

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 07, czerwiec 2019 20:52

Dawid Kulpa

Odśłony: 423

„*Dzień dobry, odchodzę. To moje wypowiedzenie*”. To zdanie zazwyczaj oznacza duże problemy dla pracodawcy. W czasach rynku pracownika i utrudnień związanych z rekrutacją stało się wręcz nocnym koszmarem managerów. Co zrobić, by wyprzedzić taki ruch? Przede wszystkim warto zdać sobie sprawę, jakie są najczęstsze powody odejścia pracowników.

Przeprowadzenie skutecznej rekrutacji to zaledwie część sukcesu. Prawdziwym wyzwaniem dla pracodawców jest utrzymanie pracownika, czyli zapewnienie mu optymalnych warunków na wszystkich możliwych płaszczyznach współpracy. Celem jest sprawienie, by nie rozglądał się za innymi ofertami, tylko poświęcił swoją energię na realizację powierzonych mu zadań. Co w takim razie sprawia, że pracownik decyduje się odejść? Dlaczego przestaje być zadowolony z pracy i umowy, na którą wcześniej sam się zdecydował?

Rozwój, a raczej jego brak

Większość z nas chce się rozwijać w pracy. Motywacje są różne, dlatego kluczowa jest diagnoza – manager powinien ustalić, jakie są potrzeby pracownika w tej materii. Kluczowe są w tym przypadku umiejętności miękkie, budowanie otwartych relacji, których efektem jest przejrzysta komunikacja. Dobrym pomysłem jest prowadzenie cyklicznych spotkań z pracownikami, podczas których mogą w nieskrępowany sposób wyartykułować swoje oczekiwania.

Co pracownicy rozumieją przez rozwój? Dla jednych to awans, dla innych – wyzwania i odpowiednio ambitne zadania, możliwość zdobywania dodatkowych doświadczeń czy udział w warsztatach i szkoleniach. To trzeba ustalić, by charakter ewentualnej propozycji był dostosowany do oczekiwań pracownika. Firma nie zawsze ma możliwość zaoferowania mu odpowiedniego rozwiązania, np. awansu; ważna wtedy jest komunikacja. Gdy pracownik wie, że jego szef ma taką świadomość, będzie w stanie poczekać.

Ważna wskazówka dla managera: zanim zatrudnisz osobę z zewnątrz upewnij się, czy na pewno nie możesz powierzyć nowych zadań komuś z zespołu. Możesz wtedy upiec dwie pieczenie na jednym ogniu.

Pieniądze i inne korzyści

Nie ma co się oszukiwać, wynagrodzenie to jedna z podstawowych motywacji do pracy. I nie ma w tym nic złego. Pracodawca powinien monitorować raporty płacowe by wiedzieć, co w danym momencie oferuje rynek. Wtedy, o ile firma ma takie możliwości, może zawczasu dostosować warunki płacowe do realiów i nie dopuścić do sytuacji, w której cyfry spowodują exodus pracowników. Oczywiście nie w tym rzecz, by pokornie realizować nierealistyczne żądania pracowników. Ci, którzy oczekują warunków nieadekwatnych do swoich kompetencji, prawdopodobnie nigdzie ich nie otrzymają. Warto jednak trzymać rękę na pulsie, zwłaszcza w przypadku osób nieśmiałych, które z własnej inicjatywy nie poproszą o podwyżkę.

Oprócz pieniędzy liczą się również benefity. Nie ma sensu rozpisywać się o oczywistych standardach, jak opieka medyczna czy pakiet sportowy. Do tego standardu w ostatnich latach dołączył elastyczny czas pracy, możliwość pracy w formule home office (przynajmniej w części). Świadczenia dodatkowe to pole popisu dla kreatywności działów HR. Masaże w pracy, pomoc prawna, konkursy z ekskluzywnymi wycieczkami, opieka medyczna na miejscu, żłobek finansowany przez pracodawcę, dzień wolny w urodziny, a może szkolenie z bezpiecznej jazdy? Czemu nie.

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 07, czerwiec 2019 20:52

Dawid Kulpa

Odłony: 423

Atmosfera. By praca była przyjemnością

Źle dobrany zespół to duży problem. Pracownicy, którzy nie dogadują się ze sobą, pracują nieefektywnie, każdy dzień w pracy jest dla nich trudny do zniesienia. Kolejny kłopot to zaburzony work/life balance czy brak komunikacji między pracownikami a kadrą zarządzającą. Konflikty należy rozwiązywać ad hoc, a nie zamiatać je pod dywan. Im szybciej taki problem zostanie rozwiązany, tym lepiej. I taniej – profesjonalni mediatorzy kosztują.

Jak temu zaradzić? Rolą managera jest stworzenie odpowiedniej atmosfery, sprzyjającej otwartej komunikacji i umożliwiającej pracownikom mówienie o tym, co im nie odpowiada. Warto inwestować w przemyślane inicjatywy integracyjne. Dobrze sprawdza się wspólny udział w akcjach charytatywnych – uruchamia w ludziach dużo pozytywnej energii i motywuje do spontanicznej współpracy.

Firmy powinny inwestować w budowanie spójnej strategii employer branding. Nic tak go nie niszczy, jak konflikty w zespołach, o których jest głośno poza murami biura firmy.

Mów prawdę!

Szczerość. Tego zazwyczaj wymaga szef od pracownika. Powinno to działać również w drugą stronę – pracodawca musi wywiązywać się ze złożonych deklaracji i obietnic. Czasem zdarza się, że to niemożliwe ze względu na zmieniające się realia. To kolejna sytuacja, w której należy postawić na otwartą, szczerą komunikację – gdy pracownik zrozumie, dlaczego nie może otrzymać tego, czego oczekuje, jest szansa że wspólnie da się ustalić nowy plan. Managerowie powinni dopilnować, by podczas rekrutacji ustalić priorytety pracownika i dowiedzieć się, co jest dla niego nie do zaakceptowania. Powierając mu zadania trzeba to uwzględnić. Przykład: osoba, która ma małe dzieci i nie może pracować w nadgodzinach nie zaakceptuje polecenia, by przez cały tydzień pracować do 20:00, ponieważ tego wymaga projekt. Albo zaakceptuje i po miesiącu odejdzie.

Bezpieczeństwo i informacja zwrotna

Trudno oczekiwać lojalności od kogoś, komu sami jej nie okazujemy. Brak stałej umowy czy jasnych deklaracji, kiedy można na nią liczyć, to prosta droga do utraty wartościowego pracownika. To samo dotyczy umów na zastępstwo – pracownicy na takich kontraktach chcą wiedzieć, co ich czeka. Należy zadbać o feedback – pracownicy zazwyczaj chcą wiedzieć, co pracodawca sądzi o ich pracy. Brak informacji zwrotnej powoduje dezorientację i brak pewności siebie.

Gdy nie da się inaczej

Czasem zdarza się, że pracownik po deklaracji odejścia decyduje się jednak pozostać w firmie. To jednak rzadkie przypadki – warto nie dopuścić do przekroczenia granicy mentalnej; gdy pracownik podejmuje decyzję o odejściu, zazwyczaj przestaje utożsamiać się z firmą. Trudno to później odbudować. A co, gdy odejście jest już definitywne? To sytuacja, z której manager może wyciągnąć wiele istotnych informacji. Dlatego warto poprosić go o szczerą odpowiedź na pytanie: dlaczego? Pozwoli ona uniknąć podobnych problemów w przyszłości lub przynajmniej je ograniczyć.

Źródło: goldmanrecruitment.pl/ Paulina Kaleta / Senior Recruiter