

Lojálni zamestnanci nad zlato



Ak nemyslíte vo firme na dlhoročných pracovníkov, môže sa vám to vypomstiť.

V čase vysokého dopytu po kvalifikovaných odborníkoch sa konkurencia pri získavaní nových pracovníkov neustále zvyšuje. Výsledkom môže byť nielen málo novej pracovnej sily, ale aj nespokojnosť dlhoročných zamestnancov a ich odchod. V roku prudkých spoločenských aj ekonomických zmien a energetickej krízy je jasné, že aj pracovný trh na Slovensku čakajú turbulentné časy. Nielen z hľadiska možného znižovania pracovnej sily pri

tých odboroch, kde bude hroziť prepúšťanie, no tiež nedostatku kvalifikovaných pracovníkov v tých sektoroch, kde ich je

Pracovný trh čakajú turbulentné časy

dlhodobý nedostatok. Práve z tohto dôvodu je dôležitejšie, ako kedykoľvek predtým, upraviť vo firmách proces prijímania zamestnancov a možno aj urobiť krok späť – pozrieť sa na aktuálne fungovanie a interné procesy v oblasti ľudských zdrojov a HR, a prehodnotiť ich.

Mladí sú dobre ohodnotení, no nelojálni

Zamestnávatelia čelia napätému pracovnému trhu, a preto musia tvrdo súťažiť, aby prilákali špičkové talenty. Zdá sa, že vo vekovej kategórii 18 – 26 ročných, teda pri Generácii Z, sa im to darí. Podľa prieskumu Conference Board zamestnanci pod 35 rokov uvádzajú, že sú so svojimi mzdami spokojnejší, ako ich kolegovia nad 55 rokov. Je to však vo vysokej miere zapríčinené tým, že ich finančné ohodnotenie rastie rýchlejšie, ako pri zvyšku populácie. Títo pracovníci totiž dostávajú podobný a dokonca aj rovnaký plat, ako ich kolegovia – mileniáli či "Husákové deti".

„Tradične boli novoprijatí zamestnanci ohodnotení menej z dôvodu nedostatku skúseností. No aktuálne sa pracovníci z generácie Z môžu pochváliť čoraz preferovanejšími skúsenosťami – marketing na sociálnych sieťach je pre nich prirodzený, rovnako ako programovanie a iné IT zručnosti. Aj z tohto dôvodu im čoraz viac firiem ponúka vysoký nástupný plat, často krát porovnateľný so mzdami, ktoré majú ich dlhoroční kolegovia,“ vysvetľuje aktuálnu situáciu prezidentka Asociácie personálnych agentúr (APAS) Zuzana Rumiz.

Zamestnávateľia musia súťažiť, aby prilákali špičkové talenty

Avšak čo sa týka lojality, tam je to už rozhodne iné: až 56 percent 18-24-ročných ľudí plánuje zmeniť svoje zamestnanie už v budúcom roku. Práve táto kombinácia vedie firmy k tomu, aby im neúmerne zvyšovali platy už len z dôvodu udržania si ich. „Je potrebné si uvedomiť, že Generácia Z necíti potrebu sa dlhodobo viazať na jedno miesto či jedného zamestnávateľa. Chce nabráť čo najviac skúseností z rôznych pozícií,“ komentuje odborníčka.

Dlhoroční pracovníci sú kvalifikovaní aj efektívnejší

Medzera medzi finančným ohodnotením pracovníkov s krátkymi a dlhoročnými skúsenosťami sa tak čoraz viac znižuje. Aj interné prieskumy personálnych



agentúr združených pod APAS ukazujú, že firmy zabúdajú na dlhoročných zamestnancov. Potvrdzujú to tiež analýzy zo zahraničia - napríklad štúdia Labor IQ skúmala 20 000 rôznych pracovných pozícií a zistila, že mzdy nových zamestnancov sú v priemere o 7 % vyššie, ako ich kolegov na rovnakých miestach, ktorí v danej firme pracujú už niekoľko rokov. V prípade sektorov IT, financií a marketingu dokonca tento rozdiel predstavoval takmer 20 %.

Niet sa čo čudovať, že len 37 percent zamestnancov sa domnieva, že sú odmeňovaní primerane. To má za následok nízku mieru lojality, angažovanosti aj tímovej spolupráce u dlhoročných pracovníkov. Zaujímavé je, že až 68 % zamestnancov by zmenilo svoju prácu a prešlo by

k zamestnávateľovi, ktorý by im ponúkol väčšiu transparentnosť v odmeňovaní. „V súčasnej kríze určite nie je dobré, ak sa zabúda na dlhoročných pracovníkov. Okrem toho, že sú kvalifikovaní a vyznajú sa vo svojom odbore, vyžaduje sa od nich aj vyšší výkon, ako od nových kolegov, ktorí sa len začínajú a spoznávajú fungovanie a procesy vo firme. Je potrebné si uvedomiť, že v dnešnej dobe je zo zákona zavedená transparentnosť poskytovaných miezd, a preto nie je pre vašich zamestnancov vôbec ťažké zistiť si, aké sú aktuálne ponúkané mzdy v ich oblasti,“ radí Zuzana Rumiz.

(red.)

Foto: [Freepik.com/drobotdean/master1305](https://www.freepik.com/drobotdean/master1305)

Tipy, ako si udržať lojálnych pracovníkov

Výška mzdy je stále jedným z kľúčových rozhodovacích mechanizmov na to, či človek má o danú pozíciu záujem a či v práci zostane. Ďalšími sú tiež iné finančné a nefinančné benefity, no pre kvalifikovaných odborníkov je dôležitý aj príjemný kolektív a hodnoty firmy.

Asociácia personálnych agentúr Slovenska preto pripravila niekoľko odporúčaní pre odborníkov z HR a ľudských zdrojov, ako zmierniť odchod zamestnancov a udržať si najodddanejších a často krát najefektívnejších kolegov:

- Identifikujte problémové oblasti a riešte ich ako prvé. Dlhoroční pracovníci sú voči firme lojálni a preto si zaslúžia

vyššiu starostlivosť.

- Uvedomte si, že udržanie si pracovníka stojí firmu menej, ako prijatie nového – nielen z finančného, no tiež z časového hľadiska.
- Zaistite, aby ste ponúkali férový a konkurencieschopný plat, pravidelne porovnávajte mzdy svojich tímov s aktuálnym vývojom na trhu.
- Ak nie je možné zvýšiť mzdu, skúste poskytnúť nefinančné benefity vo forme flexibilného pracovného času, hybridnej práce alebo práce na home office. Zaujímavé tiež môže byť kariérne ohodnotenie a profesijný rast v zamestnaní.
- Robte si zamestnanecké prieskumy spokojnosti a snažte sa neustále zlepšovať firemnú kultúru.

- Myslite na to, že ľudia chcú okrem férového ohodnotenia aj to, aby ste si ich cenili – dajte im to vedieť.
- Aby ste naďalej udržali lojalitu, no tiež angažovanosť a aktívnosť pracovníkov vo firme, odporúča sa neustále s tímom pracovať – zabezpečiť, aby si rozvíjali svoje zručnosti, osobnostne rástli. Nezabudnite tiež podporovať firemného ducha, zlepšovať energiu v tíme a jeho súdržnosť.
- Ľudia chcú vyvážený pracovný a osobný život – hlavne prácu, ktorá dáva zmysel, zamestnanie, v ktorom vládne pohoda a rešpekt, no tiež kolektív, na ktorý sa môžu tešiť. Ak im toto poskytnete, radi pre vás budú pracovať.