**4 sposoby na pozbycie się pracownika. Błędy, których lepiej unikać**

**Niska pensja, brak benefitów, mało elastyczne podejście do godzin pracy, a także niemiła atmosfera – to najczęstsze przyczyny odejść pracowników z miejsc zatrudnienia[[1]](#footnote-1). Jakie kroki powinni podjąć pracodawcy, aby zwiększyć zadowolenie wśród załogi? O jakich kwestiach należy pamiętać i czego unikać? Istnieje kilka sposób na zatrzymanie talentów w firmie. Kluczowe jest podejmowanie dialogu i weryfikowanie potrzeb zatrudnionych osób.**

Wysoka rotacja w przedsiębiorstwie powinna być sygnałem ostrzegawczym dla pracodawców, iż w jego strukturach dzieją się niepokojące rzeczy. To przede wszystkim znak, że zatrudnieni nie są zadowoleni z warunków panujących w firmie. Co jest najczęstszą przyczyną odejść? Oto kilka przykładów.

**Zbyt niskie wynagrodzenie**

Wysoka inflacja i panująca w sklepach drożyzna mobilizują Polaków do szukania lukratywnego zajęcia. Wielkość wynagrodzenia ma kluczowe znaczenie dla zatrudnionych. Zatem rolą pracodawcy jest oferowanie pensji na satysfakcjonującym poziomie. Wysokość zarobków jest różna w zależności od branży. A co, jeśli pracodawca nie może podnieść pensji pracownikom, gdy u konkurencji wypłaty są lepsze? Warto postawić na benefity. Bowiem ich brak skłonił aż 16 proc. osób do poszukania nowej pracy.

**Brak benefitów**

Nadal mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Przy dużym wyborze ofert pracownicy poszukują pracodawcy, który da im więcej. Benefity to niewątpliwie as w rękawie dla wielu firm. Powinny być one odpowiednio dobrane do pracowników – zaznacza Sebastian Kopiej, CEO agencji PR Commplace.

 – *Benefity są elementem budowania wizerunku marki, czyli employer brandingu. Nadal w wielu firmach impulsem do zmian w tym obszarze jest dopiero brak pracowników. W celu uzupełnienia luki kadrowej przedsiębiorstwa poszukują różnych rozwiązań. A kluczem do sukcesu jest długoterminowe podejmowanie działań, które zbudują wizerunek pewnej i ciekawej firmy. Benefity stanowią jeden z elementów employer brandingu. Do najbardziej pożądanych należą między innymi wyjazdy integracyjne. Po COVID-owej izolacji pracownicy chcą spędzać czas w gronie współpracowników, szkolić się i brać udział w team buildingu* – dodaje Sebastian Kopiej. – *Liczy się kreatywność. Na rynek wchodzi nowe pokolenie, dla którego istotne są innowacyjne i nietypowe benefity.*

Kreatywni pracodawcy nie tylko pozyskają nowych pracowników. Mają także dużą szansę na utrzymanie już istniejącej kadry.

**Daj pracownikom swobodę**

13% pracowników twierdzi, że chęć posiadania bardziej elastycznego harmonogramu pracy skłoniła ich do rozważenia odejścia z firmy w ostatnim roku. Współczesny pracodawca powinien być elastyczny i mieć na uwadze dobre samopoczucie pracowników.

 – *Istotne jest budowanie kultury wellbeingu w pracy. Jeszcze kilkanaście lat temu panowało przekonanie, iż w firmie należy spędzać nawet kilkanaście godzin dziennie. Pracownicy rzadziej zmieniali pracę, co miało związek m.in. z wysokim bezrobociem. Dziś sytuacja uległa diametralnej zmianie. Pracodawcy powinni zadbać o dobrobyt pracowników i zapewnić im przestrzeń na pogodzenie życia zawodowego z prywatnym* – mówi Sebastian Kopiej z Commplace.

W jaki sposób dać pracownikom swobodę, a jednocześnie osiągać odpowiednie efekty biznesowe? W tym celu firmy umożliwiają pracę z domu, ruchomy grafik, a także testują 4-dniowy tydzień pracy.

**Zadbaj o odpowiednią atmosferę w pracy**

W pracy spędzamy średnio 40 godzin tygodniowo. To na tyle dużo, iż atmosfera jaka panuje w miejscu zatrudnienia odgrywa kluczową rolę. Jak o nią zadbać?

 – *W celu poprawy atmosfery istotne jest prowadzenie odpowiedniej komunikacji wewnętrznej. Szum komunikacyjny jest niebezpieczny i może doprowadzić do rotacji pracowników. Komunikacja powinna być prowadzona w profesjonalny i ukształtowany sposób. Nie ma miejsca na pomyłki i chaos. Istotna jest edukacja pracowników, a także jasny przepływ informacji –* dodaje Sebastian Kopiej.

W jaki sposób prowadzić komunikację wewnętrzną? Istotna jest prawdomówność i jasno formowane przekazy. Należy także pamiętać, że kryzysy powstają na skutek braku komunikacji.

Dlaczego jeszcze pracownicy zmieniają pracę? Nie bez znaczenia jest także ogólny brak wsparcia pracownika i stres związany z wykonywanym zawodem. Kluczową rolę odgrywa zatem dialog między pracownikiem a pracodawcą i weryfikowanie potrzeb obu stron.

1. <https://www.careerplug.com/blog/reasons-employees-quit/> [↑](#footnote-ref-1)