ФОРМЫ И ФАКТОРЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Шупило С.Р.
Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Одной из наиболее распространенной концепций лояльности персонала является теория Дж. Мейра и Н. Аллен.

Представители данной теории выделяли три формы лояльности в зависимости от доминирования одной из следующих характеристик в отношении сотрудника к работе: эмоциональная привязанностью к организации, цена ухода из организации или ощущение обязательств перед организацией.

1. Аффективная или эмоциональная лояльность представляет собой степень идентификации сотрудника с организацией, вовлеченности и эмоциональной привязанности к организации. Эмоционально преданные сотрудники верят в цели и ценности организации и рады быть ее членами. Работники с сильной аффективной составляющей остаются в организации, потому что они хотят этого.

2. Продолженная (расчетная, калькулятивная) лояльность представляет собой степень осознания сотрудником цены, которую он заплатит за уход из организации. Сотрудники с сильной продолженной составляющей осознают, что цена эта будет высокой. Таким образом, такие сотрудники остаются в организации, потому что они уже там работают или им это выгодно, или невыгодно обратное.

3. Нормативная составляющая представляет собой степень осознания долга перед организацией. Нормативно преданные сотрудники продолжают работать, потому что убеждены, что поступают правильно и в соответствии с нормами морали. Такие работники остаются в организации, потому что они должны так поступать.

Факторы, способствующие развитию лояльности можно разделить на четыре группы: опыт работы; соответствие ценностей; организационная поддержка; организационная справедливость.

В качестве последствий высокой лояльности персонала выделяются снижение текучести кадров, уменьшение абсентеизма, повышение производительности труда, гражданское организационное поведение сотрудника, а также снижение вероятности стресса на рабочем месте и уменьшение конфликта между семьей и работой.