

نقش خدمات رفاهی کارکنان در جذب و نگهداشت منابع انسانی کارآمد

در طول تحول علم مدیریت و شاخه مدیریت منابع انسانی انواع و اقسام تمهیدات برای تضمین کیفیت کار نیروی انسانی تدوین شده است.

وقتی به پاسخ «[منابع انسانی چیست؟](#)» فکر می‌کنیم خدمات رفاهی کارکنان نقشی محوری دارد. اهمیتی روزافزون می‌یابد. در دنیای رقابت شرکت‌های امروز، جذب و نگهداشت سرمایه انسانی مقوله‌ای استراتژیک شناخته می‌شود.

مدیریت بر ساعات ورود و خروج کارکنان و کنترل آن از طریق سیستم حضور و غیاب شاید اولین قدم برای اطمینان سازمان از عملکرد کارکنان بوده باشد. با پیچیده شدن سیستم‌ها، امروزه روال‌های اداریو همچنین توسعه تکنولوژی‌های ارتباطی که در هر لحظه برای سرگرم کردن کارکنان در دسترس هستند، صرفاً حضور فیزیکی افراد در محل کار، انجام امور و مهمتر از آن کارآمدی آنها را تضمین نمی‌کند.

در همین راستا انواع سیستم‌ها و روال‌های ارزیابی عملکرد و گزارشات دوره‌ای تدوین شدند تا عملکرد سازمان‌ها و افراد به طور مکانیزه‌ای سنجیده شود و همین امر به عنوان یک عامل کنترلی به ارائه خروجی‌های مناسب و با کیفیت مورد نظر سازمان کمک کند.

با این وجود، توسعه اقتصادی و ایجاد بازارهای رقابتی در صنایع مختلف، موجب شده

تفاوت‌های هرچند اندک در کارآمدی سازمان‌ها و شرکت‌ها، تعیین‌کننده موفقیت و سودآوری آنها باشد. در شرایطی که کارآمدی، ضامن بقا و حفظ موجودیت کسب‌وکارهاست، توجه به خلاقیت و عملکرد بهینه کارکنان اهمیت زیادی خواهد داشت؛ به همین دلیل است که ایجاد فضایی برای بروز ایده‌های نو و بسترسازی برای عملکرد بهتر از دغدغه‌های مهم مدیران منابع انسانی شمرده می‌شود.

مدیران منابع انسانی با بکارگیری انواع روش‌ها و طرح‌های انگیزشی کارکنان سعی دارند با جذاب کردن محیط کاری، احساس خوب و مثبتی برای کارکنان سازمان‌ها ایجاد کنند. فراهم کردن امکانات و خدمات رفاهی خارج از تعهدات پرداختی معمول سازمان‌ها به عنوان یکی از روش‌های رایج در پاسخگویی به نیازهای متنوع کارکنان و انگیزه‌بخشی به آنها، عملکردشان را به طور فرآیندهای بهبود خواهد داد.



اعطای وام و تسهیلات مالی در قالب خدمات رفاهی

ایجاد امکانی برای استفاده کارکنان از تسهیلات مالی در قالب انواع وام‌های کارمندی که با شرایط آسان و تضمین‌های مناسب در اختیار شاغلان سازمان قرار بگیرد، یکی از فرآیندهای محبوب خدمات رفاهی در بسیاری سازمان‌هاست. واحدهای [مدیریت منابع انسانی \(HRM\)](#) در سازمان‌ها برحسب ساختار و توان اقتصادی خود، صندوق‌های وام متنوعی برای کارکنان ایجاد می‌کنند که از طریق آن بتوانند درخواست‌های کارکنان در حوزه دریافت و بازپرداخت وام و انواع تسهیلات مالی را مدیریت کنند. بدیهی است استفاده از سیستم و نرم‌افزار وام با شفاف‌سازی فرآیند تخصیص و بازپرداخت این تسهیلات، مدیریت این فرآیند را در سازمان با حداکثر رضایت کارکنان همراه خواهد کرد.

آموزش و مشاوره‌های بهداشت و سلامت

آموزش و مشاوره از مهمترین عوامل پیشگیری از انواع بیماری‌های جسمی و روانی است. سازمان‌ها با ارائه خدمات رفاهی در غالب آموزش‌های سلامت و مشاوره‌های بهداشت روانی و جسمی می‌توانند سلامت کارکنان را به میزان قابل توجهی بالا ببرند و از آثار سوء بیماری‌ها و هزینه‌های خدمات درمانی، بکاهند. توجه به بهداشت و ایمنی محل کار نیز از جمله مواردی است که در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و جلوگیری از حوادث کار اهمیت ویژه‌ای دارد.



بسترسازی برای اوقات فراغت با امکانات سفر و مهمانسرا

سفر و استفاده از اوقات فراغت از آنجاییکه در سلامت روانی و جسمی کارکنان نقش موثری دارد، در سازمان‌های امروزی مورد توجه مدیران منابع انسانی قرار گرفته است؛ بنابراین بسترسازی استفاده مداوم کارکنان از این امکانات رفاهی ضمن کاهش هزینه‌های سازمان، توزیع عادلانه خدمات رفاهی را نیز موجب می‌شود. سهمیه‌بندی مهمانسراها در بازه‌های زمانی مشخص و اولویت‌بندی کارکنان از دپارتمان‌های مختلف سازمان براساس پارامترهای عملکردی، امکان مدیریت امکانات رفاهی را بطور رضایت‌بخشی در سازمان، فراهم می‌کند.

...

درخواست دمو حضوری و آنلاین

فضاسازی جذاب محیط کار

رعایت استانداردهای محیط کار در صنایع مختلف از لحاظ حفظ ایمنی، مقوله مهمی است که نه تنها در طرحریزی اولیه مورد توجه قرار می‌گیرد؛ بلکه به طور منظم با بازرسی‌های دوره‌ای بر آن نظارت می‌شود. شاید ایجاد فضاسازی آرامش‌بخش و شاد، کمتر مورد توجه مدیران منابع انسانی سازمان‌ها باشد درحالی‌که در اولین برخورد کارکنان با سازمان، فضای فیزیکی محیط کار مورد توجه آنها قرار می‌گیرد و سازمان‌هایی که به زیباسازی فضا و محیط کار اهمیت می‌دهند، نه تنها در جذب کارکنان نخبه، موفق‌تر هستند بلکه ضریب عملکردی کارکنان خود را نیز افزایش می‌دهند.

امکانات بیمه مکمل و پوشش خدمات درمانی

پوشش خدمات بیمه‌ای فراتر از تعهدات رایج، بخش مهمی از امکانات رفاهی ست که سازمان‌ها در اختیار کارکنان خود قرار می‌دهند. تنوع خدماتی که موسسات و شرکت‌های بیمه‌ای برای خدمات بیمه مکمل ارائه می‌کنند، بسته به وسعت و تعداد کارکنان سازمان‌ها، متفاوت است. شفاف‌سازی و اطلاع‌رسانی نحوه محاسبات مربوط

به شرکتهای بیمه‌گر در طول سنوات مختلف به همراه میزان تعهدات و فرانشیزهای مربوطه با در نظر گرفتن سهم بیمه کارمند و کارفرما نکته مهمی است که باید در ارائه خدمات بیمه مکمل در سازمان‌ها مورد توجه قرار بگیرد.



سامانه جامع مدیریت منابع انسانی و درس‌های کرونا

تسهیلات رفاهی و بن کارت

ارائه تسهیلات رفاهی و غیرنقدی به کارکنان در قالب بن کارت‌های خرید کالا، روال محبوبی در اغلب سازمان‌ها و شرکت‌هاست که مدیریت بهینه آن متناسب با عملکرد کارکنان و استفاده از آن به عنوان عامل تشویقی، کارکرد مضاعفی در افزایش انگیزه کارکنان خواهد داشت. نحوه ارائه این تسهیلات به کارکنان، مطابق با فرآیند گردش کار مشخص و شفاف و تعریف فرمول و قوانین برای بررسی مشمولیت و شرایط اعطای

تسهیلات از نکات مهم تخصیص تسهیلات رفاهی کارکنان است.

جمع‌بندی

در فضای رقابتی امروز که جذب و نگهداشت نیروی کار ماهر به یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است، ارائه خدمات رفاهی نقش استراتژیک در پاسخ‌گویی به نیازهای کارکنان و خلق انگیزش مثبت دارد. وقتی محیط کاری تنها به پرداخت حقوق محدود باشد، کارکنان ممکن است به سرعت نسبت به فرصت‌های بهتر در بازار واکنش نشان دهند. اما خدمات رفاهی گسترده‌تر از تعهدات معمول حقوق و دستمزد، شامل تسهیلات مالی مثل وام و بن‌کارت، پوشش‌های بهداشتی و درمانی، فضا سازی مناسب محیط کار، آموزش‌های سلامت، و امکانات اوقات فراغت می‌شود که می‌تواند حس ارزشمندی، تعلق و رضایت را در کارکنان تقویت کند. این خدمات نه تنها باعث افزایش کارایی فردی و تیمی می‌شود، بلکه با کاهش احساس فشار و بهبود کیفیت زندگی کاری، نرخ ترک خدمت را پایین می‌آورد و سازمان را در مسیر دستیابی به اهداف عملیاتی و فرهنگی تقویت می‌کند.