

10 motive pentru
care angajații
demisionează.

și ce poți
face pentru
a-i păstra.

introducere.

Cifra de afaceri a angajaților este o metodă de a măsura numărului de persoane care părăsesc compania ta într-o perioadă de timp stabilită - o lună sau un an, de exemplu. De cele mai multe ori, companiile exprimă această cifră ca procent. Potrivit Societății pentru Managementul Resurselor Umane (SMRU), majoritatea organizațiilor ar trebui să vizeze o rată de rotație a personalului de 10% pe an.

Bineînțeles, rotația angajaților este inevitabilă. Unii angajați se retrag, în timp ce alții se îndepărtează. Alții încă schimbă departamentul în care lucrează sau avansează.

Pentru a reduce rata de rotație a angajaților, trebuie să înțelegi de ce apare. Iată primele zece cauze ale fluctuației angajaților, împreună cu sfaturi practice pentru a te ajuta să diminuezi rata de rotație a angajaților.



1. mediu de muncă toxic.

Mediile sănătoase favorizează creșterea; mediile toxice împiedică progresul. Mediile de lucru toxice nu încep întotdeauna de la angajați; uneori, acestea sunt o reflectare a culturii companiei. Toxicitatea determină fluctuația angajaților - și conform unui studiu recent realizat de Inc, condițiile toxice există la 11,3% din companii.

strategii de pus în practică.

Mediile toxice necesită soluții holistice - iar rezolvarea începe de sus. Dacă ești de părere că ai o cultură toxică, așteaptă ca angajații să opună rezistență. Atunci vei înțelege că există niște probleme în cadrul companiei. Totuși, unele persoane pot fi perfect mulțumite de status quo, de exemplu.

Cultura este greu de disecat din interior. Un mediator terț sau un consultant extern te poate ajuta să identifici procesele problematice și persoanele. Poți utiliza informațiile pe care le obții din colaborarea cu un partener extern pentru a schimba în bine cultura companiei.



2. burnout.

Burnout-ul este o altă cauză importantă a fluctuației angajaților. Persoanele care suferă de burnout în cele din urmă se găsesc prea copleșite pentru a face față muncii. Potrivit unui articol publicat în World Psychiatry, o lipsă de control contribuie în mare măsură la epuizare. Alți factori de risc includ o comunitate slabă la locul de muncă, nedreptate, număr excesiv de sarcini de muncă, un sistem de recompense inadecvat și valori corporative neclare.

strategii de pus în practică.

Poții utiliza teoria motivației-igienei lui Frederick Herzberg pentru a ajuta la prevenirea epuizării. Conform teoriei lui Herzberg, oamenii au nevoie de factori motivaționali și factori de igienă pentru a rămâne eficienți la locul de muncă. Factorii motivaționali includ recunoașterea, sarcini provocatoare și simțul sensului. Factorii de igienă includ elementele de bază, cum ar fi un scaun confortabil, un salariu adecvat sau o supraveghere bună.

Discută cu membrii echipei tale pentru a afla dacă aceștia sunt clari cu privire la rolurile pe care le joacă în cadrul organizației. Încearcă să determini dacă nevoile lor de bază sunt satisfăcute - și dacă nu, de ce nu.



3. lipsa unui scop.

Majoritatea oamenilor caută un sens în viață - acasă și la locul de muncă. Dacă slujbele lor nu au niciun scop, încep să se simtă în derivă. Recent, Harvard Business Review a întrebat circa 2.000 de angajați la cât din salariile lor actuale ar fi dispuși să renunțe pentru un loc de muncă cu sens. Directorii HBR au găsit răspunsul surprinzător: membrii personalului au spus că ar fi dispuși să renunțe la aproximativ 23% din câștigurile lor anuale dacă li se acordă funcții mai semnificative.

strategii de pus în practică.

Aproape toate companiile de succes au o strategie - cheia este să fii transparent cu privire la misiunea generală. Când angajații înțeleg obiectivele finale ale angajatorilor, ei devin participanți la o viziune comună. Schemele de recunoaștere, cum ar fi Angajații Lunii, contribuie, de asemenea, la crearea și răspândirea sensului în cultura companiei.

4. stare de plictiseală.

Majoritatea oamenilor petrec mai mult de opt ore pe zi lucrând. Dacă se plictisesc, încep să se simtă frustrați și deprimați. Foarte puțini indivizi visează la o viață petrecută îndeplinind sarcini repetitive. Întreprinderile productive sunt conduse de angajați - dar, potrivit unui studiu realizat de Udemy, mai mult de 43% dintre angajații americani sunt plictisiți și se simt deconectați.

strategii de pus în practică.

Pentru a face față plictiselii în mod eficient, începe să afli de ce se plictisesc angajații. Poții utiliza o platformă precum Peakon pentru a aduna informații despre angajați și pentru a analiza datele pe care le colectezi. Dacă oamenii tăi nu se simt provocați, oferă-le o poziție mai avansată. Dacă simt că locurile de muncă sunt monotone, oferă-le o varietate de sarcini și pregătirea de care au nevoie pentru a fi promovați.

5. un șef rău.

Managerii care devalorizează, ignoră sau microgestionează angajații își măresc considerabil rata de rotație a angajaților. Șefii răi sunt meniți să fie primul punct de contact pentru angajații pe care îi supraveghează: atunci când sunt problema, angajații nu știu unde și cum să adreseze problemele.

strategii de pus în practică.

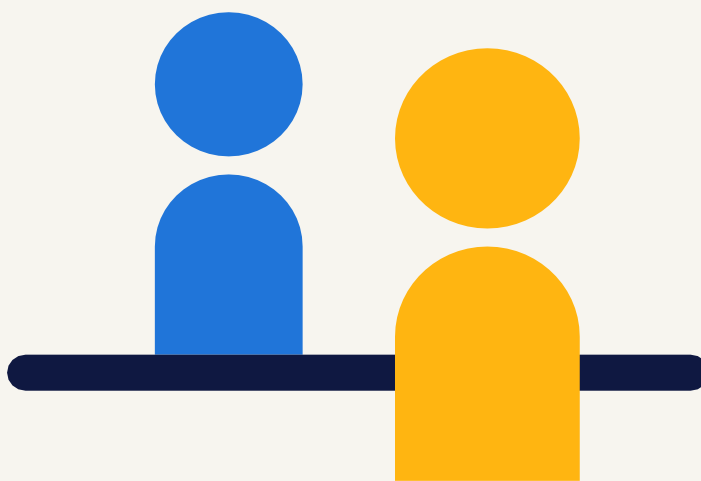
Încurajează-ți angajații să vorbească despre problemele lor. Efectuează interviuri de ieșire pentru a încerca să identifiți supraveghetorii abuzivi și să iei măsuri ferme pentru a preveni alte daune organizaționale. Dintr-o perspectivă financiară, managerii care conduc rata de rotație a angajaților aduc costuri mari companiilor.

6. fără recunoaștere.

Când oamenii muncesc din greu, dar nu primesc recunoaștere pentru eforturile lor, se dezamăgesc. În timp, lipsa recunoașterii contribuie la pierderea moralului și, în cele din urmă, oamenii caută oportunități de angajare mai satisfăcătoare în altă parte.

strategii de pus în practică.

Recunoașterea este una dintre cele mai ușor de rezolvat cauze ale fluctuației personalului. Acordă angajaților credit pe loc pentru o treabă bine făcută. Apoi, implementează un program corect și atent de recunoaștere a angajaților. Stabilește obiective și distribuie recompense - tichete cadou, proiecte speciale, recunoaștere personală și alte stimulente - pentru a face personalul să se simtă apreciat. Oferă dovezi tangibile că angajații tăi contează.



7. microgestionare.

Micromanagementul implică „Nu poți face nimic corect de unul singur.” Aceasta nu este o tactică de consolidare a încrederii pe care să o folosești la supravegherea angajaților - chiar dacă aceștia sunt noi. Micromanagementul nu provoacă doar frustrare: de asemenea, erodează stima de sine și precipită fluctuația personalului.

strategii de pus în practică.

Atunci când supraveghetorii gestionează angajații, aceștia nu numai că manifestă o lipsă de încredere în ei - diminuează, de asemenea, inovația. Stai departe de micromanagement; în schimb, oferă-le angajaților puțină libertate pentru a avea încredere în ei și pentru a funcționa bine. Apoi, laudă-i pentru munca bună pentru a le întări moralul.

8. a better offer.

Unii oameni sunt extrem de loiali angajatorilor lor. Majoritatea celorlalți sunt deschiși la sugestii. Oferte mai bune - mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau o poziție mai interesantă - îi atrage de la un rol la altul. Atunci când companiile nu țin pasul cu salariile din industrie sau cu criteriile de referință legate de avantaj, angajații lor sunt mai predispuși să accepte oferte de locuri de muncă cu valoare mai mare.

strategii de pus în practică.

Nu aștepta momentul în care pierzi un angajat. În schimb, ține pasul cu standardele de salarizare și condiții din industrie și oferă-le angajaților oportunități de dezvoltare profesională și progres personal.



9. pensionare.

Când angajații inspiraționali se retrag, organizațiile se schimbă. Pensionarea este un factor inevitabil al fluctuației angajaților și nu poți face multe pentru a preveni acest lucru. În cele din urmă, oamenii nu mai lucrează, indiferent dacă se bucură sau nu de locul de muncă.

strategii de pus în practică.

Angajații cu un loc de muncă pe termen lung acumulează o bogăție de experiență și o serie de abilități. Fă-i mentori în cadrul organizației tale și încurajează-i să-i ajute pe angajații mai tineri să-și preia treptat rolurile. Această abordare respectuoasă poate spori moralul pentru persoanele care se vor retrage în curând și pentru vedetele viitoare la locul de muncă, care „moștenesc” expertiza mentorilor lor. După ce se pensionează, întreabă-i dacă vor oferi servicii de consultanță sau instruire cu jumătate de normă contra cost pentru angajații nou veniți în companie.

10. fără training.

Instruirea și implicarea sunt strâns legate - iar angajații implicați sporesc productivitatea. Angajații care nu au oportunități de a se antrena se simt deconectați și sunt mai predispuși să plece. Aproape 75% dintre oameni sunt conduși de oportunitățile de a avansa - și dacă nu le primesc intern, caută în altă parte.

strategii de pus în practică.

Formarea la locul de muncă centrată pe promovare este o parte vitală a oricărei strategii de păstrare a angajaților. Angajații care primesc training se simt mai încrezători și mai puternici în rolurile lor - și știu ce trebuie să facă pentru a fi promovați. Atunci când formarea începe în faza de început, angajații sunt cu 69% mai predispuși să rămână la angajatorii lor timp de trei sau mai mulți ani.



diminuează fluctuația angajaților cu Randstad.

Dacă dorești să afli mai multe despre rotația angajaților sau ai nevoie de ajutor pentru elaborarea unei strategii de păstrare a angajaților, contactează Randstad. În calitate de lider industrial cu peste 60 de ani de experiență pe piața globală de recrutare, te putem ajuta cu personal și formare la fiecare nivel.

[Contactează-ne acum.](#)