

Строкова А.Р., Шавырина И.В. Сущность и структура приверженности персонала организации // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №2 (февраль). – АРТ 84-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК: 658.310.8:316.354

Строкова Алёна Романовна

студентка 4 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: alenastr.97@mail.ru

Шавырина Ирина Валерьевна

кандидат социологических наук, доцент
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: shavyrina_77@mail.ru

**СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ПРИВЕРЖЕННОСТИ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: в статье раскрывается сущность и основные компоненты приверженности персонала организации. Основными компонентами приверженности персонала являются удовлетворенность, вовлеченность и лояльность. Авторами основные компоненты приверженности рассматриваются в виде иерархической системы, в которой каждый из уровней является основополагающим для последующего.

Ключевые слова: приверженность персонала, удовлетворенность, вовлеченность, лояльность.

Stroкова Alena

4-year student of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov
e-mail: alenastr.97@mail.ru

Shavyrina Irina

Associate Professor of the Department of Sociology and Management
Belgorod State Technological University named after
V.G. Shukhov
e-mail: shavyrina_77@mail.ru

**THE NATURE AND STRUCTURE OF COMMITMENT
THE STAFF OF THE ORGANIZATION**

Abstract: The article reveals the essence and main components of the commitment of the staff of the organization. The main components of staff commitment are satisfaction, involvement and loyalty. The authors consider the main components of commitment in the form of a hierarchical system in which each of the levels is fundamental to the next.

Keywords: staff commitment, satisfaction, involvement, loyalty.

На современном этапе развития ключевым элементом эффективного функционирования фирмы или организации является персонал. От того насколько качественно работники выполняют свои трудовые обязанности, напрямую зависят производительность труда, результативность, выполнение всех намеченных планов и успех компании.

Каждый руководитель, заинтересованный в процветании своей фирмы, в первую очередь, должен уделять внимание своим подчиненным для формирования у них чувства приверженности своей организации[3].

Под организационной приверженностью понимают положительное отношение сотрудников к своей компании, коллективу и руководителю, которое выражается через их стремление внести определенный вклад в развитие фирмы и достижение ее успеха на рынке.

Основными компонентами, входящими в состав приверженности, являются удовлетворенность, лояльность и вовлеченность. Рассмотрим их более подробно.

Первый компонент – удовлетворенность работников. Другими словами, это все первичные потребности, которые испытывает сотрудник в организации. Сюда относятся достойная заработная плата, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отсутствие конфликтов с начальством, оптимальный график работы без дополнительных нагрузок и т.д. В общем виде удовлетворенность подразумевает степень соответствия реального положения дел в компании ожиданиям работника, включая условия труда и рабочее место, размер зарплаты, возможности карьерного продвижения и роста, самореализации и проявления инициативы, а также принятие коллективом сотрудника и участие в полезной деятельности фирмы.

Второй компонент – вовлеченность персонала. Под вовлеченностью понимают заинтересованность сотрудников в продвижении фирмы и результатах своей трудовой деятельности. На данной ступени помимо удовлетворения первичных нужд руководителю необходимо уделять внимание и амбициям работников, т.е. проявлять знаки уважения и почета, коммуницировать со своими подчиненными, предоставлять перспективы карьерного и профессионального роста. Для достижения этого уровня необходимы определенные ресурсы (денежные, временные), которые будут способствовать качественному всестороннему развитию персонала

компании. Также здесь необходимо непосредственное общение с работниками, разъяснение им бизнес-планов и обсуждение предстоящих целей и задач. Вовлеченность – это залог высокой конкурентоспособности и производительности фирмы, поскольку сотрудники ясно представляют перспективы своего профессионального развития, готовы принимать участие в формировании корпоративной культуры, переживать стадии кризиса и упадка в компании, сохранять командный дух и поддерживать дружественные отношения в коллективе [2]. Кроме того, вовлеченный сотрудник с наименьшей вероятностью покинет свою организацию ради другого более выгодного в материальном плане предложения в компании конкурентов. Таким образом, вовлеченность – это удовлетворенность и качественное профессиональное развитие, предполагающее карьерный рост.

Третьим компонентом выступает лояльность. Это преданность и гордость сотрудников за свою компанию – высшая ступень приверженности в большинстве организаций. Лояльный работник готов к принятию всех организационных требований и правил, ценностей и традиций, всегда стремиться к выполнению и даже перевыполнению намеченных планов, любит свою работу и дорожит ей, старается работать качественно и результативно, проявляет доверие и уважение к коллегам и своему руководству [1]. Помимо всего, такой сотрудник будет рассказывать о продукции своей компании, рекомендовать ее близким и друзьям, использовать ее сам, а также будет чувствовать гордость и любовь к фирме, в которой он работает. Значит лояльность – это преданность своей организации.

Исходя из всего вышесказанного, можно составить схему, отображающую структуру приверженности персонала организации (рис.1).



Рис. 1. Структура приверженности персонала организации

Рисунок представлен в виде пирамиды, поскольку по порядку отражает каждый уровень на пути к приверженности. Каждый следующий уровень меньше предыдущего, так как не всякой компании удастся достичь третьей ступени и сформировать у своих сотрудников чувство приверженности. Руководителям необходимо уделять достаточное количество своего времени и внимания работникам, чтобы в своем отношении к компании они смогли добраться до третьего уровня приверженности.

Таким образом, можно сказать, что приверженные работники готовы трудиться сверх нормы, полностью реализовывать себя в компании, вносить новые идеи и предложения, то есть делать все, чтобы чувствовать себя частью большой команды, которая стремиться к достижению поставленных целей и новых высот в развитии организации.

Список использованной литературы:

1. Хамутцких, О.В., Шавырина И.В. Управление лояльностью персонала организации [Текст] / О.В. Хамутцких, И.В. Шавырина // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы международной молодежной науч. - практической конференции, Белгород, 12-13 апреля 2016 г. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – С. 349-352.
2. Чуланова, О.Л. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом [Текст] / О.Л. Чуланова, О.И. Припасаева // Науковедение. – 2016. – Т. 8 – №2. – С. 11-35.
3. Шамаева, О.П. Включенность персонала как подход в управлении организационными конфликтами [Текст] / О.П. Шамаева, Н.А. Хорошун // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийской науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – С. 111-118.

Дата поступления в редакцию: 09.02.2019 г.

Опубликовано: 16.02.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019

© Строкова А.Р., Шавырина И.В., 2019