

JA, ZNAJDUJĘ ROZWIĄZANIE

DATA DOSTĘPU:LIFTERKA.PL

BAROMETR ROTACJI

KONTEKST: opisz krótko i rzeczowo obszar objęty diagnozą (cała firma, dział, kluczowe stanowiska itd...).

Ile osób obejmujesz diagnozą?

INFORMACJE pośrednie: sprawdź [google.pl](https://www.google.pl), aplikuj.pl, gownik.pl, pracuj.pl, nuzle.pl.
Zapisz cytaty, nazwij potrzeby.

INFORMACJE bezpośrednie: od kadry z różnych szczebli (rozmowy, anonimowe ankiety, oceny roczne, rozmowy z osobami odchodzącymi). Zapisz cytaty, nazwij potrzeby.

KULTURA ORGANIZACJI: Wdrożenie, integracja, wsparcie indywidualne / zespołowe, szkolenia, transparentny system wynagrodzeń / awansów, benefity pracownicze itp., które z tych działań są częścią kultury Twojej organizacji? Wypisz w jakich procedurach, dokumentach wewnętrznych są zapisy ich dotyczące. Wpisz z budżetu rocznego kwoty przeznaczane na realizację poszczególnych zadań.

KATEGORIA

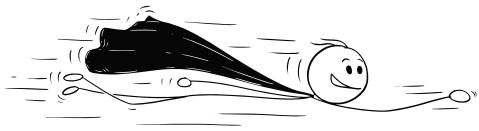
OPIS DZIAŁANIA

ROCZNY BUDŻET / ŹRÓDŁO

(tutaj wpisz konkretne działania np. szkolenia, opis benefitów, procedury związane z informacją zwrotną, dopasowaniem stanowisk do osób)

(określ roczny budżet przeznaczony na realizację działania)





JA, ZNAJDUJĘ ROZWIĄZANIE

DATA DOSTĘPU:LIFTERKA.PL

BAROMETR ROTACJI – PODSUMOWANIE

PRZYCZYNY ROTACJI: zapisz pierwsze trzy przyczyny zmian kadrowych, jakie przyszły Ci do głowy. Zapisz je to będzie Twój punkt wyjścia do planowania dalszych kroków. Pamiętaj rotacja to skomplikowany problem, znalezienie skutecznych rozwiązań to długi proces, wymagający zaangażowania wielu osób. Ważne, by zrobić pierwszy krok...

Three large speech bubble shapes for writing reasons for turnover.

PIERWSZY KROK W PRZYSZŁOŚĆ: Zapisz 3 pomysły, zadania, działania, które możesz wykonać osobiście, żeby pogłębić diagnozę / skonsultować wnioski / poszukać rozwiązań / wyznaczyć dalsze kroki.

Z kim porozmawiasz? Jakich potrzebujesz sprzymierzeńców? Zwiększysz szansę na realne zmiany, jeżeli pierwszy ruch wykonasz **w nadchodzącym tygodniu.**

Five horizontal lines for writing the first step plan.

Wyobraź sobie jak mogłaby zmienić się atmosfera pracy, gdyby wszyscy w firmie znali swoje potencjały i pracowali na stanowiskach dopasowanych do potrzeb. Wyobraź sobie mapę zespołu, ze wskazówkami jak dbać o zaangażowanie, dobrostan i skuteczne delegowanie zadań...

**STWÓRZMY RAZEM MAPĘ TWOJEGO ZESPOŁU,
NAWET NAJWIĘKSZA ZMIANA ZACZYNA SIĘ OD PIERWSZEGO KROKU.**

