

10 powodów, dla których pracownik opuszcza firmę. Jak zapobiec rotacji?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 14, lipiec 2017 16:18

Rafał Rudka

Odsłony: 2341

Decyzja o rezygnacji z pracy rzadko podejmowana jest pod wpływem impulsu. To proces, na który składają się czasem „prozaiczne” przyczyny, jednak skutecznie utrudniające pracownicze życie.

- Jedną z głównych przyczyn, dla której pracownik składa wypowiedzenie są niskie pieniądze. Potwierdzają to różne badania satysfakcji z pracy – mówi Joanna Żukowska z serwisu z ofertami pracy MonsterPolska.pl. - Wystarczy jednak porozmawiać z osobami, które choć raz na zawodowej ścieżce złożyły wypowiedzenie, aby przekonać się, że myśl o lepszych pieniądzach pojawia się wskutek innych trudności w miejscu pracy – dodaje.

Często to czynniki wynikające z odmiennych oczekiwań szefostwa i pracownika – zwykle można te problemy złagodzić poznając oczekiwania obu stron i wypracowując kompromis. Bywa, że za rotacją, stoją przyczyny, na które nawet najlepszy HR-owiec nie ma wpływu. Jeśli więc praca wiąże się z niedogodnościami, należy poinformować o nich już podczas rekrutacji, aby pracownik miał świadomość, jakiej pracy się podejmuje. Co doprowadza pracowników do myśli o odejściu z firmy?

1. Niepewność zatrudnienia

Pracownicy nie wiążą się z pracodawcami, którzy nie pokazują, że im także zależy. Zdarza się, że pracownik miesiącami „nie wie, na czym stoi”. A jeśli osoba zatrudniona nie ma pewności, że pracodawca zwiąże się z nim po okresie próbnym, podświadomie zaczyna czuć niepewność i rozgląda się za nową pracą. Atmosferę niepewności zatrudnienia tworzy czasem nie tyle to, co zapisane w umowie, ile postawa szefostwa.

- Byłam trzy miesiące na okresie próbnym w agencji nieruchomości, na którym pracowałam jak etatowy pracownik, włącznie z zostawianiem po godzinach. Kiedy zbliżała się końcówka trzeciego miesiąca, szef zaczął coraz częściej mówić w mojej obecności o trudnej sytuacji w firmie. Wyczułam, że to wybieg, aby nie wywiązać się z obiecanej umowy na stałe i lepszych pieniędzy. Nie pomyliłam się. Szef zaproponował mi, że mogę zostać na takich samych warunkach, zaznaczając, że w agencji nie dzieje się najlepiej. Zniechęcił mnie na tyle, że jeszcze tego samego dnia zaczęłam rozsyłać CV – opowiada 25-letnia Alicja z Warszawy.

2. „Utrudnianie życia”

Pracownik ma własne życie i pozapracowe zobowiązania. I nie chodzi o to, że ma przez nie zaniedbywać pracę. Cała sztuka tkwi w tym, aby udawało się łączyć pracę z życiem prywatnym. Bywa, że pracownik potrzebuje przyjść dwie godziny później do pracy i ma ważną np. urzędową sprawę, a szef bez jasnego powodu odmawia mu rozpoczęcia pracy w późniejszych godzinach, choć pracownik mógł te dwie godziny odrobić w godzinach popołudniowych. Pracownicy operują tutaj dwoma sformułowaniami – „szef albo utrudnia życie” albo „idzie na rękę”. Oczywiście kogo wybierze pracownik. Dlatego jednym w ważniejszych zadań, stojących także przed działami HR jest podkreślanie elastycznej pracy.

- Nie zamieniłbym mojej szefowej na inną. Kiedy mam chore dziecko – mogę pracować z domu, kiedy potrzebuję wyjść na przedstawienie do przedszkola – mogę dokończyć obowiązki w godzinach wieczornych i zdalnie. Przez to, że szefowa mi zaufała wykonuję swoją pracę jeszcze dokładniej. Z wcześniejszej pracy zrezygnowałam, gdyż firma nie uwzględniła mojej życiowej sytuacji, choć pracowałam rzetelnie – mówi Michał, który pracuje w krakowskim biurze projektowym.

10 powodów, dla których pracownik opuszcza firmę. Jak zapobiec rotacji?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 14, lipiec 2017 16:18

Rafał Rudka

Odsłony: 2341

3. Pracownik w ogniu krytyki

Zdarzają się modele zarządzania, w których brak krytyki uważany jest już za pochwałę i takie, w których jedyną „motywacją” jest krytyka. Pracownicy nie pałają zachwytem do tego modelu zarządzania. Krytyka jest znośna tylko wtedy, kiedy jako przeciwwagę stosowane są pochwały.

- Przez 10 lat pracowałam w dwóch firmach, w trzeciej jestem od trzech miesięcy i planuję złożyć wypowiedzenie najpóźniej we wrześniu. Jestem dobrym pracownikiem, a łatwo to zmierzyć, bo osiągam dobre wyniki sprzedażowe. Jednak obecny menadżer komunikuje się z zespołem tylko wtedy, gdy może kogoś skrytykować. Nie da się pracować w takiej atmosferze – mówi Kalina, która pracuje jako specjalista ds. sprzedaży w branży medycznej.

4. Stagnacja, brak wyzwań

Powtarzalność nie jest dla każdego. Dlatego, jeśli kandydat aplikuje na stanowisko pracy, w której nie ma spektakularnej ścieżki kariery, nie należy mu „sprzedawać” tej pracy jako „pełnej wyzwań”. Są osoby, które bezpiecznie czują się w przewidywalnych pracach i takich kandydatów należy szukać. Rozczarowania unikną obie strony.

- Po dwóch weekendach pracy w call center zrezygnowałam. Praca siedząca i nieustanne rozmowy przez telefon okazały się dla mnie zbyt nużące – mówi Krzysztof.

5. Szef z niższymi kompetencjami

Rekrutując, należy dobierać pracowników w taki sposób, aby nie przewyższali szefów kompetencjami. Układ, w którym pracownik ma dużo wyższe kompetencje od przełożonego, a jednocześnie mniej zarabia, jest źródłem frustracji pracownika, a finalnie powodem odejścia.

- Nie mogłem pogodzić się z brakiem możliwości awansu, podczas gdy mój szef przygotowywał się do objęcia kolejnego wyższego stanowiska – mówi Karol, pracownik IT.

6. Zakaz korzystania z telefonów komórkowych

Wydawałoby się, że nikt nie zrezygnowałaby z pracy ze względu na brak możliwości korzystania z telefonu komórkowego. Okazuje się, że nie każdy da radę pracować ze świadomością, że nie może przez osiem godzin spojrzeć w kierunku telefonu. Tymczasem w hotelach, gastronomii, handlu – właściciele punktów usługowych coraz częściej proszą o pozostawienie telefonów w szafkach na czas pracy. Lepiej poinformować o takim wymogu na rozmowie.

- Jestem świeżo upieczoną mamą. Myślę o powrocie do pracy w sklepie, ale nie wyobrażam sobie, aby przez osiem godzin nie móc spojrzeć na telefon. Muszę być pod telefonem, bo inaczej nie będę mogła skoncentrować się na pracy, dlatego szukam pracy w małym punkcie – mówi Ola, która wcześniej pracowała w dużej sieci sklepów.

7. Stojący tryb pracy

To również czynnik, który ciężko wyeliminować np. w gastronomii. Warto jednak pomyśleć, czy nie

10 powodów, dla których pracownik opuszcza firmę. Jak zapobiec rotacji?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 14, lipiec 2017 16:18

Rafał Rudka

Odsłony: 2341

zapewnić pracownikowi miejsca do odpoczynku. Zmęczony pracownik, który nie może przysiąść choć na chwilę, wcześniej czy później zrezygnuje.

- Pracowałem w restauracji, w której nawet na zapleczu, nie było ani jednego krzesła dla personelu. Chodziło o to, aby wszyscy pracowali non stop. Rzuciłem tę knajpę po 3 latach pracy, otworzyłem własną i kupiłem krzesła dla personelu. Prosperujemy bardzo dobrze – mówi Marcin, właściciel małego bistro w Warszawie.

8. Wymaganie obecności pod mailem i telefonem po godzinach

Na dłuższą metę nie da się wytrzymać w pracy, z której ciągle ktoś wydzwaniania albo śle maile po godzinach (i oczekuje odpowiedzi). Pracodawcy muszą mieć świadomość – i tu jest coraz większa rola działów HR – w uświadamianiu im nowych trendów w politykach kadrowych. Work and balance to nie teoria, to realna potrzeba, zwłaszcza młodego pokolenia, które za parę lat zdominuje rynek pracy.

- Jestem pracownikiem, nie niewolnikiem – mówi Ksawer, który wybrał drogę fotografa freelancera.

9. Brak odpowiedniej atmosfery

Atmosferę tworzą ludzie, dlatego rekrutując pracowników należy dopasowywać ich także do danego zespołu pod kątem osobowości. Kompetentny pracownik, który jednak nie dopasuje się do atmosfery panującej w firmie, szybko z niej odejdzie.

- Po kilku latach pracy w jednej kancelarii prawnej, postanowiłam spróbować sił w innej. Wytrzymałam niespełna trzy miesiące. Zmanierowanie zespołu, do jakiego trafiłam, było mi kompletnie obce. Wróciłam do starej pracy – opowiada Eliza, asystentka w kancelarii.

10. Brak „tego czegoś”

Jedni ucieszą się z darmowego kursu języka angielskiego, inni z wyjazdów służbowych, a jeszcze inni z bonów na święta. Brak tego czynnika-wabika, może zaważyć na decyzji pracownika czy zostać, czy odejść. Trudno związać się na dłużej z firmą, która nie oferuje żadnego systemu motywacyjnego.

- Darmowy angielski, to był czynnik, który ostatecznie przekonał mnie do podjęcia pracy w mojej obecnej firmie – mówi Beata, księgowa pracująca dla dużej korporacji.

- Na rynek pracy wchodzi coraz młodsze pokolenia. Ostatnie pokolenie Z, zwane internetowym, będzie jeszcze trudniejsze do rekrutowania i utrzymania w firmie – komentuje Żukowska z MonsterPolska.pl. - Czynniki związane z atmosferą, work and balance oraz skrojone na miarę benefity nabiorą na znaczeniu. Przed działami HR stoi duże wyzwanie. Sztuką nie będzie jedynie rekrutowanie osób do pracy, ale przygotowanie firm na nowe potrzeby pracowników – dodaje.