

image not found or type unknown



В наше время у организаций появилось много новых проблем связанных с развитием общественных, политических и экономических отношений. Для того чтобы организация смогла выдержать конкуренцию приходится не только изготавливать конкурентоспособную продукцию, но и ещё необходимо учитывать интересы сотрудников.

Управление персоналом справедливо можно считать одной из самых сложных сторон управления организацией, особенно трудным является управление мотивацией труда сотрудников. Данный момент выступает сегодня в менеджменте как наиболее значимый ещё и по той причине, что само понятие мотивации остаётся не до конца определённым. Тем не менее, можно точно сказать, что она имеет большое влияние на производительность труда. Но на данный момент речь пойдёт не о мотивации, а о последствии её применения. Это последствие лояльность персонала.

Само слово лояльность произошло от английского слова, которое имеет два значения: первое – верность действующим законам и постановлениям органов власти; второе – благожелательное, корректное отношение к чему или кому-либо. Вследствие из этого можно сказать что лояльность – это положительное отношение к чему-то конкретному. В организации важна лояльность, как всего персонала, так и каждого сотрудника. Лояльность персонала проявляется в его приверженности организации, одобрении её целей, средств и способов их достижения, открытости своих мотивов для организации.

Лояльный персонал уважительно и искреннее относится к руководству, сотрудникам и любым лицам организации. Он осознанно выполняет свою работу в соответствии с целями и задачами компании. Лояльному персоналу не нужно напоминать о соблюдении правил и обязательств.

Многие исследования уже показали, что когда персонал организации лоялен она получает повышение качества всех процессов, снижение издержек и рисков, растёт имидж компании. В таком коллективе атмосфера становится более благоприятной, ведь у сотрудников меньше тратиться сил на ненужные сплетни и интриги.

Любая компания, которая заботится о своей конкурентоспособности, должна заботиться о лояльности своего персонала. Такая необходимость обусловлена тем, что качество сотрудников является условием формирования их высокой профессиональной мотивации, которая влияет на все стороны его деятельности. Лояльные сотрудники будут терпеть все временные трудности компании, и будут помогать в принятии необходимых организационных перемен. Только лояльные сотрудники будут готовы творчески подходить к решению проблем, не будут бояться брать ответственность на себя ответственность, будут прикладывая все свои усилия для достижения целей компании.

За поддержания лояльности персонала отвечает руководитель. Ведь именно он ответственен за мотивацию персонала, обеспечение сотрудников, поддержку благоприятного климата в компании. Как уже было сказано ранее лояльность персонала можно создать и поддерживать с помощью мотивации. Руководитель же может обеспечить в виде мотивации безопасность сотрудника, привязанность на иррационально-эмоциональном уровне, физический и психологический комфорт и материальную и нематериальную выгоду.

Но обеспечивать поддержание лояльности только у сотрудников уже работающих в организации недостаточно. При приёме на работу нового сотрудника тоже нужно обращать внимание на этот момент. Самым простым способом узнать будет ли новый сотрудник вписываться уже в сложенный коллектив и будет ли он также как и другие сотрудники «предан» своей организации можно проверить, задав ему вопрос о том, какие отношения у него были с коллективом и руководством на предыдущем месте работы. Если новый нанимаемый сотрудник скажет, что в прошлой организации были проблемы, стоит задуматься стоит ли его брать на работу. Разумеется, этот метод будет работать, если только ответ будет честен.

Появление среди сотрудников «нелояльного новичка» может иметь негативные последствия. Он может мешать работе коллектива, а вскоре и вовсе её нарушить. Он может подорвать авторитет руководителя и компании в целом. Причём делать это он будет не в одиночку, а с теми сотрудниками, которые попали под его влияние, благодаря пагубному влиянию таких сотрудников будет становиться больше. Те же сотрудники, которые будут отстаивать честь руководителя и компании просто, скорее всего, будут осмеяны. Поэтому новые кандидаты на должность должны проходить тщательную проверку и наблюдение.

Лояльность персонала – это корректное, искреннее и уважительное отношение, как к руководству, так и к остальным сотрудникам. Любая компания, которая хочет

поддержаться на рынке труда как можно дольше должна обращать внимание на поддержку лояльности персонала и не допускать её ослабления, не важно, с какой стороны они будут исходить, изнутри компании или от предполагаемого сотрудника. От создания и поддержки лояльности в организации зависит её продуктивность, и, пожалуй, самое главное, конкурентоспособность. От неё может зависеть будущее организации.

Список используемых источников

1. http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/tehnologii_upravleniya_loyalnostyu_personala/hb.html
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-kak-konkurentnoe-preimushchestvo-organizatsii>
3. <https://hr-portal.ru/article/loyalnost-personala>
4. <https://delovoi-etiket.ru/sobesedovanie/loyalnyiy-rabotnik-kak-otsenit-loyalnost-rabotnika.html>