БЛАГОНАДЁЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Шевеленко Е.В.
Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Благонадежность персонала определяется как морально-нравственная неуязвимость сотрудника во благо организации и коллег, выражаемой в законопослушности, соблюдении норм, целей и ценностей организации, зависит от наличия кадровых угроз. Выделяют четыре составляющие благонадежности персонала: лояльность, проактивность, вовлеченность и удовлетворенность.

Удовлетворенность рассматривается нами как состояние, подразумевающее, что предприятие, на котором работает сотрудник, в целом устраивает его, он доволен определенными условиями труда (например, заработной платой, содержанием труда и др.) и склонен продолжать здесь трудиться.

Лояльность – это состояние, в котором сотрудник демонстрирует свою приверженность организации, хорошо выполняет свои должностные обязанности, ему нравится, и он готов работать в компании долгое время. Лояльность уже предполагает возникновение некоторой эмоциональной составляющей.

Проактивность – готовность сотрудника работать с максимальной отдачей, первым проявлять инициативность, направленную на улучшение работы, т. е. быть на шаг впереди, искать новые пути решения проблем и задач.

Вовлеченность рассматривается как отдельное психологическое состояние, в котором сотрудники готовы работать сверх своего функционала, внедрять изменения (инновации), демонстрировать своим поведением заботу о компании и рекомендовать ее в качестве надежного и эффективного работодателя.

Среди факторов, снижающие степень благонадежности персонала, основными являются: равнодушие и невнимательность со стороны руководства, токсическое руководство, низкий уровень доверия менеджменту, недостаточные возможности для карьерного и профессионального роста, несовершенная корпоративная культура, несовпадение ценностей сотрудников с ценностями организации.