

# HR Insights

以下資訊由華興保險專業人士提供

## 防止疫情過後員工離職

新冠肺炎疫情終於得到控制。隨著越來越多的美國民眾接種疫苗，各州逐漸放鬆管制，人們的生活也恢復到疫情發生前的正常狀態。最終，每個人都能完成他們延遲了一年多的工作任務。而一些員工正準備尋找新的工作，這對於想要留住員工的僱主們來說是不利的。

### 當下就業市場的前景

員工離職在任何一年都是常見現象。然而在新冠肺炎疫情期間，離職趨勢年同比大幅下降。因為員工在目睹無數人被迫休假或解雇之後，轉而堅守自己的工作，以維持財務的穩定。

如今經濟開始復甦，僱主們正鼓勵員工重返工作崗位。但是相當多的員工不願回到疫情之前的工作狀態。

相反，他們正在審視自己目前的職位，思考自己真正想從工作中得到什麼。對一些人來說，達到目標最直接的方法，就是找到一個新的僱主。

這就是專家們預測 2021 年下半年將出現「離職海嘯」的原因；通常一年之中所有的離職都有可能同時發生。

### 疫情過後員工們想得到什麼

每個公司都是獨特的，員工認為公司的什麼對自己最重要也持不同觀點。然而，去年的職場調查數據顯示，不同行業員工的渴求存在某些共通性。以下是員工們疫情後最渴望的一些變化。

### 遠程或者混合工作模式

許多員工從疫情開始之際就不得不居家辦公。隨著企業重新開業，員工們卻不願返回公司上班，

因為他們已經體驗到了居家辦公所帶來更大的彈性和自主權。

事實上，根據 Envoy 的一項調查，47%的員工表示，如果僱主強迫他們回到工作場所，他們會放棄這份現有的工作。而且，41%的員工表示，如果能有一份採用混合工作模式的工作（即有時在辦公室工作，有時在家工作），他們願意接受稍微的減薪。

根據以上數據以及去年無數調查所得的數據，可以明顯看出員工們想要得到至少有遠程工作的機會。為了得到這樣的機會，他們甚至不惜離開現在的僱主。

雖然遠程或混合工作模式算是目前最理想的工作場所待遇，但也並非是員工們想要的全部。

### 防止工作倦怠

新冠肺炎疫情讓許多員工感到筋疲力竭、過度勞累。Indeed 的一項調查顯示，52%的員工出現職業倦怠，更有 67%的人表示，倦怠感在疫情期間有所增加。

更壞的情況在於，企業都在重開，那麼員工的工作量很有可能增加，而非減少。工作量的增長促使員工去遊說，爭取得到更多減少工作壓力的資源，比如，心理健康福利、休假時間等。

## 更多補償

早在新冠疫情之前，補償報酬就一直是激勵員工的因素，但現在這一因素顯得尤為重要。放眼全美國，最近與之有關的例子出現在[速食](#)和[零售行業工作者](#)中。整個疫情期間，這些部門都在嚴格受限、職工減少和危險增加的情況下運營。

現在，該行業的許多工人要求得到更高的工資和福利，來作為他們持續努力工作的補償——甚至在他們的努力遭到忽視時，他們會罷工或者辭職。事實上，根據 Achievers 的勞動力研究所(Achievers Workforce Institute)的一份報告，35%的受訪員工表示，為了更好的薪酬和福利，他們願意離開目前的工作。

## 雇主預防員工離職的注意事項

此時此刻，我們可以明顯發現，相當多的員工在目前的崗位上焦躁不安。同樣是根據那份 Achievers 的勞動力研究所的報告，只有 21%的員工在工作中感到投入。此外，將近半數的受訪者(46%)表示，相較於新冠肺炎疫情剛爆發時，他們感覺跟工作場所的連結更少。

為了對抗這些趨勢並防止「離職海嘯」發生，雇主們需要向內審視各自獨特的員工群體。這些方法可以包括直接詢問員工當前的心態（例如，他們是否正在考慮辭職），以及想要公司做出什麼樣的讓步，他們才願意留下來。

一般來說，雇主也可以考慮實現一些員工們期望的改變，比如：

- 提供遠程或者混合形式的工作安排
- 擴大解決心理健康和職業倦怠問題的員工援助計劃
- 增加補償或獎金
- 讓管理者更頻繁地與員工會面，以了解員工的工作投入程度、提出增加投入度的方法

儘管這些方法對大多數公司來說已經足夠，但這些並不是一定管用的法寶。若還存在其他問題，即使提供更高的報酬也無法阻止員工離職。這就是為什麼雇主應該去調查一下員工的個人意見。調查個人意見有助於發現未曾

想到的問題，並且有可能為雇主提供一些好點子，讓公司在不破產的情況下提高員工的留任率。

歡迎向華興保險諮詢更多留住員工的策略。

