

Автор:

Кирьянова Анна Ильинична

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассматривается роль лояльности персонала в компании, а также влияние обучения, развития персонала, планирования его карьеры как фактор формирования лояльности персонала в компании. Автор делает вывод, что формирование лояльности – это следствие не только реализации какой-то определенной программы, а результат продуманной политики компании, отражение отношения руководства компании к своим сотрудникам.

Ключевые слова: лояльность персонала, профессионализм кадров, обучение персонала, карьера, планирование карьеры.

В современных политико-экономических условиях формирования лояльности персонала как основного фактора, влияющего на конкурентоспособность компаний, 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» [7, с. 223].

Во-первых, 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.

Во-вторых, определим признаки лояльного сотрудника и нелояльного сотрудника:

Признаки лояльного сотрудника:

- заинтересованность сотрудника в компании, точнее в ее деятельности;
- преданность своему делу, своей работе;
- желание повышать профессиональный уровень, и свой и своего подчиненного;
- творческий подход к предложениям, поступающим от начальства;
- проявление желаний улучшить компанию, инициатива;
- цели компании и цели сотрудника совпадают;
- осознание того, что рост компании ее процветание, это рост и процветание каждого.

Признаки нелояльного сотрудника:

- демонстративное пренебрежение ценностями компании;
- потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- нарушение достигнутых договоренностей;
- занятие нейтральной позиции, равнодушное отношение к развитию компании;
- не удовлетворен своим положением в организации.

Обучение и развитие персонала может повлиять на повышение лояльности сотрудников в компании.

Профессионализм кадров – это один из главных аспектов успеха любой организации. Но, каким бы квалифицированным ни был специалист, он не может сразу же приступить к выполнению своих обязанностей и выполнять их безуокоризненно – ведь в каждой организации и на каждой должности есть свои особенности, которые нельзя не учитывать. Именно поэтому такое большое значение приобретает обучение персонала на предприятии.

Обучение персонала – это обеспечение сотрудников предприятия необходимыми для работы знаниями и навыками, в соответствии с установленными стандартами в организации, подготовка работников к более сложной работе.

Обучение сотрудников является одним из важнейших инструментов, при помощи которого руководство получает возможность повышения потенциала человеческих ресурсов и оказания влияния на формирование лояльности персонала [2].

Возрастание роли обучения кадров объясняется следующими факторами:

1. Обучение сотрудников – средство достижения стратегических целей компании.
2. Обучение – средство повышения уровня лояльности персонала.
3. Обучение персонала – возможность проведения структурно-организационных изменений [1, с. 400].

Цель развития и обучения персонала напрямую связана с задачами изменения российской промышленности и ростом производительности труда, которые ставят перед нами Правительство и Президент Российской Федерации.

Цели обучения сотрудников, которые преследует организация и цели, которые ставит перед собой обучаемый сотрудник, различны.

Со стороны предприятия, цели могут быть следующими:

- достижение более высокого уровня качества и производительности труда сотрудников;
- сокращение издержек, потерь в процессе профессиональной деятельности персонала;
- информирование о стратегии, политике, миссии, целях и задачах компании;
- получение сотрудниками профессиональных знаний, умений и навыков, отвечающих современным требованиям;
- повышение уровня лояльности работников к организации;
- повышение уровня трудовой мотивации сотрудников;

С точки зрения сотрудника, цели обучения могут быть следующими:

- поддержание и развитие профессионального уровня квалификации;
- развитие – получение знаний, как в сфере своей профессиональной деятельности, так и за ее пределами;

– возможность продвижения по карьерной лестнице [1 с. 492].

Развитие и обучение персонала позволит планировать его карьеру в компании. Карьера – это продвижение человека по ступеням имущественной, социальной, производственной, административной или иной иерархии.

Карьера (от французского *cariera*) определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области. Планирование карьеры строится из определения целей её развития и путей её достижения. Под *развитием карьеры* стоит понимать действия, которые сотрудник предпринимает для реализации своего плана.

На карьеру и её развитие влияют знания, умения и навыки, а также мотивы и потребности самого сотрудника. Все чаще при увольнении молодые сотрудники с опытом работы от года до трех лет основанием ухода называют снижение деловой активности, по причине невозможности реализации потребности развития в карьере в компании [5, с. 15].

Любой сотрудник планирует своё будущее в конкретной в компании. Приобретение дополнительных умений, знаний и навыков повышает значимость сотрудника, возможность продвижения по карьерной лестнице. Однако при работе с сотрудниками, у которых отсутствует или сведен к минимуму карьерный рост (офис-менеджеры, администраторы, секретари), возможность обучения и развития может оказаться фактором, который снизит лояльность, мотивацию и срок работы в компании.

Существует три вида обучения персонала:

Подготовка кадров – планомерно построенное обучение и выпуск квалифицированных сотрудников для всех областей человеческой деятельности, которые владеют определенным набором специальных навыков, знаний, умений.

Повышение квалификации кадров – обучение сотрудников, с целью усовершенствования уже существующих навыков, умений, знаний и способов коммуникаций, в связи с постоянным ростом требований к профессионализму сотрудника.

Переподготовка кадров – обучение персонала, с целью приобретения ими новых навыков, знаний, умений и способов коммуникаций, в связи с овладением новой профессией или изменением требований к существующей [3, с. 365].

Нынешние организации используют множество методов развития профессиональных знаний, умений и навыков своего штата. Все методы обучения могут быть разделены на две большие группы:

- обучение на рабочем месте (внутрипроизводственное):
 - наставничество;
 - делегирование;
 - ротация
- обучение вне рабочего места (внепроизводственное обучение):
 - лекции;
 - кейсы;
 - ролевые игры.

Внутрипроизводственное обучение и повышение квалификации персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Оно способствует созданию благоприятного климата в организации, повышению мотивации сотрудников и их преданности организации, обеспечивает преемственность в управлении [6, с. 13].

При выборе методов и видов обучения сотрудников необходимо учитывать их стремление к карьерному росту. Взаимосвязь между лояльностью сотрудника и процессом построения карьеры в ней (проявление инициативы, самообучение, прохождение курсов повышения квалификации и др.), можно увидеть при применении «Методики диагностики мотивации к достижению успеха» Т. Элерса [3]. Автор выделил 3 уровня стремления к карьерному росту:

Первый уровень. Низкое стремление к карьерному росту.

У сотрудников относящиеся к данному уровню нет желания профессионально развиваться, добиваться поставленных целей, они высоко зависимы от окружающих, для них характерен уход от ответственности, отсутствие желания

быть руководителем. Такие сотрудники не проявляют большого интереса к поставленной задачи, стремятся выполнять совместную работу.

Второй уровень. Среднее стремление к карьерному росту.

Для сотрудников, относящихся к данному уровню, характерна добросовестность, адекватная оценка своих возможностей лояльность к организации, стремление к достижению цели и успеха. Задачи по построению карьеры ставятся в соответствии с реальными возможностями их реализации в рамках данной компании и личными возможностями.

Третий уровень. Высокое стремление к карьерному росту.

У сотрудников этого уровня повышенное желание добиться высокого карьерного статуса, индивидуальные потребности ставятся выше коллективных, стремление достичь личного благополучия. Пренебрегают интересами других, когда необходимо достичь личной цели [8].

Для успешного развития компании необходимо, чтобы в коллективе были сотрудники с разной степенью выраженности стремления к воплощению своих потенциальных карьерных возможностей.

Рыночные условия требуют постоянного переобучения кадров, с учетом общественных целей, адаптации к новым социальным, экономических и политических условиям, а также внедрения современных технологий.

Обучение сотрудников одно из основных направлений в работе с персоналом. Работник, точно осознающий свое место в компании и понимающий стратегию своего развития в ней, имеет стимул для продвижения по карьерной лестнице в данной компании, такой сотрудник охотнее повышает свой профессиональный уровень. Сотрудник связывает свои долгосрочные планы с планами организации.

Не стоит забывать и о том, что *формирование лояльности* – это следствие не только реализации какой-то определенной программы, а *результат продуманной политики компании, отражение отношения руководства компании к своим сотрудникам*.

Испытывая желание быть причастным к компании, отождествлять себя с ней, работник пойдет на личные жертвы, его производительность труда возрастет, уменьшится процент потерь, процент закрепленности сотрудников вырастет.

Список литературы

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Инфра-М, 2012. – 400 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник. – М.: Инфра-М, 2012.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2013. – 365 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 492 с.
5. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. – 2013. – №2. – С.14–17.
6. Каткова О.В. Инновационные методы обучения специалиста сферы сервиса // Вестник Мининского университета. – 2013. – №2 (2). – С. 13.
7. Кириллов А.В. Проблемы государственной кадровой политики России, имеющие практический характер: Материалы Ивановских чтений. – 2015. С. 222–229.
8. Шаповалова Т. Карьера как фактор повышения лояльности персонала международного предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №9.