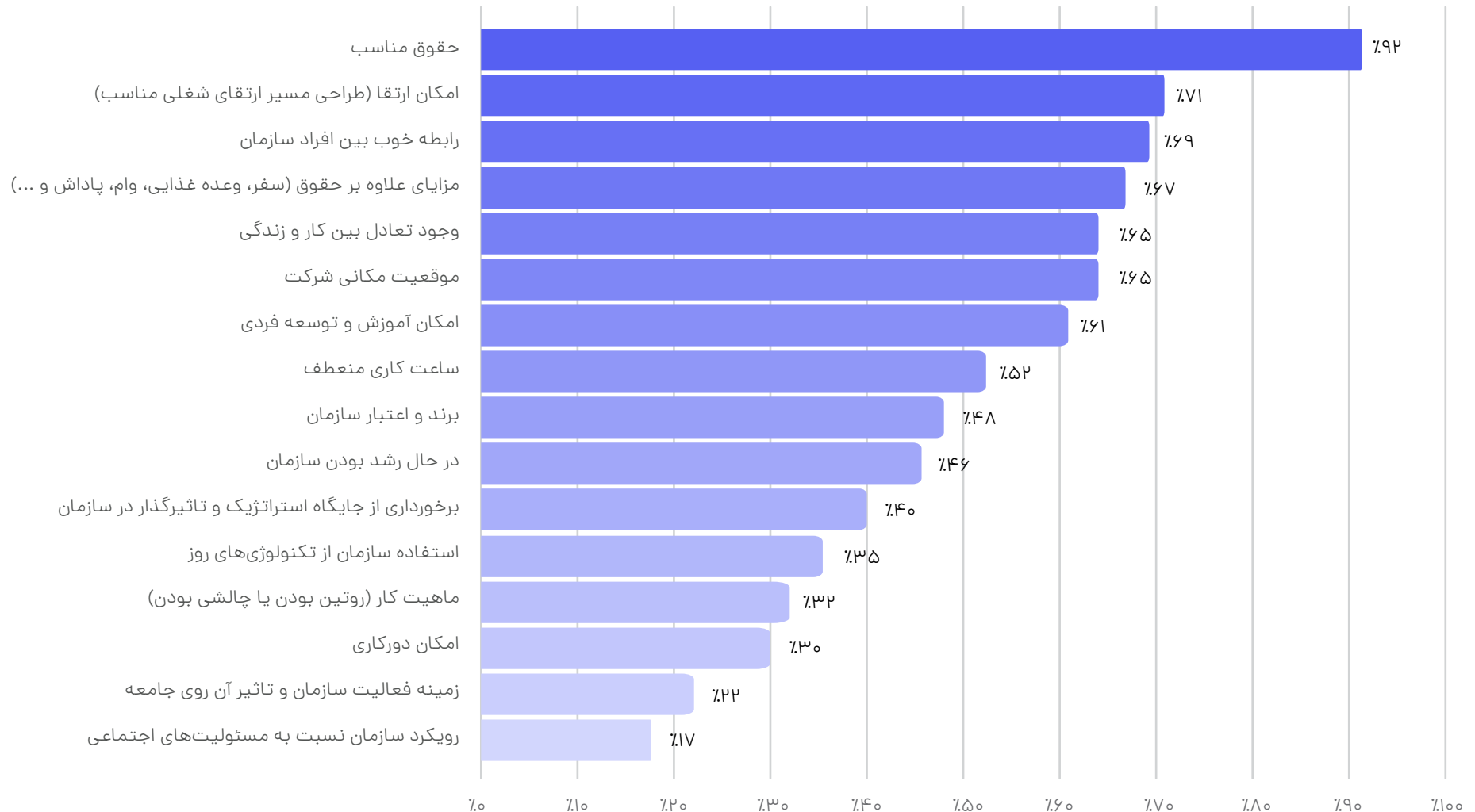


معیارهای انتخاب شغل کارجویان

معیارهای انتخاب شغل کارجویان ابتدا به صورت کلی و در ادامه به تفکیک‌های مختلف، مورد بررسی قرار گرفته است. در هر بخش، از ذکر معیارهایی که اهمیت تقریباً یکسانی در نظر گروه‌های مختلف دارند، صرف نظر شده و تنها به بررسی معیارهایی پرداختیم که میزان اهمیت آن از نظر هر گروه در مقایسه با سایرین، اختلاف چشمگیری داشته است.

کارجویان هنگام انتخاب شغل به چه معیارهایی توجه دارند؟

با توجه به اینکه هر فرد، ۷ انتخاب داشته است، مجموع درصدها بیشتر از ۱۰۰٪ شده است.





حدود ۶۰٪ از زنان برای انتخاب شغل به "ساعت کاری منعطف" توجه ویژه‌ای دارند.

معیارهایی که برای انتخاب شغل از نظر زنان در مقایسه با مردان اهمیت بالاتری دارند عبارتند از:

- امکان دورکاری
- ساعت کاری منعطف
- موقعیت مکانی شرکت

معیارهایی که با **افزایش سن کارکنان** اهمیت بالاتری برای انتخاب شغل پیدا می‌کنند عبارتند از:

- برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان
- برند و اعتبار سازمان



معیارهای که برای **نسل جوان** در انتخاب شغل اهمیت بالاتری در مقایسه با سایرین دارند عبارتند از:

- امکان آموزش و توسعه فردی
- امکان دورکاری
- ساعت کاری منعطف

۶۶٪ از افراد در **گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال**، امکان آموزش و توسعه فردی را در لیست معیارهای اصلی خود قرار داده‌اند.

معیارهایی که برای افراد با سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال اهمیت بالاتری دارند عبارتند از:

- ساعت کاری منعطف
- امکان آموزش و توسعه فردی
- ماهیت کار (روتین یا چالشی بودن)



معیارهایی که برای افراد با سابقه کاری بالای ۱۰ سال اهمیت بالاتری دارند عبارتند از:

- رابطه خوب بین افراد سازمان
- برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان
- برند و اعتبار سازمان
- در حال رشد بودن سازمان

۷۳٪ از کارجویان با سابقه کاری بالای ۱۰ سال، بعد از حقوق مناسب به معیار رابطه خوب بین افراد سازمان توجه ویژه‌ای دارند.

آنچه برای **مدیران ارشد** در انتخاب شغل اهمیت بیشتری در مقایسه با سایرین دارد چیست؟

- در حال رشد بودن سازمان
- برند و اعتبار سازمان
- برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان



چه معیارهایی برای **کارشناسان و کارمندان** جویای کار، نسبت به افراد با سطوح ارشدیت بالاتر، اهمیت بیشتری دارند؟

- امکان آموزش و توسعه فردی
- وجود تعادل بین کار و زندگی
- امکان دورکاری

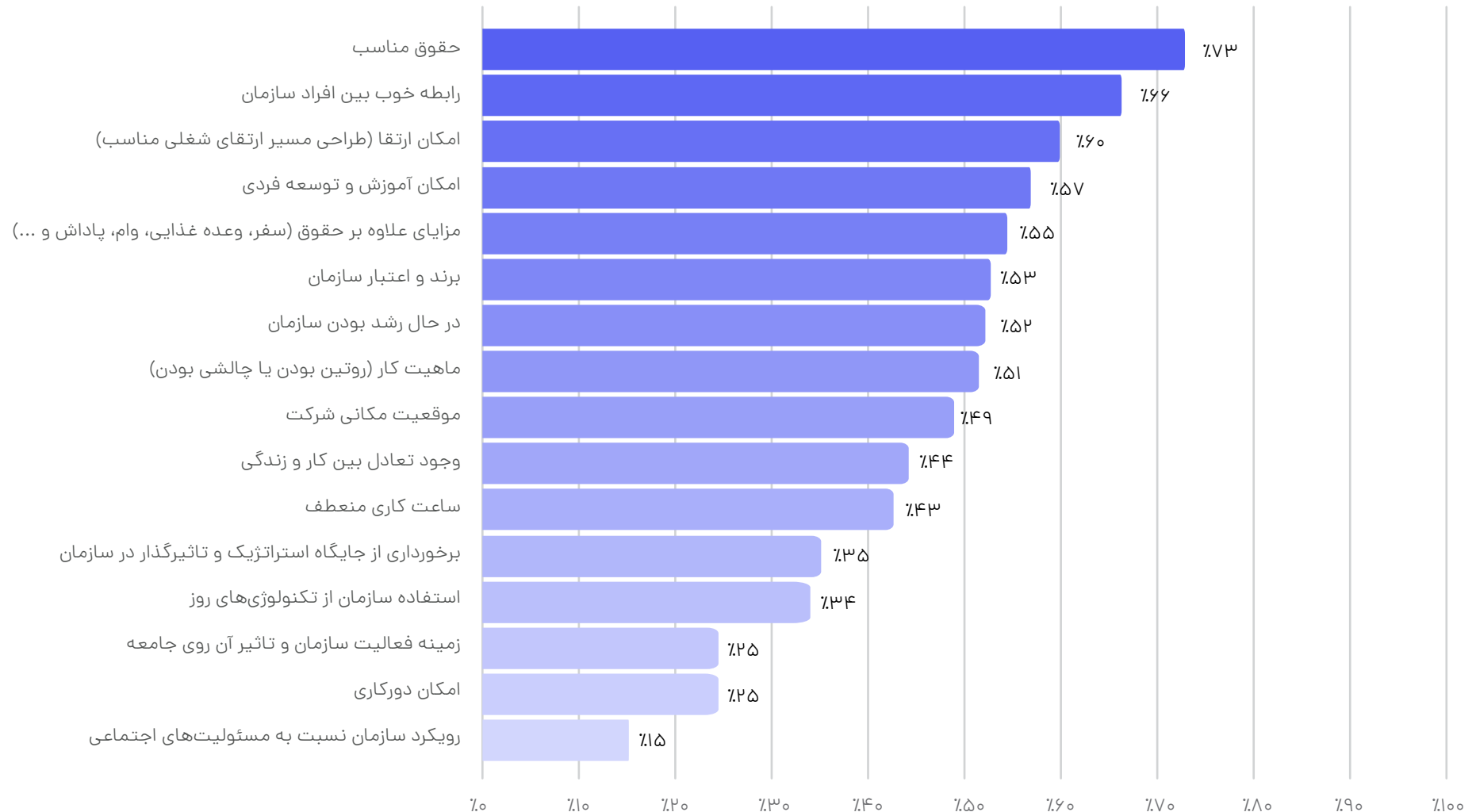


عوامل ماندگاری کارکنان در سازمان

عوامل ماندگاری کارکنان در سازمان ابتدا به صورت کلی و در ادامه به تفکیک‌های مختلف، مورد بررسی قرار گرفته است. در هر بخش، از ذکر عواملی که اهمیت تقریباً یکسانی در نظر گروه‌های مختلف دارند، صرف نظر شده و تنها به بررسی عواملی پرداختیم که میزان اهمیت آن از نظر هر گروه در مقایسه با سایرین، اختلاف چشمگیری داشته است.

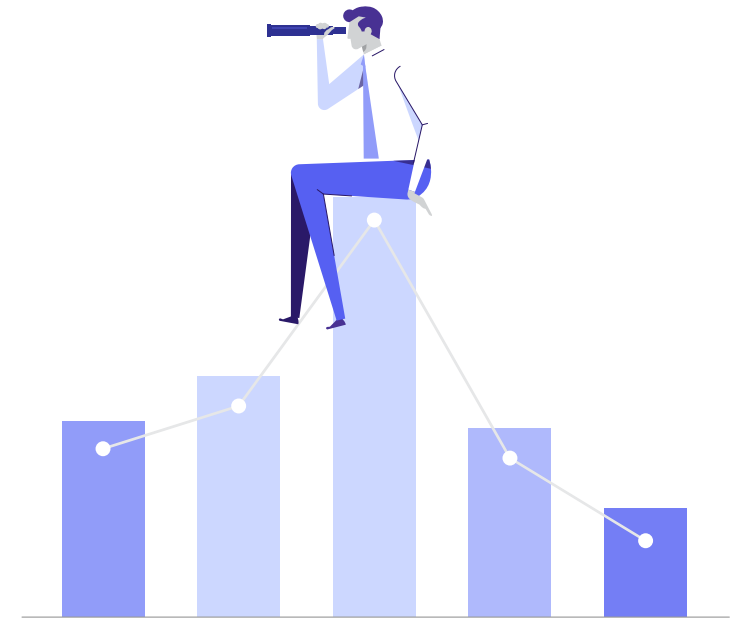
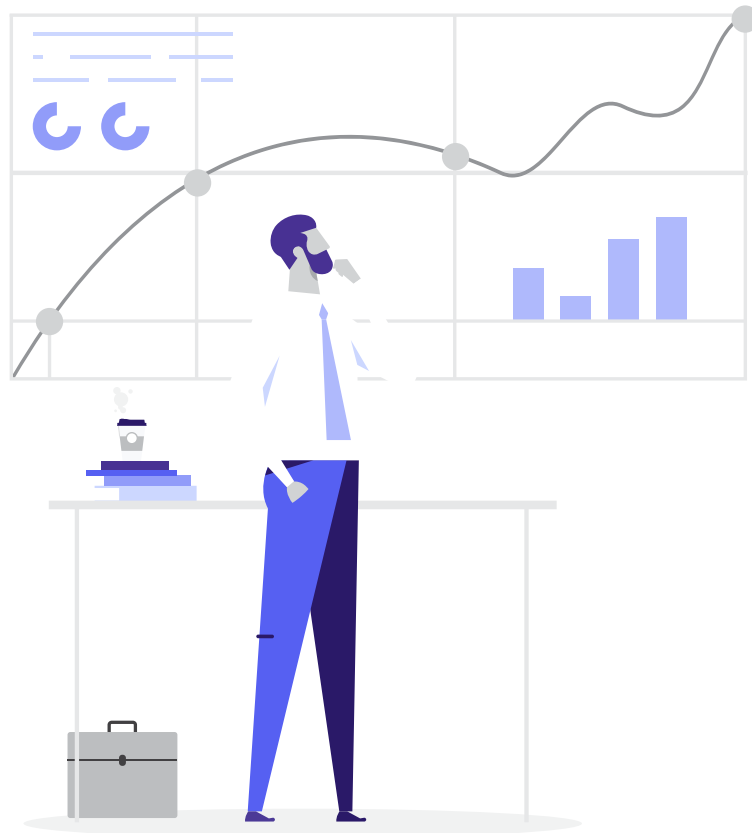
چه عواملی بر ماندگاری کارکنان در سازمان تاثیرگذار است؟

با توجه به اینکه هر فرد، ۷ انتخاب داشته است، مجموع درصدها بیشتر از ۱۰۰٪ شده است.



افراد در **سنین بالاتر** نسبت به نسل جوان، به کدام عوامل برای ماندگاری در سازمان توجه بیشتری دارند؟

- در حال رشد بودن سازمان
- برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان

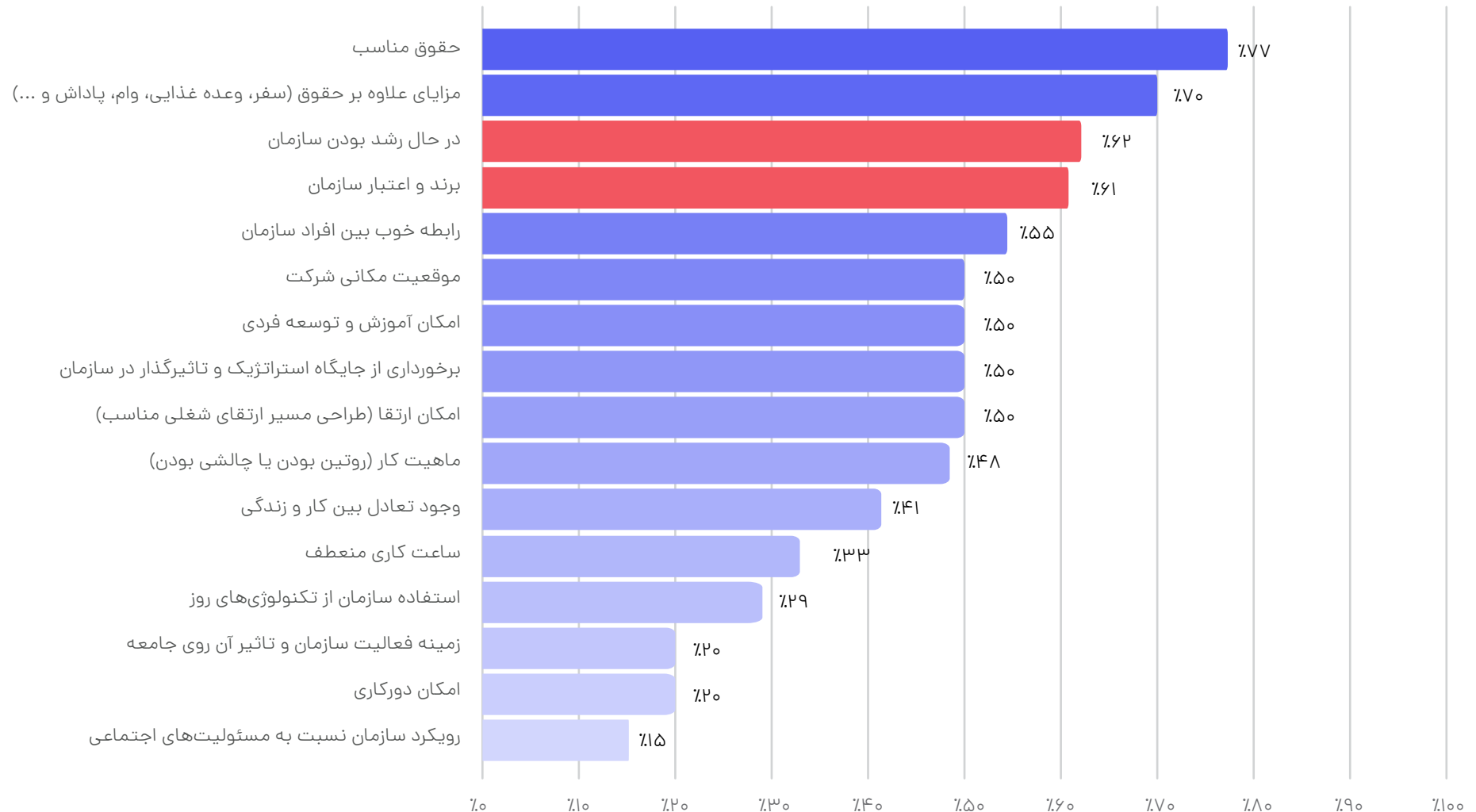


چه عواملی در ماندگاری **نسل جوان** در مقایسه با سایرین نقش مهمتری دارند؟

- امکان آموزش و توسعه فردی
 - امکان ارتقا (طراحی مسیر شغلی مناسب)
 - ساعت کاری منعطف
 - امکان دورکاری
- ۶۰٪ افراد ۲۰ تا ۳۰ سال،** عامل امکان آموزش و توسعه فردی را از عوامل اصلی ماندگاری خود در سازمان بیان کرده‌اند.

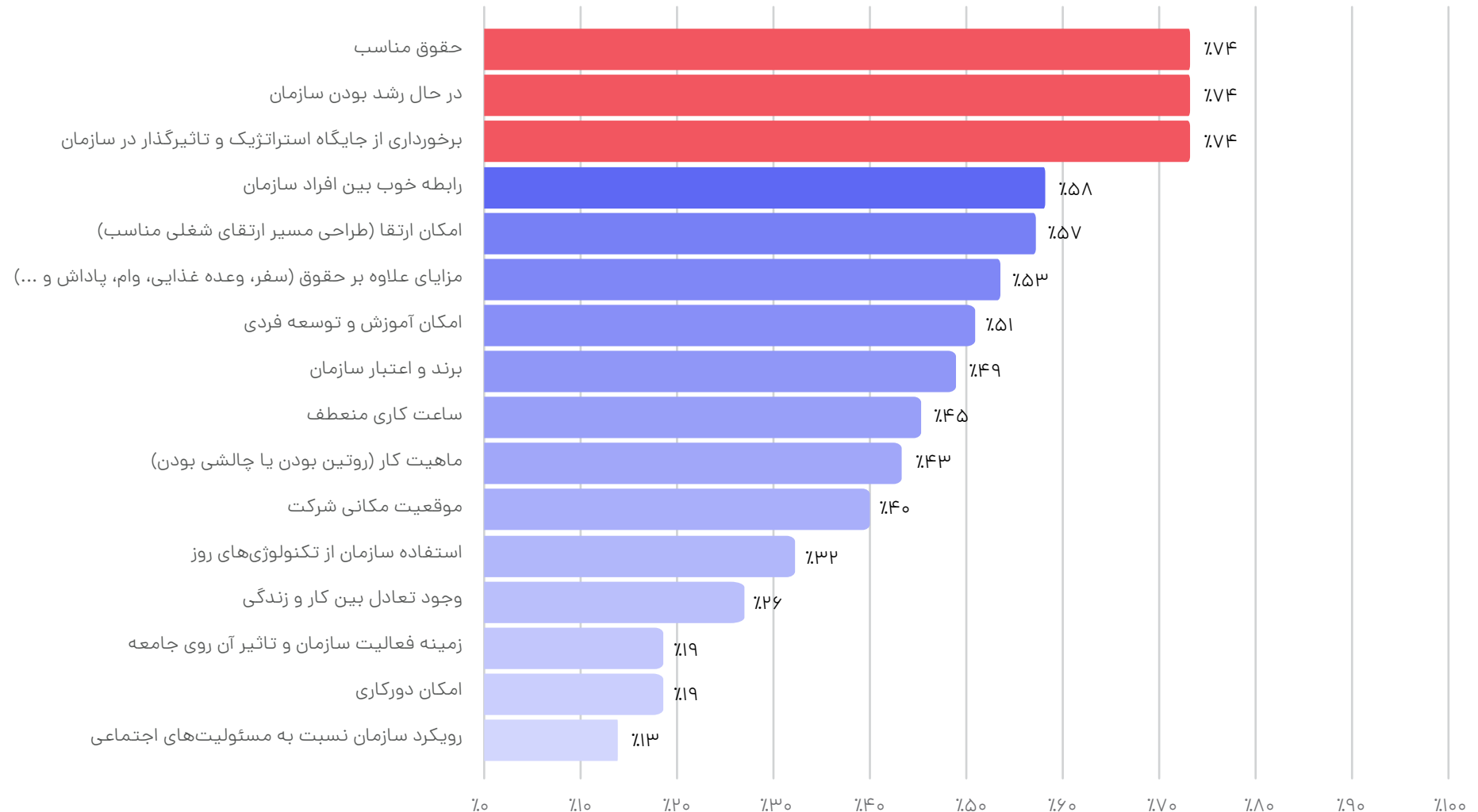
چه عواملی در ماندگاری کارکنان با سابقه کاری بالا در مقایسه با سایرین اهمیت بالاتری دارند؟

نمودار زیر نیز نشان می‌دهد بعد از حقوق و مزایا، معیارهای اصلی مورد نظر افراد با سابقه‌ی بالای ۱۰ سال در حال رشد بودن سازمان و برند و اعتبار سازمان است.



در حال رشد بودن سازمان و برخورداری از جایگاه استراتژیک، هم تراز با حقوق مناسب برای ماندگاری مدیران در سازمان!

نمودار زیر نشان می‌دهد عوامل در حال رشد بودن سازمان و برخورداری از جایگاه استراتژیک، در ماندگاری ۷۴٪ مدیران ارشد همانقدر اهمیت دارند که حقوق مناسب حائز اهمیت است.



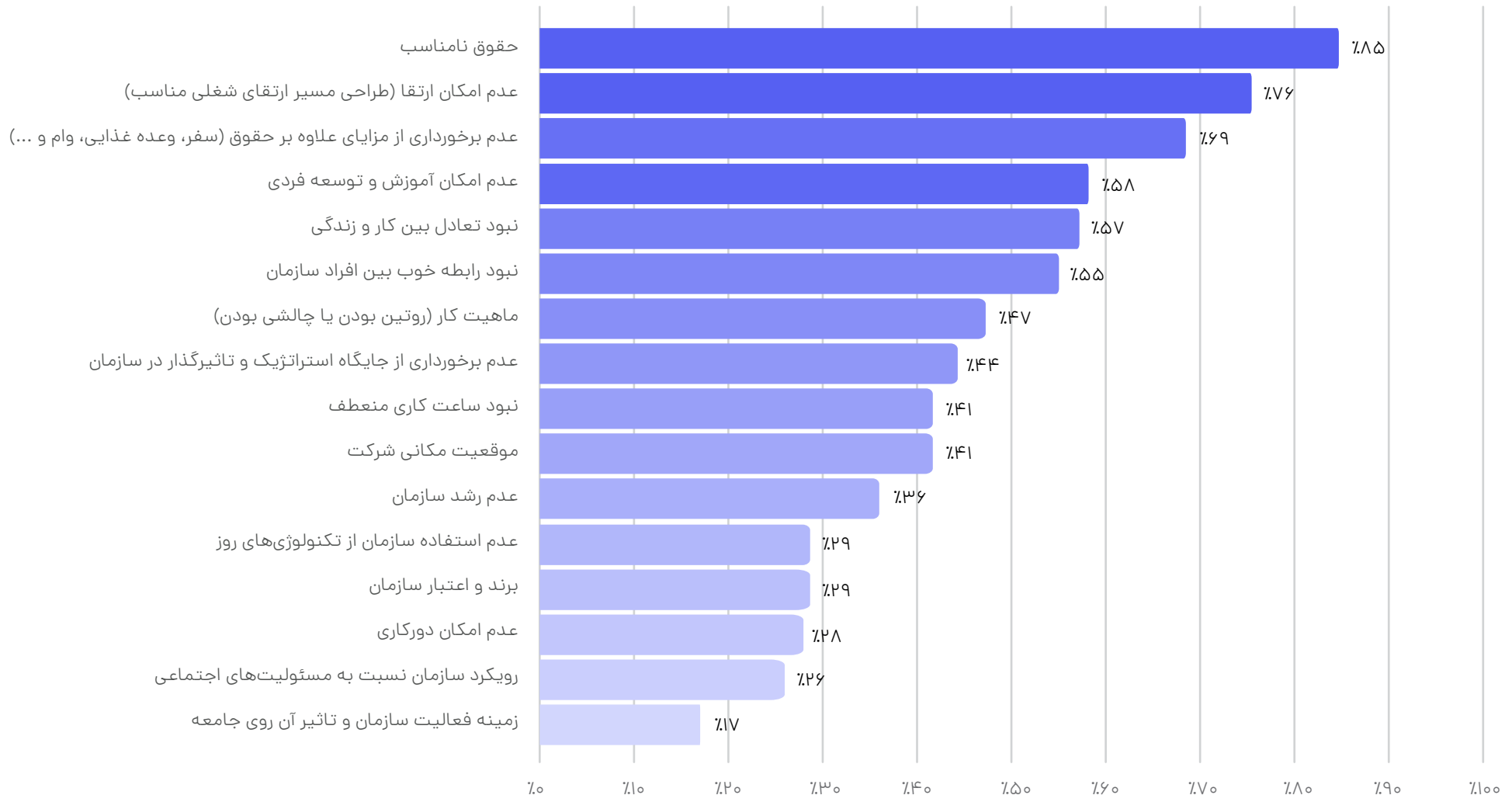


عوامل ترک شغل کارکنان

عوامل ترک شغل کارکنان ابتدا به صورت کلی و در ادامه به تفکیک‌های مختلف، مورد بررسی قرار گرفته است. در هر بخش، از ذکر عواملی که اهمیت تقریباً یکسانی در نظر گروه‌های مختلف دارند، صرف نظر شده و تنها به بررسی عواملی پرداختیم که میزان اهمیت آن از نظر هر گروه در مقایسه با سایرین، اختلاف چشمگیری داشته است.

چه عواملی باعث ترک شغل کارکنان از سازمان می‌شود؟

با توجه به اینکه هر فرد، ۷ انتخاب داشته است، مجموع درصدها بیشتر از ۱۰۰٪ شده است.





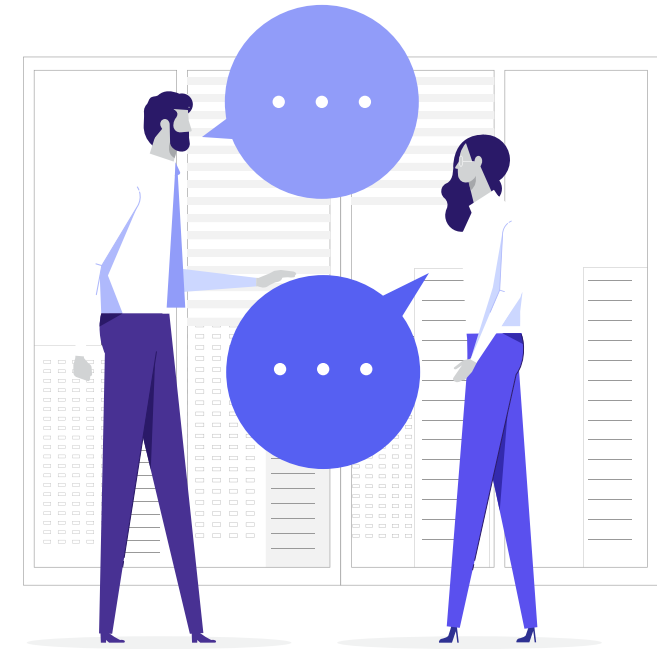
"عدم وجود ساعت کاری منعطف" از دلایل اصلی ترک کار حدود ۵۰٪ از کارکنان خانم بوده است.

عواملی که در ترک شغل زنان در مقایسه با مردان نقش مهمتری داشته‌اند عبارتند از:

- نبود ساعت کاری منعطف
- عدم امکان دورکاری

عواملی که در ترک شغل کارکنان در **سنین ۲۰ تا ۳۰ سال** در مقایسه با سایر گروه‌ها نقش مهم‌تری داشته‌اند عبارتند از

- نبود ساعت کاری منعطف
- عدم امکان دورکاری
- ماهیت کار (روتین یا چالشی بودن)



عواملی که در ترک شغل کارکنان در **سنین بالاتر از ۳۰ سال** در مقایسه با سایر گروه‌ها نقش مهم‌تری داشته‌اند عبارتند از:

- عدم برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان
- نبود رابطه خوب بین افراد سازمان

عوامل ترک کار کارکنان در سطوح ارشدیت مختلف به چه صورت است؟

عواملی که در ترک شغل **کارکنان** و **کارشناسان** در مقایسه با سایر گروه‌ها نقش مهم‌تری داشته‌اند

- عدم امکان آموزش و توسعه فردی
- نبود ساعت کاری منعطف

عواملی که در ترک شغل **کارشناسان ارشد و مدیران میانی** در مقایسه با سایر گروه‌ها نقش مهم‌تری داشته است

- عدم برخورداری از جایگاه استراتژیک و تاثیرگذار در سازمان

عواملی که در ترک شغل **مدیران ارشد** در مقایسه با سایر گروه‌ها نقش مهم‌تری داشته‌اند

- نبود رابطه خوب بین افراد سازمان
- عدم رشد سازمان
- برند و اعتبار سازمان

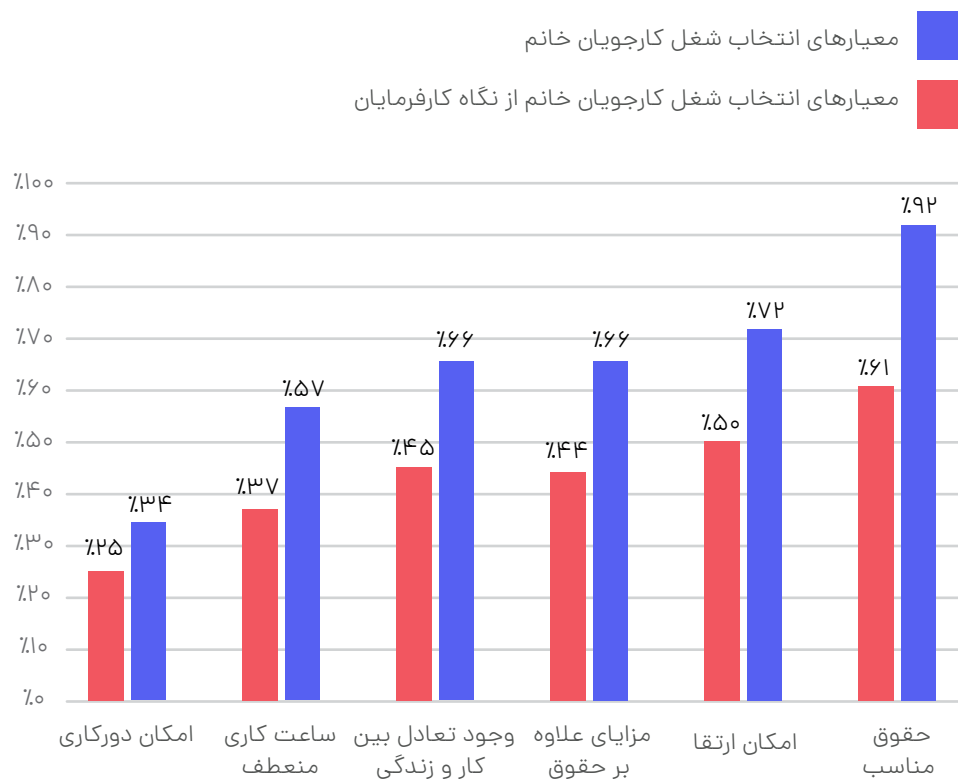
آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان خانم نمی‌دانند!

مقایسه‌ی معیارهای انتخاب شغل کارجویان خانم با معیارهایی که کارفرمایان تصور می‌کنند برای آنها اهمیت دارند، نشان می‌دهد در مورد تعدادی از معیارها اختلاف نظر قابل توجهی میان این دو گروه وجود دارد.

به طور مثال:

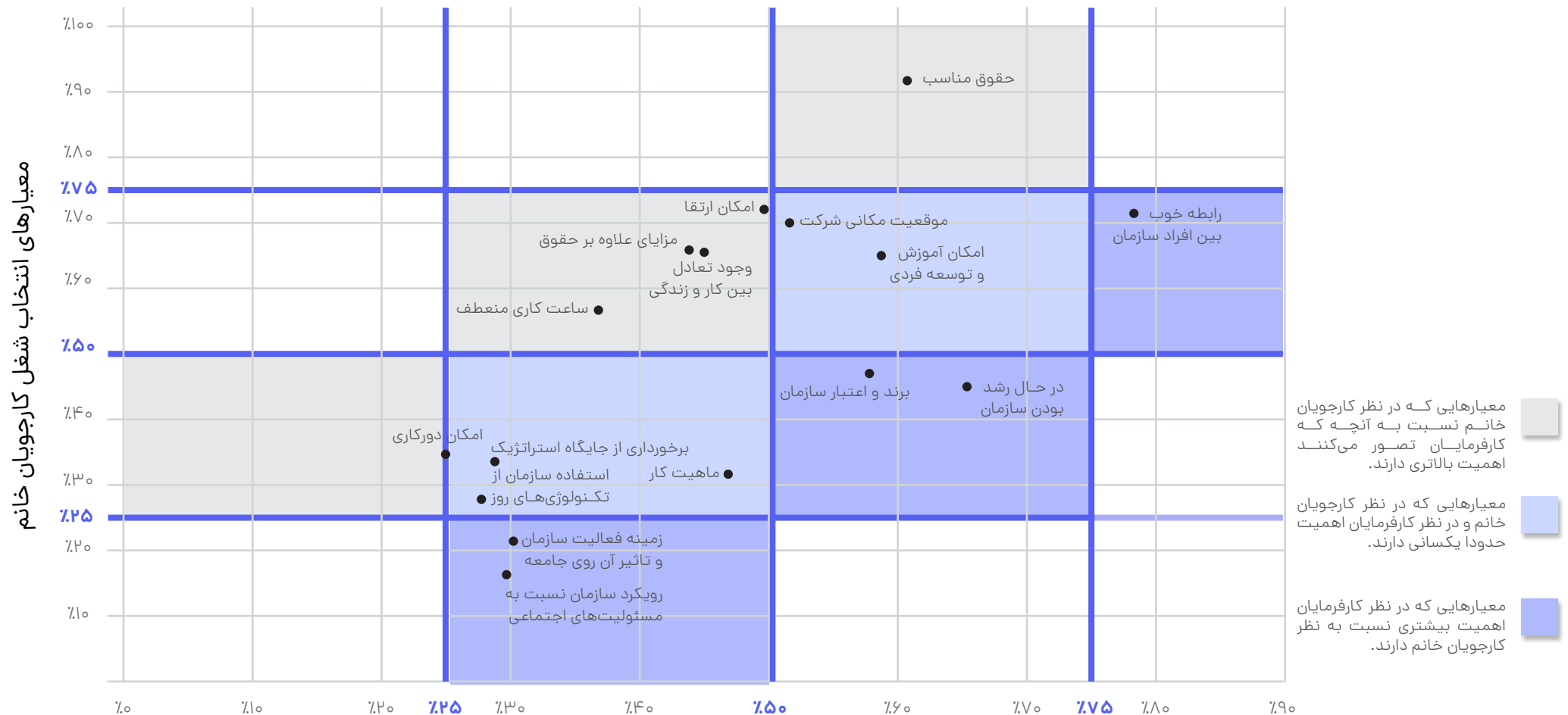
۹۲٪ از کارجویان خانم اعلام کرده‌اند حقوق مناسب اهمیت بالایی در انتخاب شغل دارد اما تنها ۶۱٪ کارفرمایان، حقوق مناسب را به عنوان معیار انتخاب شغل کارجویان خانم انتخاب کرده‌اند.

معیارهایی که برای کارجویان خانم اهمیت بالاتری در مقایسه با تصور کارفرمایان برای انتخاب شغل دارند.



مقایسه‌ی نظر کارفرمایان و کارجویان خانم در مورد معیارهای انتخاب شغل

نمودار زیر نشان می‌دهد چه معیارهایی در نظر کارجویان خانم اهمیت بیشتری نسبت به تصور کارفرمایان دارند و یا چه معیارهایی آنقدر که کارفرمایان تصور می‌کنند، برای آنها اهمیتی ندارند.

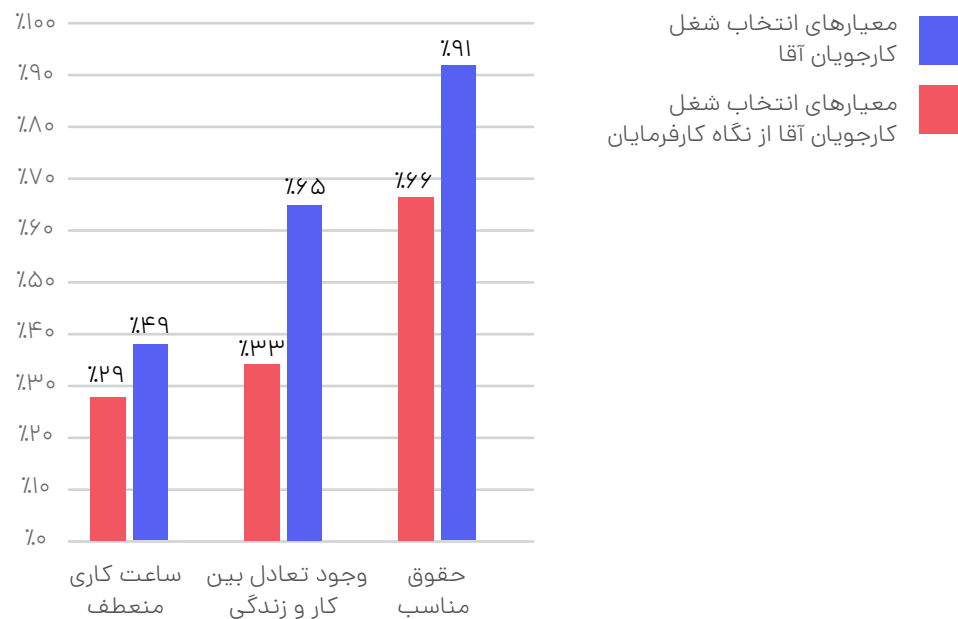


معیارهای انتخاب شغل کارجویان خانم از نگاه کارفرمایان

آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان آقا نمی‌دانند!

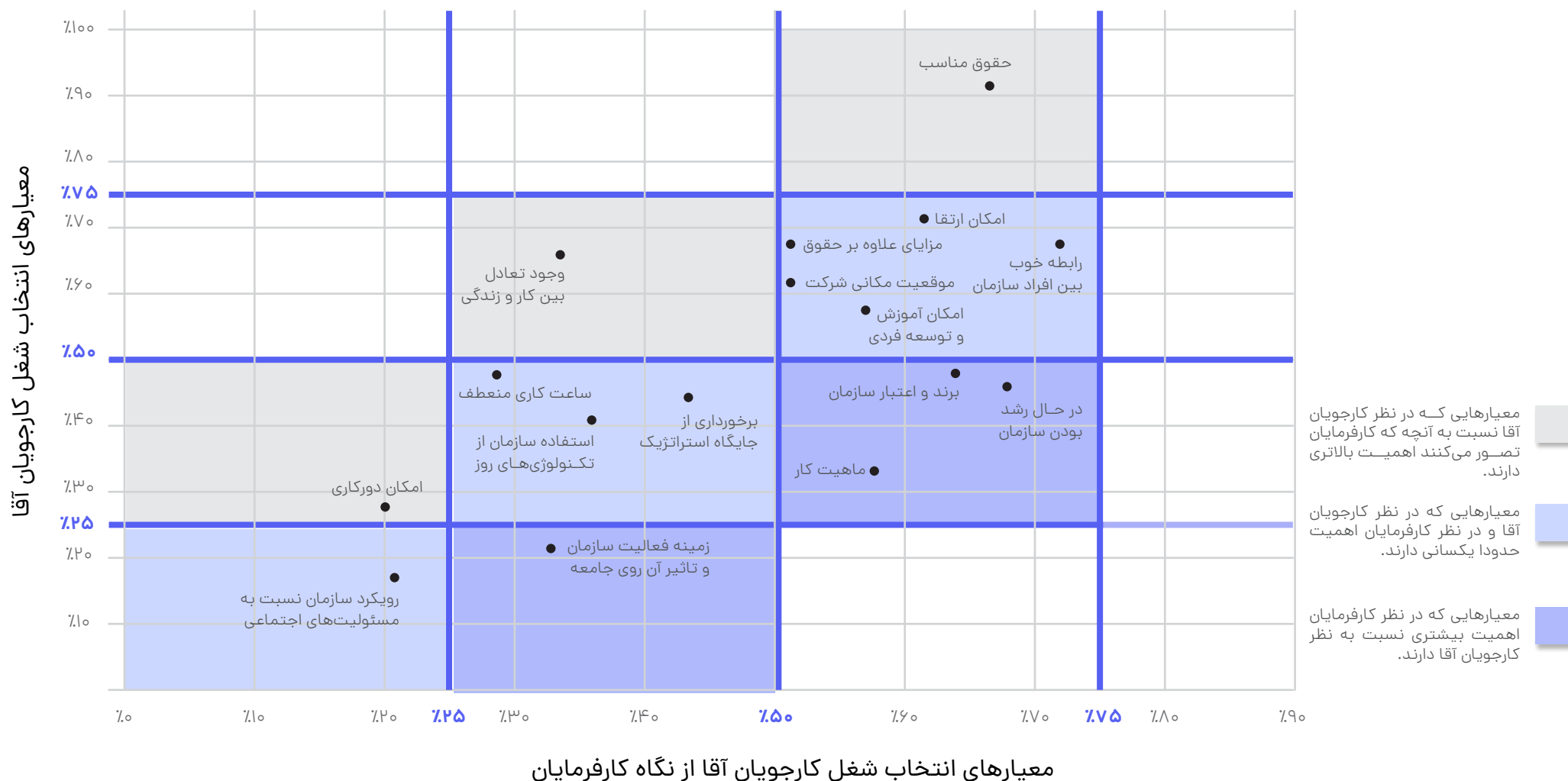
مقایسه‌ی معیارهای انتخاب شغل کارجویان آقا با معیارهایی که کارفرمایان تصور می‌کنند برای آنها اهمیت دارند، نشان می‌دهد در مورد تعدادی از معیارها اختلاف نظر قابل توجهی میان این دو گروه وجود دارد.

کارجویان آقا ۲ برابر آنچه که کارفرمایان متصورند به معیار وجود تعادل بین کار و زندگی اهمیت می‌دهند.



مقایسه‌ی نظر کارفرمایان و کارجویان آقا در مورد معیارهای انتخاب شغل

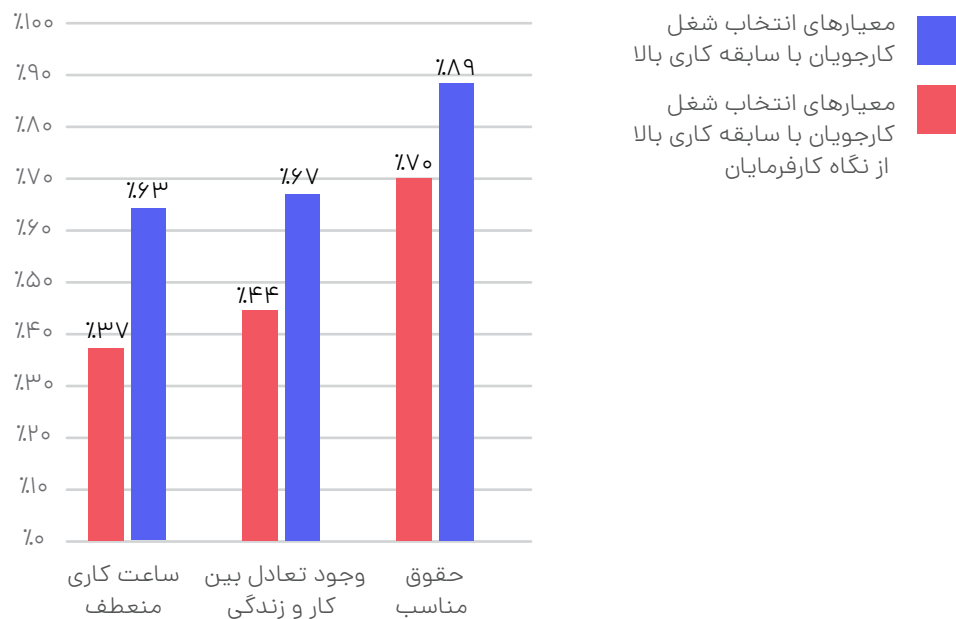
نمودار زیر نشان می‌دهد چه معیارهایی در نظر کارجویان آقا اهمیت بیشتری نسبت به تصور کارفرمایان دارند و یا چه معیارهایی آنقدر که کارفرمایان تصور می‌کنند، برای آنها اهمیتی ندارند.



آنچه کارفرمایان به درستی درباره معیارهای انتخاب شغل کارجویان با سابقه کاری بالا نمی‌دانند!

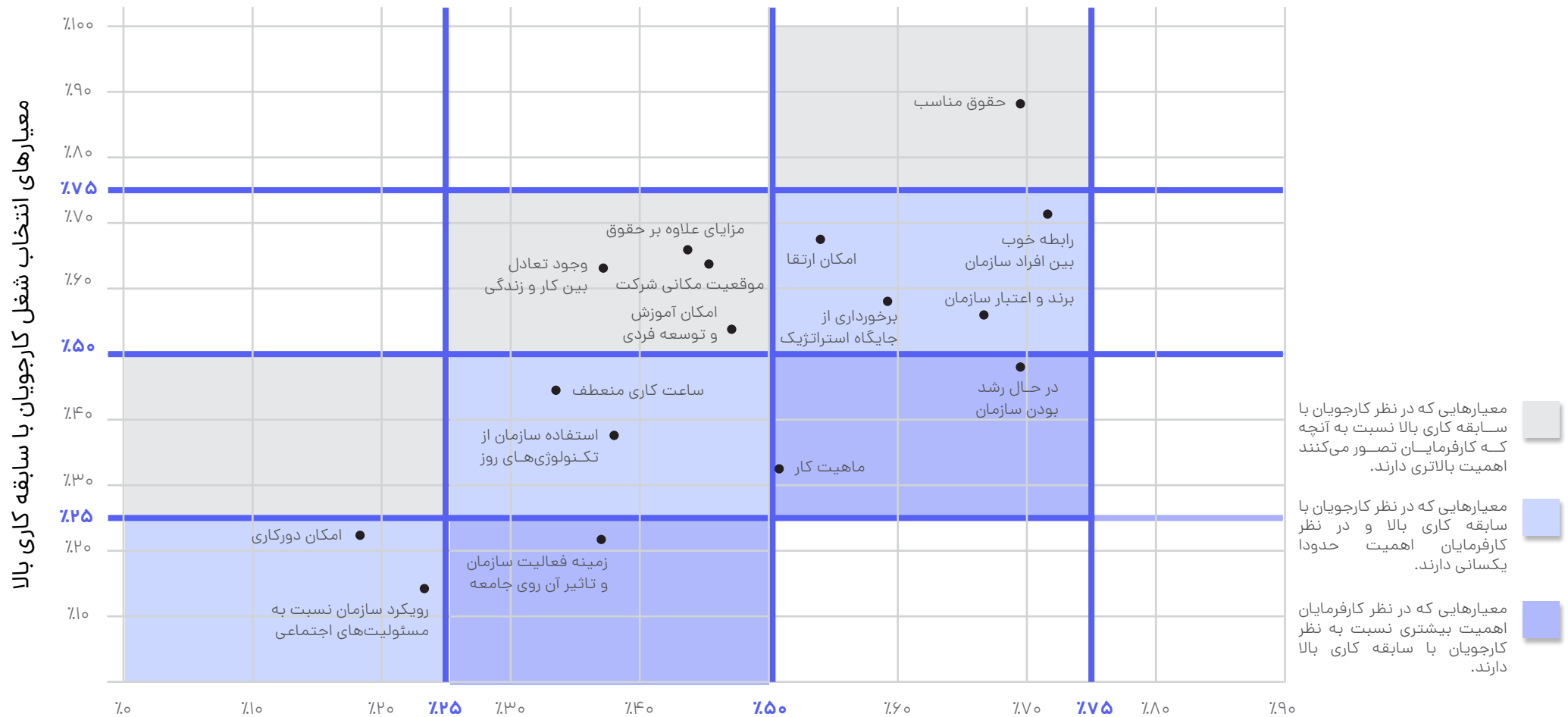
معیارهایی که برای کارجویان با سابقه کاری بالا اهمیت بالاتری در مقایسه با تصور کارفرمایان برای انتخاب شغل دارند.

مقایسه‌ی معیارهای انتخاب شغل کارجویان با سابقه کاری بالا با معیارهایی که کارفرمایان تصور می‌کنند برای آنها اهمیت دارند، نشان می‌دهد در مورد تعدادی از معیارها اختلاف نظر قابل توجهی میان این دو گروه وجود دارد.



مقایسه‌ی نظر کارفرمایان و کارجویان با سابقه کاری بالا در مورد معیارهای انتخاب شغل

نمودار زیر نشان می‌دهد چه معیارهایی در نظر کارجویان با سابقه کاری بالا اهمیت بیشتری نسبت به تصور کارفرمایان دارند و یا چه معیارهایی آنقدر که کارفرمایان تصور می‌کنند، برای آنها اهمیتی ندارند.



معیارهای انتخاب شغل کارجویان با سابقه کاری بالا از نگاه کارفرمایان

جوابویژت

جای ویژت