

Пять причин, почему ценные сотрудники увольняются и как их удержать

Что делать, если ценный сотрудник написал заявление об увольнении, а отпускать его вы не хотите. Как удержать специалиста. Когда мешать увольнению бесполезно или даже опасно. Ответы на эти вопросы – в статье.

Если ценный сотрудник написал заявление об увольнении, нужно выяснить причину такого поступка и по этой информации выстроить стратегию поведения. Важно также правильно выбрать тональность разговора при обсуждении ситуации (памятка).

Причина 1. Сотрудник вырос из должности

Если сотрудник чувствует, что достиг потолка, он либо увольняется, либо теряет мотивацию.

Как выявить. Специалист, который перерос свою должность, выглядит скучающим, работу он делает без энтузиазма. На прямой вопрос он ответит, что может и хочет делать больше, но такой возможности на его должности нет.

Как удержать. Можно предложить повышение или обозначить, что оно произойдет. При этом важно четко определить, какую должность сотрудник может занять и в какие сроки.



Даниил Ювачев,
бизнес-консультант,
HR-специалист

Причина 2. Сотрудник столкнулся с выгоранием

Сотрудники выгорают, если не развиваются, занимаются однообразными задачами, не понимают своей роли в компании. Это часто приводит к увольнению.

Как выявить. Спросите сотрудника, хочет ли он идти на работу, нравится ли она ему или вызывает чувство безразличия. Если сотрудник выгорел, он ответит, что раньше работа ему нравилась, но теперь потеряла привлекательность.

Как удержать. Выгоревшему сотруднику нужен продолжительный отдых. Часто этого бывает достаточно. Чтобы после отдыха сотрудник решил остаться, можно составить план его развития с новыми обязанностями и возможностями.

Причина 3. Сотрудник не получает признания

Ценные сотрудники прилежно и молча выполняют свои задачи. Если их успехи руководство воспринимает как должное, они теряют желание развиваться. Недооценка нередко становится причиной увольнения.

Как выявить. Задайте себе вопросы, в достаточной ли мере вы показывали сотруднику, как цените его работу. Учтите, что не всегда человеку достаточно премии по результатам работы. Моральные бонусы, похвала, тем более сделанная в присутствии других членов трудового коллектива, тоже имеет значение.

Как удержать. В личной беседе скажите, что это ваше упущение: достижения сотрудников нужно поощрять. Дайте человеку то, чего он заслуживает, – признание.

Важно

Если хотите удержать ценного специалиста, предложите не увеличение оклада, а схему, в которой доход сотрудника зависит от результатов его работы