

Pracownicy na wagę złota - dlaczego odchodzą?

data aktualizacji: 2020.02.18



Kiedy mierzy się korelację z satysfakcji z pracy z poszczególnymi jej składowymi, relacja z menedżerem i zespołem wiodą prym przed możliwościami rozwojowymi i wynagrodzeniem. To słabe relacje zwykle są początkiem rozglądania się za nowym zajęciem. Pracowników warto doceniać nie tylko finansowo. Oto jeden ze sposobów.

- *Czy trudno Ci znaleźć właściwe osoby do pracy?*
- *Czy Twoi pracownicy mają co raz wyższe wymagania dotyczące firmy i stylu zarządzania?*
- *Czy widzisz, że pracownicy odważniej niż kiedyś rozważają inne możliwości pracy?*
- *Czy utraciłeś kogoś wartościowego ze swojego zespołu?*
- *Czy szukasz sposobu, by zatrzymać tych, którym dziś zawdzięczasz wyniki?*

Jeśli na większość z powyższych pytań odpowiadasz twierdząco to znaczy, że masz gotowość do

znalezienia rozwiązań. Deficyt ludzi na rynku będzie się powiększał i każdy menedżer i przedsiębiorca dotkliwie odczuje ten brak w najbliższych latach. Zatrzymanie pracowników nie polega już tylko na dobrym wynagrodzeniu, ale zadbaniu o wysoką satysfakcję z pracy.

To od Ciebie oczekuje się więcej. Zasłanianie się brakiem puli na wynagrodzenia czy narzędzi hr-owych nie pomoże. Ostatecznie jesteś Ty, Twój zespół, wasze relacje i wasze wyniki, za które odpowiadasz. To Tobie ludzie zaufali na etapie rekrutacji i od Ciebie odejdą, gdy nie sprostasz wyzwaniu menedżerskiemu, którym jest utrzymanie zespołu w kondycji, która pozwoli osiągnąć cele mimo zmian i wyzwań. Kiedy mierzy się korelację z satysfakcją z pracy z poszczególnymi jej składowymi, relacja z menedżerem i zespołem wiodą prym przed możliwościami rozwojowymi i wynagrodzeniem. Mimo, że zadowolenie z wynagrodzenia jest zazwyczaj najniżej oceniane jego wpływ na odejście zaczyna odgrywać rolę tam, gdzie nie ma silnych relacji z przełożonymi oraz kolegami z pracy. To słabe relacje zwykle są początkiem rozglądania się za nowym zajęciem.

Jak zbudować relacje ze swoimi ludźmi?

Podstawą budowania relacji jest wymiana. Ty coś dajesz i coś dostajesz. Im wymiana intensywniejsza, tym więź silniejsza. Teoretycznie w każdej pracy się to zgadza pracownik dostaje wynagrodzenie, a pracodawca czas i umiejętności. A jednak ta wymiana nie tworzy więzi, bo nie jest osobista. Kiedy ktoś angażuje się w pracę i potrzebuje wymiany na poziomie osobistym i emocjonalnym. Co jest walutą menedżera w tej wymianie? Wiele osób dziwi się, że tak ważne jest okazywanie uznania, docenienie słowem i gestem, okazywanie zaufania, wsparcia, osobiste zaangażowanie w relacje, dbałość o osobę i zespół oraz lojalność w decyzjach personalnych. To one właśnie budują osobistą relację między Tobą a zespołem. Jak widzisz zarządzanie, które buduje trwałe relacje, dzięki którym ludzie chcą pracować z Tobą i dla Ciebie, wymagają osobistego zaangażowania. Jednocześnie nie możesz zrezygnować z pilotowania zadań i dostarczania wyników.

Jak to połączyć?

To wyzwanie każdego menedżera, dlatego [Business Centre Club](#) i [4 Business & People](#) stworzyło narzędzie, które pozwoli nie tylko taką więź ustanowić i podtrzymać, ale też przenieść ją na inny poziom. Nie jest tajemnicą, że za każdym sukcesem menedżerskim stoją pracownicy, którzy realizują codzienne zadania z zaangażowaniem i energią. Dlatego podzielenie się sukcesem, docenienie pracowników, powiedzenie im publicznie „dziękuję” zmienia tak wiele. Uruchamia wymianę na innym poziomie, lokalizuje i sprawia, że więź staje się zarówno zawodowa i merytoryczna jak i osobista.

Jak dołączyć do tych, którzy doceniają i budują konstruktywne relacje?

Już po raz trzeci menedżerowie dziękują swoim pracownikom wskazując najlepszych specjalistów oraz zespoły i zapraszają do udziału w Gali Konkursu Pracownik Roku. Każdy zgłoszony pracownik staje się częścią społeczności najlepszych spośród najlepszych. Samo spotkanie - wspólne wyjście ma wymiar integracji, ale też promocji wykonywanej pracy i zawodu, projektu czy firmy. Docenienie najlepszych działa zazwyczaj motywująco na cały zespół, zwłaszcza gdy choć w części mają wpływ na wybór reprezentantów firmy. Równocześnie pokazujemy siebie i firmę jako dobrych zarządzających, do których warto dołączyć. Wydarzeniu towarzyszy wiele okazji do wzmocnienia marki pracodawcy: posty, zdjęcia, filmy, stream z gali. Dodatkowo organizatorzy dają możliwość uzyskania tytułu „Ambasadora doceniania”, który może pomóc kandydatom do pracy podjąć decyzję o pracy u nas, dając nadzieję, że nasza organizacja potrafi budować zdrowe relacje, które dają tak wiele satysfakcji z pracy. Być może dlatego rok do roku menedżerowie i przedsiębiorcy zgłaszają co raz więcej swoich pracowników. Start w Konkursie Pracownik Roku, gdzie każdy jest wygrany i uhonorowany, to świetna alternatywa dla jednorazowej premii czy oklepanych form zapłacowego okazywania

uznania. Równocześnie może pełnić rolę wyjścia integracyjnego, którego docenienie i podziękowanie za pracę jest centralnym punktem wydarzenia.

Nabór jeszcze trwa. Po bezpłatnej rejestracji uzyskacie wiele wskazówek jak wygrać dla swoich ludzi jak najczęściej i zbudować osobistą oraz zawodową więź tak, by wspólnie osiągać kolejne sukcesy. Szczegóły na: www.pracownikroku.org.

Przewodnicząca Kapituły „Pracownik Roku”

Katarzyna Lorenc

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/pracownicy-na-wage-zlota-dlaczego-odchodza,60882>