



Под корпоративной лояльностью подразумеваются моральные принципы работника;

- его деятельность на благо компании в целом, коллег и руководителей в частности;
- личная благонадежность и удовлетворённость условиями труда.

Лояльность - это отношение сотрудника к работодателю, основанное на полном доверии и уважении к нему, а также на искренней приверженности корпоративным целям, ценностям и традициям. В этом случае можно рассчитывать, что работник не только сам будет строго соблюдать все установленные работодателем требования, в том числе – в области обеспечения информационной и имущественной безопасности, но и по мере возможности не допустит их нарушения коллегами по работе. Попытка отождествить понятия «лояльность» и «благонадежность» (тем более – «лояльность» и «законопослушность») существенно снизит степень защищенности организации от угроз кадровой безопасности. В этом случае сотрудник может лично соблюдать как «букву», так и «дух» требований работодателя по защите его имущественных комплексов и конфиденциальной информации. Однако он «и пальцем не шевельнет», заметив соответствующие нарушения со стороны коллег по подразделению. Причем с точки зрения самого «благонадежного сотрудника» такое его поведение не может трактоваться как нелояльное, поскольку лично он никаких нарушений не допускал, а коллеги должны сами отвечать за свои прегрешения.

Корпоративная лояльность работника – показатель того, насколько работник считает компанию «своей», разделяет ее цели и ценности, желает добра и процветания фирме, иначе говоря, «не раскачивает лодку, а помогает грести».

Проводя время от времени проверку лояльности персонала, вы можете значительно снизить уровень риска воровства и саботажа. Лояльный сотрудник не ворует. Уровень саботажа среди лояльных сотрудников минимален. Кроме того, выявление нелояльных сотрудников поможет поддерживать нормальный психологический климат в коллективе.

Оценка степени лояльности осуществляется в соответствии с поставленными заказчиком задачами: для любых условий деятельности и производственных целей. Мы выполняем свою работу максимально быстро, с минимальным отрывом сотрудников от работы.

Результаты оценки научно обоснованы и имеют высокую степень достоверности.

Корпоративная лояльность оценивается по следующим критериям:

- личностные ценности работника;
- отношение работника к корпоративным целям и ценностям;
- степень лояльности к компании в целом склонность к открытому неповиновению, интригам, конфликтам и распространению сплетен;
- склонность к скрытому неповиновению;
- склонность к воровству и недобросовестному поведению, в том числе, связанному с вопросами управления и распоряжения ресурсами компании склонность к разглашению сведений, составляющих коммерческую тайну;
- активное противодействие работе компании в целом и деятельности руководителя, в частности.

В случае выявления недостаточной лояльности сотрудника, мы можем помочь найти и устранить причины подобного поведения. В большинстве случаев, степень лояльности напрямую связана со следующими факторами:

- справедливость системы мотивации и оплаты труда;
- прозрачность распределения зон ответственности;
- объективность в личностной и деловой оценке сотрудников, особенно, в паре начальник - подчиненный
- уровень корпоративной культуры: наличие достойных ценностей и миссии компании; декларируемые и реальные правила поведения в коллективе;
- уровень слухов и сплетен, подрывающих авторитет компании и создающих нездоровую обстановку в коллективе;
- степень доверия/недоверия к руководителям всех уровней и владельцу компании;
- стабильность норм поведения и традиций на фирме.

Мониторинг лояльности осуществляется различными методами, в том числе:

- тестирование по разработанным и доказавшим свою эффективность методикам;

- опосредованное тестирование;
- другие методы, например, беседы, интервью с руководителями и ключевыми сотрудниками компании;
- непосредственное наблюдение за работой сотрудников.

Методы проведения мониторинга выбираются совместно с клиентом, с учетом реальных возможностей и особенностей деятельности компании.

Выгоды:

- полная конфиденциальность проведенного исследования;
- понимание реального уровня лояльности персонала;
- получение инструмента для создания успешного и стабильного бизнеса;
- уменьшение финансовых рисков компании за счет предотвращения воровства и саботажа.

Кому будет полезна услуга:

- владельцам и руководителям компаний, желающим создать сильную, управляемую и по-настоящему эффективную команду;
- «руководителям, которые хотят знать уровень лояльности персонала и использовать его для решения кадровых и управленческих задач;
- HR-директорам, стремящимся предотвратить текучку кадров.

Заключение

Лояльность персонала означает верность его своей организации. И характеризуется она не столько непричинением какого-либо вреда или соблюдением норм и правил, сколько деятельностью, приносящей дополнительную пользу и направленную на цели и ценности организации, готовностью отстаивать ее интересы. Оценка лояльности может быть необходима компании в ситуациях, когда коллектив выказывает достаточно явные признаки недовольства. Его проявлением могут стать текучесть кадров, конфликтные ситуации, снижение KPI и вовлеченности в работу. Различные преобразования и изменения также могут стать предпосылками для выяснения уровня удовлетворенности сотрудников