

Перекрестова Валерия Александровна
старший преподаватель
Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ)
Москва, Россия
perekrestova@sociomadi.ru

Фурсова Полина Васильевна
студент
Московский автомобильно-дорожный
государственный технический университет (МАДИ)
Москва, Россия
polinafursova@yandex.ru

Удержание ценных сотрудников организации

Ценные сотрудники относятся к наиболее важной категории персонала, поскольку они являются основной движущей силой организации, а их отсутствие будет весьма ощутимо для компании. Для своевременного предотвращения потери таких кадров необходимо наиболее оптимальное взаимодействие с учётом интереса всех сторон. В статье рассматриваются основные принципы удержания ценных сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, управление талантами, ценные сотрудники, удержание персонала.

Perekrestova Valeria Alexandrovna
assistant professor
Moscow Automobile and Road
Construction State Technical University (MADI)
Moscow, Russia
perekrestova@sociomadi.ru

Fursova Polina Vasilevna
student
Moscow Automobile and Road
Construction State Technical University (MADI)
Moscow, Russia
polinafursova@yandex.ru

Retention of Key Employees of The Organization

Valuable employees belong to the most important category of personnel, since they are the main pushing force of the organization, and their absence will be very noticeable for the company. To prevent the loss of such personnel in a timely manner, the most optimal interaction is necessary, taking into account the interest of all parties. The article discusses the basic principles of retaining valuable employees.

Keywords: personnel management, talent management, valuable employees, staff retention.

Создание благоприятных условий и мотивационной заинтересованности ценных сотрудников принципиально важный аспект для долгосрочного здоровья и успеха бизнеса. Руководители согласны с тем, что удержание лучших сотрудников способствует удовлетворенности потребителей, а также самого персонала, получению новых знаний и компетенций, обеспечивает продажи, эффективный и успешный бизнес [1].

Удержание ценных сотрудников — это сложный и затратный процесс, но он необходим для предотвращения различных организационных проблем. Известно, что потеря менеджера среднего звена стоит организации до 100% его зарплаты. Потеря сотрудника высшего звена обходится еще дороже.

Выявить причину ухода одного из ключевых сотрудников не так и просто, как кажется на первый взгляд. Вариантом для получения необходимой информации может служить откровенная беседа перед увольнением, она дает ответы на многие вопросы, так как уходящие сотрудники могут дать ценную информацию, которая поможет удержать оставшихся сотрудников. Результаты такого собеседования необходимо учитывать: они важный источник информации о состоянии организации [2].

Для оптимального взаимодействия с сотрудниками необходимо соблюдать принципы, на основании которых будет координироваться работа.

1. Обеспечение качественного менеджмента и руководства. Люди покидают компании чаще всего из-за менеджеров и руководителей, чем из-за неудовлетворенности своими условиями труда.

2. Сотрудникам необходимо четко понимать ожидания работодателя. Известные деятели в области менеджмента считают [3], что постоянное изменение требований работодателя создает стресс и нездоровую атмосферу среди подчиненных. Поэтому важно обеспечить понимание сотрудниками своих задач. Наиболее частые жалобы сотрудников: отсутствие четкости относительно ожиданий и в потенциале заработной платы, отсутствие обратной связи относительно эффективности, недостаточность в запланированных встречах, отсутствие комплексного подхода в работе с персоналом, направленного на понимание сотрудниками своей ценности.

3. Создание атмосферы доверия. Важно обеспечить возможность обращения ценных сотрудников к управлению организации со своими идеями, при этом следует сделать их открытыми для обсуждений и конструктивной критики.

4. Поощрение проявления талантов и способностей работников. Мотивированный сотрудник хочет проявить себя и выйти за рамки собственных обязанностей. Необходимо потратить время для изучения навыков и талантов, прошлого и нынешнего опыта ценных сотрудников, а после воспользоваться ими.

5. Обеспечение атмосферы справедливости и беспристрастного отношения. Привилегии или бонусы, дарованные одному сотруднику, должны иметь четкую и прослеживаемую взаимосвязь с результатами деятельности этого сотрудника.

6. Кадровая работа, время и постоянное усовершенствование должны стать лучшими друзьями руководителя. Когда сотрудник не справляется на работе, надо озадачиться: «Что в рабочей системе не так, что привело к этой

проблеме?» Иначе, сотрудник уйдет к тому работодателю, который обеспечит его всем необходимым для достижения успеха [4].

7. Организация непрерывного развития ценных сотрудников. Без новых возможностей, побуждающих заданий, посещения семинаров, работник будет застаиваться, поэтому важно обеспечить платформу для развития персонала внутри организации, например через обучение новым навыкам или развития имеющихся компетенций через различные обучающие семинары или программы, участие в новых проектах [5].

8. Высшее руководство должно помнить, что подчиненные существуют. Это наиболее общая жалоба, звучащая во время прощального собеседования. Даже директор компании должен найти время встретиться с новыми подчиненными, узнать их таланты, навыки, возможности. Периодические встречи с каждым сотрудником - важный инструмент в работе руководителя, так как он дает сотруднику чувство признания и причастности, а в результате, верность компании. Для крупнейших компаний может использоваться программа «обед с руководителем» - при достижении необходимых результатов, лучшего сотрудника приглашают на обед с руководством. Это является не только средством коммуникации, но также и отличной мотивацией для сотрудника.

9. Какие бы ни были обстоятельства, руководящему составу не следует грозить подчиненным увольнением или сокращением их доходов путем лишения премий. Это провоцирует коллектив нервничать, и неважно в какой форме преподносится эта информация, сотрудники начнут обновлять свои резюме. Не следует хранить важную информацию в тайне, но стоит подумать прежде чем сказать то, что заставит людей чувствовать, что пора искать новую работу.

10. Сотрудники должны чувствовать свою ценность. Часто благодарность за хорошо сделанную работу имеет долгосрочный эффект [6]. Денежные вознаграждения, бонусы и подарки делают благодарность более

значительной. Повышения зарплаты, связанные с достижениями, будут удерживать сотрудников больше, чем другие подходы. Комиссионные и бонусы, которые легко подсчитать на ежедневной основе, поднимают мотивацию и помогают удерживать персонал.

Таким образом, соблюдение вышеизложенных принципов позволит создать благоприятные условия для мотивации и лояльности ценных сотрудников в организации.

Список источников и литературы

1. Апресян Е.Г., Николаева Г.Н. Формирование алгоритма оценки персонала организации // Научный журнал Дискурс, 2018. - №10(24). - С. 133-147.
2. Терновая Л.О., Золотарёва К.Г. Антикризисные императивы перехода к управлению талантами // Вестник автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ), 2015. - №3(42). - С. 37-42.
3. Сонина Л.А., Шастина А.Е. Стимулирование труда персонала дорожного строительства в КНР // Научный журнал Дискурс, 2017. - №10(12). - С. 121-134.
4. Фурсова П.В., Перекрестова В.А. Значение информационной культуры в современности // Перспективы экономического развития и современные методы управления: Сборник материалов I Международной научно-практической конференции, 2018. - С. 48-51.
5. Сухорукова Н.Ф. Компетентностный подход в управлении персоналом // Научный журнал Дискурс, 2019. - №5(31). - С. 92-104.
6. Перекрестова В.А., Фурсова П.В. Целеполагание как фактор развития системы менеджмента предприятия // Частное и общественное в повседневной жизни населения России: история и современность: материалы международной научной конференции. - Санкт-Петербург: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2018. - Т. 2. - С. 48-51.

Выходные данные статьи:

Перекрестова В. А., Фурсова П. В. Удержание ценных сотрудников организации. // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2020. №1.

Режим доступа: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/288>