

Феномен организационной приверженности и его составляющие

Луценко Екатерина Леонидовна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

к.с.н., доцент, кафедра экономики, управления и финансового права

Лайкова Людмила Александровна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема,

магистрант

Белякаев Ильдар Исмаилович

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

магистрант

Аннотация

В современных социально-экономических условиях идет переоценка ценностей и ориентиров в области управления персоналом. Главным ресурсом для успешной деятельности и развития организации выступает человек. На данном этапе развития общества важно делать акцент на внутренней среде организации, где происходит основное взаимодействие сотрудников между собой и руководством. Целью статьи является рассмотрение феномена организационной приверженности на современном этапе развития общества. Научная и практическая значимость работы заключается в том, что представленный теоретический анализ феномена организационной приверженности может быть применен в управлении персоналом в организации.

Ключевые слова: приверженность, персонал, организация способность, ценность, компетентность.

The phenomenon of organizational commitment and its components

Lutsenko Ekaterina Leonidovna

Sholom –Aleichem Priamursky State University

PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Economics, Management and Financial Law

Lyukova Lyudmila Aleksandrovna

Sholom –Aleichem Priamursky State University,

Master student

Belyakayev Ildar Ismailovich

Sholom –Aleichem Priamursky State University

Master student

Abstract

In the current socio-economic conditions, there is a reevaluation of values and landmarks in the field of personnel management. The main resource for the success of the organization and development is the man. At this stage of development of society, it is important to focus on the internal environment of the organization, where the main interaction between employees and management takes place. The purpose of the article is to examine the phenomenon of organizational commitment at the present stage of development of society. The scientific and practical significance of the work lies in the fact that the presented theoretical analysis of the phenomenon of organizational commitment can be applied in personnel management in the organization.

Keywords: commitment, staff, organization ability, value, competence.

Персонал организации всегда являлся и является основой и важнейшим ресурсом, используемым всеми без исключения организациями, и в этом качестве персонал нуждается в качественном управлении, а управление является основополагающим звеном менеджмента.

Качественными характеристиками персонала являются наличие:

- способностей (определенные знания, профессиональные навыки и умения, опыт в конкретной сфере деятельности, уровень образования);
- мотивации (определенные профессиональные и личные интересы, стремление сделать карьеру, потребности в профессиональной и личной самореализации);
- свойств (психологические, интеллектуальные, физические качества для осуществления деятельности в конкретной профессиональной сфере).

Для того чтобы персонал был заинтересован в успехе организации, чтобы он по своему внутреннему убеждению работал с максимальной самоотдачей и производительностью, творчески относился к выполнению трудовых обязанностей, работодатель должен обеспечить соответствующие условия, создать благоприятную атмосферу, при которой работники хотят и имеют возможность реализовать свой имеющийся потенциал в полном объеме во благо организации [4].

Любая современная организация заинтересована в том, чтобы сотрудник идентифицировал себя с данной организацией, разделял ее цели и ценности, был ей привержен в любой ситуации.

Одно из наиболее распространенных определений приверженности работников конкретной организации в западной научной литературе предложил в 1979 году Лиман Портер и его коллеги.

Лиману Портеру и его коллегам принадлежит авторство термина - приверженность это готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, большое желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей [6].

Организационная приверженность - это социально-психологическая установка, включающее позитивную оценку работника своего нахождения в

организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней.

Рассматривая феномен организационной приверженности необходимо понять саму природу его возникновения.

Опишем два основных подхода, в рамках которых рассматривается организационная приверженность: установочный и поведенческий.

Поведенческий подход в изучении феномена организационной приверженности появился в 60 гг. XX века, его основоположником был американский социолог Говард Пол Беккер.

Поведенческий подход к пониманию организационной приверженности рассматривают как склонность индивида к определенным поведенческим действиям, совершенным свободно и публично и связанным с продолжением работы в организации. Хочется отметить, что на основе поведенческого подхода приверженности организации проведено меньшее количество исследований.

Главной особенностью установочного подхода при изучении организационной приверженности является то, какое место отводится преданности ей [8].

Исследователи Дж. Мейер и Н. Аллен предложили трехкомпонентную модель организационной приверженности как установки, представленные в таблице 1 [1].

Таблица 1 Трехкомпонентная модель организационной приверженности

Аффективная организационная приверженность	Эмоциональная привязанность работника к организации. Высокая степень аффективной приверженности означает, что организация имеет для сотрудника огромное значение, он переживает свою принадлежность к организации как привязанность к семье и желает в дальнейшем принадлежать к ней	отношение «Я люблю...»
Нормативная организационная приверженность	Означает, что человека связывают с организацией морально-этические убеждения, то есть четкое и осознанное желание являться частью коллектива и организации в целом	отношение «Я должен...»
Текущая организационная приверженность	Ориентирована на последствия, если покинуть организацию, привязанность к организации на основании «затрат», к которым может привести увольнение из организации	отношение «Мне нужно...»

Основой данной классификации является принцип определения главной потребности работника, удовлетворение которой в данной организации и порождает отношения преданности, верности, лояльности [3].

В организационной приверженности можно выделить три основных компонента:

1. Идентификация, как гордость организацией, присвоение работниками организационных целей.

Первый компонент организационной приверженности определяет, в какой мере работники:

- проинформированы о ситуации в организации, о перспективах и планах решения значимых для них проблем;
- ощущают единение своих личных целей с целями организации;
- гордятся, что являются частью организации;
- считают объективной оценкой и оплатой своего труда со стороны руководства организации.

2. Вовлеченность – это желание прилагать максимум усилий, вносить существенный вклад в деятельность организации для достижения ее целей. Вовлеченность в работу организации может быть достигнута лишь в том случае, если работа в организации побуждает у работников:

- готовность, при необходимости прилагать дополнительные усилия, не ограничиваясь рамками должностных инструкций;
- чувство самоуважения и самореализации в конкретной организации, основанное на удовлетворенности своими профессиональными достижениями;
- ощущение причастности в достижении значимых для организации производственных результатов, заинтересованность в работе и ее эффективности;
- ответственность за выполняемую работу.

Вовлеченность - это не просто удовлетворенность трудом и лояльность к организации, это ключевая составляющая корпоративной культуры успешной организации.

Вовлеченность отражается в стремлении персонала прилагать максимум усилий (знания, навыки, опыт, психологическая и физическая составляющая) для развития своей организации [7].

Вовлеченные сотрудники - залог успеха любой организации, ведь это сопереживающие люди, заинтересованные в развитии организации, принимающие и разделяющие корпоративные ценности, и корпоративную культуру, удовлетворенные содержанием и условиями своей работы, видящие перспективу личного и профессионального роста внутри организации, генерирующие новые идеи, иницирующие и продвигающие изменения.

Вовлеченный персонал, безусловно, обеспечивает эффективный рост и доходности организации, снижение издержек, способствуют созданию сильной команды, что в конечном итоге влияет на формирование положительного образа организации в обществе [6].

3. Лояльность – это эмоциональная привязанность к своей организации, желание оставаться ее членом как можно дольше.

Лояльность по отношению к организации предполагает, что данная работа вызывает у работника:

- удовлетворенность содержанием выполняемой работы;
- ощущение причастности к организации, внимание и заботы с ее стороны;
- удовлетворенность деловой карьерой в организации;
- уверенность в целесообразности длительного нахождения в данной организации.

Степень приверженности работников организации зависит от того, с какой интенсивностью у них проявляется каждый из трех перечисленных компонентов [3].

Уровень приверженности работников организации и стоящие за этим установки, трудовые ценности в большей мере определяют степень восприимчивости персонала к внешним (заработная плата, предоставляемые льготы, условия труда), и внутренним (содержание выполняемой работы, возможности карьерного роста, признание и оценка достижений) стимулам.

Человек начинает свою трудовую деятельность в организации, рассчитывая удовлетворить максимальное количество значимых для себя потребностей [2].

Рассматривая феномен организационной приверженности, на основании исследований, проведенных в данной области, мы пришли к выводу, что в его основе лежит не только стремление работника к удовлетворению чисто материальных потребностей, но и желание к удовлетворению широкого спектра социальных-психологических потребностей, которые первоначально и определяют организационное поведение любого человека (потребность в признании, принадлежности, самореализации).

На основании вышеизложенного, сделаем вывод, что добиться высокой степени организационной приверженности работников можно при соблюдении руководством организации принципов управления персоналом, при которых учитываются цели и интересы каждого из работников, обеспечивается их вовлечение в процесс решения организационных проблем, присутствует ощущение причастности, созданы условия для карьерного роста внутри организации.

Библиографический список

1. Allen, N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational Psychology, 1990. Т.63. №1.С.1–18
2. Дагаева Е.А. Корпоративная идентичность: понятие структуры и механизмы формирования // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2008. № 2.

3. Липатов С.А., Синчук Х.И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) //Организационная психология. 2015. Т 4. № 4. С. 6-28.
4. Луценко Е.Л., Бондаренко В.И. Современные стратегии управления человеческими ресурсами //Постулат. 2018. № 4-1 (30). С. 22.
5. Портер Л. У., Эдвард Э., Хакман Дж. Р.. Поведение в организациях. Нью-Йорк: Макгроу-Хилл, 1974.
6. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.Н. О формировании базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов работников как объектов управления //Социальная наука и социальная практика. 2014. № 1(5). С.32-50.
7. Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ».2016. Т.8, № 2. С. 45-48.
8. Shkurkin A., Lutsenko E., Bazhenova N., Bogachenko N., Bazhenov R. Social filters in assessing higher education services market // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Т. 11. № 17. С. 10111-10122.