

Наталя Іваніва – менеджер відділу продажу у великому приватному медичному центрі, що розміщено у м. Київ. Останнім часом у неї виникло відчуття, що робота, яку вона виконує, не така важлива й значуща для клініки, як робота інших співробітників. Також вона вирішила, що керівник не задоволений її роботою й у неї немає в цій клініці перспектив росту. Наталя задумала шукати нову роботу, незважаючи на те, що зарплата її повністю задовольняла. У зв'язку з цим у Наталі знизилася мотивація. Її керівник також бачив, що лояльність (відданість) до клініки в Наталі практично відсутня, а також не завжди рішення й цілі компанії вона сприймає позитивно. Її поведінка на нарадах більше мала деструктивний характер і вона не приховувала свій внутрішній протест проти деяких завдань, поставлених перед нею керівництвом, оскільки вона вважала їх неправильними.

В інших менеджерів відділу і лояльність, і мотивація спостерігаються на досить високому рівні. Але разом із тим, професійні дані Наталі вищі, ніж у інших. У неї великий досвід і фахова освіта і досвід роботи саме у медичній галузі (на відміну від інших співробітників відділу), а результати роботи за останні два роки навіть вищі, ніж у інших менеджерів відділу. Тому керівництво клініки не хотіло б розставатися з Наталею, але необхідно, щоб Наталя змінила своє ставлення до клініки та до роботи.

Запропонуйте заходи щодо підвищення мотивації та лояльності до клініки, щоб професійні якості Наталі спрямовувалися на користь розвитку медичного центру.