

10 põhjust, miks andekad inimesed sinu ettevõttest lahkuvad.

Inimesed ei lahku mitte ettevõtte, vaid ülemuse pärast. See kehtib nende puhul, kes lahkuvad ise. Hea töötaja ootamatu lahkumine on äris üks kulukamaid asju. Ettevõtte muidugi palkab lahkunud töötaja asemele kellegi järgmise, kuid tihtipeale täidetakse niimoodi vaid töökoht, mis ei tähenda, et oleks leitud järjekordne suurepärane töötaja, kes teeb ka tööd.

Enam kui kolmandik töötajatest mõtleb, et nad leiavad eeloleva aasta jooksul endale uue töökoha. Üle poole töötajatest ei jaga oma tööandjaga samu väärtushinnanguid, enam kui 60 protsenti töötajatest tunnevad, et nende karjääriplaanid ei ole kooskõlas sellega, mis tööandjal pakkuda ja lausa 70 protsenti töötajaid tunneb, et tööandja ei hinda neid. Miks?

1. Sa pole suutnud neis tekitada kirge!

Töötajate huvid tuleb siduda ettevõtte eesmärkidega. Inimloomusele on omane, et tal on väga raske tegutseda valdkonnas, mis ei paku talle vähimatki huvi. Kui sa seda ei mõista, suunad sa teadmatult oma töötajaid otsima huvipakkuvat tegevust mujalt.

2. Sa ei leia kasutust nende intellektile!

Andekatele inimestele ei meeldi elada igavas maailmas. Kui sa ei leia kasutust nende intellektile, leiavad nad seda ise ja kuskil teises kohas.

3. Sa ei oska midagi peale hakata töötajate loovusega!

Hea töötaja tahab asju paremaks ja tõhusamaks muuta. Nad on loodud muutma ja uuendama. Nad peavad kaasa aitama niipalju, et piltlikult öeldes jäävad toodangule nende sõrmejäljed. Mõistlik juht ei suru inimesi raamidesse. Mis kasu on võidusõiduhobustest, kui nad ei tohi jooksta?

4. Sa ei oska nende oskusi arendada!

Ükskõik kui tark või andekas inimene ka on, alati on tal kasvu- ja arenguruumi. Kui sa piirad inimeste võimalusi areneda, siis otsivad nad kellegi, kes neile arenemist ei takista.

5. Sa ei kuula neid!

Andekatel inimestel on häid mõtteid ja ideid. Kui sa neid ei kuula, hakkavad neid kuulama teised.

6. Sa ei hooli inimestest!

Tõsi, inimesed töötavad palga pärast, kuid see on vaid asja üks tahk, palk ei ole sugugi mitte kõige tähtsam. Kui sa jätab hooletusse oma töötajate eest hoolitsemise inimlikul või emotsionaalsel tasemel, siis jätabvad nad sind maha, ükskõik kui palju sa neile ka ei maksaks.

7. Sa ei saa juhtimisega hakkama!

Ärid, tooted ja projektid ei ebaõnnestu, ebaõnnestuvad juhid. Kui sul ei tule juhtimine hästi välja, siis sinu parimad töötajad leiavad endale mujal uued juhi.

8. Sa ei tunnusta nende saavutusi!

Jätta märkamata oma töötajate saavutused, pole mitte ainult ülbe ja silmakirjalik, vaid sisuliselt on see sama hea, kui sa ise palud neil töölt lahkuda.

9. Sa eeldad, et ta töötaks mitme eest!

Sa ei saa piirduda ainult ühe talendiga, sest nii rajad tegelikult teed keskpärasusele ja sunnid inimesi otsima mujalt paremat kohta. Tohutut töö- ja vastutusekoormat ei saa laduda vaid ühe inimese selga.

10. Sa ei pea sõna!

Lubadused on väärt vaid siis, kui neist kinni pead. Kui sa kõigutad inimeste usaldust, siis maksad selle eest ka väga karmi hinda.

Suhtumine «pole olemas asendamatuid inimesi» ja arvamus, et palgates samade oskustega uue inimese, ongi asendus edukalt tehtud, on vale. Kui ettevõttes töötab tõeliselt andekas ja suurepärane inimene, siis ta kannab väärtusi ja ettevõttekultuuri, mida ei saa asendada!

Kui ettevõtetest lahkub väärtuslik töötaja, on teistel töötajatel põhjust mõelda, miks see inimene lahkus ja miks tal minna lasti – kas ettevõttega on midagi halvasti ning kas ka tema peaks muretsema oma töökoha pärast. Samu küsimusi hakkavad küsima ka ettevõtte kliendid. Seega on ühe hea töötaja lahkumise mõju palju laiem kui tühjaks jääv töölaud.

Otsused, mis puudutavad inimeste töötasusid, peaksid ettevõtetes olema väga põhjalikult läbimõeldud. Tipptegijale palgatõusu mittepakkumine võib osutuda ülikulukaks veaks, sest heale töötajale asenduse leidmine ja koolitamine on oluliselt kallim.

Loomulikult juhtub, et heade töötajate lahkumist ei saa takistada, kuid kui ettevõtte soovivad tippspetsialiste enda juures hoida, peab neid ka vastavalt tunnustama, tasustama ja hästi kohtlema.

Parimad töötajad ei ole ettevõtte jaoks tihtipeale asendatavad!