

Интернет-журнал «Отходы и ресурсы» <https://resources.today>
Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling

2023, Том 10, № 1 / 2023, Vol. 10, Iss. 1 <https://resources.today/issue-1-2023.html>

URL статьи: <https://resources.today/PDF/15ECOR123.pdf>

DOI: 10.15862/15ECOR123 (<https://doi.org/10.15862/15ECOR123>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шабанова, М. Т. Значение и роль лояльности персонала в контексте обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта / М. Т. Шабанова // Отходы и ресурсы. — 2023. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://resources.today/PDF/15ECOR123.pdf> DOI: 10.15862/15ECOR123

For citation:

Shabanova M.T. The meaning and role of personnel loyalty in the context of ensuring the economic security of an economic entity. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*. 2023; 10(1): 15ECOR123. Available at: <https://resources.today/PDF/15ECOR123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/15ECOR123

УДК 338

Шабанова Мадина Тимуровна

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Налогов, аудита и бизнес-анализа»
E-mail: shabanova.madina@internet.ru

Научный руководитель: **Тургаева Аксана Альбековна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Экономики и бизнеса»
Доцент департамента экономической безопасности и управления рисками
Кандидат экономических наук
E-mail: AATurgaeva@fa.ru

Значение и роль лояльности персонала в контексте обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта

Аннотация. В современных условиях управления бизнесом, одним из ключевых факторов обеспечения экономической безопасности является лояльность персонала. В работе автор подчеркивает, что отсутствие лояльности персонала может существенно навредить хозяйствующему субъекту. В первую очередь, это может привести к утечке конфиденциальной информации, снижению качества продукции, негативному влиянию на репутацию компании и даже убыточности. С другой стороны, наличие лояльности персонала может положительно сказаться на финансовом состоянии хозяйствующего субъекта. Сотрудники, которые испытывают лояльность к компании, более склонны к повышению эффективности своей работы и улучшению качества продукции. Это в свою очередь может привести к росту прибыли и укреплению позиций компании на рынке. По мнению автора, лояльность персонала является неотъемлемым элементом обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Для создания лояльности сотрудников необходимо формировать комфортные условия труда, проводить обучение и развитие персонала, поддерживать корпоративную культуру и ценности. Приверженность сотрудников компании и их лояльность могут быть созданы не только через улучшение условий труда, но также через оптимизацию руководства. Руководство компании должно быть прозрачным, честным и справедливым, при этом не только вознаграждать тех, кто показывает хорошие результаты, но и помогать тем, кто испытывает трудности, улучшать свою работу. Автор отмечает, что компания должна предоставлять своим сотрудникам возможности для профессионального роста, организовывать тренинги и

семинары, поощрять участие в конференциях и выставках. Это поможет сотрудникам расширить свои знания и навыки, а также увидеть, что их работа ценится и требуется в организации.

Ключевые слова: лояльность персонала; экономическая безопасность; хозяйствующий субъект; репутация компании; финансовое состояние; элемент обеспечения; сотрудники

Введение

Современный бизнес сталкивается с рядом вызовов, которые могут иметь негативное влияние на экономическую безопасность компании. В этой связи персонал организации играет важную роль в обеспечении безопасности хозяйствующего субъекта.

Несмотря на то, что угрозы экономической безопасности могут быть разной природы, все они могут нанести серьезный ущерб бизнесу. Одной из самых распространенных угроз является кибератака, которая может привести к утечке конфиденциальной информации, финансовым потерям и ухудшению репутации компании в глазах клиентов и партнеров.

Поэтому современные компании должны обеспечивать высокий уровень защиты от киберугроз, в том числе путем использования современных технологий и программных систем, а также обучения персонала защите от кибератак.

Одним из самых важных аспектов обеспечения экономической безопасности является персонал компании. Ключевым ресурсом любой организации являются ее сотрудники, поэтому компании должны обеспечивать необходимые условия для подготовки и развития персонала, чтобы они могли эффективно защищать организацию от угроз.

Также стоит учитывать, что обеспечение экономической безопасности является сложным и долгосрочным процессом, который требует постоянного обучения и применения новых методов и технологий. Компании должны быть готовы к постоянным изменениям на рынке и быстро адаптироваться к новым условиям. Обеспечение экономической безопасности является ключевым аспектом бизнеса, который требует внимания и ресурсов со стороны компаний. Однако, при правильном подходе и наличии соответствующих мер по защите, компании могут снизить риски и сохранить свою конкурентоспособность на рынке.

Актуальность исследования состоит в том, что оно направлена на изучение слабо проработанной в России темы влияния лояльности персонала на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта, поэтому эта тема значима для исследования. На данный момент крайне малое количество компаний уделяют должное внимание оценке лояльности персонала, а ведь высокий уровень напряженности среди сотрудников в компаниях приводит к снижению их лояльности, увеличению текучести кадров и возникновению угроз корпоративной безопасности, что делает деятельность многих организаций экономически неэффективной.

Объектом исследования является лояльность персонала.

Предметом исследования является влияние уровня лояльности персонала на экономическую безопасность.

Цель работы — рассмотрение теоретических основ понятия лояльности персонала и способы формирования и повышения лояльности персонала.

1. Методы и материалы

При написании научной статьи автором применены различные методы и источники. В частности, автором использован сравнительный анализ для анализа сходств и различий между

объектами исследования. Статистический анализ был использован для отображения количественных данных, полученных из исследования, а математический анализ использовался для расчетов и моделирования данных. Кроме того, автором проведены анализ и обобщение нормативно-правовых актов и документов, чтобы понять, какие ограничения и регуляции существуют в отношении их исследования.

Научные исследования и статьи использовались для подтверждения или опровержения результатов исследования. Для наглядности и удобства восприятия данных, авторы использовали табличные и графические способы визуализации статистических данных. Все эти методы и источники были использованы для обеспечения научной обоснованности и надежности статьи.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- Определить сущность понятия «лояльность персонала»: подходы к определению, выделяемые уровни, обязательные атрибуты.
- Изучить взаимосвязь лояльности персонала и кадровой безопасности в системе экономической безопасности.
- Дать характеристику основным методам оценки лояльности персонала на хозяйствующем субъекте.

Данное исследование базируется на теоретических и методологических положениях, разработанных отечественными авторами в области стратегического планирования. Кроме того, в работе использованы нормативно-правовые документы, регулирующие развитие цифровой экономики на региональном уровне, а также разнообразные предложения и исследования, раскрывающие перспективы развития и реализации цифровой экономики в регионе.

В данном контексте особое внимание уделено рассмотрению возможностей для разработки и внедрения инновационных технологий в цифровую экономику, а также выявлению сильных и слабых сторон данного процесса на региональном уровне. Таким образом, наша работа направлена на выявление и развитие новых подходов к созданию эффективной цифровой экономики в регионе.

Подходы и сущность лояльности персонала рассмотрены в работах Лукаш А.В. [1], Зылевой Н.В. [2], Аракча В.А. [3].

Лояльность персонала в системе экономической безопасности исследовано в трудах Линко И.В. [4], Тавойкиной О.Л. [5], Субботиной А.О. [6].

Для проведения данного исследования использовался широкий спектр информационных источников, начиная от законодательных актов Российской Федерации, таких как Конституция РФ, Федеральные законы РФ, указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, и заканчивая научными трудами отечественных ученых, связанными с темой исследования.

2. Результаты и обсуждения

Для современного человека трудовая деятельность является неотъемлемой частью его жизни. Практика современного менеджмента указывает на то, что происходит усиление значения и роли человеческого фактора в повышении эффективности работы компаний. Труд человека — это целенаправленная деятельность, которая, в конечном счете, предполагает достижение запланированных результатов. Мотивация сотрудников и эффективно выстроенная

система стимулирования их трудовой деятельности является мощным фактором, способным обеспечить такое достижение.¹

В организациях к сотрудникам всегда предъявляются конкретные требования, но современные тенденции таковы, что менеджмент склонен не акцентировать внимание на том, что сотрудники также предъявляют определенные требования к компаниям. Такие требования и их удовлетворенность формируют восприятие организации в качестве работодателя, которое принято определять понятием «лояльность персонала».

Существует множество подходов к определению его сущности, что также отмечает и Р.А. Долженко, который говорит о том, что лояльность персонала рассматривается с нескольких точек зрения: ряд авторов акцентирует внимание на формальных критериях, которые важны в первую очередь для организации, то есть надежность работников и их профессиональная пригодность в таком случае рассматриваются с точки зрения компании; остальные склонны делать акцент на психологических аспектах, которые важны в первую очередь для самих сотрудников, то есть в данном случае под лояльностью персонала понимается его положительное отношение к компании [7]. Думается, что первый подход к определению сущности понятия «лояльность персонала» значительно его упрощает, сводя всё лишь к формальным критериям.

Стоит дать определение понятию «лояльность персонала», которого будем придерживаться на протяжении всего исследования: лояльность персонала — это благожелательное отношение к организации со стороны сотрудника, который вследствие своего осознанного поведения не наносит ей ущерб. Благожелательное и осознанное поведение может проявляться совершенно по-разному в зависимости от конкретного сотрудника. Общие направления такого поведения можно охарактеризовать на ряде примеров:

- если у компании возникают какие-либо временные трудности, лояльный сотрудник будет готов с ними смириться и делать все возможное для их устранения;
- лояльный работник будет дорожить своим рабочим местом именно в этой организации;
- лояльный сотрудник нацелен на то, чтобы максимально эффективно выполнять свою работу, кроме того, нередко происходит так, что он побуждает к аналогичному своих коллег.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что лояльные сотрудники будут способствовать более эффективному функционированию компании благодаря своему поведению.

После того, как были рассмотрены основные подходы к определению сущности понятия «лояльность персонала» и было выработано одно общее определение, следует перейти к рассмотрению обязательных атрибутов лояльности. Информация о таких атрибутах позволяет правильно определять, какие индикаторы рациональнее выбирать для оценки лояльности персонала. Так, принято выделять следующие обязательные атрибуты лояльности:

- стремление сотрудника выполнять возложенные на него обязанности как можно лучше;

¹ https://studme.org/166084/ekonomika/suschnoe_osnovnye_elementy_sistemy_upravleniya_motivatsiey_stimulirovaniem_trudovoy_deyatelnosti.

- чувство гордости от того, что он работает именно в данной компании;
- доброжелательное отношение к организации, то есть открытая демонстрация лояльности;
- переживание за успех компании;
- проявление честности по отношению к организации; разделение с организацией основных ценностей и убеждений;
- готовность идти на какие-либо жертвы в пользу компании.

Все это снова убеждает в том, что обеспечение, а также повышение лояльности персонала является важной задачей для организаций.

Не только перечисленные атрибуты дают информационную базу для выбора индикаторов оценки лояльности персонала, но и то, какие следует выделять уровни лояльности (рис. 1).



Рисунок 1. Уровни лояльности персонала [7]

На рисунке представлена шкала, где каждому значению от «-2» до «4» соответствует тот или иной уровень лояльности.

Важно отметить, что «Лояльность на уровне убеждений» (табл. 1) представляет очень большую значимость для компании вследствие ее положительного влияния на профессиональную мотивацию, но таких сотрудников бывает в организациях всего 10–15 %, как отмечает А. Потеряхин [8].

Таким образом, обеспечение лояльности персонала является важным условием успешной реализации деятельности организации. Это вывод основан на рассмотренных обязательных атрибутах и уровнях лояльности, которые свидетельствуют о том, что лояльный сотрудник — это тот, который в первую очередь нацелен на то, чтобы приносить пользу компании и выполнять возложенные на него обязанности с максимальной эффективностью. А знание того, какой вред могут наносить нелояльные сотрудники организации, является важным условием для обеспечения ее экономической безопасности.

Таблица 1

Характеристика уровней лояльности

	Уровень лояльности		Характеристика
Лояльность	4	На уровне идентичности	Самый высокий уровень лояльности. Работники с лояльностью такого уровня предельно эффективны и максимально мотивированы, они преданы и всегда верны компании, они связывают всю свою жизнь с ней.
	3	На уровне убеждений	Сотрудники такого уровня лояльности готовы максимально отдаваться работе, они не терпят каких-либо нарушений правил со стороны других людей, часто выступают инициаторами в создании усовершенствований для компании.
	2	На уровне поступков	Проявляется в том, что сотрудники с радостью готовы соблюдать какие-либо обычаи и традиции, принятые в компании, например, традициями могут выступать формальные и неформальные собрания.
	1	На уровне внешних атрибутов	Проявляется в том, что сотрудники готовы носить отличительные знаки и символы компании, фирменную одежду, знаки, которые символизируют статус в компании, например, «старший дорожный мастер».
Нейтральное отношение к объекту	0	Нулевая лояльность	Нулевая лояльность скорее характерна для людей, которые только приняты на работу и не успели сформировать свое отношение к компании, или для работников, которые не имеют ярко выраженного положительного или отрицательного отношения к организации.
Нелояльность	-1	Скрытая (тайная)	Характеризуется тем, что на виду работник старается выполнять свои обязанности, но делает это только из-за того, что боится наказания.
	-2	Демонстративная (открытая)	Характеризуется тем, что работник нарушает обещанные договоренности, потребительски относится к компании и ставит свои интересы выше интересов организации, а также высмеивает ее.

Разработано автором

В отечественной научно-практической литературе тема лояльности персонала представлена не так широко, как в зарубежных источниках. В связи с чем часто возникают проблемы с правильной трактовкой лояльности, что влечет за собой определенные практические ошибки в работе с персоналом.

Благонадежность может выступать составляющей лояльности, так как она определяет стремление сотрудника соблюдать моральные и правовые нормы, принятые в компании (рис. 2).



Рисунок 2. Связь лояльности и жизнеспособности организации [9]

В связи с этим можно утверждать, что лояльность выступает важным условием экономической безопасности организации, так как оказывает существенное влияние на благонадежность сотрудников.

В системе экономической безопасности в общем случае выделяют 5 видов безопасности: правовую, финансовую, технико-технологическую, информационную и кадровую [10].

Под кадровой безопасностью принято понимать процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации посредством снижения или ликвидации рисков и угроз, которые связаны с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Получается, что кадровая безопасность действительно занимает доминирующее положение по отношению к остальным элементам системы безопасности организации, потому что она непосредственно связана с кадрами, которые в любой составляющей всегда первичны. А если лояльность персонала находится на низком уровне, то и кадровая, а соответственно и экономическая безопасность ставятся под угрозу.

Самым же опасным последствием низкой лояльности персонала для экономической безопасности компании является совершение экономического преступления в профессиональной деятельности.

Стоит отметить, что лояльность сотрудников является серьезной практической проблемой безопасности организации. И это действительно проблема, данное утверждение не бесосновательно (рис. 3).



Рисунок 3. Лояльность персонала в российских компаниях 2021–2022 гг. [11]

Диаграмма показывает результаты исследования Аналитического центра НАФИ, проведенного в 2022 году. Согласно рисунку — только 13 % занятых россиян готовы рекомендовать своего работодателя. Ситуация является крайне критичной. Такое значение говорит о том, что 87 % сотрудников в целом проявляют низкую лояльность к компании и не готовы ее рекомендовать другим людям, а 59 % работников готовы поменять место работы и, возможно, уже ищут альтернативу.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что низкая лояльность персонала является угрозой экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Как показала рассмотренная статистика — проблема низкой лояльности крайне актуальна, в связи с чем необходимо находить способы повышения лояльности сотрудников. Способствует этому в первую очередь правильный выбор методов оценки лояльности персонала и индикаторов, по которым анализируется текущее состояние хозяйствующего субъекта.

Выводы

Подводя итоги, стоит отметить, что на сегодняшний день существует множество способов и методов оценки лояльности персонала в организациях. Однако, следует понимать, что оценка лояльности — это не только способ контроля, но и инструмент управления. Цель оценки лояльности — выявление причин недовольства сотрудников и разработка мер по их устранению. Важно понимать, что в каждой организации свои особенности и причины недовольства могут быть различными. Поэтому необходимо выбирать наиболее подходящий метод оценки лояльности и адаптировать его к конкретной ситуации.

Один из наиболее эффективных методов оценки лояльности является анализ обратной связи от сотрудников. Это позволяет получить информацию о том, что не устраивает сотрудников, что можно улучшить и какие меры необходимо принять для повышения уровня лояльности. Кроме того, проведение опросов и исследований на тему удовлетворенности работой также может помочь выявить причины недовольства сотрудников.

Однако, проведение оценки лояльности не должно быть единоразовым мероприятием. Чтобы добиться максимальной эффективности, необходимо регулярно проводить анализ и корректировать меры по повышению лояльности. Также важно учитывать мнение сотрудников и вовлекать их в процесс принятия решений.

Кроме того, одним из важных факторов, влияющих на уровень лояльности сотрудников, является корпоративная культура. Если компания создает благоприятную и дружелюбную атмосферу, где люди чувствуют себя комфортно и уважаемо, то это может повысить уровень лояльности и мотивации сотрудников.

В целом, оценка лояльности персонала — это важная составляющая успешного бизнеса. Необходимо выбирать наиболее подходящие методы оценки лояльности для каждой конкретной ситуации и продолжать работать над совершенствованием корпоративной культуры и мотивации сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукаш, А.В. Роль лояльности персонала в обеспечении экономической безопасности предприятия (на примере ООО «Сиеста») / А.В. Лукаш, Н.Г. Шульгина // Современные проблемы развития экономики России и Китая: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию экономического факультета АмГУ, Благовещенск, 26–27 ноября 2020 года. Том Часть 2. — Благовещенск: Амурский государственный университет, 2021. — С. 246–250. — DOI 10.22250/medpRH.2.58. — EDN STLJXO.
2. Зылёва Н.В. Лояльность персонала а обеспечении экономической безопасности субъекта малого предпринимательства // Экономическая безопасность страны, региона, организаций различных видов деятельности. — 2021. — С. 262–267.

3. Аракча В.А., Минина А.С. Повышение лояльности персонала как фактор обеспечения экономической безопасности организации: зарубежный опыт // Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами. — 2020. — С. 45–50.
4. Линко И.В. Понятие и элементы экономической безопасности предприятий // Экономика и социум. — 2022. — № 9(100). — С. 447–454.
5. Тавойкина О.Л. Персонал предприятия, как носитель угроз кадровой безопасности // Модели инновационных решений повышения конкурентоспособности отечественной науки. — 2022. — С. 62–66.
6. Субботина А.О. Теоретические основы прогнозирования и контроля деятельности организации с целью обеспечения ее экономической безопасности // Экономическая безопасность общества, государства и личности: проблемы и направления обеспечения. — 2022. — С. 60–62.
7. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета, № 9(919), 2014. С. 157–162.
8. Потеряхин А. Лояльность персонала как условие профессиональной мотивации // Справочник кадровика. — 2005. — Т. 5. — № 35. — С. 88–93.
9. Сахно Ю.С., Арзуманян М.Ю., Антоненко В.Е. Мотивация и лояльность персонала как способ обеспечения кадровой безопасности организации // Экономическая безопасность страны, регионов, организаций различных видов деятельности. — 2022. — С. 399–405.
10. Чекмарёв В.В., Дадалко В.А., Солодовникова К.И. Роль и значение лояльности персонала в общей система экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Экономика образования, 2014. С. 118–120.
11. Ханина Т.В. Сильная организационная культура как основной фактор повышения вовлеченности и лояльности сотрудников компании // Ответственная за выпуск. — 2023. — С. 399.

Shabanova Madina Timurovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: shabanova.madina@internet.ru

Academic adviser: **Turgaeva Aksana Al'bekovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: AATurgaeva@fa.ru

The meaning and role of personnel loyalty in the context of ensuring the economic security of an economic entity

Abstract. In modern conditions of business management, one of the key factors in ensuring economic security is staff loyalty. In the work, the author emphasizes that the lack of staff loyalty can significantly harm the business entity. First of all, this can lead to the leakage of confidential information, a decrease in product quality, a negative impact on the company's reputation, and even unprofitability. On the other hand, the presence of staff loyalty can have a positive impact on the financial condition of an economic entity. Employees who feel loyalty to the company are more likely to improve their work efficiency and improve product quality. This, in turn, can lead to increased profits and strengthen the company's position in the market. According to the author, the loyalty of the staff is an integral element in ensuring the economic security of an economic entity. To create employee loyalty, it is necessary to create comfortable working conditions, conduct staff training and development, and maintain corporate culture and values. The commitment of the company's employees and their loyalty can be created not only through the improvement of working conditions, but also through the optimization of management. The management of the company should be transparent, honest and fair, while not only rewarding those who show good results, but also helping those who are experiencing difficulties to improve their work. The author notes that the company should provide its employees with opportunities for professional growth, organize trainings and seminars, and encourage participation in conferences and exhibitions. This will help employees expand their knowledge and skills, as well as see that their work is valued and required in the organization.

Keywords: personnel loyalty; economic security; business entity; company reputation; financial condition; security element; employees