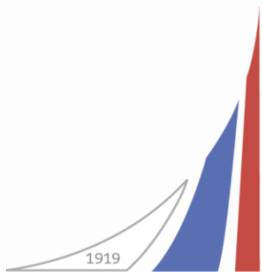


**Традиции
и корпоративный патриотизм
через наставничество**

**Денежкина Ирина Евгеньевна
Кафедра «Финансовые технологии»**





**ФИНАНСОВЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Традиции и корпоративный патриотизм через наставничество

Денежкина Ирина Евгеньевна
Кафедра «Финансовые технологии»

Корпоративный патриотизм



1

Высшая степень
лояльности своей
организации

2

Чувство гордости за нее,
её миссию и ценности

3

Желание вносить свой
вклад в ее успех и быть
полезным без ожидания
вознаграждения

Корпоративный патриотизм: что он дает?

1

Снижение текучести кадров:

лояльные сотрудники реже увольняются (экономия времени и ресурсов на поиск и адаптацию новых сотрудников)



2

Повышение производительности:

лояльные сотрудники работают с большей самоотдачей и энтузиазмом

3

Улучшение имиджа компании: Преданные сотрудники – лучшие адвокаты бренда.

Типы приверженности своей организации

1 Истинная

доверяю и люблю без особых условий

2 Прагматическая

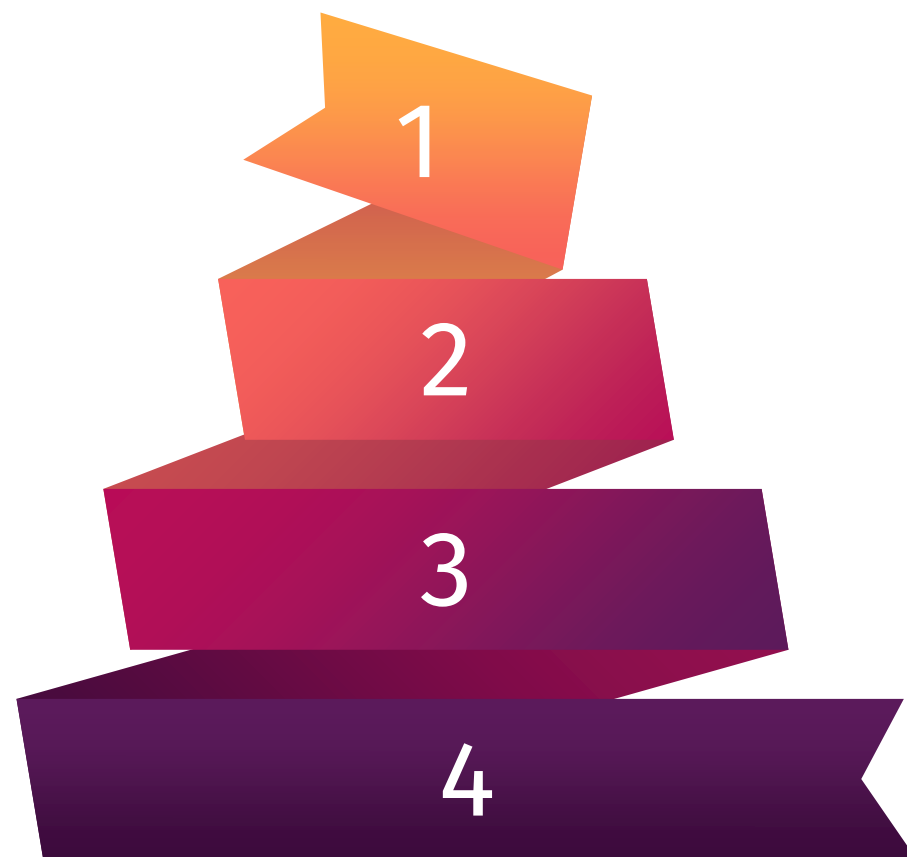
я вам это, а вы мне это

3 Вынужденная

я здесь, пока мне некуда уйти

4 Никакая

мне все это не интересно



Чтобы новый работник стал настоящим членом коллектива необходимо

1

наличие прочной связи результатов труда и его оплаты

2

хороший психологический климат в коллективе

3

ощущение значимости, важности выполняемой работы



4

объективная оценка достижений работника

5

гарантии социальной защиты работников

Например



Наставник должен знать законы управленческого общения. Если он только декларирует принципы, но не доказывает их, например, на своем примере, его авторитет падает.



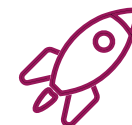
корпоративный стиль и атрибутика должны приветствоваться



доверие и уважение к людям подкрепляется терпимостью к отдельным неудачам



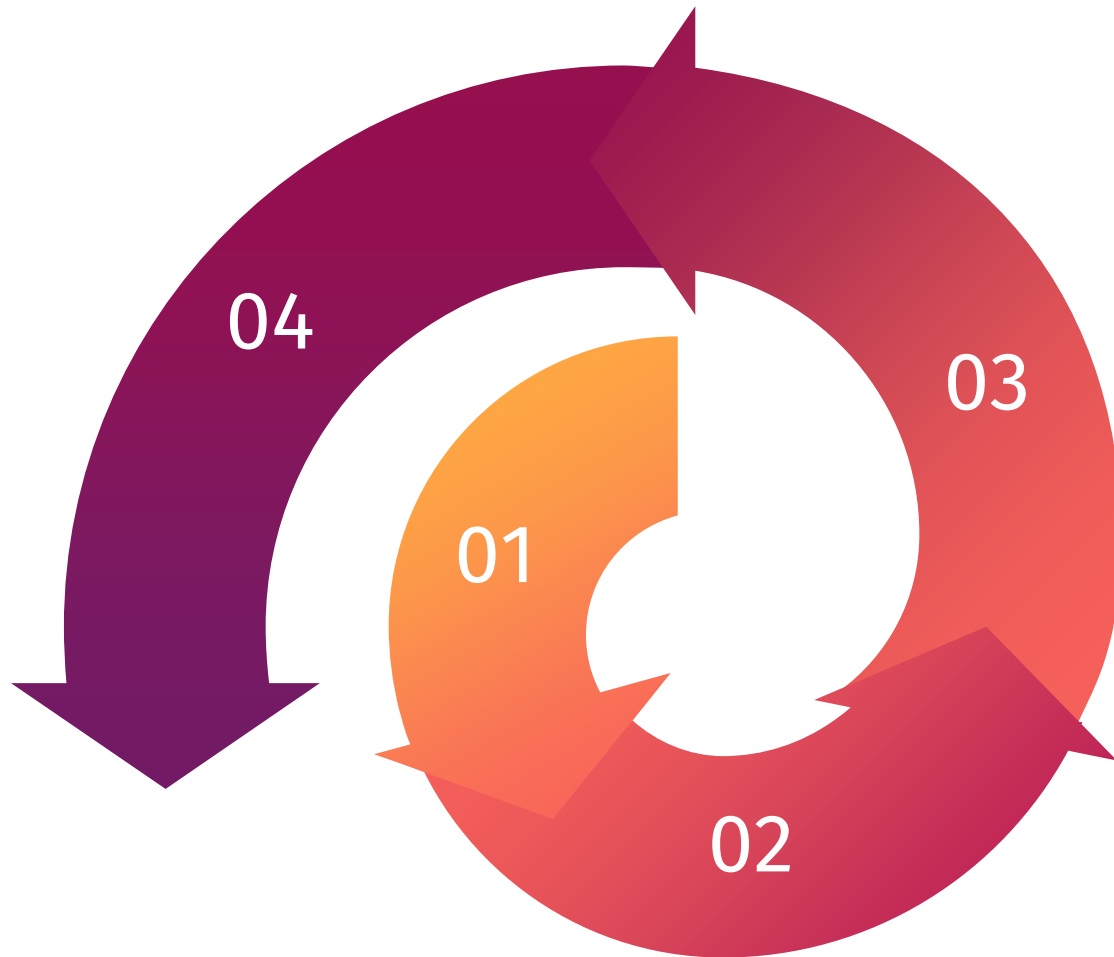
для женщин особенно важна совместимость работы и семейной жизни



Люди должны знать, что их не накажут за сказанное, даже если они не правы. Если они вам не доверяют, они не будут участвовать



Этапы формирования профессиональной идентичности в вузе



01

Знакомство

Создание в коллективе доброжелательной среды, назначение наставника

02

Адаптация к новой среде

Получение знаний о действующий правилах, корпоративной культуре и традициях

03

Поиск своего пути

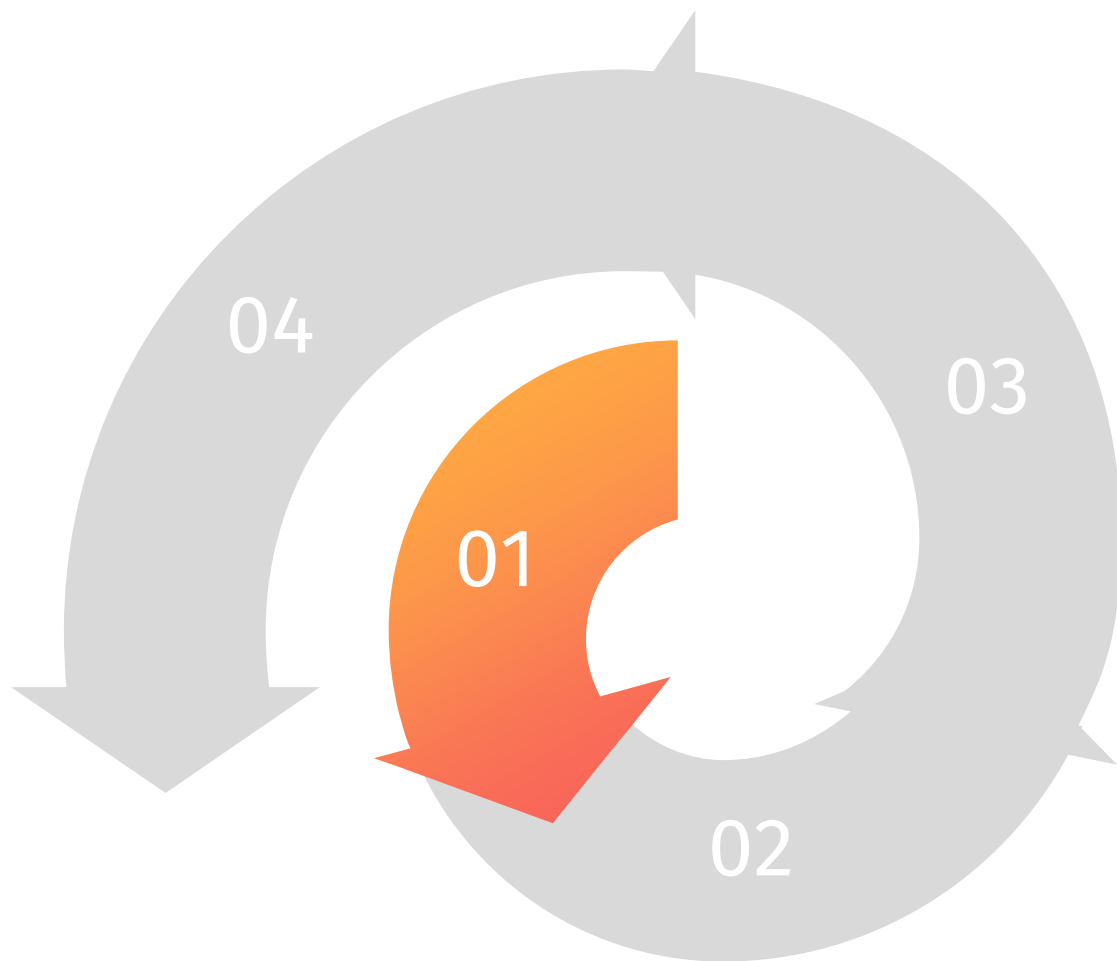
Осознание возможностей для профессионального и карьерного развития, участие в мероприятиях

04

Самоопределение

Пребывание здесь становится необходимым и жизненно важным

Что может наставник?



01

Знакомство

Стать товарищем, быть готовым ответить на любой вопрос

02

Адаптация к новой среде

Получение знаний о действующий правилах, корпоративной культуре и традициях

03

Поиск своего пути

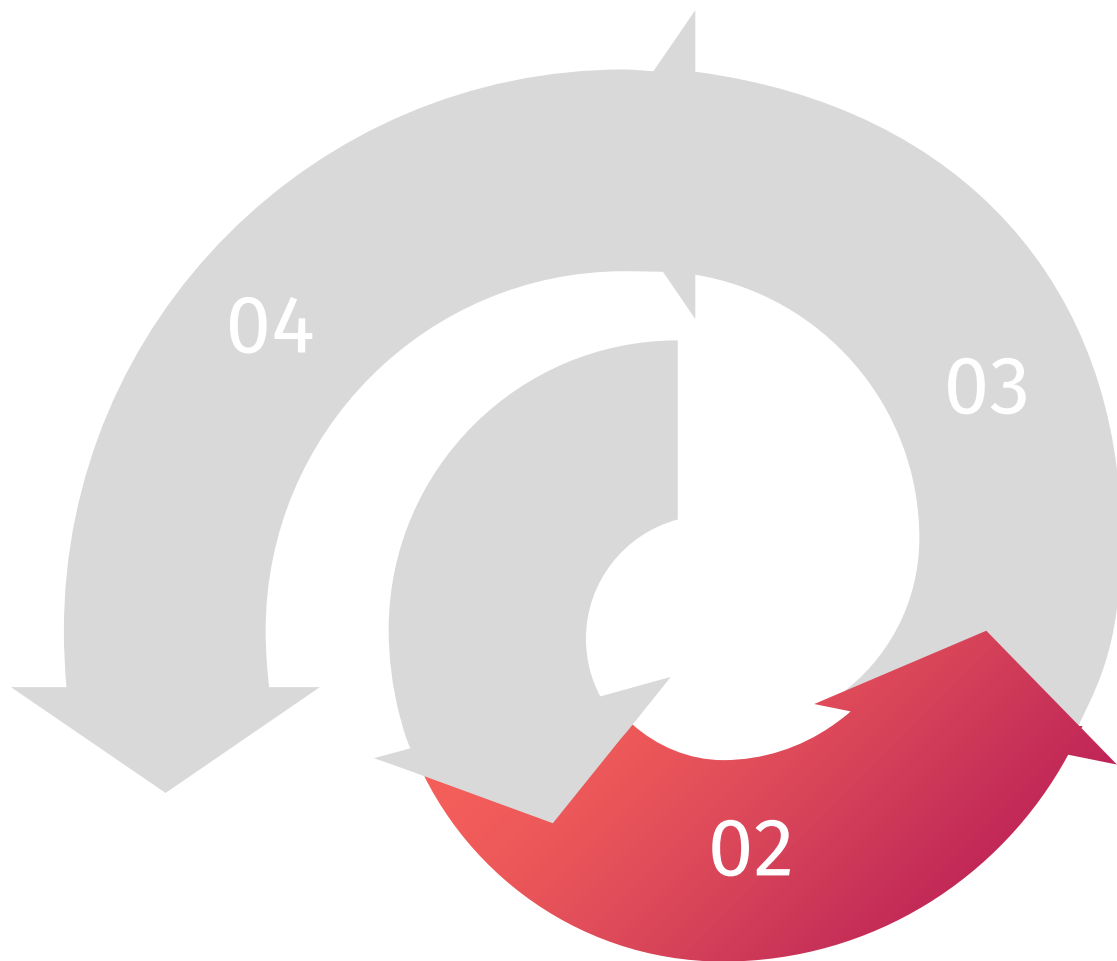
Осознание возможностей для профессионального и карьерного развития, участие в мероприятиях

04

Самоопределение

Пребывание здесь становится необходимым и жизненно важным

Что может наставник?



01 Знакомство

Создание в коллективе

02 **Адаптация к новой среде**

назначение наставника

Куратор должен быть корпоративным патриотом.

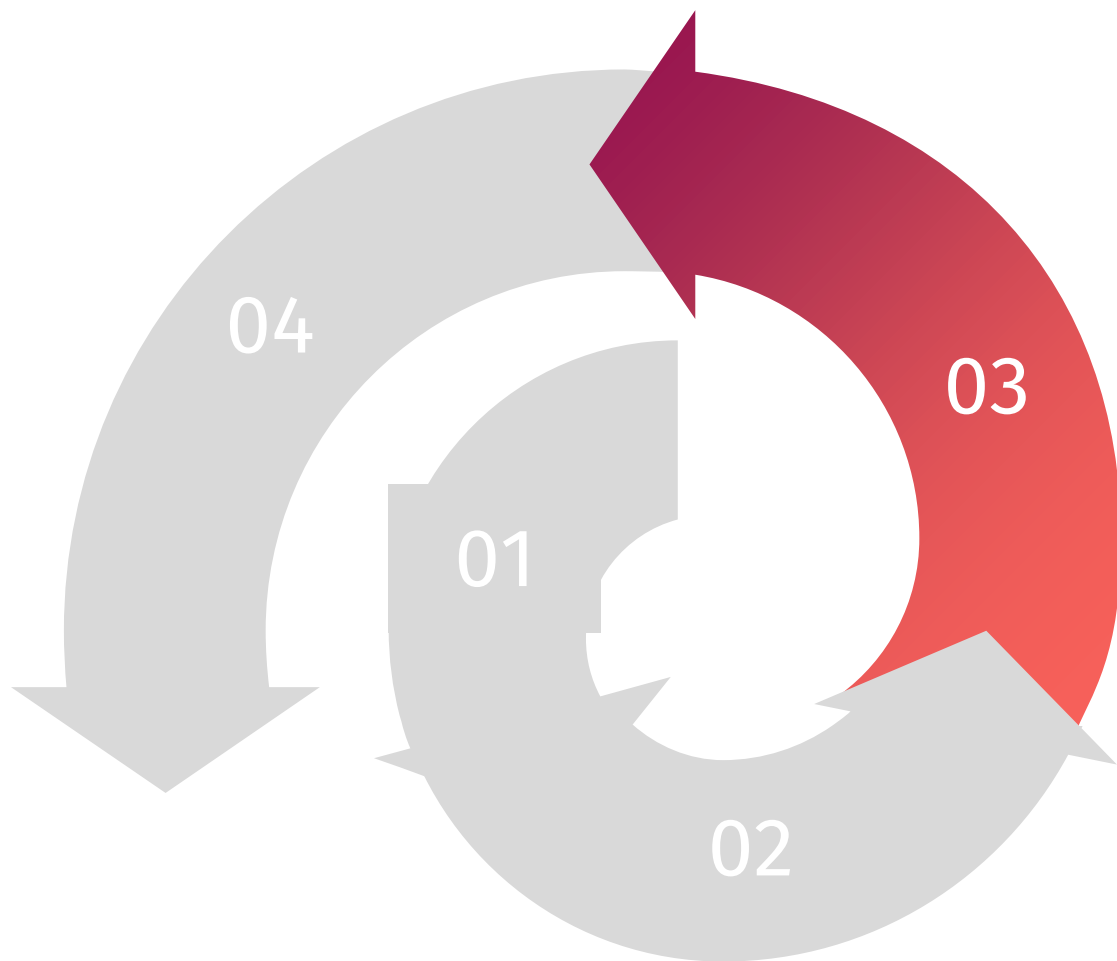
Он должен быть готов повязать на шею платок корпоративных цветов и надеть одежду с фирменным логотипом. Он знает историю Вуза, ему нравится его имидж, он уважает его репутацию.

03 Поиск своего пути

04 Самоопределение

Пребывание здесь становится необходимым и жизненно важным

Что может наставник?



01

Знакомство

Создание в коллективе доброжелательной среды, назначение наставника

02

Адаптация к новой среде

Получение знаний о действующий правилах, корпоративной культуре и традициях

03

Поиск своего пути

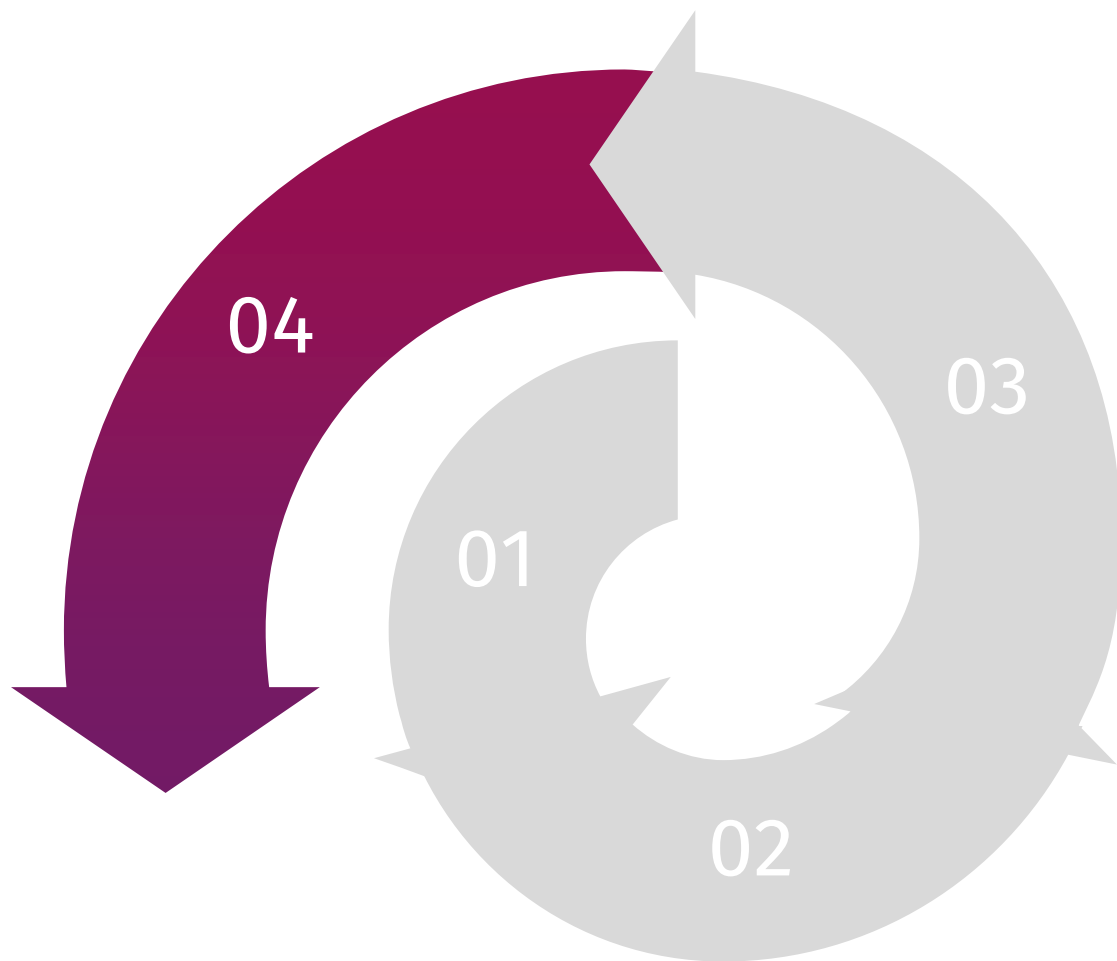
Самому чего-то добиться, быть примером, подсказывать, где можно себя показать, в какую сторону развиваться.

04

Закрепление

Пребывание здесь становится необходимым и жизненно важным

Что может наставник?



01

Знакомство

Создание в коллективе доброжелательной среды, назначение наставника

02

Адаптация к новой среде

Получение знаний о действующий правилах, корпоративной культуре и традициях

03

Поиск своего пути

Осознание возможностей для профессионального и карьерного развития, участие в мероприятиях

04

Самоопределение

Остаться другом. Стать руководителем, коллегой по науке...

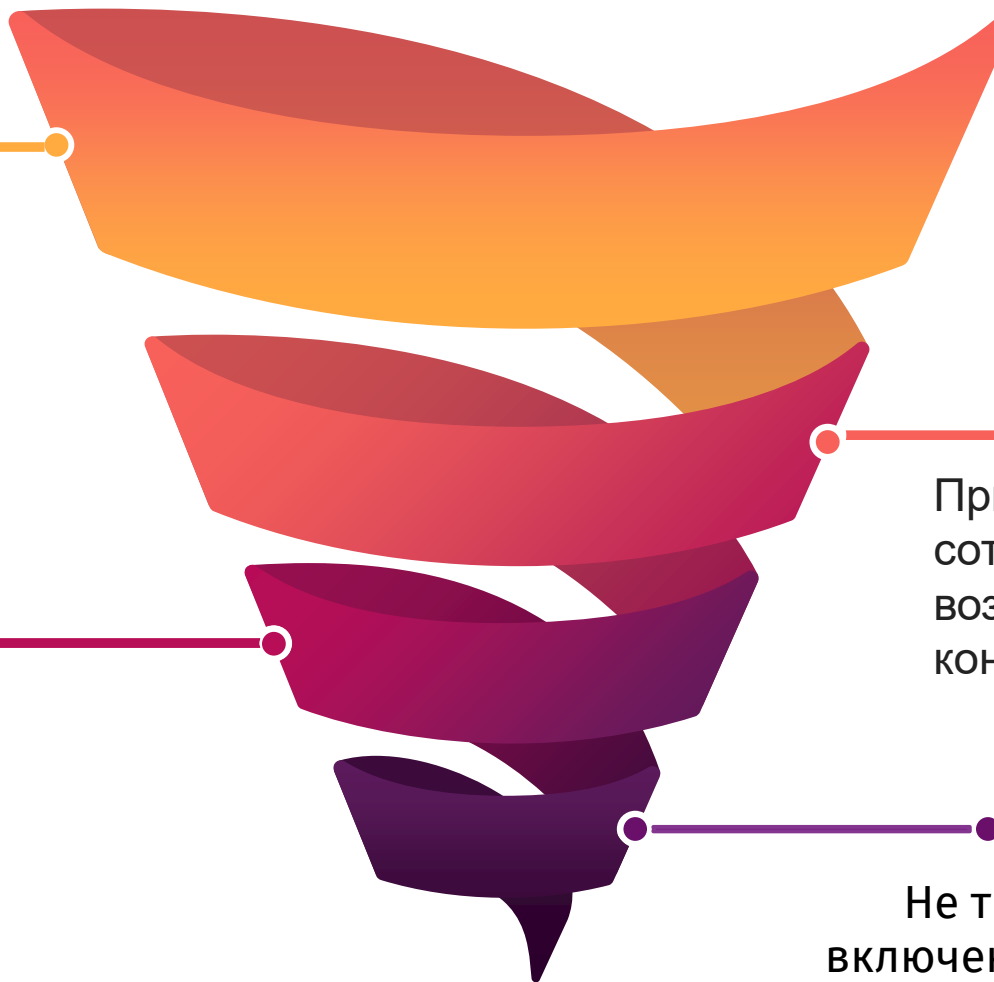
Риски и ошибки

Отсутствие системного подхода:

Формирование корпоративного патриотизма – это постоянный процесс, а не разовая акция

Манипуляции и ложный патриотизм:

Нельзя навязать лояльность приказами и пустыми лозунгами



Игнорирование проблем

Прислушиваться к мнению сотрудников, решать возникающие проблемы и конфликты

Эмоциональная перегрузка

Не требовать безусловного включения в процесс, прощать ошибки, помогать исправлять

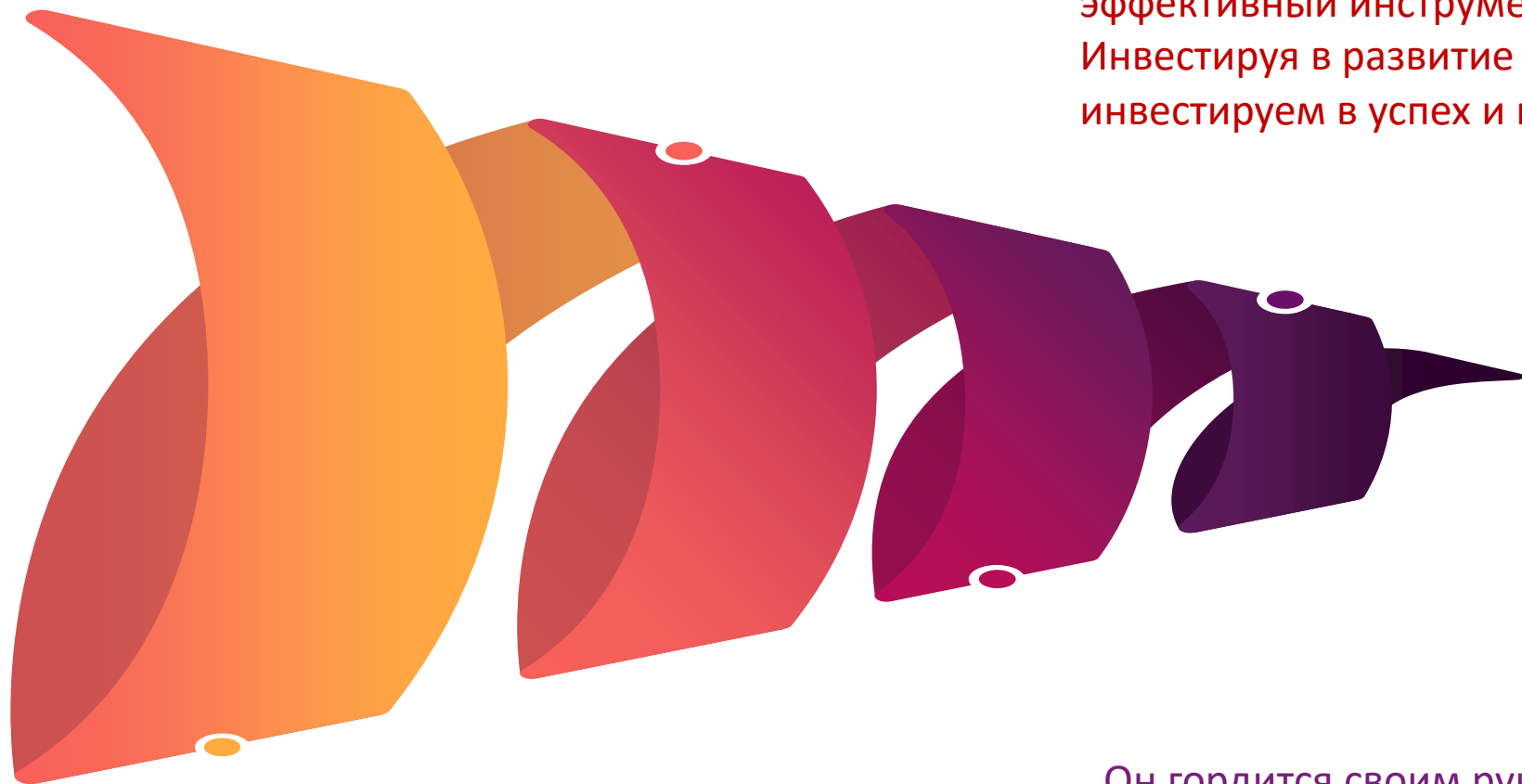
Итак



Корпоративный патриотизм – не красивые слова, а эффективный инструмент управления персоналом. Инвестируя в развитие лояльности сотрудников мы инвестируем в успех и процветание Вуза.

Он гордится своим руководством, своим Вузом, доволен организацией работы, системой коммуникации, своими перспективами и доходами.

Итак



Корпоративный патриотизм – не красивые слова, а эффективный инструмент управления персоналом. Инвестируя в развитие лояльности сотрудников мы инвестируем в успех и процветание Вуза.

Корпоративным патриотом может стать только счастливый человек

Он гордится своим руководством, своим Вузом, доволен организацией работы, системой коммуникации, своими перспективами и доходами.