

# Gli errori gravi dei manager che fanno scappare i dipendenti migliori

Un avanzamento di carriera, un compenso più alto o un ambiente di lavoro migliore e più stimolante. Tutti validissimi motivi che possono spingere un dipendente a **cambiare azienda**, cui si aggiunge la possibilità di **non rivedere mai più il proprio capo**. Nemmeno sui mezzi pubblici, nemmeno dipinto in cartolina. Inutile nascondere: spesso il fuggifuggi generale degli impiegati migliori dipende proprio dagli atteggiamenti e dai comportamenti sbagliati del **manager** di turno. Il magazine **Entrepreneur** ha provato ad elencare questi **errori clamorosi**, nel tentativo di far riflettere le varie Miranda Priestly (quella del Diavolo veste Prada, per capirci) sparse tra gli uffici del globo.

## **Esagerare con i carichi di lavoro**

La tentazione di affidare gran parte del lavoro ai tuoi sottoposti migliori può venire. Ma attenzione: se questo non corrisponde a un aumento del compenso o a una promozione potrebbe rivelarsi del tutto controproducente. Perché l'impiegato di turno vivrà il carico eccessivo di responsabilità come una sorta di punizione per la propria bravura. E per questo inizierà a produrre sempre meno, nel tentativo di vedere tornare a livelli umani i propri impegni. O in alternativa cercherà un altro lavoro.

## **Non riconoscere il giusto merito**

A volte può bastare anche un "Bravo" a fine giornata, o una pacca sulla spalla. Altre volte è più importante un riconoscimento pubblico, magari fatto davanti all'intero ufficio. Un buon manager deve conoscere la psicologia dei propri collaboratori e comportarsi di conseguenza. Certo, di

tanto in tanto anche un incentivo economico e qualche premio sono necessari, per dimostrare che l'apprezzamento è sincero.

### **Infischiarsene del lato umano**

Lavori almeno 8 ore al giorno fianco a fianco con i tuoi dipendenti, ma di loro non sai nulla. Non conosci le loro passioni, non ti importa che cosa fanno nel tempo libero, non te ne può fregare di meno se i loro bambini stanno bene e fanno i bravi a scuola. Risultato: impiegati in fuga. È l'importanza dell'empatia. Perché il lato professionale non può esistere senza (almeno un briciolo di) quello umano.

### **Non rispettare le promesse**

Attenzione, perché su questo punto, caro boss, ti giochi la fiducia del tuo team. Sbandierare promesse in lungo e in largo ti può far apparire come un supereroe, e riuscirai così a motivare al meglio i tuoi collaboratori. Se però poi non manterrai esattamente quello che hai prospettato, sappi che perderai magicamente ogni potere. E la fiducia, si sa, è difficile da riconquistare.

### **Assumere e promuovere le persone sbagliate**

Non c'è nulla di più sbagliato di assumere o premiare un dipendente perché ti è più simpatico degli altri, o perché lo frequenti anche al di fuori del lavoro. Un buon capo deve comunque rimanere oggettivo e valutare i membri della propria squadra dal punto di vista esclusivamente professionale. La pizza nel week-end è una cosa, l'aumento in busta paga è

un'altra. Il rischio è quello di alimentare gelosie e frustrazioni tra le tue fila.

### **Ignorare le passioni e le capacità del dipendente**

Unire l'utile al dilettevole è il meglio che si possa fare, anche in ufficio. Dare ai propri sottoposti la possibilità di esprimersi anche attraverso le proprie inclinazioni personali è fondamentale per farli sentire soddisfatti e per ottenere un buon risultato. Al contrario, togliere loro ogni chance e relegarli al loro compito meccanico li porterà a scappare.

### **Non investire sulla crescita dell'impiegato**

La persona che hai assunto deve garantirti affidabilità e autonomia, certo. Ma tu, allo stesso tempo, devi assicurarle una possibilità di crescita personale, di espressione del proprio talento. Continuando a valutare il suo operato, e correggendolo se necessario. I lavoratori più appassionati (e dunque migliori) sentono un costante bisogno di vedere considerato il proprio operato.

### **Avere paura dei cambiamenti e della creatività altrui**

Succede spesso: davanti a una proposta di cambiamento avanzata da un sottoposto, il manager si irrigidisce. Grave errore, perché un capo deve sempre pensare al risultato e al bene del proprio gruppo di lavoro. E non al proprio ego. Castrare sul nascere ogni iniziativa autonoma e creativa porterà l'impiegato a pensare "Ah, se fossi io il manager... e invece...".

### **Non riuscire a stuzzicare il proprio team nel modo giusto**

Le grandi sfide portano energia e creatività in un ambiente lavorativo. Soprattutto quelle all'apparenza impossibili. Incentivare la propria squadra di lavoro, magari mettendola un tantino al di fuori della propria comfort zone, può aiutare a rivitalizzare l'ufficio e a stimolare la creatività del singolo. Non farlo, invece, porta alla noia. E alla volontà di

guardarsi intorno alla ricerca di un posto di lavoro più stimolante.

Fonte: [www.gqitalia.it](http://www.gqitalia.it)