

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕДПРИЯТИЙ

С.В. Федечкин, магистрант

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева
(Россия, г. Самара)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-8-3-202-204

Аннотация. В статье автор рассматривает один из важнейших в современный период вопросов совершенствования кадровой политики РФ – лояльность персонала, ее понятие, значение в управлении персоналом, современные проблемы и методы формирования и повышения в практической деятельности отечественных предприятий и организаций, среди которых совершенствование условий труда, применение различных механизмов мотивации сотрудников, создание условий, в которых сотрудники будут принимать участие в разработке и принятии важных для организации решений и некоторые другие способности

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, условия труда, лояльность, мотивация персонала.

В современных условиях персонал является сильнейшим оружием любой организации или предприятия в борьбе за место на рынке товаров и услуг. Персонал – этот тот ресурс, который может привести организацию к процветанию, или же наоборот, к краху и разорению.

Как справедливо отмечает Н.В. Громова, кадровый потенциал – это конкурентное преимущество и средство повышения эффективной деятельности организации [2, с. 60].

По этой причине в современной кадровой политике очень серьезная работа проводится не только в процессе подбора персонала, но и сохранением наиболее ценных кадров в организации, в рамках которого особая роль отводится лояльности персонала.

Н.Д. Харламова указывает, что лояльность персонала – это привязанность сотрудника к организации, его отношения к ней как к «своей», отождествление своих интересов с интересами организации, старание приложить больше усилий для того, чтобы организация добилась успеха [3, с. 151].

Рассматривая определение понятия целесообразно обратиться к его комплексному взгляду на рассмотрение лояльности

персонала, авторами которого являются Дж. Майер и Н. Аллен.

По мнению авторов, лояльность – это привязанность сотрудника к организации, которая подлежит стимулированию со стороны руководства организации [1, с. 114].

В данном определении выделяется важнейшее свойство лояльности персонала – она может меняться в зависимости от действий руководства организации. Так, в организации, где сотрудники обеспечены комфортными условиями труда, стабильной заработной платой, климатом в коллективе и иными факторами, сотрудники будут более лояльны к организации, будут стараться качественно выполнять свою работу для того, чтобы организация была успешна, чем в том случае, если работа будет некомфортна для них. В последнем случае сотрудники будут уходить из такой организации, соответственно, в них будет расти показатель «текучести кадров», и организациям сложнее будет сохранить свою конкурентоспособность на рынке товаров и услуг.

Все это позволяет сделать вывод о необходимости своевременного формирования и повышения лояльности персонала в современных организациях.

В первую очередь, формирование лояльности персонала зависит от стиля руководства в организации и принципах, которые заложены в основу управления персоналом. Если работа выстраивается на демократических началах, но с учетом правил трудовой дисциплины, вероятность формирования лояльности персонала в такой организации намного выше. Руководству важно довести до сотрудников миссию компании, привлекать их к участию в разработке различных проектов, приводить различные конкурсы, в которых сотрудники предлагают свои варианты решения проблемы организации или пути повышения показателей ее работы. Таким образом, сотрудники будут осознавать свою роль в данной организации, чувствовать себя одним из ее важных элементов, а не просто выполнять поручения руководства, зачастую не понимая их цель и предназначение.

Если говорить о способах повышения лояльности персонала организации, то их можно выделить следующие:

- стимулирование расчетной лояльности, в данном случае речь идет о повышении показателей, связанных с финансовой удовлетворенностью сотрудника работой в организации: достойная заработная плата, премирование, обучение и повышение квалификации за счет организации и др.;

- стимулирование эмоциональной лояльности: гибкий график, программы участия сотрудников в процессе управления и принятия решений, связь усилий сотрудника и конечного результата в работе организации (сотрудник разработал план увеличения продаж, он был утвержден и привел к увеличению прибыли – сотрудник должен чувствовать свое значение в этом процессе и благодарность со стороны руководства), сокращение иерархии и различий в статусе сотрудников и др.

Помимо этого, особое место в стимулировании лояльности персонала отведено фактическим условиям труда, в которых осуществляется трудовая деятельность, так, они не только должны соответствовать требованиям охраны труда (минимальное требование), но и обеспечивать возможность отдыха сотрудников в про-

межутках между работой. Например, это могут быть оборудованные зоны отдыха с диванами и креслами, кухонная зона, где можно приготовить кофе или подогреть еду, наличие кондиционеров, свежий ремонт в офисе и многие другие факторы.

Значение лояльности персонала для современных организаций очень велико, по этой причине, руководителям необходимо следить за ее уровнем. Так, для выяснения уровня лояльности персонала в организации, представляется ежегодно проводить опрос сотрудников, для выяснения их отношения к организации, условиям труда в ней.

Так, в рамках опроса, перед сотрудниками могут быть поставлены следующие вопросы:

1. Как вы относитесь к организации (положительно: испытываю радость и гордость за то, что работаю в ней; отрицательно: мне стыдно и неприятно в ней трудиться или нейтрально)?

2. Чувствуете ли вы себя частью организации?

3. Довольны ли вы своим должностным окладом и иными стимулирующими материальными выплатами?

4. Устраивают ли вас отношения с руководством и в коллективе?

5. Удовлетворены ли вы условиями труда?

6. Что для вас является самым важным в работе?

7. Что бы вы хотели изменить в организации трудового процесса?

8. Что Вас в большей степени не устраивает в работе в организации?

9. Если бы Вы решили уволиться, то по какой причине?

10. Какие бы вы дали рекомендации по совершенствованию рабочего процесса?

Представляется, что такой опрос необходимо проводить анонимно, так сотрудники будут более честными в своих ответах. Безусловно. В зависимости от количества сотрудников и специфики организации, могут быть использованы и иные методы оценки уровня анализа лояльности персонала – анкетирование, семинары, беседы и др.

Считаем, что на основании проведенного анализа, руководство может сделать вывод об уровне лояльности персонала и определить направления и методы ее стимулирования.

Таким образом, лояльность персонала – это важнейший показатель, характеризующий привязанность сотрудника к организации, его отношение к ней, идентификацию себя в этой организации, понимание своей ценности для нее. Чем выше уровень лояльности сотрудников к организации,

тем эффективнее их работа, и, в свою очередь, тем лучше показатели организации.

По этой причине организациям важно изначально формировать базу для возникновения у сотрудников лояльного отношения, оценивать ее и, в зависимости от показателей, выявленных в рамках проведенного анализа выбирать наиболее актуальные направления, в которых необходимо работать для повышения лояльности персонала.

Библиографический список

1. Германов И.А. Плотникова Е.Б. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен) // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2011. – №3 (7). – С. 114-118.
2. Громова Н.В. Личность персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности российских компаний // Современная конкуренция. – 2020. – №2 (78). – С. 60-72.
3. Харламова Н.Д. Современные методы формирования и повышения лояльности персонала // Профессиональная ориентация. – 2018. – №1. – С. 151-154.

MODERN METHODS OF FORMING AND INCREASING THE LOYALTY OF PERSONNEL OF DOMESTIC ORGANIZATIONS AND ENTERPRISES

S.V. Fedichkin, *Graduate Student*

Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev
(Russia, Samara)

Abstract. *In the article, the author examines one of the most important issues in the modern period of improving the personnel policy of the Russian Federation – staff loyalty, its concept, meaning in personnel management, modern problems and methods of formation and improvement in the practical activities of domestic enterprises and organizations, including the improvement of working conditions, the use of various mechanisms of employee motivation, the creation of conditions in which employees they will take part in the development and adoption of important decisions for the organization and some other ways.*

Keywords: *personnel policy, personnel management, working conditions, loyalty, staff motivation.*