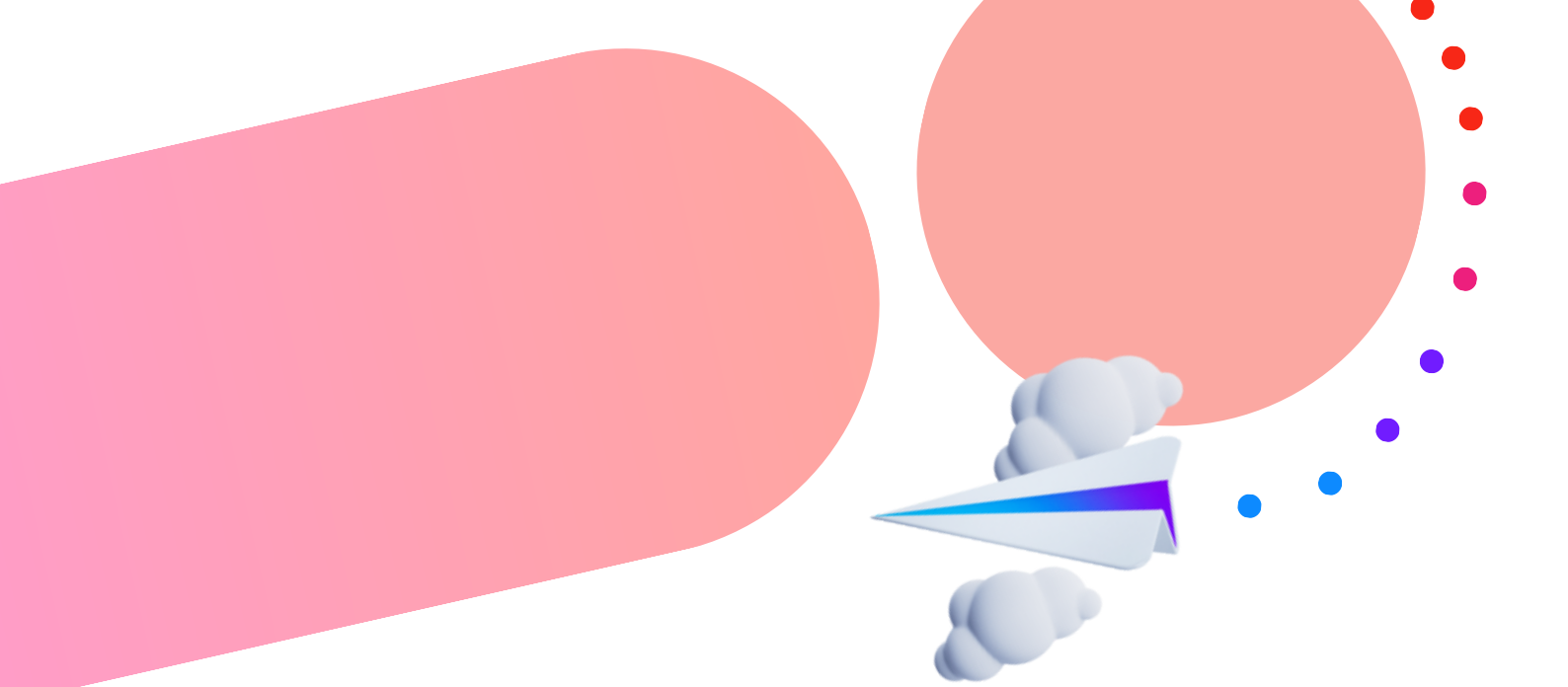


ТЪЛКУВАНЕ НА ПОВЕДЕНИЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НИ



От интервюто за работа, през конфликтите
и проблемите в офиса, до напускането



Съдържание

Въведение	3
1. Психологически фактори при набирането на персонал	4
1.1. Психически и емоционални признаци, които да наблюдавате у кандидата	5
1.2. Ценностната система: Основа на лоялността и етиката на служителите	6
2. Промени в поведението на служителите ни. Какво означават?	8
2.1. Кога се появяват поведенческите промени?	9
2.2. Разбиране на значението на промените в поведението	10
2.3. Как да подкрепите служителите, които се сблъскват с лични проблеми или проблеми на работното място	11
3. Конфликти на работа? Какви са причините и как да ги разрешим?	13
4. Загуба на таланти: Как да разберем истинските причини за напусканията на служителите и да коригираме проблемите на работното място	16
4.1. Защо служителите напускат?	17
4.2. Как да откриете недоволството на служителите, преди да напуснат	17
4.3. Ефективна стратегия за задържане на служителите	18
4.4. Ключови въпроси за интервюто за напускане и какво означават отговорите	19
○ БОНУС: Безплатен шаблон за "exit interview"	19
4.5. Как да използвате данните от интервюто при напускане, за да подобрите задържането на служители	20

Въведение



Съвременното работно място се развива, а заедно с него и предизвикателствата пред специалистите по човешки ресурси и собствениците на фирми. За да изградят процъфтяваща организация, лидерите трябва да се научат да идентифицират ранните предупредителни знаци за неангажираност, да разрешават ефективно конфликтите на работното място и да създават среда, в която служителите се чувстват ценени и подкрепяни.

Този наръчник предоставя практически поглед върху ключовите предизвикателства при работата с хора, като предлага сценарии от реалния свят, приложими стратегии и експертни съвети, за да помогне на бизнеса да се справи с често срещаните проблеми на работното място.

Този електронен наръчник е задължително четиво за специалистите по човешки ресурси, собствениците на фирми, ръководителите на екипи и всички, които отговарят за управлението на хора. Независимо дали наемате нови таланти, справяте се с конфликти на работното място или се опитвате да намалите текучеството, стратегиите, описани в наръчника, ще ви снабдят с инструментите за изграждане на по-силна и по-здрава работна среда.

Служителите ни са най-големият ни актив. Нека се научим как да ги подкрепяме, задържаме и да им даваме повече възможности.

1. Психологически фактори при набирането на персонал

Наемането на подходящия кандидат не се състои само в оценка на техническите умения или професионалния опит - то е свързано с разбиране на неговите **психологически характеристики, емоционална интелигентност и ценностна система**. Начинът на мислене, способността за справяне със стреса и съответствието с ценностите на компанията могат да окажат значително влияние върху хармонията и ефективността на работното място.

Пренебрегването на психологическите фактори при набирането на персонал може да доведе до **междучелностни конфликти, нисък морал в екипа и дори до рискове за сигурността**, ако служителят няма интегритет или професионална етика. В тази глава са разгледани ключови психични признаци, които трябва да се наблюдават по време на интервютата, как да се оценява ценностната система на кандидата и защо психологическата съвместимост е от решаващо значение за дългосрочния успех на екипа.



1.1. Психически и емоционални признаци, които да наблюдавате у кандидата

По време на интервюто специалистите по човешки ресурси и собствениците на фирми трябва да оценяват не само вербалните отговори - те трябва да наблюдават и **невербалните сигнали, емоционалните реакции и мисловните процеси**, които показват истинската личност на кандидата. Ето кои са основните области, върху които трябва да се съсредоточите:

Емоционална стабилност и управление на стреса

✦ **Защо това е важно:** Служителите, които се борят с емоционалния контрол, могат да реагират импулсивно под натиск, което се отразява на екипната динамика и вземането на решения.

🔍 **За какво да внимавате:**

- ✓ Запазва ли кандидатът самообладание, когато му се задават предизвикателни въпроси?
- ✓ Как говори за минали конфликти или стресови ситуации на работното място? Огорчени ли са, прекалено отбранителни ли са, или са ориентирани към намиране на решения?
- ✓ Поддържат ли зрителен контакт и стабилен език на тялото, или проявяват признаци на тревожност (сметене, избягване на зрителен контакт, прекомерно изпотяване)?

✓ **Положителни индикатори:** Реагира спокойно, признава предизвикателствата без излишна негативност и се фокусира върху решенията, вместо да обвинява другите.

🚩 **Червен флаг:** Става видимо раздразнителен, избягва да отговаря на трудни въпроси или се изказва негативно за всички предишни работодатели.



Социална интелигентност и съвместимост с екипа

✦ **Защо е важно:** Кандидат, на когото липсва социална интелигентност, трудно ще си сътрудничи, което води до недоразумения, напрежение или токсичност на работното място.

🔍 **За какво да внимаваме:**

✓ Как описват предишния си опит в екипа? Признават ли на екипа си заслугите за успехите или се фокусират само върху себе си?

✓ Проявяват ли уважение и интерес към другите по време на интервюто, или доминират в разговора и отхвърлят мнението?

✓ **Положителни индикатори:** Говори положително за работата в екип, демонстрира умения за слушане и цени различните гледни точки.

▶ **Червени знамена:** Често критикува бивши колеги, изглежда пренебрежително към различните мнения или се затруднява да опише някакви примери за екипна работа.

1.2. Ценностната система: Основа на лоялността и етиката на служителите

Един от най-силните прогнозни фактори за дълголетие на служителите и хармонията в екипа е тяхната **ценностна система**. Служителите със слаби ценности често предизвикват конфликти, сплетничат, възможно е дори да си позволят да изнасят фирмена информация или да саботират екипната работа. **Наемането на човек без етична съгласуваност може да навреди на фирмената култура, да намали доверието между служителите и дори да създаде рискове за сигурността.**

Как да оценим ценностната система на кандидата?

✓ **Симулирайте етичните дилеми:**

Въпрос за пример: „Сблъскали ли сте се някога със ситуация, в която е трябвало да изберете между политиката на компанията и това, което смятате за правилно? Как се справихте с това?“

Защо? Техният отговор разкрива почтеност и вземане на решения, основани на принципи, а не на лична изгода.

✓ **Анализирайте тяхната дефиниция за успех:**

Въпрос за пример: „Как определяте успеха в работата?“

Защо? Кандидатите, които се фокусират само върху парите, повишенията или личните постижения, може да нямат ценности за работа в екип, докато тези, които наблягат на сътрудничеството, въздействието и дългосрочния растеж, се вписват по-добре в положителните работни култури.

Признаци на лоша ценностна система

▶ **Чести оплаквания от бивши работодатели или колеги** → Показва склонност към прехвърляне на вината, вместо към поемане на отговорност.

▶ **Оправдаване на неетично поведение** → Пример: „Всички го правят“ или „Това не беше голяма работа“.

▶ **Търси лична изгода пред успеха на компанията** → Фрази като „Не ми пука за компанията, стига да ми платят“ подсказват липса на ангажираност.



Един-единствен служител с токсична ценностна система може да наруши работата на цели екипи, да понижи морала и да създаде среда на недоверие и вътрешна конкуренция.

Всяко решение за наемане на нов служител оформя бъдещето на вашето работно място. Вземането под внимание на психологическите фактори гарантира, че ще изградите устойчив, високоефективен и ориентиран към ценностите екип.

2. Промени в поведението на служителите ни. Какво означават?

Човешкото поведение е комплексно и когато служител започне да се държи различно, това често е знак, че нещо не е наред - или в личния му живот, или на работното място. Като специалисти по човешки ресурси, мениджъри и собственици на фирми е изключително важно да наблюдавате тези промени в поведението, да разбирате първопричините за тях и да предлагате подходяща подкрепа.

В тази глава се разглеждат **причините за поведенческите промени, какво могат да показват те и как вие можете да реагирате ефективно**, за да подкрепите служителите в затруднено положение, като същевременно поддържате производителността и морала на работното място.



2.1. Кога се появяват поведенческите промени?

Промените в поведението на служителите рядко се случват за една нощ. Обикновено те се развиват постепенно, повлияни от стрес, лични борби, проблеми на работното място или дори от физическо или психическо здраве. **Някои често срещани фактори за задействане на поведението включват:**

Стрес в личния живот

Много служители пренасят личния стрес на работа, дори и да се опитват да го скрият. Основните събития в личния живот, които могат да предизвикат поведенчески промени, включват:

- ✓ **Семейни проблеми** - проблеми в брака, финансови затруднения или стресът от отглеждането на деца (особено тийнейджъри) могат да повлияят на емоционалното състояние на служителя.
- ✓ **Родителски отговорности** - Родителите на малки деца често се сблъскват с недоспиване и стрес, а родителите на тийнейджъри могат да се сблъскат с поведенчески конфликти у дома.
- ✓ **Здравни проблеми** - Хроничните заболявания, грижите за болни роднини или справянето със собствените им здравословни проблеми могат да изтощат служителя психически и физически.
- ✓ **Финансови проблеми** - Паричните проблеми, дълговете или страхът от нестабилност на работата могат да предизвикат безпокойство и отдръпване.

 **Признаци, за които да внимавате:** Повишено отсъствие от работа, липса на фокус, промени в настроението, необяснима умора или оттегляне от взаимодействието с екипа.

Стрес на работата

Не всички поведенчески промени произтичат от личния живот - много от тях се зараждат на работното място. Някои често срещани фактори, свързани с работното място, включват:

- ✓ **Претоварване и прегаряне** - Служителите, които постоянно работят под напрежение без адекватна почивка, могат да станат раздразнителни, неангажирани или дори физически болни.
- ✓ **Конфликт с колегите или ръководството** - Служителите, които се чувстват недооценени, тормозени или подценявани, могат да започнат да избягват социални контакти или да реагират негативно на обратна връзка.
- ✓ **Липса на възможности за развитие** - Ако служителят се чувства заклещен в ролята си, той може да загуби мотивация и да прояви признаци на отегчение, разочарование или цинизъм.
- ✓ **Етични притеснения** - Служителите, които станат свидетели на несправедливо отношение, дискриминация или неетично поведение, могат да се почувстват неудобно, което води до повишен стрес или неангажираност.

 **Признаци, за които да следите:** Някога ентусиазиран служител става пасивен, избягва дискусиите в екипа, често допуска грешки или проявява внезапна незаинтересованост към задачите си.

2.2. Разбиране на значението на промените в поведението

Различните видове поведенчески промени показват различни основни проблеми. Ето как да интерпретирате тези промени и да разберете какво може да означават те:

Внезапно оттегляне от взаимодействията в екипа:

✓ **Възможни причини:** Депресия, тревожност, конфликти на работното място, семейни проблеми.

💡 **Как да реагирате:** Поговорете насаме със служителя, като му предложите безопасно място за разговор. Ако е необходимо, насърчете го да си вземе отпуск или да потърси професионална подкрепа.

Повишена раздразнителност или чести спорове:

✓ **Възможни причини:** „Burnout“, личен стрес, служителя се чувства недооценен, конфликти в работата.

💡 **Как да реагирате:** Отнесете се към ситуацията спокойно и професионално. Ако проблемът е свързан с работното натоварване, обсъдете решения. Ако е личен проблем, предложете програми за помощ на служителите.

Намаляващо представяне или пропуснати крайни срокове а в екипа:

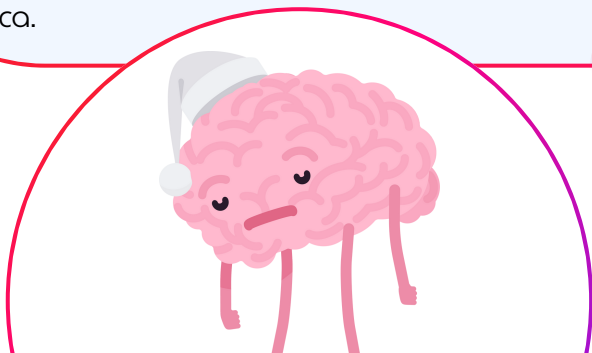
✓ **Възможни причини:** Стрес, неангажираност, лични разсейвания или неудовлетвореност от работата.

💡 **Как да реагирате:** Вместо веднага да предположите мързел, проведете открит разговор за техните трудности. Предложете гъвкавост, преразпределете задачите или обсъдете потенциални възможности за кариерно развитие.

Повишено отсъствие от работа или чести болнични:

✓ **Възможни причини:** Хроничен стрес, проблеми с психичното здраве, семейни проблеми.

💡 **Как да реагирате:** Идентифицирайте моделите - ако отсъствията се увеличават, трябва да проведете личен разговор със служителя. Ако е необходимо, предложете отпуск за психично здраве или осигурете ресурси за справяне със стреса.



2.3. Как да подкрепите служителите, които се сблъскват с лични проблеми или проблеми на работното място

Специалистите по човешки ресурси трябва да са първите, които забелязват и предприемат проактивни стъпки, за да помогнат на служителите, които се сблъскват със стрес или проблеми с психичното здраве. Ето как:



Създаване на култура на открита комуникация

Ако служителите се страхуват от осъждане, те ще крият проблемите си.

Насърчавайте мениджърите да:

- Редовно да се консултират с членовете на екипа.
- Нормализират разговорите за психичното здраве и баланса между професионалния и личния живот.
- Създайте безопасно, поверително пространство, където служителите могат да изразяват притесненията си.



Осигуряване на практическа подкрепа за служителите със семейни задължения

Служителите, които са **родители** са изправени пред допълнителен стрес, който оказва влияние върху трудовото представяне. Отделът по човешки ресурси може да предложи:

- **Гъвкави условия на работа** - Възможностите за дистанционна работа или гъвкаво работно време помагат на служителите да балансират работата и семейния живот.
- **Обезщетения или стипендии за гледане на деца** - Помощта за покриване на разходите за дневни грижи може да намали финансовия стрес.
- **Ваучери за храна** – Ако бюджетът на компанията ви не позволява увеличения на заплатата или друг вид финансова помощ за родители, добра опция са ваучерите за храна. Чрез тях може да увеличите покупателната способност на служителите си, като същевременно **спестите от разходите за данъци и осигуровки.**

[Научете повече за ваучерите за храна](#)

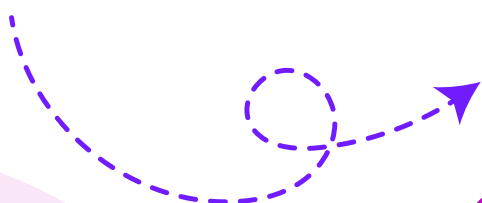




Наблюдение и решаване на проблеми на работното място

Ако причината за поведенческата промяна е свързана с работата, трябва да се предприемат незабавни мерки:

- **Ако е свързана с работното натоварване:** Преоценете отговорностите, предотвратете прегарянето и предложете по-реалистични крайни срокове.
- **Ако е свързано с конфликти:** Посредничете при проблеми между служителите или между служителите и ръководството.
- **Ако е свързано с етични проблеми:** Уверете се, че е въведена политика за подаване на сигнали за нередности, която позволява на служителите да съобщават за проблеми по безопасен начин.



3. Конфликти на работа?

Какви са причините и как да ги разрешим?

Какви са причините и как да ги разрешим?

Конфликтите на работното място са под различни форми - от дребни разногласия по проекти до сериозни спорове, които застрашават сплотеността на екипа. Неразрешените конфликти могат да доведат до стрес, по-ниска производителност и дори до текучество на служителите. Когато обаче се управляват правилно, конфликтите могат да насърчат творчеството, да укрепят взаимоотношенията и да подобрят процесите.

В тази глава ще разгледаме реални сценарии за конфликти на работното място, ще анализираме причините за тях и ще обсъдим практическите решения, които HR-ите, управителите и мениджърите могат да приложат, за да разрешат и предотвратят подобни проблеми.

Често срещани конфликти на работното място и как да се справяме с тях:

Сценарий 1: Конфликтът „Неравномерно работно натоварване“

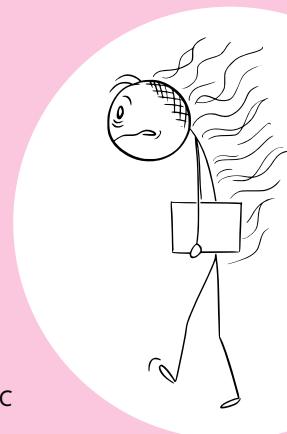
Ситуация: Симона и Теодор са софтуерни инженери по един и същи проект. Симона често остава до късно, за да отстранява проблеми, докато Теодор завършва работата навреме, но прави минимума. Симона започва да изпитва недоволство, смятайки, че Теодор не се справя с работата си.

Какво се случва?

- Симона започва да изпитва „burnout“, защото отговорностите са неравномерно разпределени.
- Теодор може да не осъзнава, че Симона е претоварена.
- Ръководителят може да не е наясно с дисбаланса.

Как да разрешите конфликта:

- Оценете разпределението на работното натоварване: ЧР трябва да се срещне с мениджъра, за да оцени разпределението на задачите.
- Насърчавайте откритата дискусия: Симона трябва да се чувства комфортно да обсъжда проблемите с работното натоварване с Теодор и техния мениджър.
- Изяснете очакванията за изпълнението: Теодор може да се нуждае от ясни цели или крайни срокове, за да гарантира справедлив принос.



Сценарий 2: Конфликтът „Разделение на поколенията“

Ситуация: Мартин, старши служител с 20-годишен опит, е разочарован от по-младата си колежка Гергана, която предпочита да използва цифрови инструменти за управление на проекти вместо традиционните методи. Мартин смята нейния подход за ненужен и отхвърля идеите ѝ, докато Гергана смята, че Мартин не желае да се адаптира.



Какво се случва?

- Различия между поколенията в работните навици и стиловете на общуване.
- Съпротива срещу промяната, като по-възрастните служители се колебаят дали да възприемат новите технологии.
- Липса на взаимно уважение, при което и двете страни гледат на другата като на неопитна.

Как да разрешите конфликта:

- Улеснете дискусиите в екипа: Провеждайте открити форуми, за да се справите със стереотипите на поколенията и да насърчите взаимното уважение.
- Насърчавайте гъвкавостта: Вместо да налагате един метод над друг, намерете баланс, който да интегрира както цифровия, така и традиционния стил на работа.

Сценарий 3: Конфликтът с „токсичния служител“

Ситуация: Димитър е талантлив, но негативно настроен служител, който често критикува политиките на компанията, разпространява клюки и създава стресова среда. Колегите му избягват да работят с него, но ръководството не се решава да се намеси заради добрите му резултати.

Какво се случва?

- Един-единствен токсичен служител може да срина морала на екипа.
- Страх от намеса на ръководството, тъй като Димитър е смятан за ценен въпреки негативното си отношение.
- Другите служители може да се отдръпнат, което да доведе до намаляване на производителността и по-голямо текучество.



Как да разрешите конфликта:

- Обърнете се към поведението по частен път: Среща с ЧР и Димитър трябва да изясни как отношението му се отразява на екипа.
- Задайте ясни очаквания за поведението: Талантът е ценен, но токсичното поведение не може да бъде игнорирано.
- Предложете коучинг или план за подобряване на представянето: Ако поведението не се промени, трябва да последват действия, включително евентуално уволнение.

Сценарий 4: Конфликтът „Сравнение на заплатите“

📌 Ситуация: Няколко служители откриват, че получават различно заплащане за сходни роли. Иван, който работи в компанията от пет години, научава, че новоназначеният Антон печели повече, въпреки че има същата длъжност. Иван се чувства недооценен и започва да си търси нова работа.

🔍 Какво се случва?

- Проблеми с прозрачността на заплащането, при които неясните структури на заплатите предизвикват недоволство.
- Неудовлетвореност на служителите, водеща до риск от текучество.
- Загуба на доверие, тъй като служителите смятат, че компанията е несправедлива по отношение на възнаграждението.

✅ Как да разрешите конфликта:

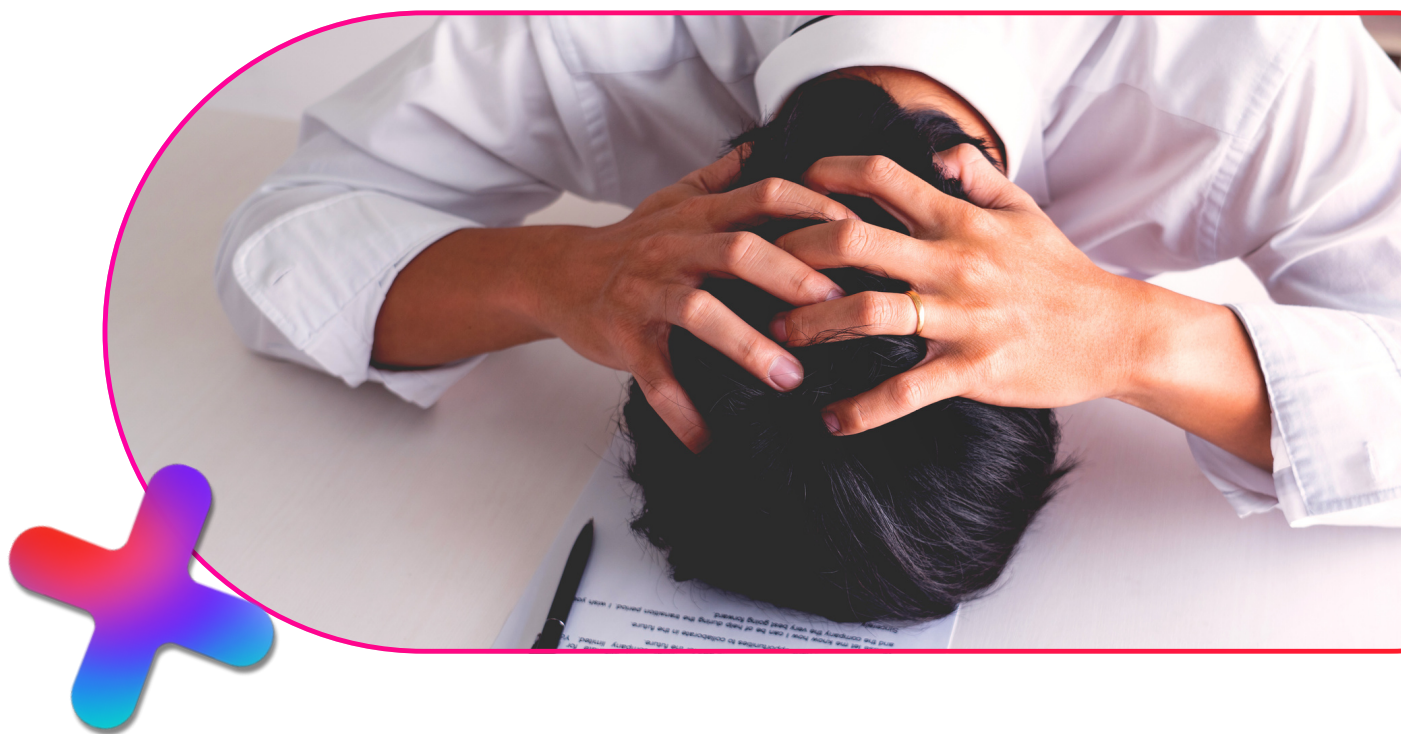
- Въведете прозрачни диапазони на заплащане, основани на опита и уменията.
- Коммуникирайте ясно политиките за повишаване на заплатите, така че служителите да разбират как се вземат решенията за заплатите.
- Насърчавайте дискусиите за кариерно израстване

Не е задължително конфликтите на работното място да са разрушителни. Като разпознавате ранните предупредителни знаци, решавате споровете конструктивно и насърчавате уважителна работна среда, можете да превърнете предизвикателствата във възможности за растеж и иновации.



4. Загуба на таланти:

Как да разберем истинските причини за напусканията на служителите и да коригираме проблемите на работното място?



Текуществото на служителите е естествена част от всяка организация, но високите нива на напускане могат да са сигнал за по-дълбоки проблеми на работното място. Когато служителите напускат, те отнасят със себе си ценни умения. **Някои напускания са очаквани (пенсиониране, преместване, кариерни промени), други са резултат от недоволство или нерешени конфликти на работното място.**

Разбирането на причините за напускането на служителите е от решаващо значение за подобряване на стратегиите за задържане на персонала. **Но как да разберете истинските причини, които стоят зад решението на служителя да напусне - особено когато много служители дават дипломатични или неясни отговори?** Интервюто при напускане на работа играе ключова роля в разкриването на тези данни.

4.1. Защо служителите напускат?

Проучванията показват, че много от напусканията са продиктувани от културата на работното място, възможностите за растеж, липсата на справедливо възнаграждение и проблеми с ръководството.

Истинските причини, които стоят зад текучеството на служителите:

1. Липса на кариерен растеж и развитие
2. Възнаграждение и обезщетения
3. Лошо лидерство и проблеми с управлението
4. Липса на баланс между професионалния и личния живот и „burnout“
5. Токсична работна култура и конфликти



4.2. Как да откриете недоволството на служителите, преди да напуснат

Повечето служители проявяват предупредителни знаци, преди да напуснат. Човешките ресурси, управителите или мениджърите трябва проактивно да наблюдават поведенчески промени, които показват неангажираност:

- ✓ **Спад в представянето или производителността** - Служителят, който някога е проявявал инициатива, сега прави минимума.
- ✓ **Оттегляне от взаимодействията в екипа** - Той спира да участва в срещи или социални събития.
- ✓ **Увеличаване на отсъствията** - Повече болнични дни или често закъснение.
- ✓ **Внезапни оплаквания от работното натоварване или процесите** - Преди мълчаливите служители започват да изразяват недоволство.
- ✓ **Липса на интерес към дългосрочни проекти** - Избягват задачи, които надхвърлят срока за подаване на оставка.

Проактивна стъпка: Проведете „интервюта за оставане“ (неформални проверки), за да обсъдите удовлетвореността от работата, преди служителите да достигнат до момента на напускане.

4.3. Ефективна стратегия за задържане на служителите

Една от основните причини за напускане на служителите е **финансовият стрес** - независимо дали става въпрос за борба с разходите за живот, инфлацията или усещането за недостатъчно високо възнаграждение. **Макар че повишаването на заплатите повсеместно може да не е винаги осъществимо, предлагането на финансови облекчения чрез ваучери за храна може да окаже значително въздействие.**

Защо ваучерите за храна помагат за намаляване на текучеството:

- **Облекчаване на финансовото бреме** - покриването на част от разходите за храна на служителите им позволява да отделят повече от заплатата си за спестявания, наем или други неща от първа необходимост.
- **Повишаване на удовлетвореността от работата** - Служителите оценяват осезаемите ползи, които подобряват ежедневието им.
- **Насърчаване на здравето и благосъстоянието** - Достъпът до достъпна и питателна храна подобрява енергийните нива, производителността и общия морал.
- **Укрепване на работодателската марка** - Компаниите, които предлагат обмислени придобивки, като ваучери за храна, се открояват на пазара на труда и задържат служителите си по-дълго.

Ваучерите за храна са подходящо решение и за работодателя, тъй като **компанията не плаща данъци и осигуровки върху тях, ако предоставят до 200 лв. на служител месечно.**

Малките, значими бонуси - като ваучерите за храна - помагат на служителите да се чувстват ценени и подкрепяни, което намалява вероятността да потърсят работа другаде.

Поискайте неангажираща оферта
за ваучери за храна за вашите
служители!

[Искам оферта](#)



4.4. Ключови въпроси за интервюто за напускане и какво означават отговорите

Когато служител реши да напусне, интервютата при напускане са от съществено значение за разкриване на истинските причини за напускането и подобряване на бъдещите стратегии за задържане.

Въпроси относно решението за напускане:

- **Въпрос:** „Какво Ви подтикна да започнете да си търсите нова работа?“
- 🔍 **Реално значение:** Установява причината, която е предизвикала напускането (напр. лош ръководител, липса на възможности, притеснения относно заплащането).
- **Въпрос:** „Имаше ли конкретен момент, в който решихте да подадете оставка?“
- 🔍 **Реално значение:** Разкрива критични инциденти, които са довели до недоволство.

Въпроси за културата на работното място и екипната динамика:

- **Въпрос:** „Чувствахте ли се подкрепен и оценен в ролята си?“
- 🔍 **Отговор с червен флаг:** „През повечето време.“ (Вероятно означава, че не са се чувствали ценени.)
- **Въпрос:** „Как бихте описали фирмената ни култура?“
- 🔍 **Отговор с червен флаг:** „Зависи от отдела.“ (Предполага непоследователност в ръководството.)

Въпроси за управлението и кариерното развитие:

- **Въпрос:** „Получавахте ли достатъчно обратна връзка и признание от Вашия ръководител?“
- 🔍 **Реално значение:** Ниско признание = нисък морал = високо текучество.
- **Въпрос:** „Виждахте ли ясен път за кариерата си тук?“
- 🔍 **Отговор с червен флаг:** „Не бях сигурен.“ (Вероятно означава, че няма възможности за растеж.)
- **Въпрос:** „Бихте ли обмислили да се върнете в компанията в бъдеще?“
- 🔍 **Реално значение:** Ако кажат „Категорично не“, значи нещо сериозно ги е прогонило.

Изтеглете подробен шаблон с въпроси за интервю за напускане



ИЗТЕГЛЕТЕ



4.5. Как да използвате данните от интервюто при напускане, за да подобрите задържането на служители

След като проведете интервютата за напускане, не трябва да оставяте обратната информация да седи в папка. Вместо това използвайте данните, за да:

Идентифициране на модели и тенденции - Дали хората напускат заради ръководството? Работно натоварване? Заплатането?

Направете корекции в политиката - Ако служителите често споменават за прегаряне, въведете подкрепа за психичното здраве.

Съобщете констатациите на ръководството - Уверете се, че мениджърите се справят с повтарящите се проблеми, преди още служители да напуснат.

Примерен план за действие - Ако 60% от напускащите служители посочват лошо управление, инвестирайте в обучение по лидерство за мениджърите, за да подобрите задържането на персонала.

Превърнете интервютата за напускане в стратегия за задържане

Всяко напускане е възможност да се научим как да изградим по-добро работно място. Чрез провеждане на обмислени интервюта при напускане, анализиране на обратната връзка и решаване на системни проблеми, компаниите могат:

- ✓ да намалят текучеството и да подобрят задържането на служителите.
- ✓ да укрепят лидерството и културата на работното място.
- ✓ да повишат ангажираността и удовлетвореността на служителите.

Дигитален Ваучер Храна

Когато служителите се чувстват подкрепени - както емоционално, така и финансово - те са по-склонни да останат мотивирани и ангажирани. **Посрещнете нуждите на вашите служители с Идънред.**

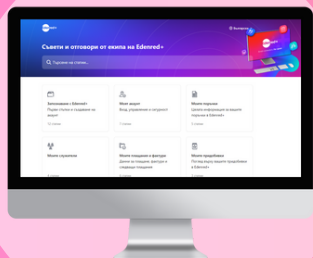
- ➔ **Спестявате до 1 278 лв. годишно на служител!**
- ➔ **100% освободени от данъци и осигуровки до 200 лв. на месец на служител!**
- ➔ **Оптимизирате разходите и увеличавате покупателната способност на служителите си.**



Какво представляват ваучерите за храна?

Ваучерите за храна са социална придобивка, която се предоставя от работодателя на служителите и цели да насърчава здравословното хранене и да оптимизира фирмените разходи.

Приемат се в широка търговска мрежа в цялата страна, която включва най-големите хранителни вериги, по-малки квартални магазини, ресторанти, сладкарници и др.



- ✚ **100% бърза и лесна онлайн поръчка и зареждане.**
- ✚ **Без всекидневно управление на картите.**
- ✚ **Модерно мобилно приложение за служителите!**

Влезте в света на Edenred+ и поставете служителите си на първо място!

Идънред България АД
тел. +359 (2) 974 0220
имейл: bulgaria@edenred.com
edenred.bg

За Идънред България

Доверете се на лидера в сферата на предплатените корпоративни решения.

- Вече 20 години Идънред България улеснява ежедневието и подобрява благосъстоянието на служителите в България, като помага на своите корпоративни клиенти да мотивират служителите и партньорите си чрез лесни за употреба продукти.
- Групата на Идънред се гордее с над 50 г. история и присъствие в 45 страни по света.



320,000
ползватели



5,500
корпоративни
клиенти



13,000+
търговски
обекта

**Влезте в света на Идънред и поставете
служителите си на първо място!**

В **портфолиото** на компанията ще откриете:

- Ваучер Храна по Наредба 7
- Ваучер Храна по Наредба 11
- Ваучер и карта Подарък
- Ваучер и карта Награда



Идънред България АД
тел. +359 (2) 974 0220
имейл: bulgaria@edenred.com
edenred.bg

