



مصاحبه ماندگاری (Stay Interview) در مقایسه با مصاحبه خروج (Exit Interview)

به همراه چک‌لیست‌های مرتبط

مصاحبه‌های ماندگاری (Stay Interviews) و مصاحبه‌های خروج (Exit Interviews) در حالی که هر دو نوع مصاحبه به کارفرمایان در جمع‌آوری بازخورد کارکنان کمک می‌کنند، اما در مراحل متفاوتی انجام شده و اهداف استراتژیک کاملاً متفاوتی را دنبال می‌کنند. جدول فوق نشان می‌دهد که هر یک چگونه در استراتژی کلان شما برای نگهداشت کارکنان و سیستم «شنیدن صدای کارکنان» (Employee Listening) جای می‌گیرند:

مشاوره مدیریت سبا	شاخص	مصاحبه ماندگاری (Stay Interview)	مصاحبه خروج (Exit Interview)
	زمان انجام	زمانی که کارمند همچنان در سازمان مشغول به کار است. (PROACTIVE)	پس از آنکه کارمند تصمیم به ترک شرکت گرفته است. (REACTIVE)
	هدف اصلی	بهبود نرخ نگهداشت و رفع زود هنگام دغدغه‌های کارمند.	جمع‌آوری بازخورد درباره دلایل تصمیم برای ترک سازمان.
	قابلیت اقدام	فرصتی برای مدیران و منابع انسانی جهت اقدام پیش از وقوع ترک خدمت.	معمولاً به بهبودهای آتی کمک می‌کند تا اصلاح رابطه با کارمند فعلی.
	تمرکز محتوایی	دلبستگی (Engagement)، انگیزه، حمایت و مسیر رشد.	نارضایتی‌ها، دلایل خروج و ارزیابی تجربه کلی کارمند.
	وضعیت	تقریباً نیمه رسمی	رسمی
	مجری	تسهیلگری با منابع انسانی	تسهیلگری با مدیر مستقیم یا منابع انسانی
	مشترکات	ساختاریافته و متمرکز	
		مکالمه‌ی رو در رو	
		شنود موثر	

قالب پرسش‌های مصاحبه ماندگاری (Stay Interview)

پرسش‌های مربوط به رضایت شغلی

۱. هر روز که به سر کار می‌آیید، بیش از همه مشتاق چه چیزی هستید؟
۲. هر روز در محیط کار از چه چیزی نگران (یا دل‌زده) می‌شوید؟
۳. بهترین بخش شغل شما چیست و چگونه می‌توانیم این بخش را در نقش شما پررنگ‌تر کنیم؟
۴. اگر می‌توانستید، کدام بخش از وظایف خود را بلافاصله حذف می‌کردید؟

۵. چه چیزی شغل شما را رضایت بخش تر می کند؟

پرسش های مربوط به حمایت مدیر

۶. آیا احساس می کنید اهداف و مقاصد کاری روشنی به شما ابلاغ می شود؟

۷. مدیر شما در چه زمینه هایی باید بیشتر یا کمتر فعالیت کند تا از شما بهتر حمایت شود؟

۸. ترجیح می دهید بازخورد کارهایتان را چگونه دریافت کنید؟

پرسش های مربوط به رشد و توسعه

۹. کدام یک از استعدادها و نقاط قوت خود را در نقش فعلی تان استفاده نمی کنید؟

۱۰. ترجیح می دهید در نقشتان چگونه به چالش کشیده شوید یا در مسیر توسعه قرار بگیرید؟

۱۱. نظر شما در مورد فرصت های یادگیری و توسعه ای که در اختیار دارید چیست؟

پرسش های مربوط به قدردانی و انگیزه

۱۲. آیا احساس می کنید در شرکت ارزشمند هستید و از شما به خوبی قدردانی می شود؟

۱۳. دوست دارید برای کاری که انجام می دهید، چگونه از شما قدردانی شود؟

۱۴. می توانید نمونه ای از زمانی را تعریف کنید که به ویژه به مشارکت خود در تیم یا شرکت افتخار کرده اید؟

پرسش های مربوط به محیط کار و انعطاف پذیری

۱۵. چه چیزی محیط کار شما را لذت بخش تر یا بهره ورتر می کند؟

۱۶. آیا از سیاست فعلی دورکاری ما راضی هستید؟ اگر نه، فکر می کنید چه چیزی را باید تغییر دهیم؟

۱۷. در مورد تعادل بین کار و زندگی شخصی خود چه احساسی دارید و آیا کاری هست که بتوانیم برای حمایت از ایجاد تعادل سالم تر انجام دهیم؟

۱۸. کدام سیاست یا قانونی به نظر شما قدیمی یا غیرضروری است و فکر می کنید چگونه باید اصلاح شود؟

۱۹. فکر می‌کنید فرهنگ سازمانی ما تا چه حد از سلامت روان و رفاه شما حمایت می‌کند؟

پرسش‌های مربوط به ریسک‌های ترک خدمت (Retention)

۲۰. آخرین باری که به ترک شرکت فکر کردید، چه زمانی بود؟

۲۱. چه موقعیتی باعث شد به فکر رفتن بیفتید؟

۲۲. چه چیزی شما را وسوسه می‌کند که شرکت را ترک کنید؟

۲۳. چه چیزی باعث می‌شود بخواهید مسیر شغلی خود را در اینجا برای طولانی‌مدت بسازید؟

پرسش‌های مربوط به فناوری‌های محیط کار

۲۴. آیا ابزار و منابع کافی برای انجام درست کار خود دارید؟ اگر نه، چه چیزی کم است؟

۲۵. چقدر از ابزارهایی که برای ارتباط با همکاران در حین دورکاری استفاده می‌کنید، راضی هستید؟ (تماس‌های تصویری، سیستم‌های چت، اسناد مشترک و غیره)

۲۶. استفاده از کدام نرم‌افزار یا ابزار را باید فوراً متوقف کنیم؟

۲۷. کدام ابزار کاری در فعالیتهای روزمره بیشترین کمک را به شما می‌کند و چرا؟

۲۸. آیا فناوری یا فرآیند دیجیتالی وجود دارد که کار شما را سخت‌تر از آنچه باید باشد، کرده است؟

پرسش‌های پایانی

۲۹. آیا مورد دیگری هست که بخواهید اضافه کنید یا در مورد آن صحبت کنیم که امروز به آن نپرداخته‌ایم؟

۳۰. از صداقت و صراحت شما در امروز سپاسگزارم. چگونه می‌توانیم این گفتگوها را در آینده برای شما مؤثرتر یا راحت‌تر کنیم؟

سوالات مربوط به مصاحبه خروج

۱. سوالات مربوط به تصمیم کارمند برای ترک سازمان

۱. چرا شروع به جستجو برای شغل دیگری کردید؟
۲. چه عاملی باعث شد تصمیم به ترک کار بگیرید؟
۳. آیا لحظه، رویداد یا تغییر خاصی وجود داشت که بر تصمیم شما برای ترک کار تأثیر گذاشت؟
۴. آیا قبل از تصمیم‌گیری برای ترک کار، نگرانی‌های خود را با کسی در میان گذاشتید؟
۵. سازمان چه کاری می‌توانست انجام دهد تا شما را به ماندن ترغیب کند؟
۶. آیا هرگز به بازگشت به سازمان ما فکر می‌کنید؟

۲. سوالات مربوط به نقش و مسئولیت‌ها

۷. آیا شغل (نقش) انتظارات شما را برآورده کرد؟ اگر نه، چرا؟
۸. آیا مسئولیت‌های شما از زمان استخدام تغییر کرد؟ اگر بله، چگونه؟
۹. از کدام بخش‌های نقش خود بیشترین لذت را می‌بردید؟
۱۰. از کدام بخش‌های نقش خود کمترین لذت را می‌بردید؟
۱۱. ما باید چه مهارت‌ها یا ویژگی‌هایی را در جایگزین شما جستجو کنیم؟
۱۲. چه تغییراتی در نقش شما، آن را جذاب‌تر یا پایدارتر می‌کرد؟

۳. سوالات مربوط به مدیر و تیم

۱۳. رابطه شما با مدیرتان چگونه بود؟
۱۴. آیا احساس کردید که مدیرتان از شما در نقش‌تان حمایت می‌کند؟
۱۵. ارتباطات درون‌تیمی را چگونه توصیف می‌کنید؟
۱۶. آیا احساس کردید مشارکت‌های شما توسط مدیر یا تیم شناخته و دیده شد؟
۱۷. آیا پویایی‌های تیمی خاصی وجود داشت که بر تجربه کاری شما تأثیر بگذارد؟

۴. سوالات مربوط به حقوق، مزایا و حجم کاری

۱۸. تا چه حد از جبران خدمات (حقوق) و مزایای خود راضی بودید؟
۱۹. آیا احساس کردید حجم کاری شما قابل مدیریت است؟
۲۰. آیا حجم کاری شما با نقش و مسئولیت‌هایتان واقع‌بینانه بود؟
۲۱. اگر مدیرعامل بودید، چه چیزی را برای شکوفایی این محیط کار تغییر می‌دادید؟
۲۲. آیا از منابع و پشتیبانی موجود برای مدیریت حجم کاری خود راضی بودید؟
۲۳. چه تغییراتی در حقوق، مزایا یا حجم کاری می‌توانست تجربه شما را بهبود بخشد؟

۵. سوالات مربوط به فرهنگ سازمانی

۲۴. فرهنگ سازمانی ما را چگونه توصیف می‌کنید؟
۲۵. کدام بخش از فرهنگ سازمانی ما برای شما ارزشمندتر بود؟
۲۶. چه بخشی از فرهنگ سازمانی ما نیاز به تغییر یا بهبود دارد؟
۲۷. آیا جنبه‌هایی از فرهنگ سازمانی وجود داشت که در تصمیم شما برای ترک کار نقش داشته باشد؟
۲۸. آیا احساس کردید در محل کار مورد پذیرش و احترام هستید؟
۲۹. اگر می‌توانستید یک چیز را در فرهنگ ما تغییر دهید، چه بود؟
- ۶. سوالات مربوط به رشد و توسعه شغلی**
۳۰. آیا احساس کردید فرصت‌های کافی برای رشد در سازمان داشتید؟
۳۱. آیا اهداف شغلی شما به طور منظم با مدیرتان مورد بحث قرار می‌گرفت؟
۳۲. آیا احساس کردید مهارت‌ها و توانمندی‌های شما به طور موثر استفاده می‌شود؟
۳۳. آیا فرصت‌های آموزشی یا توسعه‌ای وجود داشت که آرزو می‌کردید دریافت کرده بودید؟
۳۴. آیا مسیر شغلی مشخصی برای خود در اینجا می‌دیدید؟
۳۵. چه کاری می‌توانستیم برای حمایت بهتر از توسعه شغلی شما انجام دهیم؟
- ۷. سوالات مربوط به تجربه کارکنان**
۳۶. تجربه کلی خود از کار در اینجا را چگونه توصیف می‌کنید؟
۳۷. چه چیزی را در کار کردن در اینجا بیشتر دوست داشتید؟
۳۸. چه کاری می‌توانستیم انجام دهیم تا تجربه شما به عنوان کارمند بهبود یابد؟
۳۹. آیا این شرکت را به عنوان محل کار مناسب پیشنهاد می‌کنید؟ چرا یا چرا نه؟
- ۸. سوالات نهایی**
۴۰. آیا موضوع دیگری هست که مایل باشید قبل از ترک سازمان در مورد آن صحبت کنید؟
۴۱. چه توصیه‌ای برای بهبود فرآیند خروج (Offboarding) به ما دارید؟