# Utrzymanie pracownika. Te metody pozwolą Ci zminimalizować ryzyko zwolnień

**Jednym z najlepszych sposobów na utrzymanie rozwoju firmy jest posiadanie odpowiedniej załogi. Jak zatrzymać talenty w przedsiębiorstwie? Nie jest to proste zadanie. Tym bardziej, że badania rynkowe wskazują, iż co trzeci zatrudniony szuka obecnie nowego zajęcia, a aż 85 proc. osób rozważa zmianę pracy na nową[[1]](#footnote-1). Co piąty badany zmienił pracę w ciągu roku. Z czego wynika duża rotacja? To pomoże zatrzymać talenty w firmie.**

Dlaczego Polacy poszukują nowej pracy i jak często ją zmieniają? Badania rynkowe wskazują, że co piąta osoba w ciągu roku zdecydowała się na przejście do nowego pracodawcy, a 12 proc. badanych zmieniło pracę w ciągu jednego roku do dwóch lat. Aż 73 proc. osób chciałoby więcej zarabiać niż dotychczas – i to ich główna motywacja do zmiany pracy. 26 proc. nie miało możliwości rozwoju u poprzedniego pracodawcy, a co czwarty czuł się niedoceniany.

Istnieje także grupa osób, które przez ponad dekadę pracują u tego samego pracodawcy. To aż 24 proc. pracowników. Co wpływa na ich niesłabnące zaangażowanie? Co zrobić, by zatrudnieni nadal pracowali u nas i rozwijali się w szeregach naszej firmy? Oto kilka działań, które pomogą zminimalizować ryzyko zwolnień.

## Każdy pracownik powinien być nastawiony na sukces

Jaki jest klucz do zatrzymania pracownika w firmie? Poczuje się z nią związany, o ile jest nastawiony na sukces. Już od samego początku pracownik powinien wiedzieć, jakie są cele firmy i jakie benefity zyska, gdy przedsiębiorstwo będzie rentowne. Posiadanie jasno sprecyzowanego celu daje pracownikom motywację do działania.

Kluczową rolę w procesie motywacyjnym odgrywają szkolenia. Takiego zdania jest także Sebastian Kopiej, Prezes Zarządu agencji PR Commplace.

- *Motywacja pracowników jest kluczowa. Dzięki niej wykonywanie obowiązków zawodowych nie jest przykrą koniecznością, a czymś, co daje satysfakcję. Warto o tym przypominać. Istotne jest zatem organizowanie szkoleń i wyjazdów integracyjnych. Pracownicy doceniają benefity, jakimi są wyjazdy w gronie osób, z którymi pracują na co dzień. Zmotywowany pracownik nie będzie szukał nowej pracy, ale będzie chciał się rozwijać w danej firmie* - wyjaśnia Sebastian Kopiej.

Co jeszcze pomaga zwiększyć motywację? To programy mentorskie. Pracownicy mają możliwość uczenia się od osób starszych i doświadczonych. To napędza ich do pracy i pokazuje, jak wiele można osiągnąć w danej organizacji.

## Pozwól pracownikom wyrażać swoją opinię

Pracownicy muszą czuć, że są częścią firmy i ją budują. W związku z tym daj im wyrażać ich własne zdanie.

- *Pamiętajmy, że to pracownicy są najbliżej klientów, znają ich potrzeby i wiedzą, jakie zmiany powinny być wprowadzane na co dzień. Istotne jest zbieranie opinii zatrudnionych na temat modelu biznesowego, ale także ich własnego samopoczucia. W ramach ankiet warto pytać, jakich narzędzi potrzebują, a także jakie zmiany organizacyjne są niezbędne, by dobrze czuli się w firmie* - wyjaśnia Sebastian Kopiej z Commplace.

Co jeszcze jest istotne dla współczesnych pracowników? To elastyczność. Pandemia koronawirusa pokazała, że możliwe jest wykonywanie obowiązków zdalnie. Wiele firm – po pandemii – próbowało wrócić do pracy z biura, a tym samym… straciło część pracowników. Okazuje się, że pracę można wykonywać równie skutecznie z dowolnego miejsca – nie tylko z biura. Pracodawcy powinni być zatem elastyczni i dawać pracownikom większą swobodę działania. Być może w przyszłości najlepiej sprawdzi się zadaniowy system pracy.

Ostatnim elementem, jaki powinieneś wdrożyć do swojej firmy, jest udzielanie pochwał pracownikom. Być może to banał, ale zwiększa motywację i poprawia samopoczucie każdej osoby. Doceniaj nie tylko duże projekty – zwracaj uwagę także na małe sukcesy. Podejmowanie działań nakierowanych na dobrobyt pracownika pomoże ci zatrzymać go w firmie, a także pozytywnie wpłynie na employer branding.

1. <https://media.pracuj.pl/163013-co-napedza-polakow-do-zmiany-pracy-badanie-pracujpl> [↑](#footnote-ref-1)