



Nem elég rátalálni, meg is kell tartani!

MIT SZERETNE A MUNKAVÁLLALÓ?

**6 BEVÁLT MÓDSZER ÉS TIPPEK
ELSŐ KÉZBŐL**

**HOGYAN TARTSAM MEG
A MUNKAERŐT?**



6 BEVÁLT MÓDSZER ÉS TIPP

ÍGY TARTSD MEG A LEGJOBB SZAKEMBEREKET!

Nem elég ráatalálni, meg is kell tartani!

Ez szinte mindenre igaz, az új munkaerőre pedig kiváltképp. Nálatok is nemrég sikeresen betöltésre került egy fontos IT-s pozíció?

Már letelt a próbaidő, az új munkatárs pedig nemcsak megfelel az elvárásoknak, de hatékony az együttműködés, sőt mi több: szinte már nélkülözhetetlenné vált?

Egyszóval: minden a lehető legjobban alakult? Ilyen esetben természetesen nem is lehetnél elégedettebb, azonban szükséged lesz megelőző lépésekre is, hogy ez változatlan maradjon és elkerüld, az újbóli munkatárs utáni kutatást.

Ne gondolkodj, cselekedj!

Az IT-s szakemberek iránt óriási a kereslet, a jó szakemberek iránt meg még ennél is nagyobb!

Mindig fennáll a veszélye annak, hogy lecsap a konkurencia és egy vonzóbb ajánlattal kecsegtet. Hogy ezt elkerüld, prevencióra lesz szükséged. Na de ez mit is takar?

Megkérdeztük az IT-szektor szakembereit.

Mégis mik a legfontosabb szempontok, ami alapján mérlegeltek és úgy határoztak nem váltanak munkahelyet, a versenytársak többszöri ajánlattétele ellenére sem.

Mutatjuk a módszereket, amelyekkel Nálad marad a nélkülözhetetlen munkaerő

1. "Nálunk ami nagyon működik, hogy megkérdezik merre fejlődne tovább és az alapján kapsz melót"

Fejlődés és előrelépés egymásból következik: nem meglepő, hogy az elsők között, mint motivátor az előrelépési és fejlődési lehetőség áll.

Bizony érdemes hosszú távon fejlesztési programokban és tréningekben gondolkodni, hogy a munkavállalóval éreztessük, az elvégzett munkán túl a személyes fejlődésükre is odafigyelünk.

Az sem lehet manapság kifogás, hogy a céged méretéből adódóan nem teheti meg, hogy kéthetente tréningeket tartson.

Gondolj bele, a mai világban számos lehetőség áll már rendelkezésre, hogy különböző szakmai oktatásokra küld szakembereidet, például ingyenes webináriumok, szakmai előadások és kerekasztal beszélgetések, regisztrációhoz kötött workshopok.

2. "Kiszámíthatóság, előre lefektetett pályamodell"

Építs ki karrierlétrát, különböző szintekkel, határozz meg világos célokat: ha nincsenek célkitűzések, akkor alábbhagy az ambíció és a munkatársak sem tudják definiálni pontosan, hogyan és mit kéne tenniük, hogy elérjék a mérföldköveket és ennek eredményeképp úgy érezzék, mindig van tovább, hiszen a legjobb irány az előre.

3. "A munkahelyi közösség nyilván fontos, ezért azt építik, ahogy lehet. Sokszor szerveznek téli-nyári programokat, együtt sportolunk az összes kollégával vagy csak beülünk társasozni valahová"

Bár ellentmondásos, természetesen a jó munkahelyi közösség nem (csak) az irodában épül: mondhatni a munkahelyi jólét kialakítása itt kezdődik.

A csapatépítők, amellet hogy remek kikapcsolódást és lehetőséget nyújtanak a hétköznapiakból való kitekintésre, elősegítik a csapat kohéziójának kiépítését. Erősítik a munkatársak együttműködési készségét, hiszen a jókedv és a közös élmények feloldják a társaságot és mindenki egy jó értelemben vett másik arcáról ismerszik meg. Ha már a szervezés fázisában növelnéd a csapatszellemet, vond be a kollégákat, kérj tőlük tippeket, javaslatokat, ötletjelteket együtt! Mindezek már előkészítik a csapatépítők elsődleges célját - az elköteleződést.

4. "Rugalmasság munkaidő és hozzáállás szintjén is"

A szakemberek prioritását tekintve, a rugalmasság kritikus pont. Gondolnád, hogy a munkavállalók közel $\frac{1}{3}$ része nyilatkozott úgy, hogy a távoli munkavégzés lehetőségét tekintve tolerálná akár az alacsonyabb fizetést is?

Sok cégnél már bevett formula volt az otthoni munkavégzés lehetősége, azonban a járványidőszak általánossá tette a home office fogalmát.

Még olyan cégeket is távoli munkavégzésre kényszerített, amelyek azelőtt 100 %-os irodai jelenlétre voltak berendezkedve, így elősegítve a Home Office térnyerését.

Mindezen túl a kollégák úgy érezhetik, beleszólásuk lehet időbeosztásuk felett, a rugalmas vezetői hozzáállás lehetővé teszi a munkavállalók számára,, másrészt megkönnyíti a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását.

5. "Jó munka honorálása és nem feltétlenül pénzzel"

Értékelj a munkavállalókat konstruktívan!

Adj visszajelzést munkájuk értékével kapcsolatban.

A kommunikáció szempontjából találd meg az arany középutat.

Fontos, hogy ne ess át a ló túloldalára egyik irányba sem: a túlzott dicséret ront hitelességeden, viszont ha csak a negatívumokra térsz ki könnyen ellentétes hatást érhetsz el, ami hosszú távon presszionálja és bizalmatlanná teheti a kollégákat.

Lényeges tehát, hogy Te mint vezető éreztess munkavállalóiddal, hogy valóban fontosak és számítanak. Hidd el, a megfelelő kommunikáció kulcsfontosságú. Mindennek meglesz a hozadéka, és a hozzáállás is pozitív irányba fog elmozdulni.

6. "Nálunk az egészségünkre is figyelnek: magánbiztosítás, táplálkozási tanácsadás, orvosi vizsgálat az irodában"

A béren kívüli juttatások átstrukturálása:

Ha még nem tetted, itt az ideje, hogy újragondold a juttatási csomag tartalmát!

Vedd fel a modern kor ütemét és végezz felmérést szakembereid körében, hogy cégednél milyen juttatások lennének a leginkább előnyben részesítve. Példának okáért sok munkavállaló hasznos well-being elemnek tartja az említetteken kívül az étkezési támogatásokat, mentális tanácsadást, sportkártyát, masszázst és gyümölcsnapok bevezetését.

“A bér ami megfog, a juttatás ami megtart”

Nagy átalakulások, újítások, egyszóval változások előtt áll a piac, azonban biztos lehetsz benne: a jó fizetés manapság csupán a belépő szint szakembereid munkavállalói elégedettségéhez, akik olyan munkahelyet keresnek, ahol jól érzik magukat és fejlődni tudnak az elvárt feladataikon belül.

Mérd fel a piacot és ígérj aszerint!

EBBEN TUDUNK SEGÍTENI NEKED

Ügyfeleinknek ingyenes tanácsadást
nyújtunk

LÉPJ KAPCSOLATBA VELÜNK

A kiválasztás sikere nem csak a megfelelő álláshirdetés megírásán múlik.



KÉRJ INGYENES TANÁCSADÁST

Ne bízd a véletlenre!

