

เหตุผลในการเปลี่ยนงาน

ช่วงนี้เป็นช่วงการเปลี่ยนงาน ย้ายบริษัท คนเก่าที่นี่กลายเป็นคนใหม่ที่อื่น และคนเก่าของที่อื่นก็กลายเป็นคนใหม่ของเรา ในภาวะเช่นนี้ HR ก็ต้องทำหน้าที่จัดหาคนใหม่ และมองหาสาเหตุการลาออกจากงานของคนเก่า ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

เรามาลองดูกันสักหน่อยว่า พนักงานลาออกด้วยเหตุผลอะไรกันบ้าง ซึ่งเหตุผลบางอย่างก็แก้ไขได้ ถ้าเป็นอย่างนั้น HR จะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทุกอย่างดีขึ้น

เหตุผลที่พนักงานมักอ้างในการลาออกก็หนีไม่พ้นเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้

เบื่องานเดิม

ทำงานเดิมไปนาน ๆ บางคนก็รู้สึกซ้ำซากจำเจ อยากเปลี่ยนงานใหม่ ๆ บ้าง เรื่องนี้แก้ไขไม่ยาก หากโยกย้ายงาน หรือ ตำแหน่งกันบ้าง ก็ช่วยให้สามารถรักษาคนไว้ได้

เงิน

เรื่องนี้คุยกันไม่รู้จบ ส่วนใหญ่พนักงานมักรู้สึกว่าทำมากกว่าเงินที่ได้ อยู่เสมอ และมักนำไปเปรียบเทียบกับเพื่อนฝูง หรือบางคนก็เดินเข้ามาขอเงินขึ้นเลย เรื่องนี้ก็ต้องอธิบายกันบ้าง หากให้ไม่ได้เพราะสมควรให้ ก็ให้ไป หรือหากให้ไม่ได้จะด้วยเหตุผลใด ก็คงต้องอธิบายให้เข้าใจแล้วก็ปล่อยเขาไป

สวัสดิการ

เมื่อชีวิตเปลี่ยนไป พ่อแม่แก่ลง หรือ ตัวพนักงานมีลูก ก็อาจต้องการสวัสดิการที่รองรับภาระที่เพิ่มขึ้น จึงต้องมองหาที่ที่ให้สวัสดิการที่ต้องการ ก็เลยเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกได้ หากองค์กรมองเห็นเรื่องนี้ และปรับเปลี่ยนได้ ก็อาจช่วยให้พนักงานอยู่ต่อได้ แต่การปรับสวัสดิการก็เป็นสิ่งที่ต้องคิดให้ดี ๆ เหมือนกัน เพราะให้ไปแล้วจะตัดออกทีหลัง จะคุยกันยาก

สถานที่ทำงาน

ความใกล้-ไกลของสถานที่ทำงานกับบ้าน ก็มีผลบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีแรงผลักดันในองค์กรด้วย ความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง บวกกับความเบื่อหน่ายในงาน ก็อาจทำให้พนักงานลาออก โดยให้เหตุผลว่าบ้านไกลก็ได้ ในการพูดคุยก็ควรทำตัวเป็นผู้รับฟังที่ดี คอยให้คำปรึกษา ไม่นั่นนัก เมื่อได้บ่นจนพอใจแล้ว พนักงานอาจตัดสินใจอยู่ต่อก็ได้



ระบบงาน

ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การสื่อสาร การให้อำนาจตัดสินใจ หรือการเมื่องในสำนักงาน ก็เป็นเรื่องหนึ่งที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกเช่นกัน เรื่องนี้การพูดคุยเพื่อการแก้ไขจะช่วยได้บ้าง อย่างน้อยก็ช่วยให้องค์กรของเราดีขึ้น แม้ว่าพนักงานจะออกไปแล้ว

เป้าหมายของชีวิต

พนักงานหลายคนอาจรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับเป้าหมายชีวิตที่วางไว้ หากพนักงานรู้สึกเช่นนี้ ก็คงต้องปล่อยเขาไป เพราะเขาเลือกทางของเขาเองแล้ว

ไม่ได้รับการยอมรับ

ความรู้สึกแบบนี้มีมากในพนักงานระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร ก็คงต้องกลับมาดูระบบงานของเราว่าได้ให้อำนาจคนทำงานหรือเปล่า หรือหัวหน้าโดยตรงของพนักงานผู้นั้นให้การยอมรับ ซึ่งชมผลงานของพนักงานบ้างหรือไม่ เรื่องการยอมรับชื่นชมนี้ อาจเป็นเรื่องเล็กน้อยในความรู้สึกของผู้ทำ แต่อาจจะมีใหญ่ทีเดียวในความรู้สึกของผู้รับ โดยเฉพาะเมื่อเขาเป็นคนลงมือ ลงแรงกับงานเหล่านั้นด้วยแล้ว ไม่น่ามองข้าม

จะเห็นได้ว่าเหตุผลของการลาออกในบางเรื่องนั้น หากรู้เสียก่อนการยื่นใบลา ก็ยังสามารถแก้ไข หรือช่วยเหลือได้ ซึ่งจะช่วยให้ไม่ต้องเสียพนักงานไป ในขณะเดียวกัน HR ก็ไม่ต้องยุ่งกับการหาคนใหม่

การเปิดเรดาร์รับรู้ความรู้สึกของพนักงาน และการพูดคุยกับพนักงานจึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้ามไป ไม่งั้นต้นปีก็ต้องทำงานหนักอีกแล้ว ...