10 حلول لتحسين ولاء الموظف

◄فيما يلي قائمة بأفضل عشرة حلول للمنظمات كي تحافظ أو تحسن من ولاء موظفيها لفترة سنتين بدءاً من الآن، وتتضمن أيضا تعليقات أفاد بها تنفيذيون في مجال العمل التجاري، وهي حلول معتمدة على بحثنا:

1- زد الثقة بالقيادة. الموظفون بحاجة إلى الشعور بأن قادتهم يعرفون إلى أين يتجهون، لأن على الموظفين أن يتبعوا ذلك المسار. "الثقة بالقيادة أمر لا تسمعه كثيرا فيما يتصل بموضوع الولاء. لكن لو وثق الموظفون بقادتهم لوثقوا بمستقبلهم".

2- حسن ثقافة الشركة. إن الشكل الذي يبدو عليه العمل في شركة ما هو أكثر أهمية من الراتب لجهة زيادة الولاء. وهذا يعني أن الموظفين بحاجة لأن تتعامل الشركة معهم بعدل. "كنت معتاداً على أن أكون مخلصاً بنسبة 100 بالمائة، لكن الجميع اليوم لا يكترثون إلا بأنفسهم. وبيئة العمل الحالية لا تشجع على الولاء، وهو ما يؤثر عكسيا على الإنتاجية".

3- زد الثقة. "الثقة هي القضية المفتاحية! فالفجوة المتنامية بين تعويضات التنفيذيين وما يتقاضاه

"العاملون" قليلة الأثر في زيادة الثقة. وأية شركة لديها الشجاعة والوعي لزيادة قيمة موظفيها في السوق من خلال التدريب وغيره من وسائل أخرى في وقت أبكر بكثير من إجراء أي تسريح للعاملين سوف تحصد فوائد مضاعفة".

مدير تنفيذي آخر لديه ملاحظة مشابهة: "ليست المكافآت المادية هي التي تبني الثقة، بل إن الشعور بالقيمة المضافة وبصنع إسهام وبأنك موثوق هي الأمور الفاصلة في بناء منظمة تضم موظفين مخلصين".

4- اخلق فرصة للتحسين. يريد الموظفون تحقيق التقدم. والعمل التجاري يجب أن يقدم مساراً للنمو، وهو ما تتزايد صعوبته في اقتصاد يعاني من الانكماش.

5- حسن الاستقرار في الشركة. "لا يتوقع الموظفون في هذه الشركة بوجه عام زيادات مالية جوهرية. فاستقرار العمل والشركة والبقاء قويا لهما الأولوية في عقول الموظفين (المديرين)".

6- وفر الاستقلالية والتحدي. ضع أمام الموظفين بعض التحديات الصعبة واتركهم لوحدهم! إذ عندما يمنحون فرصة سيكون العديد من الموظفين من أصحاب الضمير أهلا للتحدي لأنهم يرغبون في تقديم إسهام فعلي للشركة.

7- وفر الاستقرار للعمل. من الصعب تقديم أو الحصول على ضمانات هذه الأيام، لكن استقرار العمل يعني الكثير عندما يبدو أن كل شيء يحيط بالموظف يتغير. "يبدو أننا نفقد موظفينا الشباب والواعدين بسبب المتطلبات الصارمة لأية منظمة استشارية. إذ بما أننا قمنا بتسريح عمال أكثر من مرة في السنتين الماضيتين، يبدو أن شعورهم يغلب عليه القول لماذا أعرض حياتي للخطر طالما أن الاستقرار لم يعد موجودا؟".

8- قدم تعويضات عادلة. إن دفع مستحقات عادلة في عالم ما بعد ظهور الإنترنت أمر متوقع. والمديرون أيضا يفضلون اليوم تعويضات الأداء على العدل. "تستفيد الشركات من معدل البطالة في تخفيض التعويضات وإجبار الأفراد على توقيع عقود تخلو من المزايا. وبالتالي يصبح الولاء خارج الحسبان".

9- وفر المرونة. كثر هم الذين يبحثون عن حياة أكثر توازنا، وخاصة في هذه الأوقات العصيبة.

10- راقب الفوائد. ليس الراتب هو الشيء الوحيد الذي يهم في موضوع الولاء، إذ أن

هناك برامج أخرى للشركة مثل تغطية الرعاية الصحية، ومكافأة الموظفين على إسهاماتهم في الشركة، وخطط امتلاك الموظفين لأسهم في الشركة، بمقدورها أن تربط الموظف بالشركة بصورة وثيقة أكثر. ►