



CUCEREȘTE & CÂȘTIGĂ

**4 reguli de aur
pentru a crește gradul de retenție
în compania ta!**



Peste **60%** din angajatorii din **România** consideră **retenția** oamenilor în companie una dintre **cele mai mari provocări** cu care se confruntă departamentul de HR.

În plus, un studiu realizat recent de eJobs arată că angajații români rămân, în medie, **4 ani într-un loc de muncă**, după care aleg să facă o schimbare de carieră.

Semnalele de alarmă sunt cu atât mai importante cu cât **63%** dintre angajați au în plan să-și schimbe jobul în următoarele 12 luni și doar **3%** sunt hotărâți să rămână la actualul loc de muncă pentru mai mult de trei ani.

Ce putem face în aceste condiții pentru a calma rata de fluctuație și pentru ca angajații să rămână cât mai mult în companie?

Citește mai departe și află cum să-ți **crești retenția în 4 pași!**



Pasul #1

ȚINE-TE DE PROMISIUNI!

Foștii și actualii angajați sunt cei mai buni ambasadori pe care îi poți avea, dar și cele mai de încredere surse pentru cei din exterior. **Pentru mai bine de 50% dintre candidații care își caută un job, părerile foștilor sau actualilor angajați se numără printre principalele criterii atunci când sunt în fața deciziei de a-și depune CV-ul la o anumită companie.**

Ce poți să faci pentru a **îmbunătăți ecoul companiei tale în piață e să-ți respecti promisiunile făcute la angajare**, atunci când cel pe care l-ai angajat a avut încredere în compania ta.

Dacă-i promiți unui angajat din companie spre exemplu, o renegociere de salariu în trei luni, trece-o în calendar. De prea multe ori oamenii se plâng de companiile care nu se țin de promisiuni. Crezi că e datoria angajatului să vină la tine în trei luni ca să-ți amintească de discuția voastră? Așa e, dar dacă nu o face, crezi că a uitat de mărire sau că nu și-o mai dorește? Nu-ți permiți riscul ăsta și **ține-te de cuvânt!**

Pasul #2

FĂ-ȚI PREZENȚA SIMȚITĂ DE LA ÎNCEPUT!

Studiile arată că **un brand de angajator stabil nu doar îți va scădea costurile de recrutare cu 50%, ci și rata de fluctuație cu 30%**. Așadar ai grijă să creezi conexiune între tine și angajați încă de la primii lor pași în companie

Atunci când angajezi o persoană nouă, începe cu un **onboarding kit** consistent cu produse brand-uite: agendă, tricou, hanorac, rucsac și, desigur, un ghid al angajatului menit să-i ușureze noului membru al echipei primele săptămâni în companie. E un lucru mic, dar pe care noul angajat îl va aprecia și despre care, cu siguranță, va vorbi mai departe. Iar asta ar putea să-ți crească vizibilitatea în piață prin *word of mouth*, cel mai puternic și autentic branding pe care ai putea să ți-l faci.

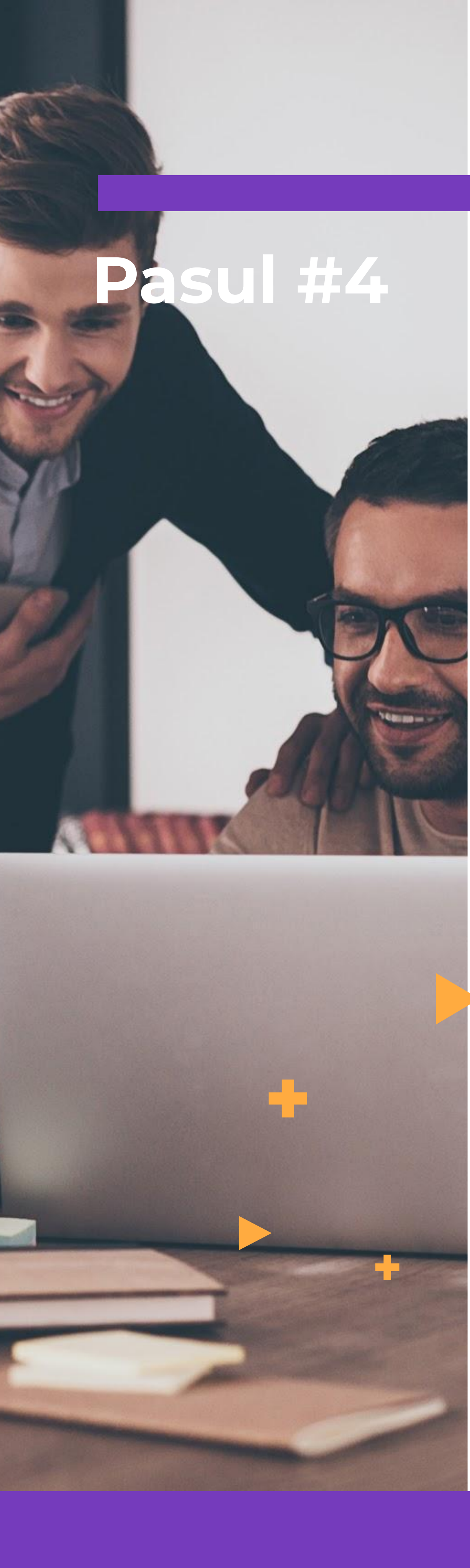


Pasul #3

SCHIMBĂ PERCEPȚIA ANGAJAȚILOR DESPRE HR!

Cu toate că, omul de HR de astăzi se ocupă de multe lucruri menite să motiveze angajații, să le satisfacă nevoile și să crească nivelul de productivitate, se pare că nu reușesc să comunice corect misiunea departamentului de HR. Un studiu recent eJobs arată că **67%** dintre angajați consideră că oamenii de HR se ocupă DOAR de recrutare și evaluare, iar peste jumătate dintre ei spun că în ultimele șase luni au apelat o dată sau niciodată la colegii lor de la HR.

Cum le schimbăm percepția pentru a-i reține cât mai mult în companie? Găsește-ți timp pentru întâlniri **one-on-one** cu fiecare angajat. Te-ar putea ajuta să comunici mult mai eficient despre ce se întâmplă în departamentul de HR și ce proiecte pregățiți pentru angajați. Pe lângă faptul că se vor simți importanți, vor începe să aibă încredere în voi, colegii de la HR pe care îi cunosc adesea doar din vedere și cu care s-au văzut o singură dată, la semnarea contractului de muncă. **Creează relații de încredere cu angajații!** Crede-ne, merită!



Pasul #4

IMPLICĂ ANGAJAȚII ÎN LUAREA DECIZIILOR CARE ÎI PRIVESC!

Dacă până acum câțiva ani munca departamentelor de HR era asociată cu serviciile administrative, azi știm foarte bine că atenția e îndreptată tot mai mult spre dezvoltarea personală a oamenilor, conturarea traseului profesional și crearea unui mediu plăcut la locul de muncă. Uneori însă eforturile nu sunt vizibile. **Doar 30% dintre românii cred că departamentul de HR se preocupă de starea lor de bine.**

Cum putem să îi facem să aprecieze eforturile pe care compania le face pentru ei? Implicându-i în luarea deciziilor care îi impactează direct și construind astfel relații de încredere. În acest punct angajatul trebuie să înțeleagă că face parte dintr-un colectiv și că uneori dorințele majorității nu vor coincide cu ale lui.

Te gândești să adaugi **un nou beneficiu?** Fă un sondaj intern cu rezultate publice. Există conflicte nevorbite între două departamente? Pune-le față-n față și mediază întâlnirea. La un moment dat lucrurile se vor echilibra, conflictele se vor aplatiza, iar oamenii tăi vor învăța să aibă încredere în restul echipei, la fix ca să te poți dedica noului val de angajați.