

«بهبود چرخه عمر کارمندان» چگونه امکان پذیر است؟

می گذارند، بهترین عملکرد خود را ارائه می دهند، به اهداف خود می رسند و به مرحله بعدی حرفه خود می روند. با این حال مانند هر موجود زنده‌ای در این دنیا، ارتباط کارمند با کارفرما یا سازمان هم از یک چرخه عمر پیروی می کند. چرخه عمر کارکنان یک مدل سازمانی است که متخصصان منابع انسانی از آن برای تجسم سفر یک کارمند و چگونگی پیشرفت و تعامل او با مجموعه استفاده می کنند.

کاندیداهایی را می خواهید. سپس آگهی های شغلی خود را متناسب با نیازها و ترجیحات آن ها تنظیم کنید. بسته به مخاطب، قالب و سبک تبلیغات شغلی شما متفاوت است. مطمئن شوید که بر مسئولیت ها، فرصت ها و ویژگی های کاندیدای ایده آل خود براساس سند تجزیه و تحلیل شغل تمرکز کرده اید. داشتن یک فرآیند درخواست واضح، مشخص کوتاه و مؤثر ضروری است. هرچه مراحل بیشتری مورد نیاز باشد، احتمال اینکه متقاضیان آن را تمام کنند کمتر خواهد بود. همچنین درنظر داشته باشید که در چرخه عمر کارکنان، حفظ افراد، یکی از جنبه های مهم مدیریت منابع انسانی است و این بخش باید استراتژی لازم برای این کار را در نظر داشته باشد.

در این مرحله از مدل، کارفرمایان باید استعداد های کسب شده در سه مرحله قبلی را توسعه داده و برآورده سازند. شما می توانید انتخاب کنید که روی حفظ کارمندان یا بهترین عملکرد و در عین حال بهبود نقاط قوت دیگران تمرکز کنید. همچنین هدف باید ایجاد فرهنگی باشد که پیشرفت و توسعه مستمر را در هر سطح تشویق کند. اکنون که درصد بالایی از کارکنان خود را حفظ کرده اید، زمان آن رسیده که مهارت های آن ها را توسعه دهید، کمک کنید تا به اهداف شغلی خود دست یابند و از رشد مستمر در همه زمینه ها حمایت کنید. اساساً، طراحی یک استراتژی چرخه عمر کارمندان ریشه در این ایده دارد که تجربه کارمند به همان اندازه تجربه مشتری برای کسب و کار ما ارزشمند است. بسیاری از سازمان های بزرگ تصور درستی از ارزش تعامل کارمندان ندارند، در عوض تمرکز خود را بر رضایت مشتری می گذارند. در صورتی که نباید تلاش های کارمندان به عنوان برنامه های موقتی در نظر گرفته شود. داشتن یک مسیر روشن برای چندسال آینده همچنین به پرسنل کمک می کند تا ببینند چگونه پیشرفت شخصی آن ها بر موفقیت کل شرکت تأثیر می گذارد.



بسیار مهم است. این نه تنها به ساخت یک محصول عالی و خدمات ثابت، بلکه به حفظ و جذب استعداد های برتر نیز می انجامد. پرسنل منابع انسانی و رهبران تیم ها باید با هر یک از کارمندان آشنا شوند؛ زیرا نحوه تعامل با کارمندان را بسته به اینکه در مدل چرخه عمر در کجا قرار دارند، تعیین می کند. توجه به این جزئیات تضمین می دهد که سازمان برای هر فرد ارزش قائل شده و موفقیت او را می خواهد، فارغ از اینکه کارمند به صورت حضوری یا از راه دور کار کند.

راه و رسم استخدام و حفظ کارمندان
استخدام دومین مرحله از چرخه عمر کارکنان است. یکی از کلیدهای استخدام موفق این است که بدانید چه نوع

داشتن کارکنان شاد و تیم قوی، ستون فقرات موفقیت یک کسب و کار را تشکیل می دهد. در حالت ایده آل، کارفرمایان یا صاحبان مشاغل تمایل دارند کارمندان آن ها برای مدتی طولانی برای مثال تا بازنشستگی در سازمان بمانند. چیزی که در دنیای امروز کمتر اتفاق می افتد و مفهوم امنیت شغلی بلندمدت، تقریباً در حال ناپدید شدن است. امروزه کارمندان می آیند، تجربیات خود را به اشتراک

گزارش

پرتو جفتایی

روزنامه نگار

چرخه عمر کارمند یک چارچوب مفهومی است که مراحل مختلف شغلی او را توضیح می دهد. این چرخه به ردیابی پیشرفت فرد در مراحل مختلف کمک می کند و فرصتی را برای تجزیه و تحلیل داده ها در اختیار کارفرمایان قرار می دهد. همچنین مراحل مختلفی را که یک کارمند در طول مدت حضور خود در سازمان پشت سر می گذارد، از آگاهی اولیه تا روزی که سازمان را ترک می کند، به تصویر می کشد. مدل چرخه عمر کارمندان را می توان چرخه عمر منابع انسانی یا چرخه منابع انسانی نیز نامید. اگر می خواهید مدیریتی دقیق روی این جریان داشته باشید، باید بدانید که چگونه مدل چرخه عمر می تواند تجربه کارمندان را بهبود بخشد و چرا مدیریت پروژه ممکن است کلید کامل کردن استراتژی چرخه عمر شرکت شما باشد. شاید بهتر باشد کشف کنید که چگونه می توان تنها با چند ابزار ساده به افزایش طول عمر، موفقیت و تعامل عالی کارکنان کمک کرد.

جذب افراد و متقاضیان مناسب

به عنوان مدیر یک سازمان، همواره باید طراحی روش های مناسب برای تشویق کارمندان، جهت دستیابی به تجربه مناسب منجر به طول عمر، موفقیت و یکی شدن کارمند با کار را مد نظر داشته باشید. برای تحقق این مهم مدل چرخه عمر کارمندان برای شما راه گشا خواهد بود. در چرخه عمر کارمندان، به جای اینکه به تلاش های کارمند به عنوان تلاش های یک بار مصرف نگاه کنیم، مشارکت او را یک تجربه طراحی شده در مسیر کاری سازمان قرار خواهیم داد. این مدل با در نظر گرفتن مراحل مختلف از تجربه یک کارمند در شرکت، قالب بندی آن مسیر را در چارچوبی انجام

راهکار

رویارویی با وسواس فکری

اختلالات خلقی و وسواس فکری مانند سایر حس های بدن همچون استرس و اضطراب از مغز ما نشأت می گیرند. این اختلالات جنبه روانی دارند. حس وسواس به صورت عملی بروز پیدا می کند و باعث یک سری عکس العمل ها و رفتارهای نامتوازن در افراد می شود. همه ما برخی مواقع آن ها را تجربه کرده ایم. مثلاً چندین بار دست هایمان را که همان دفعه اول تمیز شده اند، می شوئیم چون فکر می کنیم هنوز آلوده اند. در راه مدام مشغول فکر کردن به این موضوع هستیم که آیا درب خانه را بسته ایم یا نه؟ یا چندین بار سراغ ماشین می رویم تا از قفل شدن آن مطمئن شویم. این موارد اغلب به شکل وسواس فکری در ما نمود پیدا می کند. تمامی این ها نمونه هایی از اعمالی هستند که ابتدا در ذهن ما شکل گرفته و پس از تکرار زیاد عمل، به عاداتی تبدیل شده اند که به راحتی از بین نرفته و وسواس جبری یا عملی را ایجاد کرده اند. یکی از مهم ترین عوامل ابتلا به بیماری وسواس فکری، ژنتیک خانوادگی است. به علاوه عوامل ایجاد استرس در افراد نیز در به وجود آمدن اختلال فوق و پیشرفت روند آن تأثیر بسزایی دارد. این بیماری همچنین می تواند ریشه در دوران کودکی افراد داشته باشد، اما بیشتر مواقع در دوران نوجوانی و اوایل بزرگسالی ظاهر می شود. اکثر کارشناسان در دنیا طبق تحقیقات علمی بر این باورند که دو عامل تناسب نورویبولژیکی و محیط می توانند به طور هم زمان باعث ایجاد افکار ناخوابسته شوند. تشخیص وسواس به طور کلی از طریق مراجعه به روانپزشک و توصیف حالات و افکار روحی بیمار امکان پذیر است. در مواقعی که خود بیمار متوجه رفتارهای بیمارگونه خود نیست، اطرافیان می توانند بیمار را نزد روانپزشک ببرند. حال پس از تشخیص و اطمینان از اینکه به این عارضه مبتلا هستیم به چه اقداماتی نیاز داریم؟ در ابتدا بهتر است فهرستی از محرک ها و افکار وسواسی حاصل از آن ها بنویسید. شدت ترس یا اضطرابی که در هر موقعیت در شما ایجاد می شود را مشخص و از کم به زیاد رتبه بندی کنید. پس از نوشتن موقعیت ها، وسواس های عملی یا راهکارهایی که برای از بین بردن اضطراب، انجام می دهید را در نظر بگیرید. روش درمان اختلال وسواس فکری با توجه به سن، سلامت کلی جسمانی، شدت بیماری، پاسخگویی به درمان های دارویی و همکاری با روانپزشک تعیین می شود. درمان های پیشنهادی جهت مداوای بیماران اختلال وسواس فکری به صورت ترکیبی از روش های روان درمانی و در صورت لزوم (CBT)، (ACT)، دارودرمانی و مشاوره های گروهی پیش خواهد رفت. یکی از اصول موفقیت در درمان این بیماران حمایت خانواده و اطرافیان است. در مرحله اول باید عوارض را نه به عنوان یک ویژگی اخلاقی بلکه به عنوان یک بیماری بپذیرید و سپس کمک کنید تا فرد بیمار بتواند با این بیماری روحی مقابله کند.

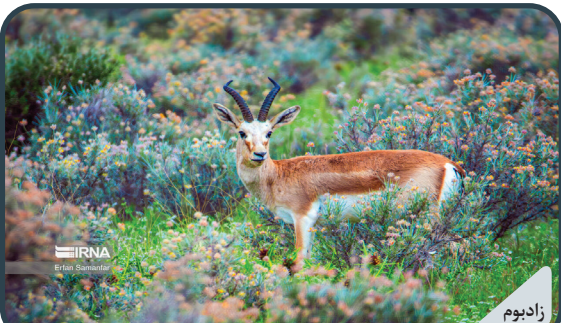


غاری که چهل خانه دارد

استان بوشهر یکی از استان های جنوبی کشور و دارای قدمتی دیرینه است. مرکز این استان یعنی بندر بوشهر، به دلیل وجود نیروگاه هسته ای، به پایتخت انرژی ایران شهرت یافته است. از این رو جایگاه و اهمیت اقتصادی بسیار ویژه ای دارد. بندر بوشهر یکی از مهم ترین مناطق گردشگری ایران به ویژه در فصول سرد سال محسوب می شود و در این منطقه جاذبه های گردشگری و طبیعی بسیاری وجود دارد. غار «چهل خانه» یکی از جاذبه های گردشگری طبیعی استان جنوبی بوشهر در روستای زیراه و در هفت کیلومتری شهر سعدآباد شهرستان دشتستان و ۲۷ کیلومتری جاده برازجان به بندر گناوه واقع شده است. این غار در ارتفاعات کوهی مشرف به رودخانه شاپور قرار دارد. روی این کوه تعدادی اتاق شبیه به غارهای صخره ای و حجاری شده قابل مشاهده است که با تشکیل مجموعه ای خاص و دیدنی، به عنوان یکی از مهم ترین اماکن دیدنی برازجان شناخته می شود. اتاق های مجموعه غار چهل خانه ابعاد داخلی گوناگونی دارند. این مجموعه به دلیل جنس سنگ کوه و عوامل طبیعی مانند سیل دچار تخریب شده است. در واقع غار چهل خانه از تعداد زیادی اتاق و یا همان دخمه تشکیل شده که در رشته کوهی مشرف به رودخانه شاپور به وجود آمده اند. اندازه داخلی اتاق ها متفاوت بوده و این تفاوت به مقاومت جنس سنگ کوه در مقابل عوامل طبیعی فرسایش نظیر سیل مرتبط است. دخمه ها از درون به یکدیگر راه دارند و در هر یک از آن ها، طاقچه ها و آبراهه هایی دیده می شود که بسیار جذاب هستند. بعضی از دخمه ها در اثر گذشت زمان و دخالت عوامل طبیعی از بین رفته اند. امروزه تعداد دخمه های سالم این غار به ۲۳ عدد رسیده است. در واقع به خاطر همین اتاق های زیاد، مردم از این محل با نام غار چهل خانه یاد می کنند. بسیاری از باستان شناس ها بر این باورند که این غار محلی برای دفن اجساد پیروان آیین زرتشت بوده است. زرتشتیان معتقدند عناصر چهارگانه شامل آب، آتش، خاک و باد مقدس هستند و دفن اجساد در خاک سبب از بین رفتن قداست آن خواهد شد. از همین رو مردگان خود را در محلی قرار می دادند تا گوشت آن خوراک حیوانات شود و سپس استخوان شخص متوفی را جمع کرده و در محلی به نام «استودان» دفن می کردند. برخی معتقدند غار چهل خانه در گذشته برای نگهداری زندانبان سیاسی مورد استفاده قرار می گرفته و عده ای بر این باورند که غار مدتی آسایشگاه بوده است. البته روایات دیگری نیز در مورد کاربرد غار چهل خانه وجود دارد مبنی براینکه غار مرکز ادیان بوداگری بوده، هرچند که احتمال آن کم است. اگر به بازدید از این غار بروید در قسمت بالای سردر بیرونی جای کتیبه سنگی چهارگوشی را مشاهده خواهید کرد و روی دیواره های اتاق ها نیز آثاری از تیشه حجاری می بینید که به منظور تزئین غار از آن استفاده کرده اند. راهروهایی در غار وجود دارد که می توانید از طریق آن ها به بازدید از تمامی اتاق های غار بروید.



آهوی ایرانی - سیستان و بلوچستان



زادبوم

من فهمیده ام که...

برای موفقیت راز پیچیده ای وجود ندارد؛ آماده سازی، سختکوشی و درس گرفتن از شکست ها مهم ترین رازها هستند.

رواق

کشف مومیایی - اهرام مصر



یادنگاره