

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Loajalita není podlézání

Kde je nouze o práci, tam se zaměstnanci snaží ke svému chlebodárci chovat loajálně. I když někdy naoko, ze strachu, že přijdou o práci. Čím větší je pak možnost utéci na lepší, tím rychleji na takovou loajalitu člověk zapomene. Je umění zaměstnavatele, když přiměje pracovníky, aby za něj takzvaně dýchali a ještě ze srdce rádi.

Loajalita nemá nic společného s podlézáním a podstrojováním šéfovi. A neprojevuje se jen na pracovišti, ale také mimo ně. Tvářit se oddaně v zaměstnání a venku před známými spustit proud nadávek na zaměstnavatele, to k němu není zrovna férové. "Loajalita se v českém prostředí projevuje tak, jak to umožňuje nabídka na trhu práce," říká Alice Hamidová, ředitelka personální agentury Mercury Group.

Podle ní se z dlouhodobého hlediska bude loajalita českých zaměstnanců zvyšovat jednak pod tlakem méně dostupných kvalitních míst na trhu práce, jednak v souvislosti s firemní politikou zaměřující se více na pohodlí vlastních zaměstnanců.

Loajalita není samozřejmost

Co si představit pod pojmem loajalita zaměstnance k zaměstnavateli? "Znamená to, že zaměstnanec dělá svou práci rád. Je rád i se svými kolegy včetně toho, že snáší svého šéfa a neuteče v momentě, kdy se ve firmě vyskytne první problém," říká lektorka manažerských dovedností Halka Baláčková. "Jde o jakýsi psychologický kontrakt, čímž mám na mysli určitou míru ztotožnění s firmou, v níž člověk pracuje," vysvětluje.

Pokud zaměstnanec věří v podnik, v němž je zaměstnán, věří v jeho cíle, které považuje i za své, a ví, že podnik vedou ti správní lidé, nemá s loajalitou problém. "Pro řadu zaměstnanců je naprosto přirozené být loajální, není to něco, čemu se musí učit. Důležitou roli však hraje firemní kultura dané společnosti," upozorňuje personalistka Jana Lamačová.

"Ve firmě, kde se jedná otevřeně, k zaměstnancům je chován respekt a jsou vedeni k odpovědnosti za svou práci, je získání jejich loajality mnohem snazší," dodává.

Oddanost vynucená bičem

Jistě, zdánlivé loajality, či spíše poslušného hrbení zad, lze dosáhnout i bez snahy o respekt či získání důvěry zaměstnanců - jen prostým vzbuzováním strachu. Čím direktivněji a neprůhledněji se šéf či vedení firmy chová, tím míra loajality na pracovišti klesá. Člověk udělá jen to, co nutně musí.

Nikdy se nestane třeba to, že když kdokoli z pracovníků vidí nepořádek v místnosti, kam chodí klienti, uklidí ho a nečeká, až přijde ten, kdo to má na starosti. "Prostě se chová, jako kdyby mu firma tak trochu patřila, a taky za ni tak přemýšlí," dodává lektorka Baláčková.

I strach ze ztráty místa nutí lidi, aby ledaco překousli. Nemusí mít šéfa a jeho jednání v oblibě, ale nikdy se na něho zle nepodívají - je to pro ně otázka živobytí. A bohužel se najdou i zaměstnavatelé, kteří této situace zneužívají.

Ješitnost, oblíbenkyně hochštaplerů

Postava servilního Hujera z filmu Marečku, podejte mi pero s jeho švestičkami z vlastní zahrádky, kterými se vlichocuje do učitelovy přízně, vyvolává úsměv a ve své podstatě je neškodná. Neúnavný

patolízal dokáže neskrývaným pochlebováním a podkuřováním šéfovi atmosféru na pracovišti pěkně otrávit. A když na něj šéf dá, riskuje odchod tahounů firmy, u nichž docela ztratí respekt. Servilnost má i skryté, zákeřnější podoby. "Některé jsou obtížněji postřehnutelné a trvá déle, než je spolupracovníci zaregistrují. O to horší mohou mít následky," varuje Jana Lamačová. Ono takové postupné napodobování šéfova chování, sem tam nějaká pochvala a zájem o jeho problémy, to příjemně brnká na strunu ješitnosti. Poměrně velké množství vedoucích pracovníků si na komplimenty či poklonkování rádo zvykne.

Hlavně ti nejistí a především v dnešní uspěchané době, kdy se na ně valí jeden úkol za druhým a musí se rozhodovat pod tlakem. Pak je obdivné poklepávání na rameno a ujištění, že rozhodují správně, to nejlepší pohlazení. Šéf musí být zdravě sebevědomá a silná osobnost, aby takovému hochštaplerovi odolal.

Pozor na servilnost!

* Patolízal je často člověk, který se bojí riskovat a říci vlastní názor. Zároveň však touží po moci, ale sám nemá na to, aby získal autoritu vlastními silami.

* Ten, kdo pochlebuje šéfovi, dokáže pracoviště změnit na vzájemně zneprátené strany a válčíci tábory.

* Hochštapler bývá příčinou odchodu schopných lidí. Kvůli němu na pracovišti klesá produktivita, lidé řeší, co nemají, a neřeší, co mají.

Loajální, nebo servilní zaměstnanec?

Hledá ve vaší firmě místo loajální, nebo servilní pracovník? Položte mu otázky typu: Jaký byl váš šéf? Jak hodnotíte jeho řízení firmy? Proč od něj odcházíte? * Loajální zaměstnanec je zpravidla při hodnocení zdrženlivý a předchozího zaměstnavatele nepomlouvá. Neznamená to však, že se nemůže kritickým, ale korektním způsobem vyjádřit k některým negativním stránkám. Ani jeho kritické připomínky však nejsou v osobní rovině, mají věcné zdůvodnění.

* Servilní zaměstnanec většinou hovoří emotivně, má potřebu dávat najevo souhlas, porozumění a zájem. Možná svého bývalého šéfa pomluví.

Nebo jeho hodnocení přejde zmínkami o tom, že slyšel, jak je tato firma dobrá: A zvláště o vás, o vás pane řediteli, jsem slyšel jen to nejlepší...

Zdroj: Idnes