

Кириянова Анна Ильинична

магистрант

ФГБОУ ВПО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются проблемы формирования и сохранения лояльности персонала, социально-экономические и психологические аспекты лояльности.*

***Ключевые слова:** лояльность персонала, управление лояльностью персонала, аспекты лояльности персонала.*

DOI: 10.21661/r-111916

В современных политико-экономических условиях формирования лояльности персонала как основного фактора, влияющего на конкурентоспособность компании, является одним из наиболее актуальных.

«Отток квалифицированных специалистов за границу в поисках возможности реализации своего творческого и профессионального потенциала не уменьшается. Значимая часть осознала нарастающую несправедливость в области кадровой политики в условиях незрелости рыночных отношений» [2, с. 223].

В такой ситуации основной задачей будет являться удержание ключевых сотрудников компании, а также повышение эффективности работников со сниженной лояльностью.

Для этого необходимо:

1. Провести оценку лояльности сотрудников.
2. Осуществление мер по ее стабилизации и повышению.

Для начала определим, что же такое лояльность. На данный момент нет единого лояльности персонала как в России, так и за рубежом. Под лояльностью

персонала в рамках статьи предлагается понимать совокупность качеств сотрудника, обусловленных его личностными особенностями и характеристиками компании, показывающих отношении сотрудника к компании и отражающихся в его поведении в текущем и будущих периодах.

Признаки лояльного сотрудника:

- желание сохранить рабочее место;
- отсутствие случаев нанесения намеренного ущерба компании;
- добросовестное выполнение своих обязанностей;
- интересы компании он ставит выше личных интересов;
- не равнодушие к делам компании;
- заинтересованность в выполнении работы наилучшим образом;
- готовность выполнять указания руководителя;
- отсутствие претензий к компании;
- готовность к диалогу с руководством;
- готовность к взаимодействию с коллегами, включенность в организацион-

ную культуру компании [4, с. 98].

Для определения уровня лояльности персонала необходимо оценить его по следующим параметрам:

Социально-экономические аспекты лояльности персонала – положительная установка, характеризующая связь сотрудника и производства (оказанием услуг, продажей товара и т. д.), отражающая результаты работы, уровень потерь, экономии ресурсов.

Социально-психологический аспект лояльности персонала – положительная установка, характеризующая связь сотрудника с организацией и включающая эмоциональную, когнитивную и поведенческую части.

1. Отношение к компании в целом и должностным обязанностям:

- имидж и репутация компании, возможность идентифицировать себя с успешной компанией (сотрудник неохотно уходит в компанию с худшей репутацией);
- принятие миссии компании, ее принципов, целей и задач;

- соответствующая труду заработная плата (открытая система премирования);
- планирование карьеры (продвижение по карьерной лестнице в зависимости от результатов работы);
- открытость информационных потоков в компании (встречи с руководством, публикации новостей на корпоративных ресурсах (сайт, газета, доска, журнал);
- условия труда (рабочие место оборудовано всей необходимой техникой, достаточно освещенное, на нем есть все необходимые канцелярские товары, удобный график работы);
- содержание труда (разнообразная, интересная, творческая работа);
- дополнительные (дмс, профсоюз, санатории для детей).

2. Отношение к коллегам и руководству:

- комфортное пребывание в коллективе;
- авторитет руководителя, принятие стиля управления;
- включенность в корпоративную культуру [1].

Также необходимо учитывать и тип сотрудника (рабочая пчелка, творческая личность) и его биологические особенности: пол, возраст и темперамент. Так «рабочие пчелки» терпимы к компании и критике, всегда считают ее справедливой, нуждаются в фиксированном распорядке дня и четко прописанных обязанностях, обычно не готовы брать на себя дополнительную ответственность. «Творческая личность» полная противоположность-критична к руководству, но предана своему делу, обычно у них свой собственный рабочий ритм, готовы брать на себя ответственность и нуждаются в признании своих достижений.

Такую оценку необходимо проводить ежегодно, а также в момент увольнения работника, она позволит определить основные направления работы по удержанию сотрудников и причины их выбытия. Данные показатели будут являться субъективным. В качестве объективных показателей рекомендуется использо-

вать производительность и качество труда, количество выговоров, случаи нарушения дисциплины. Учитывая объективный показатель можно скорректировать [3, с. 45].

Работник может принять решение покинуть организацию по причинам территориального характера, по состоянию здоровья или семейным обстоятельствам, что не связано с его отношением к компании и лояльностью к ней.

Лояльность персонала представляет незримую основу эффективности и конкурентоспособности компании, поэтому необходимо регулярно проводить ее оценку. Учитывать тип сотрудника его биологические особенности, показатели и эффективность работы, а также его мотивационную основу.

Если персонал лоялен к компании, то сама работа и ее результаты будут порождать чувство удовлетворенности в нем, понимание личного и профессионального роста в процессе своей работы в определенной организации. Испытывая желание причастности к компании, отождествления себя с ней сотрудник пойдет на личные жертвы, его производительность труда вырастет, уменьшится процент потерь, процент закреплённости сотрудников вырастет.

Список литературы

1. Зенирова А.П. Методика измерения удовлетворенности (лояльности) персонала / А.П. Зенирова // Управление персоналом. – 2014. – №14.
2. Кириллов А.В. Проблемы государственной кадровой политики России, имеющие практический характер / А.В. Кириллов // Материалы Ивановских чтений. – 2015. – С. 222–229.
3. Мельникова Е.В. Стратегические аспекты управления лояльности персонала / Е.В. Мельникова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2014. – С. 41–46.
4. Позднякова Т.В. Лояльность персонала организаций: анализ теоретико-методологических и методических аспектов / Т.В. Позднякова // ПНиО. – 2013. – №2. – С. 95–103.