

Un angajat român din cinci pleacă în primele 100 de zile. Atmosfera de echipă și managementul defectuos, printre principalele cauze



Conform unui studiu, 21% dintre angajați au parasit un loc de muncă din cauza atmosferei din echipă și a managementului defectuos, dar și pentru că le-a lipsit motivația, nu au știut ce au de făcut și nici cum să își ducă la îndeplinire sarcinile.

Alte motive, conform studiului legat de motivele pentru care angajații români părăsesc o companie în primele 100 de zile realizat de HPDI (Human Performance Development International), au fost lipsa unui training prealabil și a unui proces temeinic de inducție.

Analiza HPDI a avut o durată de trei săptămâni și a inclus angajați din industriile bancară, IT, farmaceutică, medicală, de producție, FMCG etc.

“Productivitatea nu ține doar de cunoștințe și potențial, ci și de stimularea și sprijinul de care beneficiați din partea angajatorului. În momentul actual, piața românească se confruntă cu o criză a forței de muncă și cu o problemă de retenție a angajaților. Am simțit nevoia acestui studiu, tocmai pentru a putea face o analiză aprofundată a motivelor pentru care oamenii pleacă rapid dintr-o companie. Din experiența noastră am observat, printre altele, că există o discrepanță între ceea ce cred mulți manageri că este cauza demisiilor și motivele reale ale acestora”, explică Petru Pacuraru, fondator și Managing Partner al HPDI

Concluziile studiului au relevat că lipsa unui program de mentorat, a ghidajului necesar înțelegerii atribuțiilor la un nou loc de muncă este una dintre marile frustrări ale angajaților. O bună parte dintre persoanele care își dau demisia în primele 100 de zile, o fac din cauza unor carente de management. Potrivit rezultatelor cercetării, 19% dintre respondenți au parasit o companie pentru că au considerat că s-a ivit o oportunitate mai bună. Reprezentanții HPDI cred că rolul managerului și al specialistului în recrutare sunt primordiale în acest caz, pentru că ei trebuie să îl ajute pe viitorul angajat să înțeleagă ce are de făcut, care sunt plusurile și eventualele minusuri din companie și la ce se poate aștepta. Tot 19% dintre cei chestionați au declarat că au plecat pentru că nu șiau ce și cum au de făcut, iar doar 14% și-au căutat alte locuri de muncă, din cauza salariului nesatisfăcător.

“Când am vorbit despre rezultatele preliminare ale acestui studiu, mulți manageri s-au declarat mirați că salariul este trecut aproape de finalul listei cu motive pentru care oamenii pleacă repede dintr-o companie. Este o reacție firească, până la un punct! Întotdeauna e mai ușor să cauți motive în exterior, care nu țin de tine, decât să-ți asumi că mai ai de învățat în ceea ce privește gestionarea relației cu angajații, îndrumarea și sprijinirea lor corectă”, spune Petru Pacuraru.

Pe ultimele locuri printre motivațiile plecării în primele 100 de zile se află lipsa perspectivelor de avansare sau de

învatare, precum si un sef prea autoritar, dupa cum au declarat 7% dintre respondenti, în ambele cazuri.

În ceea ce priveste solutiile prin care ar încerca sa stopeze plecarea oamenilor si sa creasca gradul de retentie, 66% dintre managerii intervievati cred ca existenta unui plan de cariera bine pus la punct este foarte important pentru a convinge angajatii sa ramâna în companie. O modalitate de a pastra oamenii este oferirea de programe de educare la locul de munca, sub forma a diferite cursuri sau traininguri, considera 59% dintre managerii care au raspuns întrebărilor HPDI, iar 47% au mentionat sesiunile de coaching ca metoda de crestere a retentiei angajatilor. Programul flexibil, în proportie de 45%, si marirea salariilor - cu o pondere de 23% - au fost celelalte solutii la care s-au gândit managerii care au luat parte la cercetarea derulata de HPDI.

HPDI (Human Performance Development International) este o companie de training, team building si consultanta de resurse umane. De-a lungul timpului, HPDI a colaborat cu peste 200 dintre cele mai mari companii active pe piata locala, printre care se numara: Raiffeisen, Legrand, BCR, Continental, Hutchinson, Dacia, GTS, Oracle, Oriflame, Honeywell, Hutchinson, BCR, Unicredit.