

# 6 aspecte de considerat pentru retenția angajaților

## 1. Oferă o evoluție clară în carieră

Angajații de top vor să știe că au un viitor în afacerea ta. Asigură-te că te întâlnești cu angajații în mod regulat pentru a discuta despre obiectivele lor profesionale și despre cum le pot atinge.

la în considerare următoarele:

- ▶ Există în cadrul organizației un plan de ascensiune în carieră?
- ▶ Susții scopurile și obiectivele profesionale ale angajaților tăi oferind resurse precum accesul la mentori și programe de formare?

Angajamentul de a oferi angajaților șansa de a îmbunătăți abilitățile profesionale aduce beneficii atât angajatului, cât și afacerii.

## 2. Exprimă recunoștință față de angajații tăi

Premiile și alte programe de remunerare sunt strategii excelente de păstrare a angajaților. Asigură-te că apreciezi pe măsură realizările și contribuția angajaților tăi în afacere, concentrându-te pe echitate și livrare consecventă. Când oamenii simt că liderii observă și își apreciază cu adevărat contribuția lor, motivația și loialitatea acestora sporește.

Ai grijă să nu oferi recunoaștere din sentimentul obligației, deoarece poate dăuna moralului. Înțelege că oferirea unui „mulțumesc” public la o întâlnire a angajaților poate fi la fel de semnificativă ca un premiu sau chiar mai mult.

## 3. Promovează un echilibru sănătos între viața profesională și viața personală

Pentru a menține angajații să presteze munca la cel mai înalt nivel și a-i împiedica extenuarea profesională și repulsia față de afacerea ta, trebuie să le permiți să realizeze un echilibru sănătos între viața profesională și viața personală. Acest lucru poate varia de la simplificarea asistenței la situații de urgență a familiei sau activității de studiu, la oferirea de flexibilitate precum partajarea sarcinilor de muncă și lucru de la domiciliu, precum și grafic de lucru individual. Făcând acest lucru, îți vei ajuta angajații să-și echilibreze munca și cerințele personale, care pot fi foarte semnificative pentru persoanele care au nevoie de timp. Acesta demonstrează angajaților tăi că ai un interes personal pentru bunăstarea lor și acest lucru sporește loialitatea față de afacere.

## 4. Susține programele de responsabilitate social corporativă

Oamenii doresc să muncească pentru afacerile social responsabile. Consideră următoarele întrebări care pot contribui la construirea unui spirit pozitiv și spori loialitatea:

- În cadrul întreprinderii se promovează etica, corectitudinea și diversitatea atunci când se interacționează cu clienții și angajații?
- Produsul/serviciul tău este consecvent și corespunde valorilor afacerii tale?
- Se încurajează participarea angajaților la programe de responsabilitate social corporativă și/sau programe de voluntariat (educație, mediu, investiții comunitare sau altele)?

## 5. Asigură claritate în nivele ierarhice de comunicare

Comunicarea ambiguă este considerată imperativă. Oamenii din echipa ta își doresc să simtă că sunt o parte esențială a afacerii tale și că joacă un rol important în planificarea afacerii. Țineți la curent angajații cu evoluțiile afacerii și ia în considerare implicarea continuă pentru a obține feedback și idei cu privire la inițiative.

Nu cere critici și feedback. În schimb, poți crea un mediu proactiv și constructiv de a exprima opiniile pentru a dezvolta o relație deschisă cu angajații.

## 6. Consideră forme diverse de remunerare și motivare

Revaluează bonusurile oferite angajaților tăi. Aceasta poate include orice, de la gustări sănătoase gratuite la facilitarea antrenamentelor fizice până la rambursarea taxelor de școlarizare pentru dezvoltarea profesională a angajaților. Este surprinzător, dar aceste avantaje constituie motive importante pentru care angajații rămân în echipă, dar și sunt atrase noile talente din extern.

Remunerarea salarială reprezintă, totuși, un factor critic în strategia de retenție a angajaților care poate funcționa fie în favoarea, sau în detrimentul tău atunci când este vorba de păstrarea celor mai valoroși angajați. Oferind mai mult decât salariul mediu pentru o funcție, poți atrage cele mai bune talente. Dacă adopți o strategie inversă și oferi remunerare sub salariul mediu pe piață - sugerează că nu apreciezi la justa valoare angajații sau munca lor.