

TALENTY-6

Rotácia

Ako sa vám všetci títo skvelí šikovní kreatívci odvdčia? Tým, že **odídu!** Presne tak. Keď prijmete najlepších ľudí, niektorí z nich môžu dospieť k záveru, **že je aj iný svet ako ten váš.** Nie je to zlé znamenie, naopak, je to nevyhnutný vedľajší produkt zdravého a inovatívneho tímu. Napriek tomu sa bite ako levy o to, aby u vás zostali.

Najlepším spôsobom, ako si udržať šikovných kreatívcov, je **nedovoliť im príliš spohodlnieť.** Musíte stále prichádzať s nápadmi, ako spraviť ich prácu zaujímavou. Podporujte ľudí, aby na seba brali nové úlohy, a to tak, že zavediete **rotujúce funkcie.** Donúťte manažérov, aby si s vami vymenili lentilky, hrozienka si môžu nechať.

Odchod ľudí

Ak ich milujete, nechajte ich odísť. Ale až potom, čo podniknete tieto kroky:

- Počúvajte ich. Chcú byť počutí, dôležití a docenení.
- Najšikovnejší kreatívci chcú často odísť preto, aby mohli začať niečo vlastné. Požiadajte ich o „výťahový predslov“-akú majú stratégiu? Akú kultúru chcú vytvoriť? Vypočujte ich a prehovorte ich, aby nápad realizovali u vás. Vytvorte im podmienky.
- Ak existuje stále puto, a chcete dať protinávrh, urobte tak veľmi rýchlo-do hodiny.

Prepúšťanie ľudí

Prepúšťať je zlé. Stále nie také veľmi zlé ako byť vyhodенý. To určite nie, ale aj tak je to dosť zlé.

Najlepším spôsobom, ako sa vyhnúť nutnosti prepúšťať tých, ktorí nedosahujú potrebné výkony, je **neprijať ich.** Prepúšťa sa vtedy, keď človek neinvestoval dostatok času a energie do dobrého výberového procesu.

Prepúšťanie vytvára **kultúru strachu** a tá nevyhnutne **vedie k neúspechu.**

Literatúra

Eric Schmidt a Jonathan Rosenberg, Ako funguje Google, Ikar, 2015