

ZAPOŠLJAVANJE I ZADRŽAVANJE TALENATA



NA
HIBRIDNOM
RADNOM MESTU

ZAPOŠLJAVANJE I ZADRŽAVANJE TALENATA NA HIBRIDNOM RADNOM MESTU

Nema sumnje da je **hibridno radno okruženje** tu da ostane. Istraživanje „*Budućnost rada: Hibridni model rada*“, kompanije Accenture za 2021.godinu, pokazalo je da je **63%** kompanija sa visokim rastom već usvojilo radni model „produktivnost bilo gde“ i da **83%** radnika preferira hibridni model rada.

Preduzeća svih veličina doživljavaju nedostatak radne snage zbog čega se menadžeri nadmeću za talentovane radnike na nestabilnom i sve pokretnijem tržištu rada. Pametni menadžeri znaju da se njihov posao ne završava kada takav pojedinac prihvati ponudu i dogovori datum početka. Zadržavanje ovih sjajnih zaposlenih duži niz godina zahteva isto toliko veštine i truda koliko kompanija ulaže u proces zapošljavanja.

Kao vaš pouzdani partner u obuci prodaje i razvoju liderstva, Sandler bi želeo da podeli nekoliko saveta koji će vam pomoći da **zaposlite** i **zadržite** talente u današnjem hibridnom radnom okruženju. Znamo da su uspešno zapošljavanje i zadržavanje neraskidivo povezani kako bi se sprečilo da talenati uđu, ali vrlo brzo i odu kod vaše konkurencije. Svi dole navedeni saveti mogu se lako primeniti u svim okruženjima, direktnim-licem u lice, na daljinu ili hibridnim.

Ali hajde prvo da se pozabavimo ovim problemom koji je očigledno prisutan, ali se izbegava kao tema za diskusiju: **Zašto zaposleni napuštaju kompaniju?**

Iako je iskustvo svakog zaposlenog jedinstveno, postoje neke univerzalne problematične oblasti koje uzrokuju da visoko produktivni radnik postane nezadovoljan i na kraju napusti kompaniju:

- Neefikasan **onboarding**
- Neprilagođena **obuka**
- Loše uvođenje u **kulturu i procese** kompanije
- Sporadične ili nepostojeće **ocene i povratne informacije**

Zaključak: Nije uvek u pitanju plata; to su drugi faktori koji podstiču zaposlene da traže drugi posao.

Dakle, hajde da sada pređemo na pitanje pronalaženja tih dijamantata za zapošljavanje i poliranje da bi godinama blistali kao produktivni, uspešni zaposleni.

5 SAVETA ZA ZAPOŠLJAVANJE VRHUNSKIH TALENATA

SAVET #1

ODRŽAVAJTE LAGER KVALIFIKOVANIH KONTAKATA PUNIM POTENCIJALNIM KANDIDATIMA

Nemojte čekati vreme kada budete morali da zaposlite nekoga, a da pre toga niste počeli da tražite talente. Stručnjaci za zapošljavanje preporučuju da menadžeri potroše najmanje 10% svog vremena na regrutovanje. Povežite se na LinkedIn-u sa bivšim kolegama, kolegama sa fakulteta i drugim poslovnim saradnicima. Obavestite ih o vrsti talenta koja je potrebna vašoj kompaniji i nemojte se plašiti da tražite preporuke. Takođe, pozovite zaposlene da preporuče svoje talentovane prijatelje i saradnike da se pridruže timu vaše kompanije.



SAVET #2

OSIGURAJTE DOSLEDNOST I PRAVIČNOST U PROCESU INTERVJUISANJA

Težite procesu intervjuisanja koji **uklanja svaku moguću pristrasnost** kako bi se kandidati mogli proceniti na osnovu njihovih **sposobnosti**. Napravite upitnik koji će svaka osoba u timu za zapošljavanje pitati potencijalnog kandidata i obezbediti matricu bodovanja za svakog člana tima da oceni odgovore kandidata na određenoj skali (npr. 1-5 gde je 5 najviši nivo kompetencije). Na taj način, kada se članovi tima sastanu da razgovaraju o kvalifikacijama kandidata pre nego što se sastanu sa njima licem u lice, oni mogu da uporede rezultate odgovora koje je kandidat dao na svako pitanje. Ako svaki član tima postavlja različita pitanja, proces postaje potpuno subjektivan bez osnova za poređenje. Neka stvari budu relativno jednostavne i nemojte dodavati slojeve složenosti.

SAVET #3

SA KANDIDATIMA ZA POSAO BUDITE TRANSPARENTNI O PROCESU ZAPOSŁJAVANJA

Radnici sa najboljim učinkom će ceniti da unapred dobiju detalje o procesu zapošljavanja vaše kompanije, tako da će znati šta mogu da očekuju. Obavestite ih da će im biti predložen neki scenario iz stvarnog sveta i da ćete ih pitati kako bi rešili problem. Nema mnogo stvari u životu koje su stresnije od intervjua za posao, i **ne želite da se vaši najbolji kandidati osećaju prevarenim**. Ako vaša kompanija daje psihometrijski test, podelite rezultate sa kandidatom. Čak i ako ne dobiju poziciju, ispričaće drugima o sjajnom iskustvu koje su imali sa vašom kompanijom.

SAVET #4

KORISTITE ASESMENTE KAO ALAT ZA PROCENU KANDIDATA

Sandler preporučuje da kandidati koji prođu prvi krug pregleda biografije polažu test za procenu-asesment pre nego što ih upoznate lično ili online preko Zoom-a ili slične platforme. Svaki asessment treba da bude usklađen sa određenim profilom posla za poziciju koju želite da popunite. Na tržištu postoji mnogo profesionalnih alata za procenu, kao što su:

- **Extended DISC:** Ovaj paket online DISC asesmenta identifikuje individualni DISC stil. Rezultati su prilagođeni jedinstvenim potrebama i preferencijama vaše kompanije na osnovu širokog izbora radnih uloga. Sandler i Extended DISC su strateški partneri više od 10 godina.
- **Harver:** Harver asessmenti vam pomažu da zaposlite prave ljude, pokrenete razvoj karijere i razvijete buduće lidere tako što ćete identifikovati 32 različite kompetencije ponašanja i gde se svaka osoba rangira za njih. Ove kompetencije se zatim mogu koristiti za određivanje podobnosti za posao, planove za poboljšanje učinka, buduću obuku i potencijal za napredovanje.

Saznanje da osoba ima pravo obrazovanje i iskustvo jednostavno nije dovoljno da se proceni njena efikasnost, ambicija i nagon. Asessmenti su dizajnirani da **uklone nagađanje u vezi sa tim važnim nematerijalnim dobrima**.

SAVET #5

PRIHVATITE ASINHRONE VIDEO INTERVJUE DA UŠTEDITE VREME

Ono što daje perspektivu i nadu posle pandemije je spoznaja da se efikasno zapošljavanje može lako obaviti u hibridnom radnom okruženju. I menadžeri i kandidati mogu imati koristi od **fleksibilnosti asinhronih video intervjua** kao dela procesa zapošljavanja. Pošaljite najboljim kandidatima neka pitanja na osnovu njihovih rezultata iz asesmenta i zamolite ih da zabeleže svoje odgovore. Kandidati se osećaju spremnije i mogu da snime u vreme kada njima odgovara. Menadžeri mogu poslati elektronskom poštom linkove do snimaka članovima tima za zapošljavanje da ih gledaju prema sopstvenom rasporedu. Oni koji imaju najbolji rezultat mogu biti pozvani na intervju uživo licem u lice ili intervju preko Zoom-a sa timom. Ovde svi dobijaju!

5 SAVETA ZA ZADRŽAVANJE VRHUNSKIH TALENATA

SAVET #1

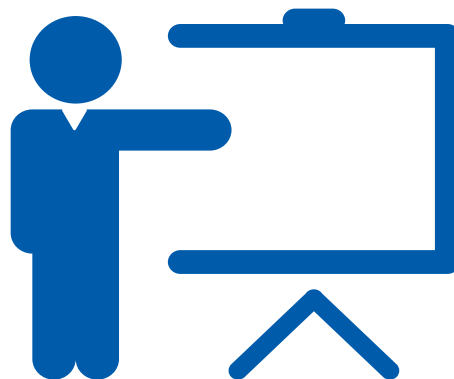
OBJASNITE ONBOARDING PROCES VAŠE KOMPANIJE

Kao što je gore pomenuto u savetu o transparentnosti zapošljavanja, podelite sveobuhvatan onboarding proces (proces uključivanja) vaše kompanije sa kandidatom kako bi tačno znao šta da očekuje prvog dana/nedelje/meseca posla. Novi zaposleni žele da znaju **kako je njihova pozicija uskladena sa misijom, strategijama i ciljevima kompanije**. Nasuprot tome, menadžeri treba da teže da razumeju ciljeve i težnje novog zaposlenog za rastom. Ako novozaposleni oseti da su ga šef i saradnici ostavili samog ubrzo nakon što se pridruži kompaniji, on neće steći neophodno znanje i zajednička ponašanja kako bi postao efikasan član tima.

SAVET #2

NAPRAVITE PLAN OBUKE I RAZVOJA I SPROVEDITE GA

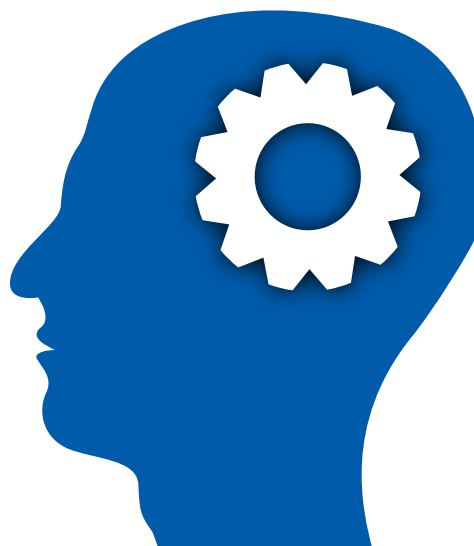
Sandler preporučuje uspostavljanje obrasca za obuku i razvoj kako bi novozaposleni uvek učio nove stvari o kompaniji i poslu. Merenje učinka na tom putu važno je za nove zaposlene da znaju gde uspevaju i šta sledi na putu njihove karijere. Menadžeri će možda želeti da naprave individualni nedeljni dokument za presek stanja sa novim zaposlenim. Zajedno, menadžer i zaposleni mogu pratiti i meriti učinak u različitim intervalima na osnovu indikatora o kojima je bilo reči na početku. Na svakom sastanku koji prati evoluciju zaposlenog, menadžeri treba da ga pitaju: „**Šta mislite kakav vam je učinak prema ovim pokazateljima?**“ Ovo je odlična tehnika povratnih informacija koja obezbeđuje strukturu za dvosmerni dijalog u procesu obuke i razvoja..



SAVET #3

OBUČITE DOBRE MENADŽERE DA BUDU DOBRI TRENERI (POSTOJI VELIKA RAZLIKA!)

Na početku rada novog zaposlenog u kompaniji, šef treba da deluje u menadžerskoj funkciji kako bi nadgledao obaveze na poslu i u potpunosti integrisao novog zaposlenog u dinamiku tima. Kako zaposleni stiče više iskustva i veština kako bi postao vrhunski radnik u firmi, **dobar menadžer mora da pređe u ulogu trenera**. Veteranima u timu je potrebno stalno vođstvo i ohrabrenje trenera da bi bili motivisani i da bi se osećali cenjenim, ali im nije potreban ili ne žele mikromenadžment. Nikada nemojte zaboraviti da su vaši najbolji zaposleni i najbolji potencijalni zaposleni vaših konkurenata.



SAVET #4

UKLJUČITE NOVE ZAPOSLENE U KULTURU KOMPANIJE

Više nego ikada ranije, ljudi žele da rade za kompanije koje podržavaju kulturu **saradnje, inovacija i socijalne pravde**. Ovo se posebno odnosi na milenijalce i generaciju Z. Kompanije koje ostvaruju svoju misiju i viziju autentičnošću smatraju se veoma poželjnim mestima za rad i dugu karijeru. Uključite nove zaposlene rano u kulturu kompanije i oni će postati korporativni navijači koje ne mogu da zamisle da rade bilo gde drugde.

SAVET #5

PROSLAVITE POSTIGNUĆA SVOJIH ZAPOSLENIH

Dajte komplimente kada su zasluženi. Zaposleni koji rade na daljinu često se mogu osećati izolovani od svojih šefova i saradnika, tako da menadžeri moraju da ulože dodatni napor da **pokažu svoju zahvalnost za dobro obavljen posao**. Iskreno hvala ili iskrene čestitke mogu uveliko pomoći da vaši najproduktivniji zaposleni ne ažuriraju svoje biografije.

NA KRAJU

Sandler je posvećen tome da vam pomogne da pronađete, zaposlite i zadržite vrhunske talente na današnjem hibridnom radnom mestu. Posetite serbia.sandler.com da biste saznali više ili nas **kontaktirajte**.

O SANDLERU



Sandler Training je svetski lider u programima obuke za razvoj prodaje za prodavce u malim, srednjim i velikim preduzećima, kao i samostalne preduzetnike i nezavisne konsultante. Pružajući oko 92.000 sati obuke godišnje, Sandler se specijalizovao za rešavanje složenih poslovnih izazova kroz proverene sisteme za komunikaciju, razvoj i motivisanje ljudi.