

[ТЗ](#)

[Иллюстрации](#)

[Обложки](#)

Как справиться с текучкой персонала

6 советов, которые помогут сохранить команду

В шаге от увольнения: как руководителю остановить текучку кадров

Как удержать своих сотрудников от увольнения: 6 советов

Руководство к действию: как не потерять сотрудников и удержать команду

Лид предложение: Разбираемся, как не допустить ошибок, приводящих к потере персонала.

Текучка кадров, как естественный и нормальный процесс, бывает в любой сфере бизнеса. Но когда она начинает расти и становится неуправляемой, это может стать проблемой для бизнеса – предприниматели вкладывают все ресурсы на поиск, обучение и адаптацию новых сотрудников в рабочие процессы, а через несколько месяцев они увольняются и приходится начинать заново. Рассказываем, как не допускать в будущем ошибок, приводящих к подобной ситуации.

Разговаривайте с сотрудниками о проблемах

Из-за отсутствия коммуникации сотрудник может начать сомневаться в своей работе и своих обязанностях, своем положении в компании и даже в собственной ценности. Это подрывает доверие и повышает уровень стресса. Такую проблему владельцы часто не воспринимают всерьез, пока не столкнутся с ней на практике. Ведь если общения будет недостаточно, то работник почувствует себя обделенным вниманием и неуверенным. Все это может привести к увольнению.

Поэтому задавайте вопросы, как новичкам, так и опытным специалистам, как они себя чувствуют в команде, узнавайте, что их тревожит, какие есть трудности в работе и общении с коллегами, есть ли задачи, которые не успевают выполнять. Давайте возможность им высказывать свое мнение. Подобная обратная связь от подчиненных поможет обратить внимание на слепые зоны и доработать их. Из любых, даже негативных замечаний, можно извлечь полезную информацию и применить ее в деле.

В ответ давайте такую же честную обратную связь. Покажите, что вы готовы поддерживать сотрудников, если что-то пойдет не так, и помочь в решении проблем. Такое проявление эмпатии поможет удержать команду.



После беседы и проявления интереса к внутренним процессам подчиненные будут чувствовать себя частью команды и поймут, что их переживания учитываются. Это поможет избежать выгорания у персонала и дальнейшее их увольнение

Повышайте вовлеченность сотрудников в процессы – давайте больше ответственности, а не просто больше задач

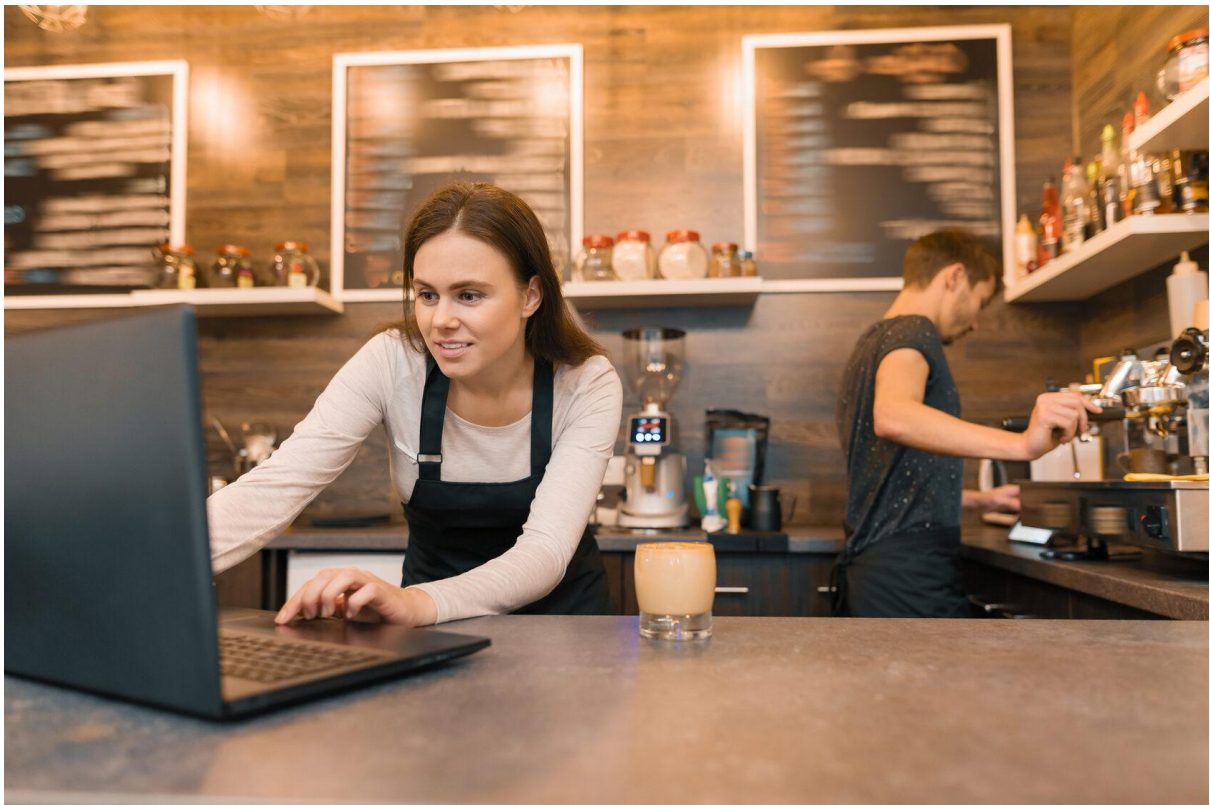
Когда сотрудник работает в компании долго, его мотивация к работе может снижаться. Людям важно чувствовать признание, что их труд имеет значение и они нужны команде. Чтобы удерживать членов команды, важно вовлекать их в другие процессы. Некоторые владельцы бизнеса понимают под этим просто увеличение функционала, думая, что чем больше работник делает задач, тем более ценным он себя чувствует.

Но на практике часто выходит по-другому: расширение функционала не всегда мотивирует персонал выполнять свою работу лучше.

Наблюдайте, какие есть возможности и потенциал у ваших подчиненных, что вызывает у них интерес, и в этом направлении подбирайте им задачи. Например, ваш сотрудник коммуникабельный, ему можно делегировать такие задачи, как созвоны с клиентами и заказчиками или интервью с новыми сотрудниками.

Если работник склонен к творческим идеям, предложите заняться необычными заказами от клиентов, помочь с рекламными баннерами или созданием и управлением страниц в социальных сетях для продвижения услуг.

Вы можете постепенно давать больше ответственных заданий сотруднику, возвращая в нем чувство причастности к команде. Так люди чувствуют, что они ценные специалисты, к ним прислушиваются, им доверяют. В результате будет возрастать их мотивация к труду.



Если вы видите в работнике потенциал – помогите ему раскрыть свои таланты в полной мере

Оценивайте работников по заслугам

Справедливо оценивайте работу ваших подчиненных и отмечайте их успехи – например, в увеличении объема продаж, за свежие идеи, а также проявленную в работе ответственность и результативность. Это мотивирует персонал работать еще усерднее.

Советуем разработать и внедрить систему оценки. Например, для бариста, флориста или мастера по маникюру основными критериями оценки могут стать благодарности и положительные отзывы от клиентов в интернете.

Хвалите за успехи публично или без посторонних, главное, чтобы это было искренне.

Четко и честно объясняйте должностные обязанности и особенности работы

Для согласованной и эффективной работы при постановке задачи объясняйте персоналу, что вы хотите получить в конечном итоге. Часто сотрудники путаются и не понимают, что от них ждет руководитель и какие задачи им нужно выполнять. Донесите до них свое видение, поделитесь идеями и обозначьте, по каким критериям вы оцениваете выполненные задачи. Это избавит подчиненных от дополнительных вопросов и переживаний о своей работе.

Если по праздникам ваш бизнес работает в режиме нон-стоп, пусть сотрудник узнает об этом сразу же, а не непосредственно перед праздниками, на которые он уже запланировал провести с семьей или близким человеком. Это также касается и зарплаты, и условий труда.

Внедряйте практику наставничества

В крупных компаниях хорошо развит институт наставничества, когда к новенькому прикрепляют более опытного сотрудника, который становится его куратором. Именно поддержка от опытного коллеги важна человеку в первые дни на новом месте, когда нужно вникнуть в процессы, ответить на вопросы и быть на подстраховке.

Практику наставничества можно внедрять и в небольшие коллективы, даже из 5 человек. Такой процесс поможет новичку влиться в команду и поскорее начать работать в полную силу, а опытному специалисту развивать свои лидерские качества и делиться знаниями, демонстрируя свой профессионализм.

Еще один плюс такой практики в том, что благодаря наставнику молодые специалисты могут не переживать и чувствовать себя более комфортно, задавая вопросы не начальству, а коллеге. В то же время старые сотрудники могут получать денежные вознаграждения за дополнительные задачи на себя.



Назначьте наставника из проверенных и опытных сотрудников, который будет знакомить новичка с процессами и давать советы, чтобы ему было легче освоиться

Мотивируйте как молодых, так и старых сотрудников

Со временем у любого работника возникает естественная потребность в развитии и карьерном росте. В идеале стоит заранее позаботиться о том, какой карьерный рост ждет сотрудника в компании. Если в рамках небольшого бизнеса рост не всегда возможен, в таком случае можно применить систему индексации заработной платы и поощрений: похвалы и премии, подарки за хорошую работу – например, полная компенсация обучения за счет компании.

Даже у опытного специалиста, который будет знать, что оставаясь на той же самой должности, через год он все равно получит небольшую прибавку к зарплате, снизится желание тратить время на поиски новой работы.

Чем можно замотивировать, если не деньгами? Для одних работников отсутствие карьерного роста получится компенсировать возможностью повысить квалификацию, участвовать в разнообразных проектах или обмениваться опытом. Для других источником вдохновения будет преподавание и наставничество.

Мотивационный профиль поможет не только эффективно вырасти персоналу, но и подспособствует развитию вашего бизнеса.

Коротко. Как удержать сотрудников

1. Интересуйтесь процессами внутри команды. Задавайте вопросы сотрудникам про настроение внутри коллектива, что выходит или не получается в работе,

узнавайте их планы на ближайшее время. Это поможет выявить слепые зоны, которые можно улучшить в работе. В ответ давайте обратную связь и поддержку, когда это потребуется.

2. Давайте больше ответственности, а не просто больше задач. Если вы видите в своем работнике потенциал, помогите ему раскрыть свои таланты в полной мере на других задачах.
3. Искренне хвалите сотрудников за успехи публично или без посторонних. Это мотивирует людей работать еще усерднее.
4. Четко объясняйте должностные обязанности и особенности работы. Обозначьте, по каким критериям вы оцениваете хорошо выполненную работу и какой объем задач может быть во время праздников.
5. Практикуйте наставничество в вашем деле. Новички смогут влиться в рабочие процессы, а опытные специалисты – развивать свои лидерские качества и делиться своими знаниями.
6. Мотивируйте своих подчиненных не только премиями за хорошо выполненную работу, но и нематериальными «плюшками» – возможностью повысить квалификацию за счет компании или участвовать в других проектах.