

image not found or type unknown



Я считаю, что большую роль в возникновении и укреплении лояльности играет чувство гордости. Нам необходимо гордиться тем, чему мы присягнули на верность. Можно сказать, что лояльность всегда сопровождается гордостью. И, наоборот, нелояльный сотрудник никогда не гордится своим предприятием.

Конечно, можно повысить лояльность сотрудников материально (мотивация деньгами) или удержать на высоком уровне, если она и так присутствует, но лояльность сотрудников базируется не только на деньгах. Все большее значение приобретают факторы нематериального стимулирования. И я думаю это второе условие лояльности. Признание коллегами и руководством, понимание важности деятельности, ответственность и ощущение компетентности, возможность профессионального развития, престижность работы - очень важные условия благожелательности и уважения к своей компании. Их отсутствие, как правило, обезличивает отношение сотрудников и высшего менеджмента. Если руководство привыкло не замечать достижений персонала, очень легко получить кадровую нестабильность и даже побег сотрудников, что часто и случается во многих компаниях по этой причине. Руководство, действительно, к этому привыкло, и считает, не нужным уделять внимание таким качествам сотрудников, как лояльность.

В рамках нематериального стимулирования лояльность можно поднимать и через социальные пакеты (различные виды страхования, льготный отдых, оплата спортклубов, эксклюзивные цены на определенные услуги фирм-партнеров). Однако при этом необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников. Ведь у людей разные цели. Как жизненные, так и профессиональные. Невнимание к этому фактору может свести на нет все усилия руководства.

Лояльность на уровне действия связана и с профессиональной компетентностью. Лояльный сотрудник стремится овладеть необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, продуктивными стереотипами деятельности. Такое стремление, как правило, приводит к повышению эффективности деятельности. И наоборот, отсутствие желания учиться можно рассматривать как один из признаков более низкого уровня лояльности.

Я считаю, что на это нельзя закрывать глаза: во-первых, потому что это качество сотрудников является условием формирования у них высокой профессиональной мотивации, которая, в свою очередь, отражается на всех сторонах деятельности. Нужно повышать всегда лояльность сотрудников:

-справедливое вознаграждение

-удовлетворение важных потребностей: для большинства людей важно чувствовать себя необходимыми, постоянно совершенствоваться.

-честные взаимоотношения, выполнение условий контракта.

-благоприятная экологическая обстановка на рабочем месте: уровень излучения монитора, освещенность рабочего места, шумность, чистота воздуха.

Удовлетворенность руководством.

Как контролировать лояльность? Этим занимается служба безопасности. Например служба безопасности может выявить факторы, определяющие сомнения в потенциальной лояльности сотрудника , например:

- необъяснимое объективными причинами внезапное улучшение материального положения сотрудника или контактирующих с ним родственников:

- не вызванные служебной необходимостью контакты с представителями субъектов потенциальных угроз (конкурирующих банков, криминальных структур, налоговой полиции и т.п.)

- изменение образа жизни сотрудника или появление привычек и личностных качеств, делающих его уязвимым для вербовки и шантажа. Однозначно вызывает сомнения!

В зависимости от цели и используемых методов контроля могут быть выявлены прямые нарушения в деятельности сотрудника, являющиеся основанием для передачи соответствующего иска в судебные или заявления в правоохранительные органы, увольнения, иных форм дисциплинарных взысканий. К числу подобных нарушений относятся подтвержденные соответствующими документами или иными материалами факты: -проникновения в закрытые компьютерные базы данных и операционные системы с целью их копирования или проведения несанкционированных операций по счетам.

-любых попыток хищения денежных средств или материальных ценностей.

- коррупции в форме получения взяток от клиентов или партнеров банка.
- успешной вербовки сотрудника субъектами потенциальных угроз.
- склонения подчиненных к нарушению доверия работодателя.
- нарушений правил внутренней безопасности банка, в том числе и не приведших к реализации соответствующих угроз.

За всем этим нужно следить, иначе нелояльные сотрудники могут легко передавать секретные информации конкурентам, например.

Можно управлять любым сотрудником, сохраняя его лояльность, если известны мотивы его пребывания в конкретной фирме. Одни работают за деньги, для другого хорошее отношение и т.д. Когда руководитель поймет, почему человек работает на него, он поймет, как таким работником управлять. Или как сохранить его лояльность. Лояльность персонала-необходимое условие успешности компании.