



# Управление лояльностью персонала на примере торговой организации

Гасюкова А. А., студент 4 курса  
ВГУ



## Цель исследования

Рассмотреть особенности управления лояльностью персонала как элемента обеспечения кадровой безопасности торговой организации



# Задачи исследования

1. Изучить понятие лояльности персонала;
2. Определить взаимосвязь кадровой безопасности и лояльности сотрудников
3. Исследовать уровень лояльности персонала в организации;
4. Разработать рекомендации и предложения по повышению лояльности сотрудников в АО «Торговый дом «Перекрёсток».

# Объект и предмет исследования



**Объект**

**Лояльность  
персонала**

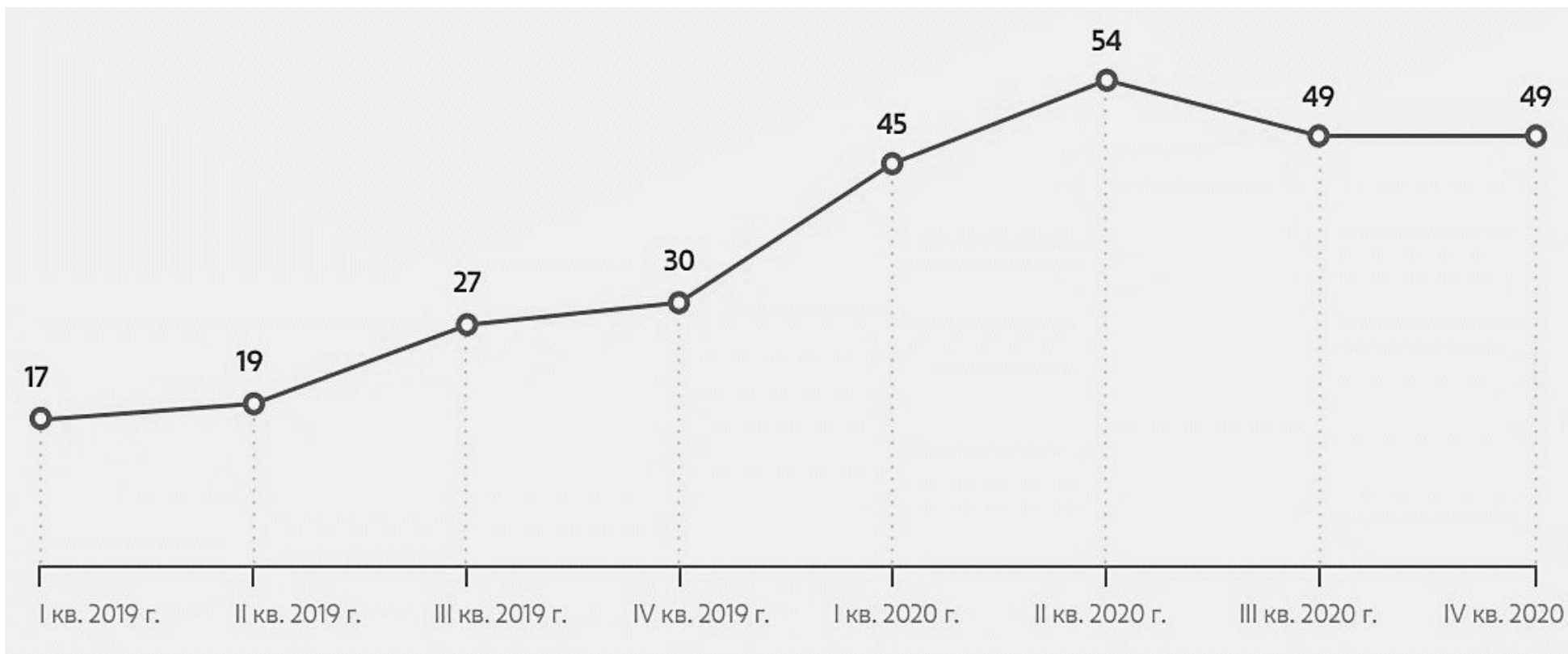
**Предмет**

**Лояльность  
персонала в АО  
«Торговый дом  
«Перекрёсток»**

# Кадровые риски

- Риски растраты материальных ресурсов организации;
- Риски формирования нежелательного имиджа фирмы;
- Риски уклонения от работы (абсентеизма);
- Риски саботажа.

# Динамика индекса лояльности персонала АО «ТД «Перекресток»



# Результаты опроса удовлетворенности сотрудников работой в АО «ТД «Перекрёсток»



# Проблемы АО «ТД «Перекрёсток»

- Низкая удовлетворенность работников материальным вознаграждением;
- Недостаточное внимание со стороны организации к здоровью и охране труда.



# Мероприятия, направленные на улучшение лояльности персонала:

- создание комнат отдыха для сотрудников;
- предоставление трансфера до работы и обратно;
- внедрение новых способов материального стимулирования



# Оценка стоимости мероприятий по повышению уровня лояльности персонала в АО «ТД «Перекрёсток»

Мероприятие	Период реализации	Затраты, руб
Комнаты отдыха	1 год	123 156 000
Трансфер	1 год	134 319 000
Поощрение ценными подарками	1 год	53 814 000
<b>Итого</b>		<b>311 289 000</b>

# Определение эффективности мероприятий

- Производительность труда:  $ПТ = \frac{V_{пр}}{Ч_{ср}}$   
 $ПТ = \frac{823\,902\,628\,000}{43\,115} = 19,11 \text{ млн.руб/чел}$

Коэффициент текучести  
персонала:  $Кт = \frac{У}{Ч_{ср}} * 100\%$

$$Кт = \frac{4\,752}{43\,115} * 100\% = 11\%$$

Коэффициент  
удовлетворенности трудом:

$$Кут = 1 - \frac{Ч_{усж}}{Ч_{ср}}$$
$$Кут = 1 - \frac{3\,881}{43\,115} = 0,91$$

# Расчет проектных показателей

• Планируемый коэффициент текучести персонала:

$$K_{T\text{пл}} = K_{T\text{факт}} - K_{T\text{факт}} * \alpha = 11 - 11 * 0,07 = 10,23;$$

Планируемый коэффициент удовлетворенности трудом:

$$K_{УТ\text{пл}} = K_{УТ\text{факт}} + K_{УТ\text{факт}} * \beta = 0,91 + 0,91 * 0,03 = 0,94;$$

Планируемая производительность труда:

$$ПТ_{\text{пл}} = ПТ_{\text{факт}} + ПТ_{\text{факт}} * \gamma = 19,11 + 19,11 * 0,05 = 20,07 \text{ млн.руб./чел.}$$

# Определение прибыли и срока окупаемости мероприятий

Проектная прибыль:

$$П_{пл} = П_{факт} + П_{факт} * \mu$$

$$П_{пл} = 21,8 + 21,8 * 0,05 = 22,89 \text{ млрд. руб.}$$

Срок окупаемости

$$\text{мероприятий: } T = \frac{K}{\Delta П}$$

$$T = \frac{311\,289\,000}{1\,090\,000\,000} = 0,29$$



## Социальная эффективность мероприятий

- Предоставление благоприятных условий труда;
- Улучшение социально-психологического климата.

# Предотвращение кадровых рисков

В отношении  
кадрового ядра  
персонала,  
связанные с  
негативным  
воздействием

В отношении  
организации,  
закрывающиеся в  
возможном росте  
абсентеизма,  
текучести персонала



**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**