

Автор: Полина Халемина

Обложки

Title: Как предотвратить **текучесть персонала**

Description: Что делать, если сотрудники часто увольняются. Из-за чего бывает **текучка кадров** и как бизнесмену удержать персонал

Текучка кадров: основные причины и пути решения

Начинающему бизнесмену: как справиться с текучкой персонала

Ставьте задачи и мотивируйте: как сократить текучесть персонала

6 способов уменьшить текучесть персонала

Что делать, чтобы сотрудники не увольнялись так часто

Рассказываем, как сделать так, чтобы сотрудники реже увольнялись

Если персонал постоянно увольняется, то собственнику приходится заново искать сотрудника, проводить собеседование, обучать. На это тратится много времени и сил. Предприниматель должен заниматься развитием бизнеса, а не постоянным поиском персонала. Ниже советы, которые помогут удержать сотрудников

1. Не нанимайте знакомых

Начинающие предприниматели часто берут на работу родственников и друзей, потому что боятся нанимать людей со стороны. К знакомым доверия больше, но для работы это совсем не подходит. Ими тяжело управлять, потому что не получается жестко требовать выполнения задач, критиковать и ставить четкие дедлайны.

Представьте, что вы взяли к себе на работу сестру, у которой маленький ребенок. Его нужно отводить в детский сад и потом забирать, а еще сестре надо делать работу по дому. Вы понимаете, что у нее и так много дел, поэтому не можете давать много задач и требовать сдачи их в срок.

Сотрудников лучше искать на специальных сайтах: hh.ru, avito.ru. Часто можно найти персонал через социальные сети: там есть группы, где люди ищут работу.

2. Разговаривайте с сотрудниками

Бывает, что владелец мало интересуется сотрудниками. Поэтому не знает про проблемы в компании, которые не нравятся персоналу. В таком случае текучка остается, а проблема не решается.

Чтобы сотрудники как можно дольше оставались в вашей компании, собирайте обратную связь. Спрашивайте у подчиненных, что им не нравится в условиях работы и что можно улучшить.

Например, на рабочем месте очень холодно, сотрудники мерзнут и часто простужаются. Но здоровье важнее работы, поэтому они уходят. Эту проблему решить несложно: можно поставить обогреватель. Главное, что надо сделать собственнику — узнать у персонала, что им не нравится и что можно улучшить, чтобы им было комфортно работать.

3. Не взваливайте на сотрудников лишнюю работу

Еще одна ошибка малого бизнеса, которая подталкивает людей к увольнению, — это увеличение обязанностей сотрудника. Бывает, что на собеседовании договаривались на один функционал, а через пару месяцев сотрудник выполняет уже множество других дел за те же деньги.

Например, человек устроился на должность официанта за 30 т.р. Через полгода он получает те же 30 т.р., только выполняет обязанности официанта, баристы и продавца.

Старайтесь не добавлять лишнюю работу сотруднику, либо доплачивайте ему за выполнение дополнительных обязанностей.

4. Мотивируйте персонал

Представьте, что сотрудник показывает хороший результат в работе: быстро выполняет задачи, всегда укладывается в дедлайны, проявляет инициативу и берет дополнительную работу. Но через какое-то время он выгорает и увольняется.

Такое случается, если руководитель только дает новые задачи и ругает, при этом совсем не оценивает успехи. Людям важно получать похвалу: они понимают, что все делают правильно, и хотят добиваться новых целей.

Также подчиненных мотивируют тимбилдинги, обучения и карьерный рост. Так люди не засиживаются и не устают от рутины, заряжаются энергией и растут вместе с компанией.

5. Правильно ставьте задачу

Руководитель должен ставить задачи по модели SMART: когда сотрудник получает четкие и понятные цели, то быстрее их достигает.

Допустим, у вас свое кафе. Цель по SMART должна быть:

Specific — конкретная, чтобы ее одинаково понимали все. Например, «исправить ошибку в приложении» — непонятная цель, потому что есть разные ошибки. Но цель «исправить ошибку в приложении: клиент не может добавить в корзину товар» звучит конкретно и сотруднику будет понятно, что нужно сделать.

Measurable — измеримая. То есть должен быть показатель, которого нужно достичь. «Увеличить средний чек на 30%» или «сократить количество расходов на 15%» — хорошие примеры измеримой цели.

Achievable — достижимая. Убедитесь, что задачу выполнить реально. Например, если в прошлом месяце вы продали 5000 чашек кофе, то в следующем месяце будет разумно продать 5500 чашек, а не 15000.

Relevant — значимая, то есть действительно нужна компании и согласована с другими целями. Допустим, случился локдаун и все оффлайн бизнесы закрылись. В таком случае целью будет не расширение сети кафе, а запуск доставки.

Time-bound — ограниченная во времени, так как задачи без конкретного срока выполняются дольше. Старайтесь устанавливать реальные дедлайны. Например, если сотрудник разрабатывает меню за 2 недели, то не надо требовать от него выполнения этой же задачи за 2 дня.

6. Поддерживайте дружескую атмосферу в коллективе

Бывает так, что внутри компании нет коллектива и каждый сам по себе. Приятнее работать в обществе, где все хорошо общаются, где можно поделиться секретом и пожаловаться на свои проблемы.

Попробуйте оценить взаимоотношения в коллективе. Если заметите, что кто-то ссорится, то поговорите с сотрудниками и предложите решение проблемы. Кстати, в таких случаях помогают совместные проекты. Людям приходится искать контакт и налаживать общение, даже если они плохо общаются.

Поддерживать отношения помогают корпоративы: вместе отмечайте дни рождения сотрудников, Новый год, 8 марта, 23 февраля. Иногда можно съездить на сплав и отдохнуть на природе.

Чек-лист для собственника:

1. **Не нанимайте знакомых.** Не берите на работу друзей и родственников, ищите кадров на специальных сайтах.
2. **Разговаривайте с сотрудниками.** Узнавайте, что им не нравится, чтобы улучшить условия труда.
3. **Не взваливайте на сотрудников лишнюю работу.** Давайте задачи, которые обговаривались на собеседовании, либо доплачивайте за дополнительную работу.
4. **Мотивируйте персонал.** Используйте систему материальной мотивации, хвалите за достижения.
5. **Правильно ставьте задачу.** Пусть ваши задачи будут конкретные, измеримые, достижимые, значимые и ограниченные по времени.
6. **Поддерживайте дружескую атмосферу.** Совместные выезды, праздники и корпоративы помогут сплотить коллектив.