



Articol Auto Perform: Retenția angajaților

Formarea angajaților este unul dintre instrumentele de bază utilizate de către companii în scopul îmbunătățirii performanței angajaților și a afacerii.

Prin instruirea angajaților, aceștia pot realiza sarcini noi, fapt care permite companiilor să dezvolte noi produse sau servicii și să dezvolte afacerea în noi direcții.

De asemenea, instruirea este un factor motivant și pentru angajați și conduce la creșterea loialității acestora față de companie. Prin instruire, angajații își pot dezvolta noi abilități și noi cunoștințe, pot prelua noi responsabilități și nu stagnează în cariera lor.

O afacere din orice domeniu de activitate este nevoită să se dezvolte și să se adapteze schimbărilor și trendurilor din piață, altfel nu va face față competiției. În acest sens, schimbarea cea mai importantă este probabil cea legată de personal.





Fără angajați pregătiți ce își dezvoltă abilitățile în mod constant, o afacere nu poate să se dezvolte, să introducă noi tehnologii și să concureze pe piață. O companie este formată din angajații săi. Astfel, dacă angajații stagnează și nu se dezvoltă sau nu se adaptează, afacerea va stagna și va fi depășită de schimbările din piață. Prin urmare, este important pentru afaceri să investească în pregătirea angajaților.

Totuși, cu toate avantajele sale, investițiile în personal prezintă și un risc pentru afaceri: personalul instruit poate părăsi compania în orice moment, sau, poate chiar mai rău, poate merge la companii concurente.

În acest caz, compania care a investit în pregătirea personalului pierde banii și timpul investite în pregătirea angajatului respectiv, pierde angajatul respectiv și are costuri ridicate cu găsirea și pregătirea unui înlocuitor.

Deci, cum să planificăm instruirea pentru a nu risipi banii companiei? Cum să reținem specialiștii instruiți și cum să creăm o atmosferă specială în companie pentru a crește loialitatea angajaților?

De ce pleacă angajații?

Conform statisticilor portalului HeadHunter, 57,8% dintre angajați pleacă pentru că se așteptau la condiții mai bune la locul de muncă și 13,3% pentru că au primit o ofertă de muncă mai atractivă.





Pentru a înțelege aceste statistici mai bine, putem lua în considerare următorul scenariu: o companie a finalizat pregătirea personalului pentru vânzări, iar angajații au dobândit noi cunoștințe și obțin rezultate mai bune – vânzări ridicate, feedback mai pozitiv din partea clienților etc. Acest lucru mulțumește compania, rezultatele mai bune fiind dobândite în urma investițiilor realizate în personal. Astfel, compania consideră că angajații pregătiți vor fi mai recunoscători, deoarece datorită investițiilor realizate de companie în ei, aceștia acum obțin rezultate mai bune. Totuși, din perspectiva angajaților pregătiți, o formare profesională în companie crește valoarea lor pe piața muncii. Iar după formare și după obținerea de rezultate mai bune sau preluarea de noi responsabilități, angajații respectivi se așteaptă la un răspuns din partea companiei - o creștere salarială sau o promovare. În lipsa unei astfel de reacții, angajatul va fi demotivat și va pune sub semnul întrebării viitorul său în cadrul companiei.

Astfel, atunci când planificați cursuri de formare, în special cele mai costisitoare, trebuie să țineți cont de nivelul de motivație al angajaților, temperamentul și ambițiile lor ce țin de carieră.





Investiți în angajați valoroși și aspirați

Multe greșeli apar chiar în organizarea procesului de învățare. Întâi trebuie să aflați nevoile și aspirațiile angajaților și să asigurați pregătirea acestora conform acestor informații. O greșală comună realizată de mai multe companii este înscrierea tuturor angajaților la programe de învățare, fără a diferenția între aceștia. Totodată, uneori companiile sunt uneori convinse să cumpere cursuri “la modă” ce nu sunt utile pentru afacere sau angajați.

Cum să vă planificați în mod corespunzător instruirea, astfel încât să nu pierdeți banii și timpul și să păstrați angajați valoroși?

Găsiți motivația personală a angajaților

Dacă angajații vor să studieze, discutați cu ei personal sau efectuați un sondaj, pentru a afla ce anume ar dori să studieze și în ce scop.

- Dacă o persoană este interesată doar de câștiguri personale, va vorbi despre obținerea unui alt certificat sau va face aluzie la o nouă funcție în companie.
- Angajații care sunt mai loiali companiei, vor vorbi despre creșterea profesională, dorința de a îmbunătăți producția sau serviciile companiei, de a eficientiza munca sa sau de posibilitatea de a accelera anumite procesele din companie etc.

Acest lucru vă va ajuta să înțelegeți care angajați ar putea să plece după instruire și care sunt mai probabil să rămână în companie.





Ce angajați să trimiteți la cursuri și la ce tip de cursuri?

Instruirea tuturor angajaților la un singur curs de formare profesională duce la risipa de bani și timp la nivelul companiei. Pentru a evita acest lucru, este necesar să se identifice golurile și lacunele din cunoștințele și abilitățile eventualilor cursanți. Ce cunoștințe vor fi utile pentru aceștia și ce beneficii vor aduce cursurile companiei?

Sfat: aplicați teste în timpul planificării învățării. Testele vor arăta ce cunosc deja specialiștii dumneavoastră și ce ar mai trebui să învețe. Analiza detaliată a testelor vă va permite să organizați instruirii specifice pentru fiecare angajat (să selectați un program special, un nivel specific al cursului etc). Astfel, puteți economisi bani și timp.





AUTO PERFORM

Performanță pentru angajații din sectorul auto

Nu implementați cursuri ce „poate vor fi de folos vreodată”

Unii manageri cred că instruirile pentru perspectivă ajută compania să fie mai competitivă și personalul să fie proactiv. Statisticile, însă, ne spun contrariul. După cum arată mai multe studii, nivelul abilităților scade cu 40% în decurs de o săptămână după instruire dacă nu sunt aplicate în muncă. În plus, dacă aceste cunoștințe și abilități nu sunt necesare în momentul respectiv în companie, angajatul le poate folosi în altă parte.

Sfat: alegeți instruirea în baza obiectivelor actuale ale companiei dumneavoastră și a nivelului de calificare al specialiștilor.



Organizați cursuri de formare mai frecvent

Atunci când instruirea într-o companie se desfășoară foarte rar, ea este percepută ca ceva absolut nou și deosebit. În cazul în care organizați cursuri de formare foarte rar, activitatea în cadrul companiei devine de rutină, iar angajații stagnează și nu își dezvoltă noi abilități și cunoștințe. Astfel, cei mai



ambitioși, dornici de schimbare ar fi motivați să își schimbe locul de muncă și angajatorul.

Pe de altă parte, prin organizarea de cursuri de formare și oportunități de învățare și dezvoltare profesională mai dese, angajații mai aventuroși pot să obțină o schimbare fără să plece din organizație (schimbarea poziției, a departamentului, a modului de lucru etc.).

Sfat: desfășurați cursuri de formare profesională mai des astfel încât instruirea să devină un sistem. Astfel, angajații se vor obișnui să învețe constant, să implementeze ceva nou în munca lor și vor aprecia că se dezvoltă în cadrul companiei dumneavoastră.



Cum să păstrați personalul și cunoștințele acestora după cursuri

Pentru a păstra angajații cheie după formare, le puteți extinde domeniul de activitate, crește salariul și oferi oportunități de creștere în carieră. Cel mai important, însă, este să arătați aprecierea dumneavoastră și să laudați succesele angajatului.



O altă variantă este încheierea unui acord contractual cu angajatul ce beneficiază de instruire – prin care angajatul ce beneficiază de instruire se obligă să restituie o parte din costurile companiei cu instruirea lui dacă își dă demisia din organizație într-o anumită perioadă după realizarea instruirii.

Angajatul care a beneficiat de un curs de formare profesionala are tot dreptul sa își dea demisia dacă dorește. Dar acesta va fi nevoit să achite o parte din cheltuielile suportate de angajator.



Codul muncii spune că: Între angajat și angajator se poate încheia un act adițional în care sa se stabilească o perioadă în care angajatul va lucra pentru angajator ca acesta să își recupereze investiția.

Angajatorul a suportat cheltuieli, chiar și în cazul când cursurile au fost gratuite (angajatul a lipsit de la locul de muncă în timpul cursului, prin urmare, angajatorul a fost nevoit să-l înlocuiască cu altă persoană sau să suporte alte



incomodități și cheltuieli), așa că este corect ca angajatul, să ofere o perioadă de timp servicii de calitate pentru compania în cadrul căreia lucrează.

Acest lucru va proteja investiția companiei, dar poate avea o fațetă negativă - un val de nemulțumiri în echipă. Este posibil ca angajații să creadă că angajatorul nu are încredere în ei, ceea ce le va reduce loialitatea lor față de companie.

Pentru a evita acest lucru, combinați obligațiile contractuale cu stimulente materiale și motivația nonmaterială a angajaților. De exemplu, apreciați munca și succesele lor mai des, oferiți laude, creați o atmosferă prietenoasă în echipă, organizați mai des evenimente corporative și nu uitați de timpul liber.

Cum să păstrați abilitățile angajaților cheie din companie

Chiar și cu contractul semnat, nu știți cât timp angajații cheie vor lucra în cadrul companiei dumneavoastră. O modalitate bună de a păstra resursele intelectuale în companie este de a introduce practica „transferului de competențe”/„ transfer of skills” prin care specialiștii de top organizează instruirii pentru colegi săi și le transfera experiența profesională căpătată.





Această abordare va permite companiei să rețină, dacă nu angajatul, atunci cunoștințele sale în cadrul echipei și să minimizeze consecințele negative după plecarea sa.

Pe lângă această abordare, există mai multe modalități de a proteja compania în cazul plecării angajaților după cursurile de formare profesională: unele firme nu eliberează certificatul de finalizare a cursurilor până când angajatul nu a încheiat termenul scadent conform contractului sau împarte costul instruirii cu angajatul 50/50.

Cu toate acestea, adevărata loialitate a angajaților apare doar într-o atmosferă de încredere reciprocă. Dacă aveți relații prietenoase cu angajații dumneavoastră, atunci veți fi informat cu privire la planurile lor și dorințele lor și veți avea timp să vă pregătiți în cazul în care unul din aceștia a planificat să plece.

Cum să creai un mediu favorabil în echipă, astfel încât angajații să dorească să rămână în companie

Tema loialității angajaților este foarte largă și de cele mai multe ori, individuală pentru fiecare companie și chiar pentru fiecare angajat. Ceea ce motivează o persoană poate nu rezonază cu alta.





Cu toate acestea, în continuare vom menționa câteva puncte la intersecția dezvoltării și loialității angajaților:

1. Oamenii de obicei pun rezistență schimbărilor, chiar dacă acestea sunt benefice pentru ei și companie. Reducerea rezistenței este posibilă numai atunci când aceste schimbări sunt inițiativa angajatului însuși.
2. Deseori conducerea companiei doar anunță deciziile sale, de exemplu „Am decis să realizăm anumite modificări. Sarcina dvs. este să ne oferiți un plan pentru implementarea ideilor noastre și apoi să le implementați.”

O comunicare mai eficientă și mai transparentă a obiectivelor și planurilor companiei ar putea fi mai benefică. Puteți, de exemplu, să explicați situația/problema angajaților și le cereți să genereze singuri soluții. Astfel, angajații vor începe să lucreze cu entuziasm. În plus, s-ar putea ca ei să genereze idei și soluții mai potrivite care să se potrivească cu cerințele dumneavoastră. În caz contrar, puteți ajunge împreună la ce vă doriți printr-o discuție comună.

Atunci când compania are încredere în personalul său și acceptă deciziile luate de ei, angajaților le crește responsabilitatea și loialitatea față de companie.

3. Dacă o companie pregătește angajații în management și apoi nu le permite să implementeze cunoștințele dobândite, atunci este mai bine să nu-i mai instruiască.

De exemplu, să considerăm o companie cu un stil de management autoritar. La cursul de management, formatorul spune angajaților că delegarea este importantă, că inițiativa este excelentă și că sunt necesare respect și feedback. După finalizarea cursului, angajații dobândesc mai multă încredere și încearcă să implementeze comportamentul învățat în timpul cursului. Dacă managerul / liderul lor continuă cu stilul de management autoritar și nu se arată receptiv la noul stil de lucru și de luare a deciziilor din partea angajaților ce au fost pregătiți, aceștia se vor simți demotivați sau umiliți, ceea ce va rezulta în



lipsa satisfacției la locul de muncă și cel mai probabil un număr mare de angajați ce doresc să își schimbe locul de muncă.

Astfel, companiile ce își înscriu angajații la cursuri de formare trebuie să fie pregătite să obțină un angajat „nou”.

4. Angajații rareori părăsesc o companie a cărei cultură, valori și atmosferă sunt confortabile pentru ei. Astfel, o atmosferă de respect, înțelegere, apreciere și adevăr poate fi foarte eficientă în creșterea retenției angajaților.

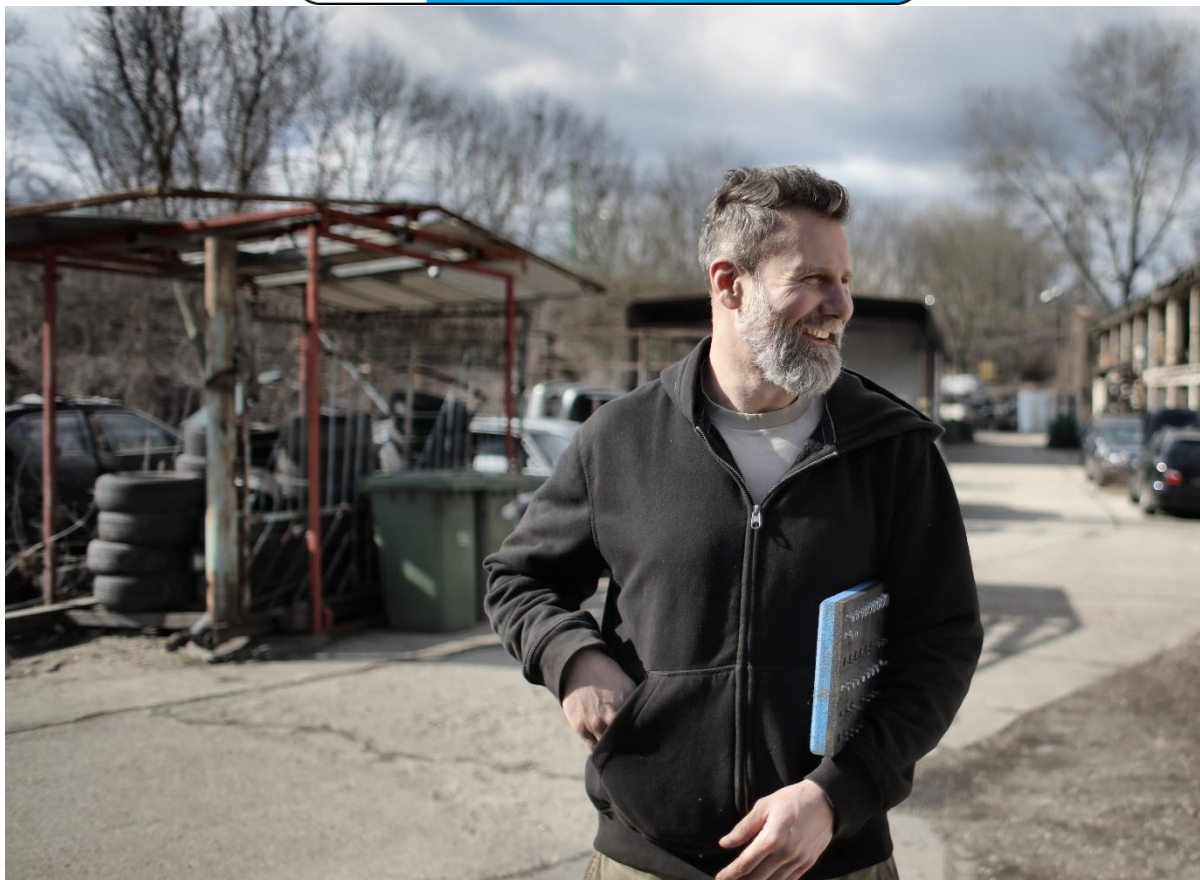
Pe de altă parte, dacă într-o companie predomină intrigile, bârfele și conflictele sunt ignorate, atunci probabil că niciun salariu decent nu va fi suficient pentru a ține specialiștii valoroși. Angajații ce se respectă pe ei înșiși așteaptă același lucru și de la companie.

5. Există angajați care se simt bine și confortabili executând sarcini de rutină și care apreciază foarte mult regulile stabile și clare, aceste lucruri oferindu-le siguranță.

Pe de altă parte, există și alți angajați pentru care activitatea accelerată, capacitatea de a rezolva probleme complexe și de a crește în fiecare zi sunt importante. Ei trebuie să facă față provocărilor și obiectivelor ambițioase. Dacă astfel de angajați nu au o creștere sau o dezvoltare, ei pot începe să fie demotivați și să caute o să își schimbe locul de muncă. Este posibil ca acești angajați să nu fie întotdeauna confortabili pentru angajator și colegi - cer atenție, generează idei (care nu întotdeauna coincid cu linia generală de management), insistă etc. Dar, prezența lor în companie o face vie, flexibilă, competitivă și de succes."

**AUTO PERFORM**

Performanță pentru angajații din sectorul auto



Cele expuse mai sus sunt doar câteva dintre aspectele la care trebuie să fiți atenți dacă vreți să păstrați specialiștii buni în companie, în special după ce au crescut în urma formării profesionale. Cu siguranța veți găsi soluții atractive pentru oameni de calitate din companie.

Proiectul AUTO PERFORM– Performanță pentru angajații din sectorul auto

Proiectul AUTO PERFORM– Performanță pentru angajații din sectorul auto susține învățarea pe tot parcursul vieții prin facilitarea accesului persoanelor angajate la formare profesională prin realizarea de cursuri de formare profesională gratuite și certificate în regiunile Sud-Vest, Vest și Nord-Vest.

În cadrul proiectului se organizează cursuri de inițiere în:

- Diagnoză auto
- Vopsirea automobilului
- Repararea caroseriei



Totodată, proiectul poate susține companii care își înscriu angajații la cursurile Auto Perform să dezvolte un program de învățare la locul de muncă.

Pentru a vă înscrie la cursurile de formare profesională realizate în cadrul proiectului Auto Perform sau pentru a vă înscrie angajații la cursuri, puteți completa formularul din partea dreaptă a paginii următoare:

<https://sites.google.com/view/inscriere-auto-perform>

După trimiterea răspunsurilor din formular, datele dumneavoastră de contact vor fi salvate, urmând ca experții noștri să vă contacteze în cel mai scurt timp pentru a verifica dacă îndepliniți condițiile de eligibilitate ale proiectului și pentru demararea procesului de înscriere în proiect.

De asemenea, dacă aveți întrebări sau doriți să ne contactați pentru o posibilă colaborare, ne puteți contacta:

Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

Poștaru Iulia – Coordonator proiect

<https://www.ptir.ro/>

Adresa: Str. Spătarului, nr. 30, Sector 2, București

Tel: +40 318 241 592; +40 318 241 593

Fax: +40 318 241 593

E-mail: office@ptir.ro

Pagină Facebook a proiectului: fb.me/autoperform.ptir

Pagină proiect Auto Perform: <http://www.ptir.ro/proiecte/proiecte-in-implimentare/auto-perform-performanta-pentru-angajatii-din-sectorul-auto/>