

*Секція: Демографія, економіка праці та управління персоналом*

**Орел Юрій Леонідович**

*доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці ХарPI НАДУ,  
м. Харків, Україна*

**Павленко Ольга Юрїївна**

*студентка 6 курсу ФСЕУ ХарPI НАДУ,  
м. Харків, Україна*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ВІДДАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СВОЇЙ ОРГАНІЗАЦІЇ»**

Питання, пов'язані з управлінням персоналом, механізмами його здійснення та засобами його підвищення, протягом значного проміжку часу цікавлять як науковців, з точки зору теоретичного вивчення, так й керівників підприємств – з точки зору можливості практичного застосування наявних теоретичних розробок. Дійсно, ці питання вже давно розглядаються багатьма вченими у всьому світі, проте останнім часом, при їх дослідженні все частіше на перше місце виходять питання, пов'язані із вивченням відданості працівників організації, в якій вони працюють, а також щодо визначення причин, які на цей процес впливають.

Посилена увага до цих питань, в першу чергу, пов'язана із тим, що віддане ставлення працівників – на рівні ідентифікації себе та організації як єдиного цілого, емоційної та психологічної вірності своїй справі та колегам – є запорукою швидкої адаптації співробітників до нових соціально-економічних умов, зменшення впливу зовнішніх чинників на діяльність установи та загального підвищення показників ефективності роботи персоналу, що у будь-якому випадку буде мати лише корисні наслідки для подальшого розвитку будь-якої організації, підприємства, установи тощо.

Отже, дана тема є актуальною для вивчення у будь-який час та на прикладі будь-якої організації, що у повній мірі відповідає актуальним проблемам, пов'язаним із управлінням персоналом та економікою праці.

Аналіз зарубіжної літератури зі сфери управління персоналом дає підстави для визначення кола дослідників, які у різні часи зосередили свої наукові пошуки саме на проблемах відданості персоналу: Н. Аллен, Х. Беккер, С. Бернард, Дж. Груб, Р. ван Дік, Р. Дунхем, Дж. Каррі, М. Кастаньєда, Дж. Мейер, Ф. Морроу, Л. Портер, Л. Тейлор та інші.

У цьому аспекті слід зазначити, що одне з найбільш поширених у західній науковій літературі визначень «відданості» належить Лиману Портеру (Porter L. W.), який разом зі своїми колегами Mowday R. T. та Steers R. M., запропонував визначати її як «готовність співробітника докладати великих зусиль у сфері організації, велике бажання залишатися у даній компанії, ухвалення основних її цілей і цінностей» [9].

Також, неможна не відзначити, що останнім часом все більшої популярності набула трехкомпонентна концепція відданості, запропонована Н. Алленом і Дж. Мейером. Відданість персоналу в ній визначається як «психологічний зв'язок між службовцями і організацією, яка б знизила ймовірність того, що службовець добровільно залишить організацію» [7].

На завершення згадок щодо наукових напрацювань зарубіжних дослідників, слід відзначити розробки Ф. Морроу, який відзначає, що «фахівець може бути відданий різним аспектам роботи: професійній діяльності, організації і професії». При цьому науковець одним з перших запропонував розмежовувати поняття лояльності та відданості працівників, більш того – останній показник було запропоновано ним розглядати як на організаційному, так й на професійному рівнях [8].

Що стосується вітчизняних вчених, то темі вивчення цього питання присвятили свої роботи знані фахівці у сфері зайнятості, управління персоналом та розвитку людського капіталу такі, як І.Андрєєва, А. Балашов, О. Грішнова, Т.Грубі, Н. Діденко, О. Жадан, Л. Карамушка, М. Кім, Е. Лібанова, О. Мельниченко, А. Мерзляк, В. Міненко, З. Надюк, Ю. Падафет, Н. Пилат, О. Черниш, А. Халецька, Л. Шевченко та інші.

Розглянемо наукові погляди деяких з них. Так, на думку І.А. Андрєєвої: «відданість персоналу організації – це особлива форма ставлення працівника до керівництва, справи та колег, яка характеризується вірністю, бажанням залишатися членом цієї організації як можна довше, емоційною прихильністю до організації та ідентифікацією з нею, захопленістю роботою та прийняттям організаційних цілей та цінностей» [1].

В той же час, Л.М. Карамушка вважає, що «під відданістю організації слід розуміти стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та норм, ототожненням себе з організацією, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективної діяльності організації, вираженим прагненням якомога довше залишатись членом цієї організації» [4].

З іншого боку, на думку Н.І. Пилат: «ступінь вираженості відданості розглядається як міра ідентифікації людини з компанією, залучення в її діяльність. Відданість включає в себе силу переконаності і прийняття цілей і цінностей компанії, готовність докладати зусилля в інтересах організації і бажання працювати в організації тривалий час. Другий напрямок швидше робить акцент на відданості як психологічному явищі і відноситься саме до персоналу організації» [6].

В. І. Доміняк пропонує розглядати питання відданості персоналу у тісному взаємозв'язку із лояльністю, під яким науковець пропонує розуміти «доброзичливе, коректне, щире, шанобливе ставлення до керівництва, співробітників, інших осіб та до компанії в цілому, а також усвідомлене виконання співробітником своєї роботи, відповідно до цілей і завдань компанії і в інтересах компанії, з дотриманням норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, щодо компанії, керівництва, співробітників та інших суб'єктів взаємодії» [3].

Т.В. Грубі вважає, що «головним чинником формування відданості персоналу організації є вивчення та аналіз рольового конфлікту в організації, адже відданість організації залежить від труднощів і конкретності професійної

діяльності, що означає, що вона може одночасно зростати і згасати з причини опосередкованого впливу рольового конфлікту» [2].

Дещо інший погляд на відданість міститься у роботах послідовників радянської економічної школи. Так, наприклад, М. Магура та М. Курбатова вважають, що сутність цього процесу полягає в тому, що «лише патріоти, лише люди, віддані своїй організації, прихильні її цілям, готові на всі сто відсотків віддавати свій творчий хист, всі свої сили задля досягнення перемоги над конкурентами» [5].

Наявність такої значної кількості різних підходів до визначення поняття «відданість» ще раз підкреслює багатогранність цього явища та, водночас, свідчить, що існує ще багато напрямів для його більш глибокого вивчення та дослідження. Необхідність посилення наукових пошуків у цій сфері також обґрунтовується тим, що сьогодення формує такі умови, що все більше керівників підприємств та організацій визнає, що саме відданість є умовою для зниження плинності кадрів і підвищення ефективності та якості роботи персоналу, що, у сукупності, сприяє процвітанню та забезпеченню конкурентоспроможності організації. Крім того, останнім часом все більше уваги стало приділятися питанням лояльності персоналу до своєї організації, яка формується завдяки особистому сприйняттю працівниками різних організаційних ситуацій, а також попередньому поведінковому досвіду, існуючим цінностям тощо. Наразі майже всі керівники усвідомлюють те, що організація, яка зацікавлена у відданості персоналу, повинна створювати певні умови та проводити спеціальні заходи для формування та підтримки лояльності серед своїх працівників.

Отже, постійні зміни у зовнішньому середовищі, а також внутрішні виклики, які наразі постають перед вітчизняними підприємствами, вимагають посилення уваги до цих питань як на науковому, так й на практичному рівнях, що вже найближчим часом має знайти своє відображення у внесенні змін до кваліфікаційних характеристик наукового поняття «відданість працівників своїй організації». Крім того, на нашу думку, потребують додаткової

конкретизації питання, які стосуються не лише визначення сутності та змісту таких термінів, як «лояльність», «прихильність» «організаційна відданість», «функціональна відданість» тощо, але й також обґрунтування або можливості їх синонімічного використання, або необхідності виокремлення специфічних рис кожного з цих термінів, що має стати напрямом подальших наукових пошуків у цій царині.

### **Список використаних джерел:**

1. Андрєєва І.А. Структура лояльної поведінки персоналу сучасної організації в дослідженнях зарубіжних учених / Актуальні проблеми психології: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України // За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, – К.: Наук. світ, 2008. – Т. 1. – Ч. 20. – С. 33.
2. Грубі Т.В. Формування відданості персоналу організації / Грубі Т.В. // Педагогіка і психологія : напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: (17-18 квітня 2015 р., м. Одеса). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 23-26.
3. Доминьяк В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. И. Доминьяк // Персонал – Изд-во: Микс. – 2007. – №1. – С.109.
4. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації / Л.М. Карамушка, І.А. Андрєєва // Організаційна та економічна психологія : монографія. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 211 с.
5. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2001. – 376 с
6. Пилат Н. І. Лояльність персоналу в умовах мотивації професійної діяльності / Н.І. Пилат // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету

імені Івана Огієнка. – Кам'янець-Подільський, 2010. – Вип. 10. – С. 601–612.

7. Allen, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P.Meyer // *Journal of Occupational Psychology*. – Vol. 63. – 2003. P. 68-79.
8. Morrow, P. C., Wirth, R. E. Work Commitment among Salaried Professionals / *Journal of Vocational Behavior*. 1989. - Vol. 34. - P. 4056.
9. Porter, Lyman W.; Steers, Richard M.; Mowday, Richard T.; Boulian, Paul V. *Journal of Applied Psychology*, Vol 59(5), Oct 1974, - P. 603-609.