

Gdy pracownik odchodzi z firmy z powodu swojego szefa

2015-12-28

Jakie są najczęstsze powody rezygnacji z pracy? Pewnie niskie wynagrodzenie lub złe warunki zatrudnienia. Może brak możliwości rozwoju albo słaby system motywacji? Jednak w dużej mierze główny powód siedzi na fotelu za drzwiami z napisem team leader, kierownik, dyrektor. Dlatego też pracownicy częściej niż z firmy odchodzą od szefa.

Prawdopodobnie szefowie nie usłyszą tego od zwalnających się pracowników, którzy znajdą wiele innych argumentów. Część z nich jest tylko konsekwencją zupełnie innego problemu, polegającego na złych relacjach z bezpośrednim przełożonym. O trudnym współzyciu z szefostwem powstało wiele anegdot, powiedzeń, a nawet filmów. Badania potwierdzają, że postawa szefa lub managera rzeczywiście może doprowadzić do sytuacji, w której z firmy będą znikać pracownicy.

Przychodzi się do firmy, odchodzi od szefa

Według badań brytyjskiej firmy Approved Index [1] przeprowadzonych na grupie 1374 zatrudnionych w Wielkiej Brytanii osób, wielu pracowników odeszło z pracy właśnie z powodu przełożonego. 42 proc. ankietowanych było niezadowolonych ze swojego szefa, co skłoniło ich do zmiany zatrudnienia. 44 proc. pracowników wprost przyznało, że nie lubi swojego przełożonego, a 30 proc., że ich szef jest złym managerem. Co ciekawe, najmniej lubiani szefowie działają w branżach podróże i turystyka, marketing i PR oraz rachunkowość. Natomiast największym zaufaniem pracowników cieszą się **managerowie z branży HR**.

Zapytaliśmy konsultantów [firmy rekrutacyjnej TEST](http://www.testhr.pl/pl/o-firmie,2,show,article.html "Firma rekrutacyjna i agencja doradztwa personalnego TEST") [2], co oznacza dla kadry zarządzającej, popularne powiedzenie, że "przychodzi się od firmy, a odchodzi od szefa". Okazuje się, że pracodawcy oraz działy HR bardzo coraz częściej dbają o dobro personelu podejmując różne "twarde" działania. Chodzi tu np. o narzędzia motywacyjne, systemy wynagradzania, ustalone świadczenia pozapłacowe i strategie motywacyjne. To wszystko, czyli tzw. marka dobrego pracodawcy, może okazać się bezwartościowe, gdy pracodawca nie jest dobry w codziennych relacjach. Polityka kadrowa firmy może wyglądać korzystnie i zachęcająco, ale jeśli pracownik każdego dnia musi zmagać się z porywczym i stresującym przełożonym lub nieodpowiedzialnym czy niekompetentnym managerem.

Sygnaty zwiastujące katastrofę

Pogarszające się relacje z bezpośrednim przełożonym przynoszą dwojakie skutki: wywołują stres oraz spadek zaangażowania pracowników. Kierownik o trudnym charakterze, pracocholik, który nastawiony jest wyłącznie na zysk dla niektórych pracowników może być nie do zniesienia, a kontakt z taką osobą wywołuje stres. Podobnie skutkuje działalność managera-lekkoducha, źle zarządzającego organizacją pracy lub zupełnie nie dbającego o cele firmy. Z danych organizacji OECD na podstawie raportu Employment Outlook 2014 wynika, że Polska zajmuje trzecie miejsce pod względem najbardziej zestresowanych pracowników. Aż 53,2 proc. badanych odczuwa długotrwałe poddenerwowanie w pracy. Wśród stresogennych czynników wymienia się błędy w zarządzaniu: m.in. presję czasową, wyśrubowane normy, rozszerzane zakresu obowiązków lub zły klimat w pracy. Jak wynika z cytowanych wcześniej badań nawet w Anglii błędne zarządzanie jest problemem: 40 proc. Brytyjczyków zapytanych o to, dlaczego nie lubią swoich managerów, przyznało, że są przez nich przepracowani. Stres, złe relacje z przełożonym lub chaotyczna organizacja pracy w konsekwencji prowadzą do spadku zaangażowania w wykonywane obowiązki, a stąd już niedaleka droga do zmiany zatrudnienia.

Budowanie dobrych relacji

Bezpośredni przełożeni mają ogromny wpływ na odwrócenie tej sytuacji. Zarówno badania w Wielkiej Brytanii, jak i prowadzone w Ameryce przez Instytut Gallupa [3] potwierdzają, że managerowie mogą wpływać na zwiększanie motywacji do pracy swoich przełożonych. Jak tego dokonać? Przede wszystkim warto zacząć od rozpoznania problemów personalnych. Służą temu np. badania satysfakcji pracowników [4] lub oceny okresowe, które pomagają przeprowadzić firmom agencja doradztwa personalnego Advisory Group TEST Human Resources. Dzięki takim wywiadam pracodawca rozpoznaje, co trapi podwładnych, a to pozwoli mu odpowiednio wcześniej zareagować. Niezmiernie ważne jest budowanie przyjaznych relacji i atmosfery otwartości. Według badań Gallupa pracownicy, którzy zgodzili się ze stwierdzeniem: "Czuję, że mogę zwrócić się do mojego managera z każdym pytaniem", byli bardziej zaangażowani (54 proc.) niż ci, którzy nie utożsamili się z tym zdaniem (1 proc. zaangażowanych). Szefowie powinni również przykuć większą uwagę do właściwego zarządzania czasem i organizacją pracy. 69 proc. badanych odczuwało zaangażowanie, gdy ich managerowie pomagali im wyznaczać cele, a potem je osiągać. Z raportów wynika, że pracownicy lubią być doceniani i są bardziej zmotywowani, gdy kierownicy skupiają się na ich mocnych stronach oraz pozytywnych cechach charakteru.

Stworzenie atrakcyjnych warunków pracy, zadbanie o konkurencyjne wynagrodzenie i [rozwój pracowników](http://www.testhr.pl/pl/development-centre,22,show,article.html "Rozwój pracowników - Development Centre - TEST") wcale nie musi sprawić, że zwiążą się oni z firmą na dłużej. Na współczesnym rynku pracy są to niezmiernie istotne czynniki, ale nic nie zastąpi dobrych relacji z bezpośrednim przełożonym.

Przypisy:

-
- [1] <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2015/08/25/almost-half-of-workers-have-left-a-job-because-of-a-bad-boss-survey-finds.aspx>
 - [2] <http://www.testhr.pl/pl/o-firmie,2,show,article.html>
 - [3] http://www.gallup.com/businessjournal/182321/employees-lot-managers.aspx?g_source=to%20get%20away%20from%20their%20manager&g_medium=search&g_campaign=til-es
 - [4] <http://www.testhr.pl/pl/badania-satysfakcji-i-nastrojow,102,show,article.html>