

Чек-лист: привлекательный работодатель

Советы из Германии – рекомендации UdW GmbH, Шверин (Германия)

1. Конструктивный рабочий климат

- Установите командные цели** для хорошего сотрудничества между коллегами.
- Поощряйте идеи:** также хвалите, если идея сотрудника хороша, но (в настоящее время) неосуществима. Это побуждает людей приходить к вам с новыми идеями.
- Командные мероприятия** для более личного уровня (после работы).

5. Свобода на работе

- Поощряйте независимость:** не всю работу нужно исправлять, даже если ее можно улучшить. Ваш сотрудник не должен чувствовать себя ребенком, а должен чувствовать, что многие задачи он может выполнить самостоятельно.
- Рамочные условия:** Несмотря на свободу, необходимо установить границы, в которых вам и вашим сотрудникам будет комфортно.
- Предложите помощь:** даже если вы максимально работаете не по найму, приятно знать, что ваш работодатель всегда готов помочь, если у вас возникнут какие-либо проблемы.

2. Хорошая коммуникация

- Раунды обратной связи:** Что идет хорошо? Что можно улучшить? Какие варианты существуют? Будьте открыты для похвалы и критики со стороны сотрудников.
- Не забывайте хвалить:** Хорошая работа – это данность, но ошибки заметны сразу – в результате сотрудников чаще критикуют, чем хвалят.
- Будьте прозрачны:** если грядут изменения или цели, сообщите о них и укажите их причину. Это укрепляет доверие.

6. Баланс между работой и личной жизнью

- Гибкие модели рабочего времени.** Предложите своим сотрудникам время присутствия, в течение которого компания должна быть занята, и добавьте в это время гибкое время - если это возможно.
- Домашний офис и удаленная работа.** Сотрудники, которые могут выбирать, где им работать, более счастливы и продуктивны.
- Проверка рабочей нагрузки.** Компании склонны переоценивать сотрудников или не имеют реального представления о том, сколько работы необходимо выполнить, поэтому регулярно проверяйте, хорошо ли распределена работа, и при необходимости помогите с перераспределением.

3. Справедливая оплата

- Слушайте сотрудников.** Если вы продолжаете терять кандидатов или сотрудников из-за конкуренции, спросите, почему. Если это из-за заработной платы, вам придется предложить больше в долгосрочной перспективе.
- Введение бонусов:** если вы предлагаете более низкую заработную плату, вы можете предложить бонус за хорошую работу.
- Дополнительные преимущества:** билеты на местный общественный транспорт, абонементы на фитнес или другие дополнительные преимущества могут сделать вас привлекательными как работодателя, поскольку ваш сотрудник экономит деньги в этих областях.

7. Учеба и повышение квалификации

- Сообщите о предложении:** напомните своим сотрудникам, например, при аттестации, если вы финансируете обучение и дальнейшее образование.
- Помощь в поиске идеального обучения:** поддержите своих сотрудников в поиске возможного обучения и дальнейшего образования. Определите сильные стороны, которые вы хотите продвигать, и слабые стороны, которые вы хотите свести к минимуму.
- Оценивайте обучение как рабочее время.** Помимо финансового аспекта, решающее значение также имеет время, затрачиваемое на обучение и дальнейшее образование. Предложите своим сотрудникам обучение и дальнейшее образование в рабочее время.

4. Надежная работа

- Раскрывайте финансовую ситуацию:** прозрачность способствует доверию, поэтому открыто говорите о финансовом положении компании и в то же время предлагайте возможные решения, если дела идут не очень хорошо с финансовой точки зрения. Вовлекайте своих сотрудников в поиск решений.
- Планируйте заранее:** финансовые резервы и альтернативные варианты работы (домашний офис) важны на случай непредвиденных ситуаций, например, пандемии короны.
- Выражайте благодарность.** Выражайте признательность своим сотрудникам и не заставляйте их чувствовать, что их легко заменить.

8. Возможности карьерного роста

- Определите шаги для продвижения внутри компании:** Чего должен достичь сотрудник, чтобы получить повышение? В беседе вы можете вместе определить критерии и цели для продвижения.
- Никаких ложных обещаний:** не разрушайте доверие своих сотрудников, давая ложные обещания, например, повышение по службе в следующем году, но ничего не происходит.
- Воспитание талантов.** Лучшие таланты не всегда находятся на том положении, на котором они должны быть. Для этого есть разные причины, иногда просто неуверенность в себе. Поддержите талант.