**Apie savo karjerą vengiantys kalbėti darbuotojai verslams gali kainuoti daugiau nei manyta**

**Pastaraisiais metais vis aiškiau ryškėja tendencija: darbuotojai nebedrįsta atvirai kalbėtis su savo vadovais apie abejones dėl karjeros. Jau 2022 m. „Gartner“ tyrimas rodė, kad tik 41 proc. darbuotojų jaučiasi komfortiškai išsakydami tokias dvejones. Nors šis skaičius ne naujas, ekspertai sutaria – situacija iš esmės negerėja, o jos kaina verslams gali būti didelė.**

Pasak Astos Mikalajūnienės, darbdavio identiteto agentūros „DID Moons“ strategės ir partnerės, visa tai atskleidžia gilesnę, sisteminę spragą.

„Vadovo ir darbuotojo santykis – vienas jautriausių, tačiau dažnai mažiausiai prižiūrimų organizacijos aspektų. Ir nors pirmoji reakcija gali būti kritikuoti vadovus, dažnai ji nepagrįsta. Naujausi tyrimai rodo, kad būtent vadovai patiria perdegimą dėl augančių atsakomybių ir didelio fokuso į rezultatą, o tai natūraliai apsunkina gebėjimą kurti žmogišką, pasitikėjimu grįstą ryšį su komanda. Tai sukelia virtinę verslo problemų, kurios jau kelerius metus margina antraštes: „quiet quitting“, kerštingi išėjimai iš darbo, baimės prisiimti atsakomybę ir t.t.“, – sako A. Mikalajūnienė.

**Kai nepatogu kalbėtis, patogu išeiti**

Valius Adomaitis, „OVC Consulting“ grupės partneris, taip pat pastebi šią problemą. Jo teigimu, darbuotojų nenoras kalbėtis apie dvejones dėl karjeros dažnai yra paremtas ne baime pasirodyti nekompetentingais, o patirtimi, kad tokie pokalbiai lieka be tęsinio.

„Vadovai dažnai sako: „sumoku atlyginimą – vadinasi, žmogus turi dirbti.“ Tačiau šiandien situacija pasikeitusi. Vien atlyginimo nebeužtenka. Jei žmogus nejaučia, kad jo lūkesčiai girdimi, jei nesulaukia reakcijos į savo dvejones ar norą keistis, kitą kartą jis tiesiog nutils ir pradės ieškotis geresnės kultūros, kur bus išgirstas bei vertinamas“, – sako ekspertas.

Pasak jo, tokios situacijos – ne teorinės. Konsultuodami organizacijas, partneriai yra susidūrę su atvejais, kai darbuotojai bandė inicijuoti pokytį ar kalbėtis apie savo karjerą, tačiau nesulaukę jokios reakcijos pasirinko išeiti. Ir ne tyliai – o palikdami aiškią žinutę, kodėl. Tokie atvejai, V. Adomaičio teigimu, tampa vis dažnesni, o reputacinės pasekmės organizacijoms net labai realios.

**Pradėkite nuo vadovų, bet nesukraukite visos naštos**

Visa tai, pasak ekspertų, reiškia viena – jei organizacijos nori sumažinti darbuotojų kaitą, sustiprinti pasitikėjimą ir išvengti reputacinių rizikų, jos turi pradėti ne nuo dar vienos iniciatyvos, o nuo savirefleksijos. Ir pirmasis taškas, į kurį verta atsigręžti, yra vadovai.

„Šiandien vadovams keliami reikalavimai didesni nei bet kada anksčiau: jie turi pasiekti KPIs, motyvuoti komandą, užtikrinti žmonių emocinę gerovę ir kartu patys išlikti stiprūs. Bet ne visose organizacijose paklausiama, kokios paramos ir įrankių jiems trūksta... Jei norime, kad vadovas išgirstų kitus, pirmiausia turime įsitikinti, ar kas nors išgirsta jį patį“, – tikina A. Mikalajūnienė.

„DID Moons“ strategė taip pat pabrėžia, kad lyderystė nėra tik pareigos ar titulas, o gebėjimas palaikyti ir įkvėpti. Ir šis gebėjimas nėra duotybė, bet įgūdis, kurį būtina ugdyti. Visgi A. Mikalajūnienė užbėga įvykiams už akių – vadovų tobulėjimas neturi virsti dar viena papildoma našta.

Tam antrina ir Valius Adomaitis, primindamas, kad net ir geriausios karjeros programos neveiks, jei vadovai bus perdegę: „paprasčiausiai todėl, kad nebeliks kam jas įgyvendinti.“