

Nem feltétlenül a fizetés miatt mond fel egy munkavállaló

Amikor valaki felmond, általában arra gondolunk, vagy azt a leegyszerűsített választ kapjuk az éppen távozó kollégánktól, hogy nem volt elégedett — vagy a fizetésével, vagy a főnökével. E két gyakran emlegetett tényezőnél azonban érdemes mélyebbre ásni mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak, ha meg akarják érteni, milyen mozgatórugói lehetnek annak, ha valaki elhagy egy munkahelyet.

Király Zsolt egyetemi docens, a Budapesti Metropolitan Egyetem (METU) HR szakjának vezetője szerint mindenekelőtt fontos tisztázni, hogy ha valaki elhagyja a munkahelyét, az a munkáltató szervezet és a munkavállaló felelősségéből egyaránt fakadhat. Míg előbbi esetben a tisztelet hiánya, utóbbi esetben az önismeret hiánya, vagy alacsony foka a legfőbb forrása a felmondásnak.

Erre különösen érdemes odafigyelnie a munkaadónak

A tisztelet hiánya alatt számos dolog érthető, például az, hogy a szervezet nem értékeli az adott személyt eléggé ahhoz, hogy a toborzás-kiválasztás folyamata során őszinte legyen vele és így egy, a valóságnál szebb képet fest magáról vagy a betöltendő pozícióról. Az adott személy így végül nem fogja tudni mire vélni a különbséget a mindennapokban és csalódottan távozik. Szintén a tisztelet témakörébe esik, ha a munkatárs úgy érzi, nem ismerik el és becsülik meg kellőképpen a munkáját anyagilag és erkölcsileg. Hasonló élmény a munkavállaló számára továbbá, ha a munkaadók nem állnak kíváncsian és nyitottan hozzá és a benne rejlő potenciálhoz, illetve nem adnak lehetőséget képességei kiaknázására.

Betöltött pozíciótól függetlenül hozzájárulhat a felmondáshoz az is, ha az adott személy úgy érzi, a szervezet nem értékeli eléggé ahhoz, hogy bevonja a céges folyamatokba, kikérje a véleményét vagy meghallgassa meglátásait — holott ez a hierarchia minden szintjén erősítheti az elköteleződést. Gyakori oka a munkahelyelhagyásnak az is, ha a munkatárs azt tapasztalja, hogy munkahelyén nem látják benne az embert, vagyis azt, hogy a szakmai tevékenységén kívül van az életének egyéb fontos területe is.

Önismereti kérdésekre is rávilágíthat a felmondás

A METU docense szerint a munkahelyelhagyás kérdését a munkavállalók szempontjából is érdemes megvizsgálni. *„A munkavállalói oldalon az önismeret hiányában, illetve alacsony fokában érdemes keresni a válaszokat. Elégedetlenséghez vezet, ha az adott személy nem tudja meghatározni, hogy melyek az ő motivátorai, vagyis, hogy mik azok a belső erők, amelyek mozgatják őt — például alkotni, szabadnak lenni, minőségi légkörben dolgozni vagy hatni másokra”* — mondja Király Zsolt. Ha az adott személy nem ismeri önmagát, hamis képet festhet önmagáról, amely számos irracionális elváráshoz, végül pedig kölcsönös elégedetlenséghez fog vezetni. *„Általános tapasztalatok alapján a magyar önéletrajzok 70-80 százaléka hazugságra vagy csúsztatásra épül, amelyben komoly tényező az önismeret alacsony foka is”* — tette hozzá Király Zsolt.

Az is előfordulhat, hogy a munkavállaló alul- vagy felülértékeli önmagát. Ebből adódóan olyan feladatkört is elvállalhat, amelyről aztán kiderül, hogy egyáltalán nem neki való, vagy nem érzi benne jól magát. Ugyancsak ebbe a problémakörébe tartozik, hogy kellő önismeret nélkül a munkavállaló nem fogja tudni felmérni és kifejezni, hogy mely értékekkel tud azonosulni és melyekkel nem.

Nem érdemes csak fizetéssel maradásra bírni az embereket

Király Zsolt szerint hiba azt gondolni, hogy csak a versenyképes bér miatt bárki is egy adott szervezetnél marad közép- vagy hosszútávon, mint ahogyan az is, hogy valakit csak a béremeléssel maradásra lehet bírni. *„A béremelés olyan, mint a függőséget okozó szerek, vagyis mindig egy újabb adag kell az idő előre haladtával. A kétszámjegyű emelés alatti mérték a munkavállaló ingerküszöbét már nem éri el, és számos kutatás bizonyítja, hogy nagyjából csak 3-6 hónap a hatása egy béremelésnek, utána újból felszínre jönnek a korábbi problémák”* — tette hozzá a szakértő.

Tényező lett a home office is

A koronavírus-járvány óta számos vállalat tért át a teljes home officera vagy a hibrid munkavégzésre, amelynek következtében már a távmunka lehetősége is a munkahelyválasztás egyik központi tényezőjévé vált. *„Sok esetben az egyébként sikeres kiválasztási folyamatok, illetve megállapodások is elbukhatnak csak ezen az egy ponton. Éppen ezért érdemes a szervezeteknek mérlegelni a home office lehetőségét azon munkakörökben, ahol értelmezhető, méghozzá az általános, illetve ágazati, vagy térségi szinten tapasztalható trendek alapján”* — javasolja a docens.

Megelőzhető a nagy fluktuáció?

„Egységes, mindenhol alkalmazható stratégiák nincsenek, hiszen eltérő szervezeti méretről, döntéshozatali mechanizmusokról, munkafolyamatokról, szervezeti kultúráról, pszichológiai biztonságról és nem utolsósorban személyekről van szó” — mondja Király Zsolt. Vannak viszont olyan tényezők, amelyeket a szakértő szerint minden munkaadónak érdemes figyelembe vennie. Fontos, hogy a szervezetről és az azon belüli karrierlehetőségekről a toborzás-kiválasztás során ne hangozzanak el félrevezető gondolatok. Kritikus pont továbbá, ha a munkavállaló közvetlen vezetője kifogásolható módon vagy egyáltalán nem kommunikál a munkatársakkal. A munkaelhagyás szempontjából a tervezésbe, céges folyamatokba való bevonás és a pszichológiai biztonság, valamint a munkavállalók motivátorainak figyelembevétele is kulcsfontosságú szempontnak számít, ha a munkaadó hosszú távon is szeretné megtartani a munkavállalót.

###

További információ:

Varga Dóra
+36 1 920 1817
+36 30 857 8179
dvarga@noguchi.hu

A Budapesti Metropolitan Egyetemről

A Budapesti Metropolitan Egyetem (METU) Magyarország legnagyobb magánkézben lévő felsőoktatási intézménye. A METU-n 2 karon, 4 fő képzési területen folyik képzés: kommunikáció, üzlet, turizmus és művészet. A folyamatosan bővülő magyar és angol nyelvű kínálatban jelenleg 35 alapszak, 33 mesterszak, 15 szakirányú továbbképzés és 7 felsőoktatási szakképzés közül választhatnak az egyetem iránt érdeklődők. A Metropolitannek jelenleg több, mint 6000 hallgatója van, közel 1000 külföldi diákkal a világ 90 országából.

Az intézmény 2001 óta meghatározó és dinamikusan fejlődő szereplője a hazai felsőoktatásnak és immár a kelet-közép európai régióknak is. Jelenleg 5 kontinensen közel 200 külföldi intézménnyel tart fenn. A METU myBRAND oktatási módszertanával hazánkban elsőként alakította át oktatási modelljét a nemzetközi felsőoktatási trendekhez illeszkedő portfólió alapú képzési rendszerré. Oktatása folyamatosan megújuló módszerekre épül, amelyet nemzetközi tapasztalattal rendelkező oktatók és inspiratív, innovatív

környezet támogat, ezzel felkészítve a hallgatókat a változó munkaerőpiaci igényekre hazai és nemzetközi szinten egyaránt.