

Лояльность персонала как фактор успешного функционирования современной организации (на примере ВИУ РАНХиГС)

Научный руководитель – Соколов Алексей Алексеевич

Лапшина Анастасия Романовна

Студент (бакалавр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: nastya.lapshina.999@mail.ru

Актуальность темы исследования заключается в изменении восприятия организации не как технической структуры, а как объединения людей и, как следствие, повышение значимости социально-психологических факторов трудового поведения сотрудников по сравнению с материальными факторами. Лояльность персонала является одним из важнейших элементов организаций любых форм собственности. Изменение трудовых отношений в обществе, а также социальных норм распределения материальных благ являются причинами возникновения конфликтов в организации и проявления нелояльного поведения сотрудников. Все эти факторы могут привести к появлению текучести кадров и деструктивным последствиям в организации.

Однако сегодня многие компании не уделяют должного внимания формированию лояльности персонала. Но если сотрудник не удовлетворен своей работой, то и клиенты не будут довольны своими сотрудниками, а значит и организацией в целом. Только лояльные сотрудники способны обеспечить компании лидерские позиции. Но обеспечить преданность персонала сложнее, чем осуществить улучшения в кадровой политике. Именно поэтому ей следует уделять особое внимание.

Проблема формирования лояльности персонала в современных организациях имеет важное значение в настоящее время. Так, в ряде научных публикаций (например, в работах А.С. Анненковой, Н.И. Архиповой) предложены различные рассуждения по поводу данной проблемы [1]. В их работах даются основные принципы формирования лояльности персонала, рассматривается влияние преданности сотрудников на эффективное функционирование организации. В их основе лежит общий тезис о необходимости снижения нелояльного поведения сотрудников и необходимостью принятия новых мер нейтрализации этого негативного явления [2].

Изучение данной проблематики осуществлялось на основе панельного социологического исследования, проведенного с применением метода анкетирования ежегодно в феврале, начиная с 2018 года и по 2020 год среди преподавателей ВИУ РАНХиГС (сплошной опрос, панель составляла 152 человека). Анкета исследования включала в себя три основных блока вопросов: общие представления о лояльности персонала и проблемы ее формирования в коллективе, личное отношение к данному вопросу респондента и роль руководителя в поддержании лояльности. Анализ полученной информации позволил оценить атмосферу в коллективе и уровень приверженности персонала в организации и сделать следующие выводы:

- 1) Абсолютно лояльных сотрудников в организации нет;
- 2) Удовлетворенность условиями труда по десятибалльной шкале составила 6,1 балл;
- 3) Наименее всего сотрудники удовлетворены заработной платой - 73 %;

- 4) 49 % сотрудников видят необходимость внедрения в практику нововведений в любых ее проявлениях;
- 5) Атмосферу в организации сотрудники оценили, как “надежду на дальнейшие положительные изменения”, т.к. ситуация на данный момент недостаточно располагает к эффективной работе;
- 6) 51% отметил средний уровень лояльности в организации, 9 процентов в полной мере довольны уровнем взаимоотношений руководства с подчиненными и 40 % выразили неодобрительное отношение к существующей ситуации в организации.

Эти данные свидетельствуют о вполне приемлемом уровне лояльности в организации, но все же некоторые сотрудники нуждаются в повышении сплоченности коллектива и улучшения условий труда, поощрению сотрудников и в моральном и материальном плане.

Сравнение показателей 2018, 2019 и 2020 года позволяет сделать вывод о том, что с каждым годом уровень лояльности в организации хоть и на немного, но увеличивается, повышается взаимодействие руководства с работниками. Так, при ответе на вопрос: «Совпадают ли в большинстве случаев интересы руководства организации и ее сотрудников?» в 2018 году 45 % опрошенных ответили положительно, в 2019 - 48 % и в 2020 - 51 %.

Подводя общий итог, следует отметить, что с помощью анализа результатов исследования удалось выявить направления решения проблемы. Повысить уровень лояльности возможно только при условии внимательного и уважительного отношения к сотрудникам. С этого и необходимо начать разработку мероприятий для развития лояльности. Для развития и повышения уровня лояльности следует провести мероприятия, которые позволят: создать рабочую атмосферу с уважительным отношением к сотрудникам; внедрить в организации нормы организационной справедливости; воспитать у сотрудников чувство гордости за работу в данной организации. Также важно разработать мероприятия, которые повысят лояльность сотрудников при подборе, адаптации; обучении, оценке, мотивировании, ротации, увольнении, и в других направлениях управления персоналом. В связи с этим возникает необходимость согласованных действий руководства и работников, что в конечном итоге должно обеспечить возрастание уровня и значимости лояльности персонала в организации.

Источники и литература

- 1) Анненкова А.С. Лояльность персонала как условие успешного функционирования организации // Экономика и социум. 2016. № 2-1 (11). С. 269-271.
- 2) Архипова Н.И. Лояльность персонала как фактор эффективной деятельности организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 1. № 2. С. 14-19.