

УДК 336.7

Лахманюк М.- ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СТРАТЕГІЇ УТРИМАННЯ КЛЮЧОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ

Науковий керівник: ст. викл. Юрик Н. Є.

Стратегії утримання націлені на утримання ключових людей в організації та збереження відтоку кадрів на необхідному рівні. Вони засновані на аналізі причин, через які люди йдуть, чи залишаються в організації. План утримання співробітників має розглядати кожну з областей, в якій може виникнути нестача прихильності організації та незадоволеність роботою.

Оплата праці - проблеми можуть виникнути через неконкурентну, нерівну або несправедливу систему оплати. Проектування роботи - невдоволення може бути викликане нецікавою роботою. Робочі завдання потрібно планувати таким чином, щоб збільшити різноманітність навичок, значення завдання, самостійність і зворотний зв'язок. Крім того, робота повинна надавати можливість навчання та зростання. Ефективність - мотивація працівників знижується, якщо вони погано уявляють свої обов'язки або стандарти ефективної роботи, не отримують зворотної інформації про якість своєї роботи або відчують, що оцінка їх роботи несправедлива. Навчання - кількість звільнень і відтік кадрів зростають, якщо люди не отримують належного навчання або відчують, що вимоги, що пред'являються до них, не дозволяють їм працювати ефективно, без додаткового навчання. Нові працівники без відповідного тренінгу під час вступу на роботу можуть відчувати «адаптаційну кризу». Необхідно розробити і запустити навчальні програми та серії тренінгів. Розвиток кар'єри - незадоволеність кар'єрними перспективами є серйозною причиною відтоку кадрів. Ідея надання «довічної кар'єри» вже не притаманна швидкозмінному сучасному ринку праці, а процес самоорганізації та розширення бази навичок призводить до збільшення чисельності кваліфікованих кадрів. Однак не можна повністю заперечувати значення для багатьох організацій утримання основного персоналу, і в цій ситуації роботодавць зобов'язаний планувати надання можливостей для кар'єрного зростання. Прихильність можна підвищити шляхом роз'яснення організаційної місії, цінностей, стратегій і стимулювання працівників до обговорення і висловлення своїх зауважень з цих питань. Відсутність відчуття команди - працівники можуть відчувати себе ізольованими і незадоволеними, якщо вони не є частиною згуртованої команди або ними жертвують у політичній грі. Невдоволення і конфлікт з менеджерами та робочими групами - поширеною причиною звільнень є почуття незадоволеності лідерськими якостями або керівництва в цілому, або окремих менеджерів, або лідерів команд; невдоволення несправедливим ставленням (досить поширена ситуація). Залучення, відбір і просування: висока плинність кадрів може бути викликана просто неякісно проведеним відбором або рішеннями про просування. Важливо домогтися, щоб процедури відбору та просування по службі виконували функцію підбору індивідуальних працівників до вимог роботи, яку їм треба виконувати.

Вище розглянуті причини утримання ключових співробітників є досить важливими, а їх аналіз повинен проводитися кожною організацією, яка хоче утримати своїх продуктивних працівників.