

Dlaczego pracownicy odchodzą?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 05, listopad 2019 12:09

Alicja Cisowska

Odśrody: 1543

Skuteczna rekrutacja to nie wszystko. Większym wyzwaniem jest utrzymanie pracownika, co oznacza zapewnienie mu jak najlepszych warunków na wszystkich możliwych płaszczyznach współpracy, w taki sposób, aby całą swoją energię poświęcał pracy, a nie szukał lepszych ofert.

Pracodawcy przede wszystkim powinni zdać sobie sprawę, jakie są najczęstsze powody odejścia pracowników.

Większość pracowników chce się rozwijać. Motywacje są różne, dlatego ważna jest diagnoza, pracodawca powinien wiedzieć, jakie są potrzeby pracownika w tej materii. Kluczowe są w tym przypadku umiejętności miękkie, budowanie otwartych relacji, których efektem jest przejrzysta komunikacja.

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. Kiedy pracownik wie, że jego szef ma taką świadomość, będzie w stanie poczekać.

Wskazówka dla pracodawcy: zanim zatrudnisz nowego pracownika upewnij się, czy na pewno nie możesz powierzyć nowych zadań komuś z zespołu. Możesz wtedy upiec dwie pieczenie na jednym ogniu, ale nie na zasadzie dokładania obowiązków bez zwiększenia wynagrodzenia...

Wynagrodzenie to jedna z podstawowych motywacji do pracy. 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 benefity. Standard, to opieka medyczna i pakiet sportowy. Do tego standardu w ostatnich latach dołączył elastyczny czas pracy, możliwość pracy w formule home office (przynajmniej w części). Świadczenia dodatkowe z jakimi można się już spotkać to np. masaże w pracy, pomoc prawna, konkursy z ekskluzywnymi wycieczkami, opieka medyczna na miejscu, żłobek finansowany przez pracodawcę, dzień wolny w urodziny, itp.

Dużym problemem jest też źle dobrany zespół. Pracownicy, którzy nie dogadują się ze sobą, pracują nieefektywnie, każdy dzień w pracy jest dla nich trudny do zniesienia.

Kolejny kłopot to brak komunikacji między pracownikami a kadrami zarządzającą. Konflikty należy rozwiązywać ad hoc, a nie zamiatać je pod dywan. Im szybciej taki problem zostanie rozwiązany, tym lepiej.

Pracodawca powinien stworzyć odpowiednią atmosferę, sprzyjającą otwartej komunikacji i umożliwiającą pracownikom mówienie o tym, co im nie odpowiada. Warto inwestować w przemyślane inicjatywy integracyjne.

Dlaczego pracownicy odchodzą?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 05, listopad 2019 12:09

Alicja Cisowska

Odśłony: 1543

Szef od pracownika wymaga szczerości, ale czy sam jest szczerzy? 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 uda 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.

Nie można 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 informację zwrotną – pracownicy zazwyczaj chcą wiedzieć, co pracodawca sądzi o ich pracy. Brak informacji zwrotnej powoduje dezorientację i brak pewności siebie.

Zdarza się, że pracownik po deklaracji odejścia decyduje się jednak pozostać, wówczas najważniejsze, aby nie dopuścić do przekroczenia granicy mentalnej; gdy pracownik podejmuje decyzję o odejściu, zazwyczaj przestaje utożsamiać się z miejscem pracy i trudno to później odbudować.

Definitywne odejście pracownika, to sytuacja z której pracodawca może wyciągnąć wiele istotnych informacji. Warto wtedy poprosić pracownika o szczerą odpowiedź na pytanie: dlaczego? Pozwoli ona ograniczyć lub uniknąć podobnych problemów w przyszłości.

Źródło: Goldman Recruitment