

РОЗВИТОК ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ПРОТИДІЇ ХЕДХАНТИНГУ

Кучинський В.А., Неманіхіна Н.В.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Хедхантинг – це сучасний напрямок пошуку і добору висококваліфікованих фахівців. Пошук кандидатів здійснюється в компаніях відповідного профілю, в основному у конкурентів замовника, серед успішних працівників. Коли відповідні фахівці знайдені, відбувається їх переманювання [1]. Для протидії хедхантингу доцільно розвивати лояльність персоналу

. Лояльність персоналу – це ставлення працівників до роботодавця, яке впливає на ефективність і якість їх праці. Ознаками лояльності персоналу вважаються [1-3]: чесність по відношенню до роботодавця; прийняття основних організаційних цінностей і переконань; турбота за успіхи компанії; самовідданість і готовність усунути небезпеку для підприємства; демонстрація прихильності та доброзичливості по відношенню до компанії; готовність на певні жертви на користь роботодавця; гордість за відчуття причетності до компанії; прагнення до високопродуктивної праці, якісного виконання обов'язків, функцій і місії, які покладені на працівника керівництвом підприємства. Лояльні працівники використовують всі ресурси для максимізації результатів своєї праці, позитивно впливають на інших [1,3-4].

Для формування лояльності персоналу необхідно застосовувати наступні заходи: комплексний підхід до мотивування персоналу, який передбачає не тільки матеріальне але і різноманітність нематеріальних засобів (професійний розвиток, змістовна праця, статус тощо); регламентація і нормування, що дає працівникам впевненість і стабільність, підвищує прихильність до компанії; розвиток корпоративної культури, яка поширює поділювані працівниками цінності в компанії і спрямована на командну роботу; поведінка керівників, які демонструють відданість підприємству; впровадження системи управління конфліктами та змінами [1-4]. Таким чином, компанія, яка реалізує заходи з розвитку лояльності персоналу, знижує негативні наслідки хедхантингу.

Література:

1. Кучинський В. А., Гуцан О.М. Формування ефективної системи мотивації персоналу на основі моделей компетенцій. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*. 2021. № 4. С. 45-51.
2. Гуцан О. М., Кучинський В. А. Дослідження сутності поняття "стимулювання". *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки*. 2020. № 4 (6). С. 7-13.
3. Кучинський В. А., Долина І. В. Особливості побудови систем оцінки персоналу на підприємствах в сучасних умовах. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки)*. 2022. № 4. С. 59-66.
4. Кучинський В. А., Гайдукова А. Д. Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"*. 2014. № 65 (1107). С. 137-145.