

Автор: Дарья Хохлова

[Обложка](#)

[Иллюстрации](#)

тайтл: Советы предпринимателям, как справиться с текучкой персонала

дескрипшн: Рассказываем, как сохранить работников. Обсуждение обязанностей, помощь новичкам, комфорт на рабочем месте, сплочение коллектива, бонусы, развитие

Варианты заголовков:

6 советов предпринимателю, которые помогут избежать текучки персонала

От чайника до бонусов: даем 6 рекомендаций по сохранению персонала

Как сохранить персонал, чтобы не тратить время на поиск нового

Что нужно обязательно сделать, чтобы справиться с текучкой персонала

Как сохранить персонал, чтобы не терять прибыль, пока ищете новых

Рассказываем, что поможет снизить количество увольнений.

Текучка персонала — одна из главных проблем, с которыми сталкивается малый бизнес. Уйдет один сотрудник — и все остальные будут тут же перегружены распределенными обязанностями. Кроме того, часть задач ушедшего может лечь на самого предпринимателя. А ему ведь ещё нужно искать нового работника, и на это собственник может потратить много времени. Всё это сказывается на стабильности

компании и ее оборотах. Рассказываем, что делать, чтобы сохранить своих сотрудников.

1. Обсуждайте с сотрудником его работу

Начните разговаривать с работниками и выслушивать их мнение о рабочем процессе. Беседуйте с каждым, например, раз в месяц. Спрашивайте, что получается, а что нет, чего не хватает, что хотелось бы изменить, а от чего совсем избавиться.

Прислушивайтесь к сотрудникам, если можете что-то изменить — сделайте это. Если, например, работник не понимает, зачем ему выполнять какие-то задачи — объясните. Если предлагает другие способы, которые не нарушат ваши процессы — пусть пробует.

Так вы сможете корректировать и нагрузку работника, и его обязанности. Лучше узнать заранее, что не устраивает сотрудника, и попытаться помочь, чем потом удивляться его неожиданному увольнению. Если работник будет знать, что его мнение на что-то влияет, то будет чувствовать себя более ценным.

2. Помогайте новичкам освоиться

Не оставляйте новых сотрудников наедине с обязанностями. Научите сами или закрепите за ними опытного сотрудника, который готов помогать и делиться знаниями.

Заранее пропишите все задачи, которые должен выполнять работник, распечатайте и выдайте ему. Перечислите даже те обязанности, которые вам кажутся очевидными, чтобы они не оказались сюрпризом для сотрудника. Если хотите, чтобы продавцы в конце рабочего дня мыли полы — предупреждайте сразу. Потому что кто-то принципиально не хочет этим заниматься, а кому-то из-за аллергии нужны перчатки.

Не нагружайте новичков всеми задачами в первый же месяц. Начните с легких, потом постепенно усложняйте. Если есть план продаж, то поступайте так же: не требуйте максимальных показателей. Увеличивайте цифры постепенно.

Дайте список номеров, по которым сотрудник сможет позвонить в экстренных случаях, например, при отключении света или протечках.



Опытный менеджер по продажам может рассказать начинающему о тонкостях, которые не видны с первого взгляда

3. Создайте комфортные условия на рабочем месте

Условия труда — один из важнейших факторов, который влияет на то, как долго работник у вас задержится. Человек проводит на работе большую часть своего дня, и ему должно быть комфортно.

Сотрудник не должен переживать о том, что ему негде переодеться и перекусить, а туалет придется искать в другом месте. Для обедов обустройте небольшую зону, поставьте там микроволновку, чайник, кулер, чай, кофе и сахар. А если нет своего туалета, то договоритесь с соседними организациями, чтобы они пускали ваших сотрудников.

Для работников, которые много времени проводят сидя, подберите удобные стулья. Если есть офисная техника — проследите, чтобы все работало исправно, не заедало и не глючило. Это не только раздражает, но и тормозит сам процесс.

Обязательно должна быть возможность проветрить помещение, независимо от того, используются в них пахучие вещества или нет. Хорошо, если есть кондиционер. Тогда можно будет и летом освежиться, и согреться в периоды, когда холодно, но отопления нет.

Правильное освещение тоже важно и не только для тех, кто работает с документами. Если у вас в салоне красоты один зал, где работает несколько мастеров, продумайте, чтобы у каждого было достаточно света.

4. Уделите внимание сплоченности коллектива

Психологический климат в коллективе серьезно влияет на то, как сотрудник чувствует себя во время работы. Каждый должен чувствовать себя частью команды и знать, что он может опереться на коллег.

Устраивайте время от времени небольшие совещания, рассказывайте, как идут дела у компании. Просите сотрудников поделиться мнениями, сложными случаями. Спрашивайте, как другие бы поступили в такой ситуации.

Создайте общий чат в мессенджере, чтобы все работники могли быстро узнавать новости, что-то предлагать, обсуждать, сообщать, что, например, заканчиваются расходные материалы.



Обсуждение сложных случаев одних сотрудников помогает другим справляться с похожими ситуациями

Отмечайте праздники: это могут быть и посиделки с пиццей в помещении вашей компании, и выезд куда-то. Обязательно коллективно поздравляйте каждого сотрудника с днем рождения.

Не стимулируйте соперничество и не подталкивайте сотрудников к борьбе за клиентов. Она может потом перерасти в открытую вражду и накалить атмосферу.

5. Проработайте премии и бонусы

Система вознаграждений должна быть прозрачной и действительно мотивировать сделать как можно больше. Ставьте реалистичные планы продаж и не штрафуйте сотрудников, если они не достигнут указанных цифр.

Подумайте не только о ежемесячных премиях, но и например, ежегодных, чтобы стимулировать проработать долгий срок.

Кроме денежных вознаграждений можно использовать и другие бонусы: билеты на спектакли или концерты, поездки, сертификаты на покупки. Учитывайте при этом интересы сотрудников — можно, например, проводить голосование, за что будет соревнование в следующем месяце. Не стоит заменять бонусами все возможные вознаграждения, потому что части персонала всё-таки важнее деньги.

6. Позвольте сотрудникам развиваться

Для многих сотрудников важно развиваться и получать новые навыки. Так они и премию себе увеличат, и будут чувствовать себя конкурентоспособными, даже если планируют задержаться надолго. А вам — больше прибыли. Проводите перекрестное обучение, чтобы сотрудники могли научиться новым навыкам у коллег. А потом заменить их, если они, например, заболеют, или вовсе перепрофилироваться.

Если сотрудник хочет научиться чему-то, что ещё не делает никто в вашей команде, например, технике стрижек кудрявых волос — помогите ему в этом. Он будет благодарен за помощь в развитии, а вы сможете добавить новую услугу в прайс-лист.

Продумайте возможности карьерного роста, это тоже стимулирует работать на одном месте. Если видите в ком-то потенциал и желание управлять другими — поручите ему часть своих обязанностей. Например, составлять график смен, отвечать на звонки клиентов и распределять их среди мастеров. Если справится — назначьте своим заместителем и повысьте зарплату.

Кратко: как избежать текучки персонала:

- Прислушивайтесь к мнению сотрудников.
- Прикрепляйте к новичкам наставников, давайте им инструкции.

- Создайте комфортные условия труда.
- Проводите коллективные мероприятия, чтобы сплотить сотрудников.
- Внедрите прозрачную систему бонусов, которые действительно мотивируют.
- Поощряйте получать новые навыки.