

高薪真的是留住员工的最主要的因素吗？

领导力内部网络是一个在线社区，最有思想、最具影响力的商界人士将在此回答关于职业与领导力的问题。今天我们的问题是：“如何留住最优秀的员工？”

没有人会说自己最喜欢的工作是“工资最高的工作”。金钱确实是决定因素之一，但人们在形容最喜欢的工作时，会用其他的说法，比如：“我热爱我正在做的事情”，“我们正在做的工作令我感到自豪”，或者“我喜欢我的同事们”。

在的科技市场竞争激烈下，经常有人问这个问题：“你如何留住最优秀的团队成员？”回答很简单：为他们提供机会去做有趣的工作，迎接新的挑战；为每一个职位创造一个目的与理由；提供丰厚的福利，使员工无须担心工作之外的基本需求。要留住优秀的员工，不能靠钱、零食或其他“今日有，明日无”的暂时福利。最主要的三个因素如下：

帮助团队成员找到工作的意义

如果你能为每一个岗位找到一种具体的目的和意义，它便‘不再是一份单纯的工作’——而是一项事业。公司领导者应该主动将每一位员工的职位和目标，与更大的公司使命挂钩。例如，我们的技术支持团队由 80 后和 90 后组成，他们会竭尽全力保证求职者能有一段令人难忘的在线面试经历。为什么？因为对于许多人来说，每一次面试都是一次改变人生的经历，我们应该保证每一位求职者都能经历一次不可思议的面试。

提供机会去做有趣的工作

人们需要得到公平的薪酬——这是显而易见的。但同样明显的是，总有人愿意支付更高的薪酬。我认为，留住优秀员工更有效的做法，是为他们安排有趣的工作，推动他们向前进。每当我鼓励人们立足自身优势，迫使他们走出舒适区时，我发现，他们总是会出于本能地努力做到最好。实际调查中，在一个大企业中有一位才华出众的年轻人，他从营销实习生开始做起，后来成为全职的市场协调专员，然后又担任战略联盟经理，现在已经是公司的区域销售负责人，在短短 24 个月里便完成了三级跳。

使员工有能力专注于工作

天有不测风云，意外总是难免，人们常会被一些事情分心。所以，我相信公司应该咬紧牙关，提供丰厚的福利；投资组建一支能够专注于工作的团队，必能带来令人惊讶的回报。

有 68%的员工在工作中无法集中精力，因为他们不仅要忙于处理项目、电子邮件和会议等多项任务，还要应付更加让人心神不宁的个人问题，比如医疗健康、儿童保健和学生贷款等，令人分心的问题会越积越多。在医疗保健费用总是受到批评的时代，相比留住和激励优秀员工所带来的投资回报，医疗保健的增量成本根本算不了什么。灵活的工作时间安排，高质量的医疗保健，社区服务机会和工作生活平衡，是成功的关键。那些爱斤斤计较和满腹牢骚的老板们，恐怕得做好为他人做嫁衣的准备了。

得益于求职网站和社交媒体等平台的存在，我们处在一个透明的时代。你不能像鸵鸟一样，把头埋在沙子里，认为自己可以占到团队成员的便宜。抱有这种心态，你就永远不可能取胜。