

ЧЕК-ЛИСТ ПО ИНСТРУМЕНТАМ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ

1. Правильный подбор кандидатов

Проводи собеседования с фокусом на мотивацию и соответствие вакансии

Используй вопросы:

- Почему вы выбрали эту работу? (искренность мотивации)
- Как организуете свой рабочий день? (организованность)
- Как реагируете на критику? (стрессоустойчивость)

Избегай ошибок:

- ✗ Найм «лишь бы закрыть вакансию»
- ✗ Игнорирование реальных мотиваторов (деньги vs. развитие)

2. Адаптация новых сотрудников

Первый день:

- Знакомь с командой и наставником
- Покажи, как его работа влияет на общие результаты

Первые недели:

- Регулярно спрашивай: «Что даётся легко? Что непонятно?»
- Корректируй задачи сразу, не жди проблем

Первые месяцы:

- Давай новые вызовы (например, сложную выкладку)
- Обсуждай планы: «Кем видишь себя через полгода?»

3. Нематериальная мотивация

Определи тип сотрудника и предлагай:

- Достиженцам: карьерный план, сложные задачи
- Стабильщикам: чёткие KPI, минимум неожиданностей
- Командным игрокам: совместные проекты, публичная похвала
- Искателям: ротация задач, нестандартные задания

ЧЕК-ЛИСТ ПО ИНСТРУМЕНТАМ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ

4. Регулярное общение

1:1 встречи раз в 2 недели:

- Что нравится/не нравится в задачах?
- Чего не хватает для роста?

Планерки с пользой:

- Выдели 5 минут на сбор идей от команды
- Фиксируй предложения и давай обратную связь

Анонимные опросы раз в квартал:

- Оцени загрузку и поддержку от 1 до 10
- Что изменить в работе команды?

5. Признание и развитие

- Хвали конкретно: «Твоя выкладка дала +30% продаж»
- Предлагай обучение: курсы, наставничество
- Давай статусы: «Эксперт по витринам»

6. Анализ рисков

Проверяй:

- Частые жалобы на одно и то же (например, график)
- Сотрудники не видят перспектив

Действуй: даже маленькие изменения покажут, что мнение команды важно

Главное — не просто собирать информацию, а действовать
Даже если не можешь решить всё сразу, объясни, какие шаги планируются