



По расчету или по любви:  
что делает сотрудника лояльным

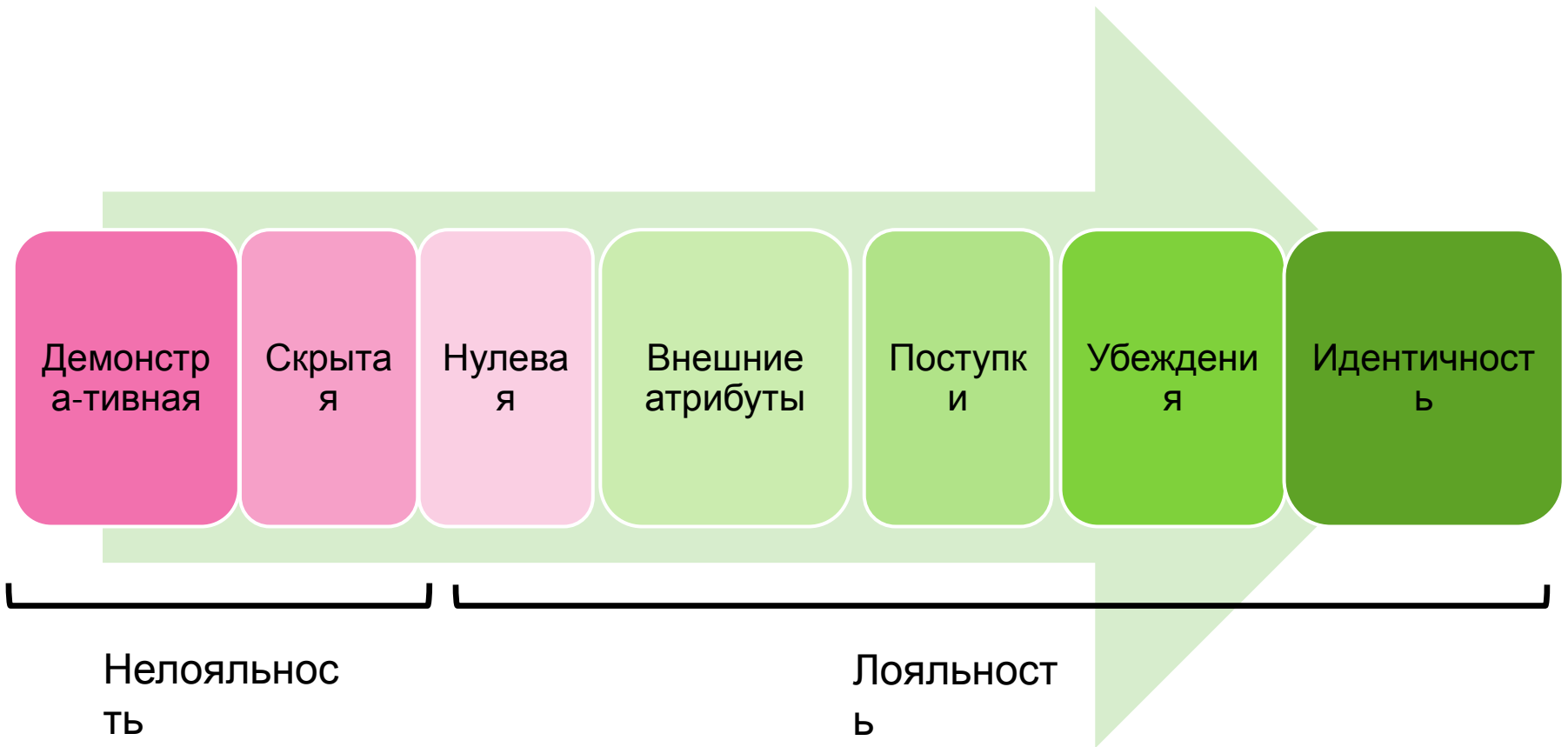
## Лояльность персонала – ключевое условие профессиональной мотивации

Лояльные сотрудники

- Максимально отдают себя работе
- Активны в решении проблем
- Иницируют инновации
- Более ответственны
- Доверяют решениям руководства
- Верны компании даже в трудные времена







Лояльность персонала – ключевое условие профессиональной мотивации

Лояльный, удовлетворенный сотрудник работает на **10-25% больше**

Нелояльный – на **10% меньше\***

Годовая зарплата менеджера – USD 24 000

Нелояльный менеджер обходится компании в USD 1438 в год

А если их 10?



*\* В сравнении со средними показателями производительности труда  
Исследование Т. Райта, Канзасский Университет, 2010 г.*

Лояльность сотрудников  
увеличивается на 1% за квартал



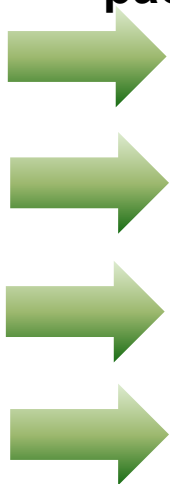
Лояльность клиентов  
увеличивается на 1,25% за тот же  
квартал



При росте лояльности клиентов на  
1%, прибыль увеличивается на  
0,885% в следующем квартале  
(CFIN)



## Насколько вы лояльны к вашему работодателю?

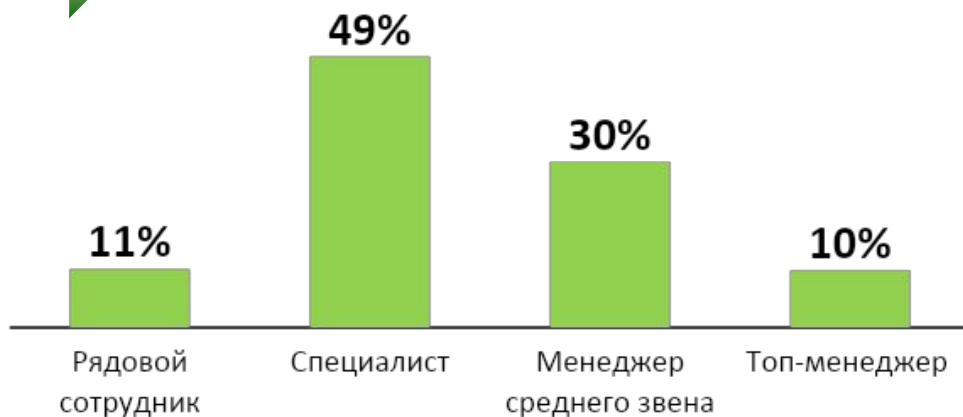


Охват: все регионы  
России

Количество участников – 5264  
чел.

Более 30  
вопросов

Аудитория опроса



## Почва подготовлена

тивности и профессионального роста

94%

о времени

76%

76%

одимости

75%

74%

и в отношении общественно-полезных задач и мероприятий

71%

й компании в сложный для нее период

64%



Лояльность - это баланс  
между декларируемой позицией и реальными  
убеждениями, формирующими поступки

## Закрытое руководство

Не могут высказать свое мнение при обсуждении вопросов, касающихся деятельности компании, и рассчитывать, что руководство примет его во внимание

54%

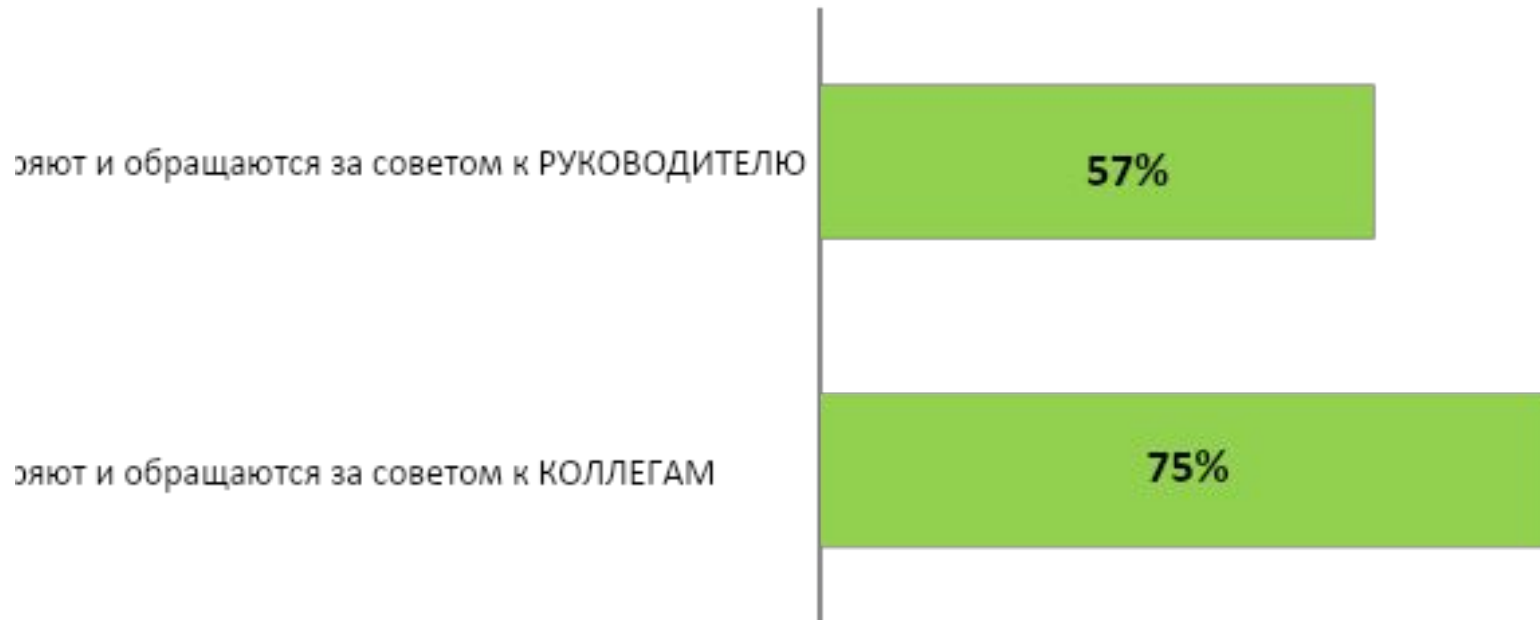
Не чувствуют внимание и поддержку со стороны руководства

51%

Недостаточно информированы о курсе развития компании, решениях руководства и происходящих изменениях

43%

## Закрытое руководство



## Непрозрачные критерии оценки и перспективы



## Только материальная мотивация

Вам достаточно предложения более высокой заработной платы, чтобы задуматься о смене работы?



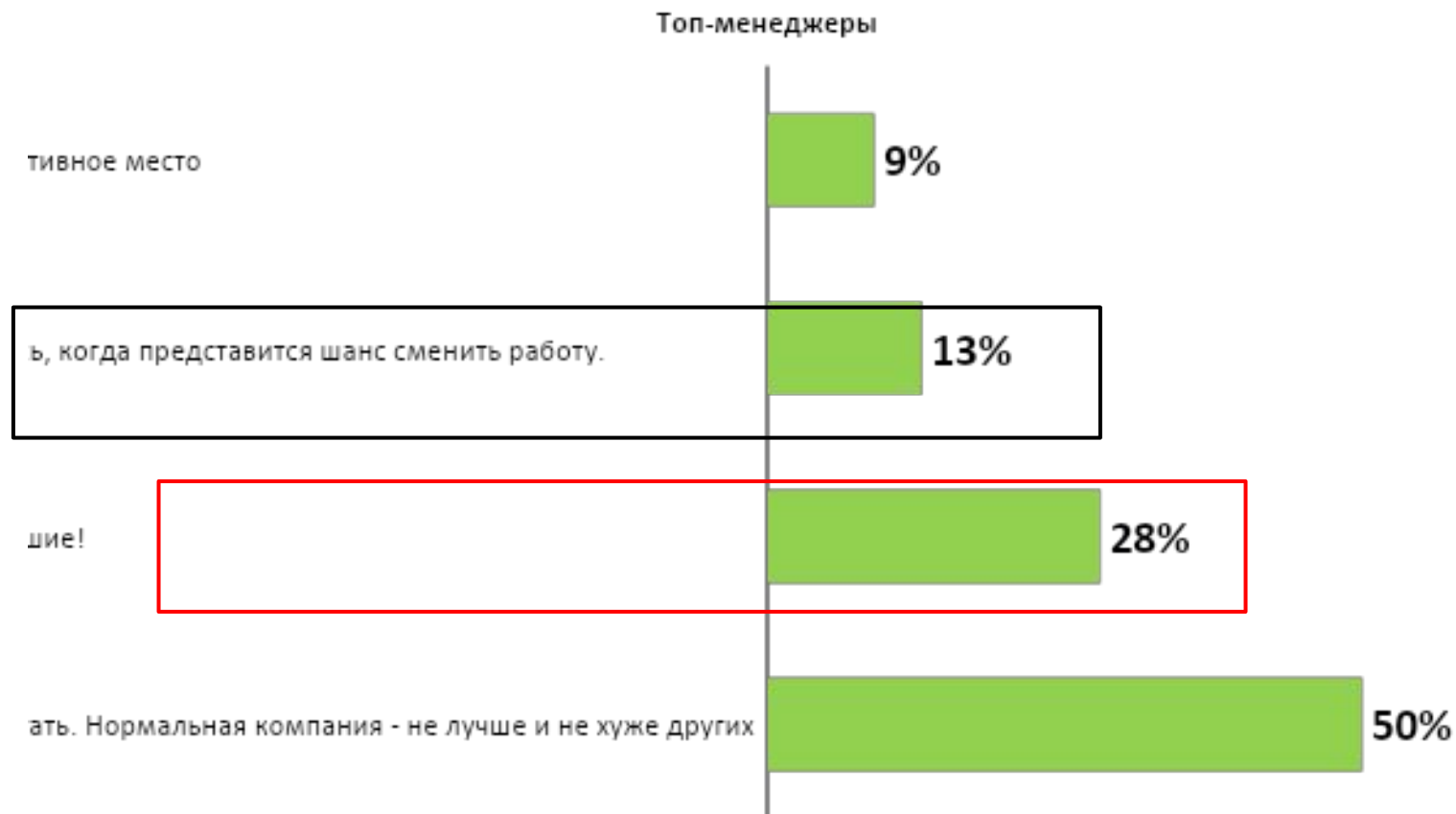
## Задача для HR-брендинга



*«Желание рекомендовать компанию как работодателя – самый важный фактор лояльности. Люди – не только рациональные существа: мы живем, дышим, радуемся, основываясь на эмоциональном восприятии действительности. Так обстоят дела и с отношением к вашей компании: если она нравится людям на личностном уровне, то к вам всегда будут приходить таланты»*

**Бретт Минчингтон, консультант премии «HR-бренд»**

## Что они на самом деле думают о своей работе?



## Что они на самом деле думают о своей работе?

Менеджеры среднего звена





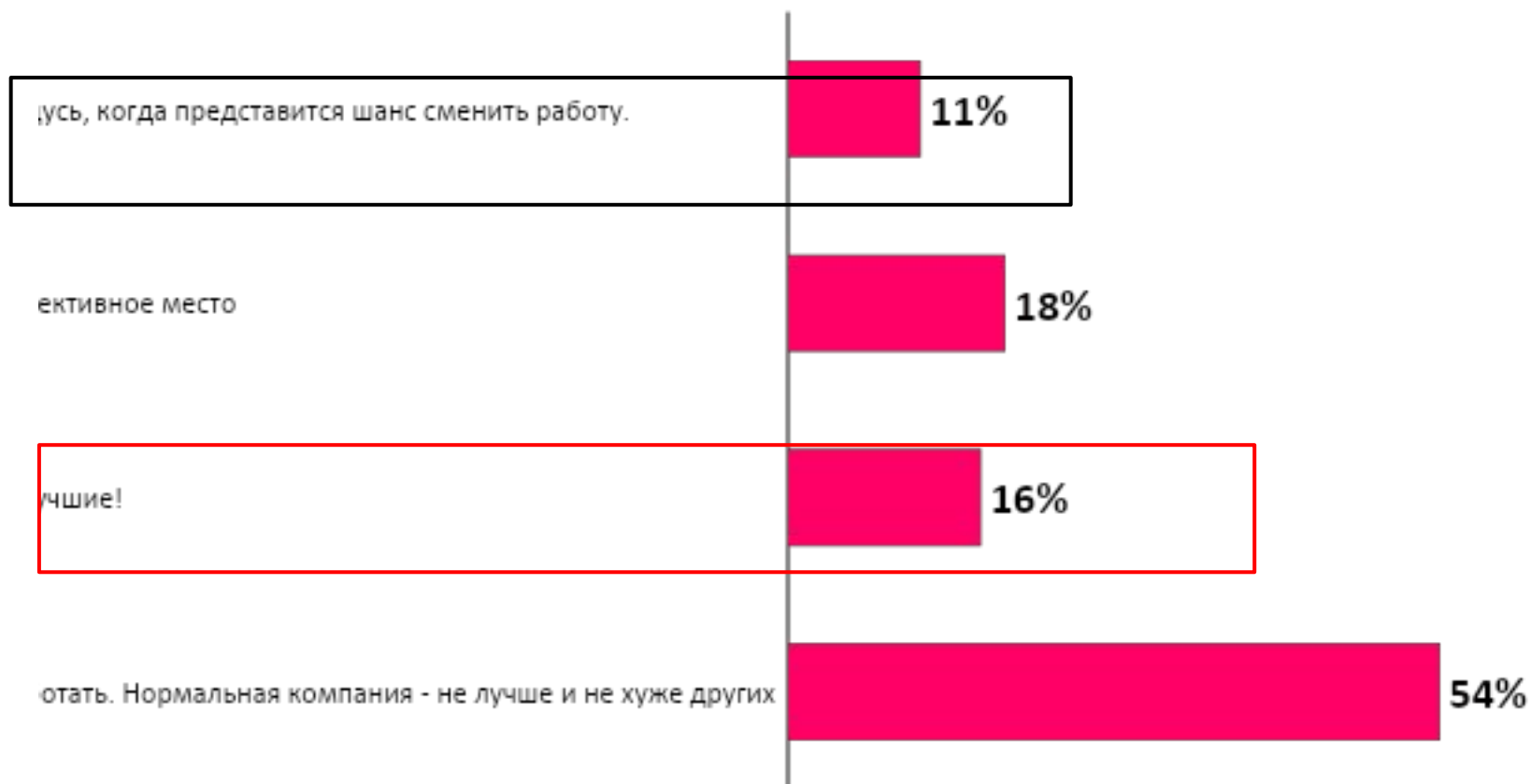
## Что они на самом деле думают о своей работе?

### Специалисты

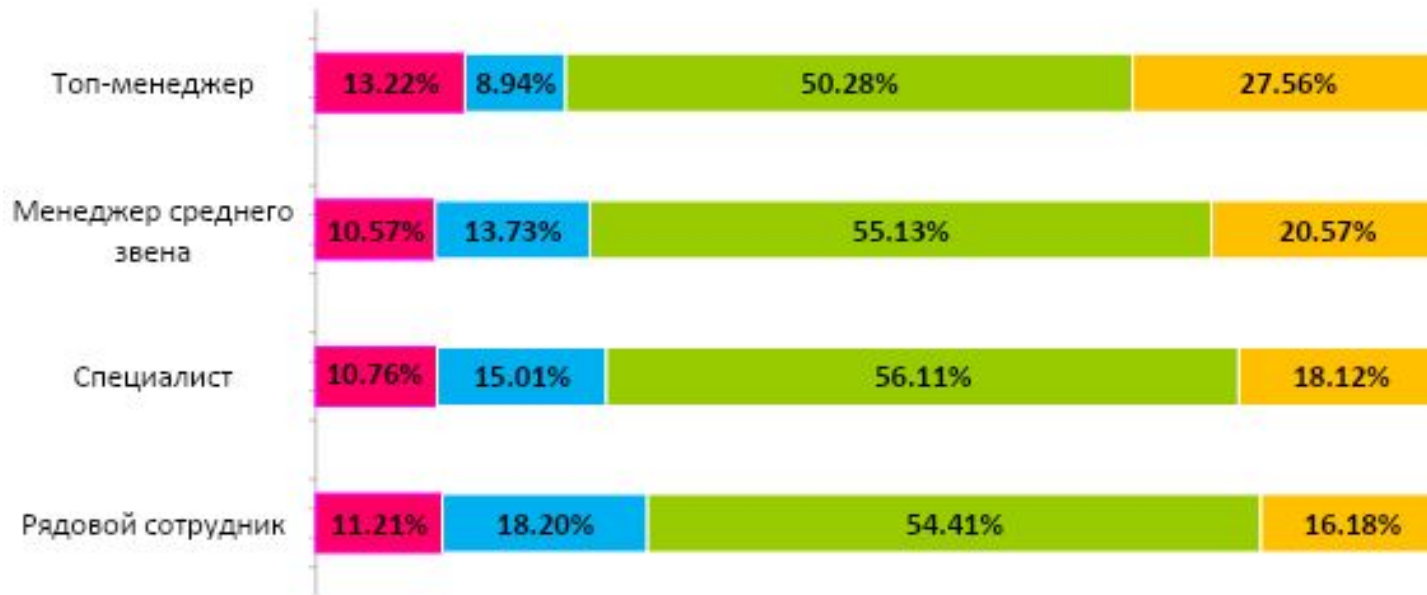


## Что они на самом деле думают о своей работе?

Рядовые сотрудники



## Что они на самом деле думают о своей работе?



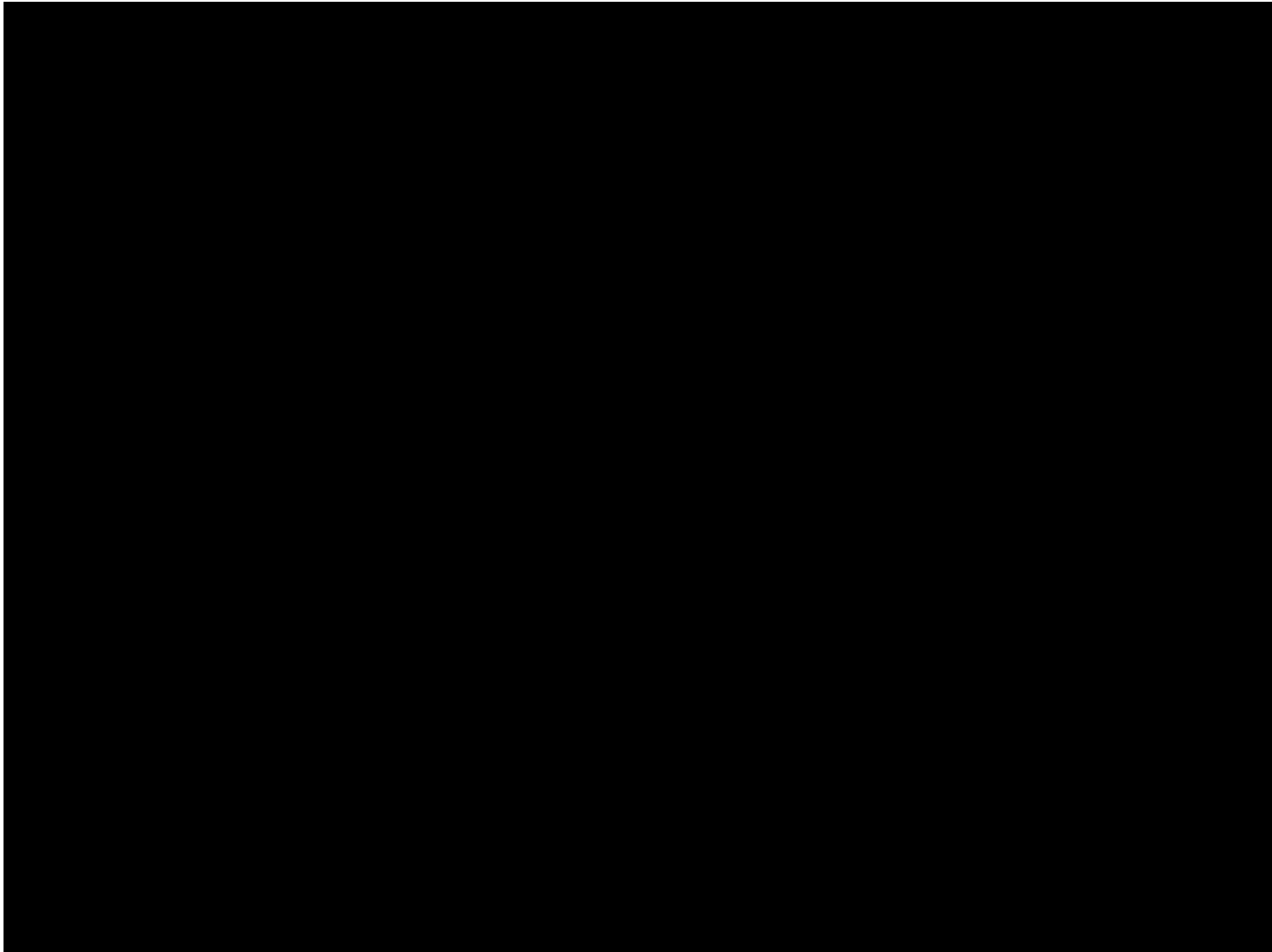
- Никому не посоветую работать в этой компании. Жду-не дождусь, когда представится шанс сменить работу.
- Я не люблю свою компанию, иду на работу с тоской. Бесперспективное место
- Я работаю для того, чтобы жить, а не живу для того, чтобы работать. Нормальная компания - не лучше и не хуже других
- Я люблю свою работу, своих коллег и свою компанию. Мы – лучшие!

## Без чего невозможно счастье на работе?



Опрос портала hh.ru «Возможно ли счастье на работе?» в сентябре 2011 г. среди 5821 сотрудников российских компаний

**Сделайте так, чтобы работали все!**





# Юлия Сахарова

Директор HeadHunter Санкт-Петербург

Эл.почта: [saharova@hh.ru](mailto:saharova@hh.ru)

Моб. тел.: +7 921 933 9651