

Безусловно, лояльность сотрудников зависит и от лояльности руководителя (пример лидера очень важен), его отношения к работе и нелояльности подчиненных.

Также стоит упомянуть о таком аспекте, как достойные условия труда, включая расширенный компенсационный пакет. Последнее, безусловно, требует немалых затрат, которые, тем не менее, по оценкам специалистов, практикующих такую мотивацию, окупаются именно организационной приверженностью и высокой эффективностью труда.

Чрезвычайно важно в процессе повышения лояльности сотрудников постоянно вести диагностику состояния дел в рабочем коллективе, проводить опросы, вести блоги, в которых сотрудники могут высказывать свое мнение. В этом может оказать серьезную поддержку информационные технологии и наличие активных внутрикорпоративных СМИ (газета, бюллетень, портал, сайт).

В целом, технология повышения организационной приверженности должна строиться на синтезе схем материального и нематериального поощрения с одновременным развитием обратной связи. Важно доносить до персонала ясность и справедливость принципов награждения, подчеркивать возможность равноправного участия. В процессе создания условий для развития лояльности важно учитывать, что в основе успеха лежат взаимовыгодные отношения, то есть, персонал и руководители должны соблюдать установленные правила и взаимную вежливость на пути к единым целям своей организации.

Крючков Е. В., Старжинский В. П. Применение метода FMEA для анализа и оценки хозяйственных рисков промышленного предприятия

Методом решения проблемы является разработка универсальной методологии, позволяющей систематизировать процесс минимизации хозяйственных рисков на промышленном предприятии. Проблема заключается в том, что на белорусских промышленных предприятиях крайне мало уделяют внимание управлению хозяйственных рисков. В связи с этим, нами был экстраполирован метод профилактики ошибок FMEA. Для успешного применения данного ме-

тогда на промышленном предприятии, необходимо выполнить следующие условия:

1. Сформировать комиссию, состоящую из председателя, риск-менеджера и начальников служб.

2. Сформировать наиболее подробную классификацию хозяйственных рисков. От её полноты будет зависеть эффективность применения данного метода.

3. Далее осуществляется идентификация риск-факторов путем качественной оценки рискованной среды. Источником информации о состоянии рискованной среды являются сведения, представляемые сотрудником службы – членом комиссии, функциональная деятельность которой непосредственно связана с конкретной рискованной средой.

4. Ранжировать риск-факторы по группам на основании оценки исходя из критериев: возможный ущерб от риска, вероятность наступления риска, уровень управления риском. Предприятие должно самостоятельно разработать бальную шкалу.

5. Определить интегральные числа для ранжирования риск-факторов.

6. Ранжировать риск-факторы по интегральному показателю. После расчета данного показателя производится выборка наиболее существенных риск факторов исходя из нормативного показателя, установленного на предприятии

7. По отношению к риск-факторам, превышающим данный показатель, разрабатываются мероприятия по их минимизации. Остальные риск-факторы признаются несущественными.

8. После разработки и проведения мероприятия по минимизации риск-факторов следует задокументировать итоговые показатели.

9. С целью обеспечения непрерывной профилактики, следует повторить анализ FMEA, начиная с четвертого этапа - ранжирования риск-факторов по критериям.

Данный метод позволит не только выявить наиболее существенные риск-факторы, но и оценить эффективность работы отделов промышленного предприятия исходя их проведенных ими мероприятий, направленных на минимизацию хозяйственных рисков.