

مدیر خوب یا حقوق خوب؟

کدام عامل باعث ماندگاری کارمند می‌شود؟

یکی از مهم‌ترین پرسش‌های مدیران این است که چه چیزی بیشتر باعث ماندن یک نیروی خوب می‌شود: حقوق بالا یا مدیر خوب؟

واقعیت این است که هیچ‌کدام به‌تنهایی کافی نیستند. حقوق باید منصفانه و متناسب با مهارت، مسئولیت و شرایط بازار باشد. نمی‌توان انتظار داشت کارمند فقط به دلیل محیط صمیمی یا رفتار محترمانه مدیر، حقوق پایین را برای مدت طولانی بپذیرد.

از طرف دیگر، حقوق بالا هم همیشه نمی‌تواند مدیریت ضعیف را جبران کند. کار کردن با مدیری کنترل‌گر، بی‌ثبات، تحقیرکننده یا غیرقابل‌پیش‌بینی به‌مرور باعث فرسودگی، کاهش انگیزه و از بین رفتن اعتماد کارمند می‌شود.

کارمند ممکن است به خاطر حقوق بالا وارد یک شرکت شود یا مدتی شرایط نامناسب را تحمل کند، اما اگر هر روز احساس بی‌احترامی، فشار روانی یا نبود فرصت رشد داشته باشد، بالاخره به فکر رفتن خواهد افتاد.

مدیر خوب کسی است که انتظارات را شفاف بیان می‌کند، بازخورد محترمانه می‌دهد، به تیم اعتماد می‌کند، رفتار ثابتی دارد و برای رشد کارکنان فضا می‌سازد. کارمند حقوق خود را ماهی یک‌بار دریافت می‌کند، اما رفتار مدیرش را هر روز تجربه می‌کند.

افزایش حقوق نیز همیشه راه‌حل ماندگاری نیست. اگر دلیل اصلی نارضایتی، مسائل مالی باشد، افزایش حقوق می‌تواند مؤثر باشد؛ اما اگر مشکل اصلی رفتار مدیر، بی‌اعتمادی یا نبود رشد باشد، فقط زمان استعفا را عقب می‌اندازد.

بنابراین، نگهداشت نیروی خوب نباید از روز استعفا آغاز شود. مدیران باید از ابتدای همکاری روی حقوق منصفانه، ارتباط سالم، بازخورد، احترام و مسیر رشد کار کنند.

جمع‌بندی:

حقوق منصفانه باعث می‌شود کارمند مجبور نباشد برود؛ اما مدیر خوب باعث می‌شود واقعاً بخواهد بماند.

حقوق، نیروی خوب را جذب می‌کند و کیفیت مدیریت، ماندن او را تعیین می‌کند.