

УДК 331.44

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

© Наливалкина К.П., Слатов Д.Г., Калмыкова Д.А.

e-mail: nalivalkinaks@yandex.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

На каждом этапе жизненного цикла любой системы должно изучаться качество ее функционирования. Вместе с научно-техническим прогрессом усложняется структура различных элементов, а также процессов и связей, протекающих внутри той или иной системы; повышается уровень неопределенности внешней среды.

Исследование лояльности персонала и способов ее повышения становится всё более актуальным для организаций, нацеленных на стратегическое развитие и повышение эффективности своей деятельности. Значимость данного феномена подтверждается и тем, что по данным всероссийского исследования Аналитического центра НАФИ на 2017 год только 13% сотрудников российских компаний готовы рекомендовать своего работодателя. [2]

Основой стратегического развития организации является разработка и достижение долгосрочных целей с помощью эффективного использования имеющихся ресурсов в нестабильных условиях внешней среды. [1, 4]

Анализируя научные труды, было предложено определение, раскрывающее сущность понятия и акцентирующее внимание не только на соблюдение принятых норм и правил, но и на сознательных действиях, способствующих росту эффективности работы компании: «Лояльность персонала – это социально-психологическая установка сотрудника, которая характеризуется удовлетворенностью условиями труда, принятием целей и ценностей организации, желанием работать только в данной компании, а также сознательными действиями, направленными на повышение эффективности своего труда для достижения целей организации».

Лояльный персонал имеет высокую профессиональную мотивацию, проявляет творческий подход к работе, берет на себя дополнительные обязанности. Он желает развиваться и получать дополнительные навыки и умения, готов мириться с временными трудностями компании. Это положительно влияет на весь коллектив в целом.

Важно учитывать тот факт, что решать проблему лояльности необходимо как со стороны персонала, так и со стороны организации.

Лояльность персонала в контексте стратегического развития организации необходимо рассматривать не как статичную данность, а как непрерывный процесс становления. [5] Кроме наблюдения, осуществляемым службой управления персоналом организации, лояльность персонала может быть оценена при помощи различных методик, которые следует использовать в совокупности.

Следует отметить, что мероприятия по повышению уровня лояльности персонала организации должны быть включены в программу развития, что необходимо для достижения стратегических целей организации. Недостаточно просто измерить уровень лояльности сотрудников, важно знать, как обеспечить его рост, если лояльность персонала ниже нормы. [8]

Таким образом, можно сделать вывод о том, что регулярное измерение уровня лояльности персонала позволит руководителю оценить стабильность компании,

степень удовлетворенности сотрудников собственной работой, их готовность к развитию. Лояльность персонала – это не абстрактный показатель, а точная величина, которую необходимо измерять и контролировать. Она даёт возможность качественно построить культуру взаимоотношений внутри организации и разработать стратегию развития в сфере управления человеческими ресурсами. Проведение глубокого анализа степени лояльности в организации в дальнейшем позволит выявить основные причины низкой лояльности и на их основе разработать конкретные мероприятия по усовершенствованию всей системы.

Библиографический список

1. Васяйчева В.А. Развитие организационно-экономического механизма управления промышленными предприятиями // Управленческий учет. 2016. № 12. С. 3-11.
2. Доминяк, В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: Дисс. канд. психол. наук: 19.00.05. / Доминяк Владислав Игоревич; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 2016. – 281 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2016. – 320 с.
4. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.А. Профилактика профессионального стресса работников организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2015. №8 (130). С. 122-130.
5. Кетова Е. Г. Управление лояльностью персонала организации // Современные проблемы менеджмента: выявление, анализ, решения: сборник II студенческой научно-практической конференции ф-та менеджмента НИУ ВШЭ – Пермь. – Пермь, 2017. – с. 129-141.
6. Полосухина М.В. Управление лояльностью персонала в организации [Электр. ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.ru/economikatruda/item/943-2011-12-29-08-01-01>
7. Харский, К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – "Питер" 2017. – 496 с.
8. Meyer. J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. // Human Resource Management Review, Volume 1, №1, 1991, P. 61-89.