

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Анотація. У статті досліджено формування лояльності персоналу, причини плинності персоналу. Проаналізовано тенденції формування лояльності персоналу та узагальнено управлінські практики запобігання плинності кадрів

Ключові слова: лояльність персоналу; оновлення кадрового складу; корпоративна культура; гнучкий робочий час

PRACTICAL ASPECTS OF STAFF LOYALTY FORMATION

Abstract. The article examines the formation of staff loyalty, the reasons for staff turnover. The tendencies of formation of loyalty of the personnel are analyzed and the managerial practices of prevention of staff turnover are generalized

Keywords: staff loyalty; staff renewal; corporate culture; flexible working hours.

Перманентне оновлення кадрового складу, спричинене посиленням глобальної конкуренції та науково-технічним прогресом, здатне створювати для бізнес-організацій певні проблеми. Надлишкова плинність кадрів збільшує фінансові, кадрові та репутаційні ризики. Саме тому зростає актуальність досліджень щодо виявлення причин надлишкової плинності кадрів, мотивування та формування лояльності персоналу.

За результатами дослідження організації «HeadHunter.ua», яка займається інтернет-рекрутингом, 45% респондентів змінюють роботу раз на 2-4 роки. Для половини опитуваних основними причинами добровільного звільнення з роботи стала низька заробітна плата та відчуття застою на робочому місці. 40% респондентів відзначили, що їх можна переманити до іншої компанії за наявності цікавої пропозиції. Третина опитаних зазначила, що готова змінити роботу у випадку, якщо їхня діяльність не приносить задоволення або якщо в колективі буде неприємна атмосфера [1].

Компанії «Kronos» і «Future Workplace» провели дослідження щодо кризи вигорання співробітників, і виявили, що вигорання серйозно підриває утримання робочої сили. Їхній звіт показав, що майже всі (95%) керівників відділу персоналу, яких вони опитали, повідомили, що вигорання негативно впливає на плинність кадрів. Головними факторами вигорання на сучасному робочому місці є несправедлива оплата праці, необґрунтоване робоче навантаження, надто великий обсяг понаднормової роботи, погане керування, неефективний обмін інформацією. В умовах цифровізації та цифрової трансформації – поєднання нестачі часу, робочого навантаження та цілодобова доступність працівника завдяки використанню цифрових інструментів. В умовах пандемії та віддаленої роботи – соціальна ізоляція, надмірне робоче навантаження та стирання межі між особистим та робочим простором. Нові умови праці вимагають від співробітників принципово нового ставлення до організації особистого та робочого часу, зміни їх стилю життя [2].

Додаткове дослідження зв'язку між розвитком кар'єри та скороченням співробітників, проведене консалтинговою компанією «Global Talent Monitor», виявило, що 40% співробітників, які звільняються, незадоволені відсутністю майбутнього розвитку кар'єри [3].

Окрім вищезазначених факторів, варто відмітити саме час праці, адже все більше робітників хочуть мати більш гнучкий графік роботи. Для того, щоб залучити та утримати найкращих співробітників, компанії почали включати певний рівень гнучкої роботи як частину своїх основних пропозицій для співробітників, з ініціативами, які варіюються від скороченого робочого часу до гнучкого робочого часу та віддаленої роботи.

Протягом останніх років бажання працювати віддалено стало зростаючою тенденцією серед співробітників, і є особливо популярним у технологічному та цифровому секторах, де за допомогою ноутбуку зі стабільним Wi-Fi-з'єднанням можна виконувати більшість офісних завдань. Дослідження «Gallup» щодо впливу різних пільг показало, що 37% працівників переходять на роботу, яка дозволяла їм працювати за межами підприємства принаймні частину робочого часу [4].

Український Forbes та сайт пошуку роботи Work.ua серед найкращих роботодавців в Україні виділили компанії «JTI Україна» (входить до міжнародної групи компаній Japan Tobacco International), Intellias (українська IT-компанія), Syngenta (швейцарська компанія, АПК), SoftServe (українська IT-компанія), Vodafone (Телекомунікаційна компанія). Серед досягнень цих компаній працівники виділяють наполовину віддалений графік (роботу з дому) навіть після закінчення пандемії, повний соцпакет, підтримка балансу між роботою та особистим життям, зручний графік роботи, безкоштовна психологічна підтримка, вебінари на тему ментального здоров'я та арттерапія, високі можливості розвитку в компанії, якісна комунікація зі своїми працівниками [5].

Таким чином, для зменшення плинності кадрів перш за все необхідно:

- наймати потрібних людей, бути впевненим, що кандидат підходить не тільки для посади, але й для корпоративної культури компанії;
- пропонувати справедливу заробітну плату, конкурентні переваги та пільги;
- культивувати та виховувати поважливу поведінку. Коли люди відносяться один до одного з повагою та вдячністю, вони відчують себе більш комфортно на своєму робочому місці;
- визнавати та винагороджувати працівників. Керівництву необхідно демонструвати своїм співробітникам, що їх цінують, дякувати за виконану роботу. Це збільшує лояльність робітників;
- пропонувати гнучкість. Сучасні працівники прагнуть до збереження балансу між особистим життям і роботою. Гнучкі умови праці позитивно впливають на зменшення плинності кадрів. Якщо роботодавець не надає співробітникам гнучкості щодо робочого часу та місця розташування, вони можуть легко залишити минуле місце роботи заради компанії, яка це пропонує;
- постійно працювати над формуванням організаційної культури;
- створювати можливості для розвитку та зростання. Співробітники дуже цінують можливості для зростання та розвитку. Якщо ж роботодавець не інвестує у своїх працівників, велика ймовірність, що вони звільняться через відсутність перспектив;
- інформувати працівників про мету та сенс роботи. Відчуття приналежності до спільноти є дуже важливим фактором для працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. «HeadHunter.ua». URL: <https://grc.ua/>
2. Неруш Т.Г., Неруш А.А. Проблема професійного вигорання в контексте цифровізації та цифрової трансформації, пандемії та удаленої роботи. Психологія. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 5А. С. 89
3. Steen C. Market Trends Report, 2021. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/research/all-research>
4. Hickman A., Robison J. Is Working Remotely Effective? URL: <https://www.gallup.com/topic/workplace.aspx>
5. Офіційний сайт WORK.ua. 5 найкращих роботодавців України за 2021 рік за версією Forbes. URL: <https://www.work.ua/articles/career/2813/>

Волкова Дар'я Андріївна, здобувач вищої освіти, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, e-mail: volkovadaria58@gmail.com

Джур Ольга Євгенівна – кандидат технічних наук, доцент кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, e-mail: dzhur@i.ua

Volkova Daria A. – student of Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, e-mail: volkovadaria58@gmail.com

Dzhur Olga Y. – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of Marketing and International Management, Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, e-mail: dzhur@i.ua