

УДК 338.24

Ніценко В.С. – д.е.н., доц., проф. кафедри бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Цуканов О.Ю. - к.е.н., доцент кафедри обліку, аналізу та аудиту Одеський національний політехнічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основні ризики організації генеруються її власним персоналом, тому підвищення лояльності є одним із напрямків підвищення безпеки підприємства.

Управління лояльністю персоналу – це процес, що дозволяє підприємству оптимізувати наявний людський ресурс, підвищити ефективність діяльності підприємства за рахунок підвищення якості виконуваних робіт і включення персоналу в роботу підприємства, тобто формування високої міри лояльності персоналу [3]. Одним із основних кроків системи управління лояльністю персоналу є аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства.

Як відомо мета будь якої компанії отримання високого та стабільного прибутку. Все це не може відбуватися людського чинника і вимагає змін в управлінні трудовими ресурсами з метою направлення їх інтелектуального, трудового потенціалу в правильному для людини, підприємства і суспільства в цілому напрямку. В контексті управління людськими ресурсами актуальною стає тема управління лояльністю персоналу.

Ідеальне місце роботи забезпечує співробітника такою компенсацією праці і такими перевагами, які здатні задовольнити потреби співробітника і підтримувати в ньому високий ступінь лояльності до організації в довгостроковому плані.

Лояльність персоналу розглядають як універсальну за направленістю складову кадрової безпеки тому, що ставлення працівника до власної організації є фактором, який або зміцнює, або руйнує систему кадрової безпеки компанії [1].

Виходячи з структури мотивації, провідними мотивами працівників є: перспективи просування по службі; матеріальна винагорода; робота штатним працівником; можливості професійного зростання. Важливими мотивами, що також можуть в деякій мірі підвищити продуктивність та ефективність роботи працівників є додатково стабільність компанії, умови праці, цікава робота та хороші взаємини з колегами. Цікаво те, що і гігієнічні фактори, і мотиватори займають приблизно рівні частки серед провідних мотивів. Серед важливих мотивів питома вага гігієнічних мотивів значно вища [4].

Це вимагає змін в управлінні трудовими ресурсами з метою направлення їх інтелектуального, трудового потенціалу в правильному для людини, підприємства і суспільства в цілому напрямку. В контексті управління людськими ресурсами актуальною стає тема управління лояльністю персоналу.

Високий рівень лояльності персоналу є важливим фактором зміцнення кадрової безпеки, оскільки лояльний працівник цінує своє робоче місце саме в цій компанії, проявляє бажання працювати на благо організації, є ініціативним та активним у вирішенні поставлених завдань, сприяє розвитку і підтримці корпоративної культури та відданому ставленню до організації [1].

Способи матеріального стимулювання співробітників включають в себе: премії, відсотки, участь у прибутку компанії, оплату прибуткових податків, опціони, надання позик, пільгове кредитування, корпоративне пенсійне забезпечення, накопичувальну премію за результатами роботи за рік, часткову або повну оплату навчання, тренінгів, соціальний пакет, в тому числі медичне страхування, оплату послуг мобільного зв'язку та фітнес-центрів, поїздки за кордон і багато іншого.

Соціальні програми не стимулюють безпосередньо роботу співробітників, але формують лояльність до компанії. За наявності програм соціальної підтримки і, як мінімум, середньоринкового рівня оплати праці, люди часто залишаються в компанії на довгі роки.

Нематеріальне стимулювання для забезпечення лояльності, насамперед, повинне будуватися на створенні мотивуючого мікроклімату в колективі (визнання успіхів співробітників, забезпечення постійного руху «вперед», планування та реалізація проектів, грамотний розподіл завдань і т.д.).

Система заходів з управління лояльністю персоналу повинна бути зорієнтована на забезпечення сприятливих умов праці, позитивного психологічного клімату в колективі, розвиненої корпоративної культури та ефективної системи мотивації. Необхідно залучати працівників до вирішення проблем фірми, це сприятиме тому, що співробітник відчуватиме свою цінність та значимість для організації. Важливо, щоб працівники могли простежити й переконалися, як внесок їх особистого внеску в життя компанії оцінюється й винагороджується [1].

У свою чергу, система забезпечення реалізації програми розвитку лояльності має передбачати інформаційну, організаційну, ресурсну та маркетингову підтримку.

Метою контролю реалізації програми розвитку лояльності є визначення ступеня досягнення цілей управління лояльністю та розробка відповідних корегувальних заходів. Так, якщо: складові лояльності не збільшилися (що є основною метою її розвитку), кількість нелояльних працівників не зменшилася, не вдалося створити дієву систему мотивації лояльності і забезпечити необхідні умови для її стабілізації і розвитку та ін., виникає необхідність розробки нових або корегуванні існуючих довгострокових і короткострокових цілей, ціннісних орієнтирів, правил на норм поведінки. У зв'язку із цим управління лояльністю персоналу слід розглядати як циклічний і безперервний процес [2].

Щоб всі ці методи ефективно працювали, вони повинні підкорятися чітко продуманій системі.

Література:

1. Мехеда Н. Фактор лояльності персоналу та забезпечення кадрової безпеки [Електронний ресурс] / Н. Мехеда, А. Кулик. – Режим доступу :

http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Economics/5_105121.doc.htm.

2. Сардак О.В. Управління лояльністю персоналу підприємств в умовах ринкової економіки [Текст] / О.В. Сардак // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Сер. Економічні науки. – 2010. – № 3. – С.126-131.

3. Хован О.С. Управління лояльністю персоналу / О.С. Хован, М.В. Гусятинський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/hovan-o-s-k-t-n-gusyatinskiy-m-v-upravlinnya-loyalnistyu-personalu/>.

4. Нікітенко С.Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості / С.Г. Нікітенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/508/>.