

УДК 005.95/96

*Морозова А.А.,  
студент 5 курса, кафедра государственного  
управления и менеджмента,*

*Батарчук Д.С.,  
кандидат педагогических наук, доцент  
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

## **ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Аннотация: В статье рассматривается лояльность персонала как проблема современной теории и практики управления. Обобщаются теоретические подходы к изучению лояльности как управленческого феномена. Теоретически обосновываются содержательные характеристики лояльности персонала организации. Уточняется понятие «лояльность» персонала, в котором актуализируется роль приверженности, ценностей, уважения и принятия философии организации. Лояльность является важной составляющей конкурентоспособной организации, фактором прогрессивного развития.*

*Ключевые слова: лояльность персонала, организация, приверженность, ценности, управление персоналом.*

*Morozova A. A.,  
5th year student, Department of Public  
Administration and Management*

*Batarchuk D.S.,  
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor  
The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk*

## **LOYALTY OF THE ORGANIZATION'S STAFF AS A RESEARCH PROBLEM**

*Annotation: With personnel loyalty as a problem of modern management*

*theory and practice deals in the article. Theoretical approaches to the study of loyalty as a managerial phenomenon are summarized. The content characteristics of the loyalty of the organization's personnel are theoretically justified. The concept of "loyalty" of the staff is clarified, which actualizes the role of commitment, values, respect and acceptance of the organization's philosophy. Loyalty is an important component of a competitive organization, a factor of progressive development.*

*Key words: personnel loyalty, organization, commitment, values, personnel management.*

На современном этапе организационных отношений все более остро возрастает потребность в лояльности персонала. Как известно, только преданный персонал, уважительно относящийся к организации, коллегам, руководству и ориентированный на прогрессивное развитие создает среду, при которой организация успешно развивается.

Проблема лояльности обостряется особенно сегодня, когда рост конкуренции и потребность в профессионалах возрастает. Создание в организациях различных мотивационных программ, программ удержания персонала, организационной культуры способствуют системной адаптации персонала, формированию его ценностной ориентации к своему делу к организации. Лояльность персонала выступает в качестве феномена и является приоритетным явлением для современной теории и практики управления персоналом.

В науке сложились теоретические подходы и концептуальные позиции исследователей относительно лояльности персонала. В части зарубежных представителей, Г. Беккер считается одним из первых исследователей, который считал, что лояльность может рассматриваться как эффект того, что персонал связывает возможности собственной профессиональной деятельности с внешними интересами организации, ориентируясь и надеясь при этом на максимальную самореализацию.

Научная позиция Г. Беккера находится в рамках поведенческого подхода и акцентирует внимание на доминировании поведенческих реакций, их изменении, учета готовности к действиям, побуждающим активность персонала.

В контексте установочного подхода характерна эмоциональная связь персонала и организации, выполняемой работником деятельности. По сути, в данном подходе раскрывается эмоциональное отношение и также предусмотрена «установочная лояльность». Важно формировать у персонала устойчивую преданность, проявление заботы к коллегам, к делу, перспективам, беспокойство за будущее организации. Установочный подход раскрывает также специфику привязанности к организации, формирование положительных установок и ожиданий.

Анализируя другие подходы к проблеме лояльности персонала организации, мы обнаруживаем близкий по семантическому признаку аффективный подход, обосновывающий актуальность идентификации, эмоциональной привязанности к организации, чувство гордости и уважение к организационной среде, принципам, правилам, учет особенностей и положительное отношение к разнообразию или конкретизации поставленных руководителем задач при условии взаимной поддержки и уверенности в действиях, перспективе [1].

Обращаясь к научным трудам исследователей, вполне можно выделить нормативный подход, способствующий изучению и построению организационных отношений. Суть данного подхода заключается в том, что рассматривается нормативная лояльность, как результат принятия требований, правил, обязательств, следование им. Нормативный подход обеспечивает так называемую «законную приверженность» к организации, но никак не эмоциональную, наиболее подкрепляющую устойчивые положительные установки и эмоциональную связь.

Следует отметить, что проблеме лояльности персонала в последнее

время стало уделяться больше внимания. Рассматривая концептуальные позиции исследователей, мы выявили, что лояльность персонала достаточно широко представлена в научных публикациях и имеет множество трактовок. Так, обращаясь к трудам В. Доминьяка, мы выяснили, что лояльность персонала понимается в качестве осознанного отношения к организации, преданности, проявления уважения и отношения к коллегам, организации в целом на основе принципов гуманизма, ценностной ориентации [2]. Безусловно, как бы ни проявлялась лояльность каждого работника, не стоит забывать о понимании цели организации, стоящих перед персоналом задач, следовании нормам и правилам, принятым в организационной среде.

Анализируя концептуальные взгляды исследователей (А.И. Примаков, С.В. Снежко, Л.А. Агатова, А.А. Киселев, Н.И. Сальникова, И.М. Марковская, Н.Ю. Величко и др.) [3] выделим существенные характеристики лояльности персонала:

- лояльность персонала, прежде всего, проявляется в принятии философии организации, ее развитии;
- психологическое явление, при котором формируются в сознании персонала устойчивые эмоциональные установки, преданность и следование стратегическим целям организации [4];
- показатель стабильности состава персонала, низкий уровень текучести, организационная сплоченность;
- приверженность профессиональной позиции, делу которым занимается персонал в организации;
- преобладание личных ценностей организационным, смысловые установки ориентированы на долгосрочную перспективу развития;
- лояльность способствует достижению результата, обеспечивает конкурентоспособность организации.

Учитывая теоретические воззрения, под «лояльностью» персонала

мы понимаем приверженность, сотрудников к организации к делу, профессии, организационной среде, основанную на взаимном уважении, ценностной обусловленности, преданности, принятии направлений развития, следование стратегическим целям и задачам компании.

Таким образом, лояльность персонала является незаменимым феноменом в управленческой среде, рассматривается научной общественностью в широком смысле и проявляется в актуальной роли прогрессивного развития организации. На современном этапе развития организационных отношений лояльность персонала обеспечивает ценностно-ориентационное единство, общность интересов, смыслов личностно-профессионального развития, приумножение эффективности труда, создание внешнего и внутреннего позитивного имиджа.

#### **Использованные источники:**

1. Талтынов С.М. Классификация подходов к определению лояльности персонала / С.М. Талтынов, Н.В. Минакова // ЭКОНОМИНФО. – 2016. – № 25. – С. 39-43.

2. Чернышева Е.В. Лояльность персонала как условие успешного функционирования организации / Е.В. Чернышева, О.В. Шевченко // Символ науки: международный научный журнал. – 2015. – №5. – С. 146-148.

3. Величко Н.Ю. Влияние лояльности персонала на эффективность компании / Н.Ю. Величко, А.З. Аджба // Управление и экономика в XXI веке. – 2015. – № 1. – С. 36-40.

4. Кузнецова Д.А. Психологическое благополучие сотрудников с различным уровнем лояльности к организации / Д.А. Кузнецова, М.М. Касиян // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2021. – №.1. – С. 97-106.