



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



AUTO PERFORM

Performanță pentru angajații din sectorul auto

Modalități de retenție a angajaților

Investițiile în personal sunt necesare pentru orice companie pentru a rămâne competitivă. În acest sens, cum vă asigurați că angajații în care ați investit vor rămâne în cadrul companiei?



De ce pleacă angajații?

Principalele motive sunt:

- se așteptau la condiții mai bune la locul de muncă
- au primit o ofertă mai atractivă.

Când organizați un curs de formare pentru angajați, luați în considerare motivarea și ambițiile angajaților pe care doriți să îi pregătiți.

Investiți în angajați valoroși

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-și 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?

Aplicați teste în timpul planificării învățării pentru a afla ce cunosc deja specialiștii dumneavoastră și ce ar mai trebui să învețe. Analiza detaliată a testelor vă va permite să organizați instruire specifică pentru fiecare angajat (să selectați un program special, un nivel specific al cursului etc). Astfel, puteți economisi bani și timp.

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

Alegeți instruirea în baza obiectivelor actuale ale companiei dumneavoastră și a nivelului de calificare a specialiștilor.

Organizați cursuri de formare mai frecvent

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.

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

Cum să păstrați abilitățile angajaților cheie din companie

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 instruire pentru colegi săi și le transferă experiența profesională dobândită.



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

1. Încurajarea angajaților să propună schimbări.
2. Comunicare eficientă și transparență din partea companiei către angajați cu privire la obiectivele și planurile sale.
3. Oferirea angajaților pregătiți într-un anumit domeniu prin cursuri de formare șansa de a implementa lucrurile pe care le-au învățat. Exemplu, un curs de formare în management trebuie urmat cu o poziție în care angajatul respectiv are responsabilități de management.
4. O atmosferă de respect, înțelegere, apreciere și adevăr poate fi foarte eficientă în creșterea retenției angajaților.
5. Adaptați-vă preferințelor angajaților: aceștia preferă rutina și o activitate stabilă sau preferă schimbări, noi provocări și flexibilitate? Oferiți angajaților mai dinamici șansa de a face față unor noi provocări.



Titlul proiectului: AUTO PERFORM - Performanță pentru angajații din sectorul auto

Editorul materialului: Asociația Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

Data publicării: Ianuarie 2022

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.