

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/17ECOR123.pdf>

DOI: 10.15862/17ECOR123 (<https://doi.org/10.15862/17ECOR123>)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Галстян, С. С. Экономические аспекты проведения оценки лояльности персонала хозяйствующего субъекта / С. С. Галстян // Отходы и ресурсы. — 2023. — Т. 10. — № 1. — URL: <https://resources.today/PDF/17ECOR123.pdf> DOI: 10.15862/17ECOR123

**For citation:**

Galstyan S.S. Economic aspects of assessing the loyalty of the personnel of an economic entity. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*. 2023; 10(1): 17ECOR123. Available at: <https://resources.today/PDF/17ECOR123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/17ECOR123

УДК 338

**Галстян Сатеник Сениковна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Факультет «налогов, аудита и бизнес-анализа»  
E-mail: [sati.02.07.1998@gmail.com](mailto:sati.02.07.1998@gmail.com)

*Научный руководитель:* **Рогулин Юрий Павлович**

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: [URogulin@fa.ru](mailto:URogulin@fa.ru)

## Экономические аспекты проведения оценки лояльности персонала хозяйствующего субъекта

**Аннотация.** Одной из важных задач управления персоналом является определение уровня лояльности сотрудников к компании, что позволяет оценить уровень удовлетворенности персонала и своевременно реагировать на возникающие проблемы. По мнению автора, лояльность персонала является неотъемлемой частью успешного функционирования любого предприятия, ведь именно сотрудники обеспечивают его эффективность и конкурентоспособность на рынке. Для определения степени лояльности сотрудников используются различные методы, включая опросы, интервью, анкетирование, наблюдение за поведением сотрудников, анализ некоторых показателей (например, текучести кадров или частоты болезненных absences). Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки, и выбор подходящего зависит от целей и возможностей компании. Опросы и анкетирование позволяют быстро получить информацию о мнении сотрудников, но могут быть недостаточно детализированными и не позволяют задавать уточняющие вопросы. Интервью дают более полное представление о мнении сотрудников, но требуют больше времени и ресурсов. Наблюдение за поведением сотрудников может дать информацию о том, как они относятся к работе, но не всегда позволяет определить причины отрицательного или положительного поведения. Анализ показателей может показать, какие проблемы есть в компании, но не всегда является достаточно объективным и не учитывает индивидуальные особенности сотрудников. Для достижения наилучших результатов используется комплексный подход, который включает в себя несколько методов. Кроме того, важно учитывать обратную связь от сотрудников и использовать полученную информацию для улучшения условий работы

и повышения удовлетворенности персонала. Автор отмечает важность понимания, что уровень лояльности сотрудников к компании напрямую влияет на ее эффективность и конкурентоспособность на рынке. Поэтому регулярное определение уровня лояльности и использование полученной информации для улучшения условий работы и повышения удовлетворенности персонала являются необходимыми условиями успешного функционирования любого предприятия.

**Ключевые слова:** экономические аспекты; управление персоналом; лояльность персонала; удовлетворенность; предприятие; методы; показатели; поведение сотрудников; условия работы; сотрудники

## Введение

Лояльность персонала является одним из ключевых факторов успешности любой компании. Сотрудники, которые чувствуют себя связанными с компанией, обычно более продуктивны, лояльны и склонны оставаться в компании на долгосрочной основе.

Однако, в некоторых случаях, лояльность персонала может стать проблемой. Например, если компания не обеспечивает своих сотрудников достаточными возможностями для роста и развития, это может привести к ухудшению мотивации и увеличению текучести кадров. Также, если компания не справляется с выплатой заработной платы или предоставлением социальных льгот, это может сильно повлиять на лояльность персонала.

Чтобы решить проблемы, связанные с лояльностью персонала, компании могут принимать различные меры. Например, улучшение условий труда, повышение зарплаты, обучение и развитие сотрудников, а также создание благоприятной корпоративной культуры. Кроме того, компании могут проводить регулярные опросы и обратную связь, чтобы понимать, что влияет на лояльность персонала, и предпринимать меры для устранения проблем. Важно понимать, что одинаковых решений для всех компаний нет, поэтому каждая компания должна выбрать свой индивидуальный подход к решению проблемы лояльности персонала.

В целом, лояльность персонала является одним из ключевых факторов успеха любой компании и должна рассматриваться как важный аспект управления персоналом.

Актуальность исследования состоит в том, лояльность персонала считается одним из главных факторов успеха бизнеса, ее достижение является довольно сложной задачей. Для того чтобы создать благоприятную атмосферу и поддержать мотивацию сотрудников, необходимо уделять постоянное внимание вопросам организации рабочего процесса, обучению персонала, созданию условий для развития и профессионального роста. Таким образом, лояльность персонала хозяйствующего субъекта является насущным и важным вопросом для любого бизнеса.

Объектом исследования является персонал ООО «Логистика».

Предметом исследования является лояльность персонала к хозяйствующему субъекту и влияние уровня его лояльности на экономическую безопасность.

Цель работы — рассмотрение методов оценки лояльности персонала и способы формирования и повышения лояльности персонала к ООО «Логистика».

## 1. Методы и материалы

В процессе написания научной публикации автор использовал несколько методов и инструментов для анализа полученных результатов: сравнительный анализ, который позволяет

выявить различия и сходства между объектами или явлениями, подвергнутыми анализу. Статистический анализ, который основывается на математических методах и позволяет получить количественную оценку и статистические характеристики изучаемых явлений. Математический анализ, который применяется для изучения функций и изменений, происходящих в них. Кроме того, важным этапом является анализ и обобщение нормативно-правовых актов и документов, научных исследований и статей, что позволяет получить более полное представление о теме и облегчает последующую работу с информацией. Наконец, для визуализации статистических данных могут использоваться табличные и графические способы, которые помогают наглядно представить полученные результаты и облегчают их анализ.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- проанализировать систему мониторинга отношения сотрудников к ООО «Логистика»;
- проанализировать проблемы, связанные с лояльностью персонала в ООО «Логистика».

Настоящее исследование основано как на теоретических, так и на методологических положениях, разработанных отечественными авторами. Дополнительно учитываются актуальные нормативные документы в области стратегического планирования. В целях комплексного анализа в исследовании также рассматриваются различные предложения, раскрывающие перспективы развития и внедрения цифровой экономики на региональном уровне.

Данное исследование опирается на обширные теоретические и методологические основы, разработанные выдающимися отечественными авторами, а также на нормативно-правовые документы, направленные на стратегическое планирование. Кроме того, в работе учитываются предложения, раскрывающие перспективы разработки и реализации цифровой экономики на региональном уровне, что позволяет в полной мере осветить данную проблему и представить читателю всю многогранность исследования.

Методы оценки лояльности персонала хозяйствующего субъекта рассматриваются в работах Моисеевой Е.И. [1], Артемовой Е.И., Нестеренко М.А. [2], Коргиной О.А. [3].

Системы мониторинга отношения сотрудников к организации исследовано в трудах Кузьминой А.А., Матвеевой Т.Ю. [4], Вдовиной О.А. [5], Чернышева И.Н. [6].

Для проведения данного исследования были использованы различные источники информации, включая официальные источники данных, такие как Конституция Российской Федерации, Федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации.

Кроме того, в процессе исследования были рассмотрены научные труды отечественных ученых в области цифровой экономики и инноваций, которые помогли получить дополнительную информацию и более глубокое понимание темы исследования.

Также были использованы интернет-ресурсы, включая официальные сайты и зарубежные источники по данной тематике. Эти источники помогли получить информацию, которая не была доступна в официальных документах и научных работах, а также предоставили возможность проанализировать современные тенденции и подходы в области цифровой экономики и инноваций.

Все эти источники информации были использованы в исследовании для получения наиболее полной и объективной картины текущего состояния и перспектив развития цифровой экономики и инноваций в России и за ее пределами.

## 2. Результаты и обсуждения

В современном мире, где конкуренция между компаниями становится все более жесткой, важно иметь лояльную команду сотрудников. Однако, не всегда легко оценить, насколько лояльны сотрудники компании. В этом случае, оценка лояльности персонала становится необходимым инструментом управления ресурсами компании.

Оценка лояльности персонала имеет не только социальные, но и экономические аспекты. Проведение оценки лояльности персонала позволяет определить, насколько сотрудники готовы продвигать интересы компании, чувствуют себя ее частью и охотно работают на благо компании. Важно учитывать, что проведение оценки лояльности также имеет экономические преимущества, которые могут повлиять на эффективность работы компании.

Первым экономическим аспектом проведения оценки лояльности персонала является повышение эффективности работы компании. Если сотрудники готовы продвигать интересы компании и работать на ее благо, то это положительно сказывается на качестве продукции или услуг, которые компания предоставляет. Качественная продукция и услуги, в свою очередь, повышают уровень удовлетворенности клиентов и увеличивают прибыль компании. Из этого следует, что проведение оценки лояльности персонала не только помогает повысить уровень удовлетворенности клиентов, но и увеличить прибыль компании.

Вторым экономическим аспектом проведения оценки лояльности персонала является сокращение затрат на персонал. Если сотрудники чувствуют себя частью компании и готовы продвигать ее интересы, то они будут более продуктивны и готовы работать дольше. Это помогает сократить затраты на найм новых сотрудников и обучение их работе, что в свою очередь снижает затраты на персонал. Компании, которые вкладываются в оценку лояльности персонала, могут получить значительные экономические преимущества, сократив затраты и увеличив прибыль.

Третьим экономическим аспектом проведения оценки лояльности персонала является увеличение мотивации сотрудников. Если сотрудники чувствуют, что их работа важна для компании и их вклад ценится, то это повышает их мотивацию на работе и увеличивает уровень удовлетворенности от работы. Увеличение мотивации сотрудников, в свою очередь, повышает их продуктивность и качество работы. Сотрудники, которые работают со знанием того, что их работа ценится, готовы приложить больше усилий для достижения общих целей компании.

Проведение оценки лояльности персонала имеет не только социальные, но и экономические аспекты, которые необходимо учитывать при управлении ресурсами компании. Она позволяет повысить эффективность работы компании, сократить затраты на персонал и увеличить мотивацию сотрудников на работе. Компании, которые вкладываются в оценку лояльности персонала, могут получить значительные экономические преимущества, повышая свою конкурентоспособность на рынке.

Рассмотрим данный вопрос с практической точки зрения на примере ООО «Логистика». Главной проблемой компании является то, что в нем выстроена неэффективная система мониторинга отношения сотрудников к компании, что приводит к низкой лояльности сотрудников. Необходимо учитывать тот факт, что сотрудников на 2022 год — 95 человек. То есть при разработке Стратегии развития кадрового потенциала учитывалось мнение только 1,44 % всех сотрудников холдинга. В данном случае проблема ООО «Логистика» в том, что, во-первых, опросы об отношении сотрудников к компании проводятся раз в год, во-вторых, слишком мало человек участвуют в оценке компании. В связи с чем, можно предложить внедрить совершенно новую систему оценки лояльности персонала.

Было принято решение предложить ввод новой системы оценки лояльности персонала с помощью индекса чистой лояльности eNPS, так как в его основе заложен сбор данных по одному вопросу, и лишь по возможности — по двум.

Как показывает опыт крупных российских компаний, таких как Альфа-банк, Росгосстрах, МТС, оценку лояльности персонала следует проводить раз в квартал. В различных источниках указывается на то, что можно проводить оценку чаще. Учитывая масштабы ООО «Логистика» следует остановиться на исследованиях раз в квартал. Предлагается внедрить следующую систему оценки лояльности персонала в ООО «Логистика»: раз в квартал производить оценку чистого индекса лояльности сотрудников eNPS, раз в два квартала производить оценку лояльности персонала с дополнительным перечнем вопросов, и сохранить проведение ежегодного мониторинга отношения сотрудников к компании путем выявления ответов на большой перечень вопросов. При этом необходимо учесть ряд требований [7]:

1. Обеспечение полной анонимности ответов сотрудников.
2. Абсолютно полное отражение результатов проведенной оценки.

В связи с чем связаны данные требования: в случае, если результаты будут официально публиковаться, все сотрудники будут видеть реальную ситуацию в холдинге, они будут уверены, что их мнение будет учтено, что компания в этом мнении заинтересована. Относительно анонимности следует сказать следующее: большинство источников утверждает, что для обеспечения анонимности проводимых опросов в компаниях, необходимо обращаться за помощью сторонних организаций, которые готовы проводить оценку лояльности сотрудников. Проанализировав среднюю стоимость таких услуг в различных организациях, был сделан вывод о том, что ООО «Логистика» ни к чему нести такие огромные затраты. В холдинге налажена система ежегодной оценки отношения персонала по отдельным вопросам, которые гарантируют анонимность, поэтому создать новый перечень вопросов, сохраняя анонимность не потребует от ООО «Логистика» дополнительных издержек, при прочих равных условиях [8].

Теперь перейдем к обоснованию того, почему для оценки выбран именно индекс чистой лояльности сотрудников. Применение именно eNPS очевидно вследствие его простоты, но его предлагается расширить, включив в методику оценки еще несколько вопросов, что можно обосновать следующим образом: данный индекс был разработан около 20 лет назад организацией Bain&Company и сразу стал весьма популярным, так как его использование позволяло получать моментальные результаты [9]. Потом было предложено расширять опрос сотрудников дополнительным вопросом «Почему?» (почему Вы готовы/не готовы порекомендовать работу в организации).

В различных источниках также предлагается задавать такой вопрос, далее находить ответы чаще всего встречающиеся, делить их на группы, а затем проводить анализ факторов. Но для ООО «ЛОГИСТИКА» такой подход не будет являться эффективным. Все 95 сотрудников не будут через каждый квартал подробно описывать почему они дали именно такой ответ на поставленный для них вопрос.

В научной литературе [10] говорится о возможности включения дополнительных вопросов для расчета индекса eNPS, при этом вопросы могут варьироваться в зависимости от организации. Тогда был проведен анализ вопросов, которые содержатся в двух других, упоминаемых ранее методах оценки лояльности сотрудников, и было решено предложить включить в расчет eNPS сразу 5 вопросов:

1. С какой вероятностью Вы порекомендуете работу в компании своим друзьям или знакомым?

2. Как долго Вы бы хотели проработать в ООО «Логистика»?
3. Чувствуете ли Вы заботу со стороны ООО «Логистика» (обеспечение соцпакетом)?
4. Есть ли у Вас возможности для карьерного роста?
5. Соответствует ли Ваш труд уровню заработной платы?

С одной стороны, данные обрабатывать проще, так как не надо анализировать ответы «почему», которые вводятся самим сотрудником, а только рассчитать количество оценок, что легко сделать с помощью современных информационных технологий. Кроме того, предложенные 5 вопросов отражают самое главное, что необходимо учитывать при выстраивании Стратегии развития кадрового потенциала и в целом для реализации кадровой политики. При необходимости, вопросы можно менять, исключать, добавлять новые. Главное, что обязательно необходимо обеспечить — это полную вовлеченность всех сотрудников в прохождении оценки, важно получить мнение каждого сотрудника [11].

Таким образом, в ООО «Логистика» действительно есть ряд проблем, связанных с системой мониторинга отношения сотрудников к хозяйствующему субъекту, но существуют простые в реализации методы, с помощью которых уровень лояльности может быть повышен для обеспечения экономической безопасности холдинга. Одним из таких методов является новая система оценки лояльности персонала. Перейдем к анализу проблем, которые не относятся к системе мониторинга отношения сотрудников к хозяйствующему субъекту, но связаны с лояльностью персонала [12].

Для обоснования предположения о том, что лояльность персонала в ООО «Логистика» находится на недостаточном уровне, было принято решение проанализировать также текучесть персонала. В 2022 году количество уволенных человек составило 9 человек, и в большинстве — это были увольнения по собственному желанию, согласно Корпоративному социальному отчету компании [13]. Это свидетельствует о том, что сотрудники имеют неблагоприятное отношение к хозяйствующему субъекту и готовы сменить свое место работы. Что, в свою очередь, говорит о том, что лояльность персонала необходимо повышать для обеспечения экономической безопасности ООО «Логистика».

Также весьма актуальной является серьезная проблема некорректного отношения руководства к подчиненным. Это именно та проблема, которая в большей степени ставит под угрозу экономическую безопасность любой организации. В случае, когда к человеку плохо относятся, он готов пойти на все, чтобы это прекратилось, но самое опасное, что в определенных случаях, человек готов навредить тому, кто проявил по отношению к нему грубость. Это является внутренней угрозой экономической безопасности, так как человек, который нелоялен к начальству, готов пойти на разглашение коммерческой тайны, на саботаж, начать противодействовать изменениям в организации, тормозить ее развитие и в итоге просто уволиться, о чем говорилось в первой главе данной работы. Все это подрывает бесперебойное функционирование компании, и делает ее более подверженной другим внутренним и внешним угрозам.

Мерой противодействия проявлению некорректного поведения начальства является обязательное проведение тренингов в корпоративном университете ООО «Логистика» на тему благожелательного отношения к персоналу. Это подразумевает расширение существующих программ, а также приглашение специалистов в сфере лояльности персонала в ООО «Логистика» для разовых выступлений без последующего найма.

Еще одной проблемой является то, что первостепенное значение отдается документам и цифрам, а не людям. Решение этой проблемы может быть достигнуто, в том числе посредством ввода новой системы оценивания лояльности сотрудников к компании, так как в таком случае будет учитываться мнение сотрудников, и им будет уделяться должное внимание.

Еще одна проблема — это не решение задач, а перекалывание их решения на другие структуры ООО «Логистика». Решение данной проблемы лежит в совершенствовании модели компетенций холдинга. Система была разработана в 2019 году и требует модернизации с учетом опыта в её реализации. Стоит пересмотреть основные требования к сотрудникам, делая особый акцент на ответственности, качестве и компетентности.

Таким образом, был выявлен ряд проблем, создающих преграды для эффективной реализации деятельности холдинга и предложены меры по их устранению. Необходимо оценить экономическую эффективность предложенных мер, а также реализовать одну из мер непосредственно на одной из структурных единиц ООО «Логистика» с целью оценки применимости предложенной меры на практике, к чему перейдем в следующем параграфе.

### Выводы

На протяжении работы проводился анализ актуальной проблемы, которая связана с необходимостью повышения лояльности персонала для обеспечения экономической безопасности. Исследование проводилось на примере стратегически важной для России организации — ООО «Логистика».

Для того, чтобы выработать практические рекомендации относительно возможностей повышения лояльности персонала, была подробно изучена сущность понятия «лояльность персонала», и в соответствии с этим сформулировано, что лояльный сотрудник всегда нацелен на то, чтобы приносить пользу компании и выполнять возложенные на него обязанности с максимальной эффективностью, в связи с чем сделан вывод о том, что лояльность персонала является необходимым условием эффективной деятельности компании.

Также рассматривалось, какую угрозу безопасности организации может наносить низкая лояльность сотрудников. Среди основных угроз выделялись следующие: разглашение конфиденциальной информации компании; саботаж; формальное отношение к выполнению возложенных на работника обязанностей; сопротивление изменениям деятельности компании; высокая текучесть кадров. После чего были охарактеризованы основные методы оценки лояльности, с помощью которых можно определить, способны ли сотрудники и из-за чего они способны совершать перечисленные действия, являющиеся угрозами экономической безопасности хозяйствующего субъекта.

В ходе анализа персонала ООО «Логистика», его лояльности и модели его компетенций, был выявлен ряд проблем. Основными являются: в холдинге наблюдается большое количество людей, которые не готовы рекомендовать работу в компании и могут уйти из нее в любой момент, что говорит о том, что сотрудники по большей степени не готовы разделять с холдингом риски, связанные с внедрением каких-либо изменений, что будет в дальнейшем тормозить рост ООО «Логистика»; анализ текучести кадров показал, что весьма большое количество человек ежегодно увольняется из холдинга, в большинстве случаев по собственному желанию, что говорит о неблагоприятном отношении к организации; одной из главных проблем была определена проблема некорректного отношения руководства к своим подчиненным; кроме того была выделена проблема, состоящая в том, что при выполнении возложенных обязательств, все ориентируются только на документы, цифры, и совершенно не думают о людях и общем деле; еще одна проблема — часто подразделения ООО «Логистика» занимаются не решением проблем, а передачей их решения на другие структуры холдинга.

Таким образом, тема лояльности персонала и ее влияния на экономическую безопасность крайне актуальна в наши дни, так как залогом успешного функционирования любого предприятия являются работники благожелательно к нему относящиеся, которые благодаря своему осознанному поведению не наносят ущерб компании и не угрожают ее существованию. Необходимо и дальше продолжать исследование данной темы, так как существует крайне мало работ, посвященных конкретно проблематике лояльности персонала, тем более в контексте обеспечения экономической безопасности. На данный момент лояльность персонала рассматривалась специалистами как сопутствующая проблема при изучении стилей руководства, феномена лидерства, управления производственными конфликтами, но не обеспечения безопасности организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Моисеева Е.И. Современные подходы к оценке эффективности трудовых ресурсов // Россия молодая. — 2022. — С. 84020.1–84020.7.
2. Артемова Е.И., Нестеренко М.А. Лояльность персонала как элемент глобальной системы менеджмента организации // Естественно-гуманитарные исследования. — 2022. — № 39(1). — С. 19–24.
3. Коргина О.А. Социально-психологические технологии в управлении персоналом организации // Вестник Академии знаний. — 2022. — № 1(48). — С. 125–132.
4. Кузьмина А.А., Матвеева Т.Ю. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций персонала организации // Вопросы науки и образования. — 2018. — № 8(20). — С. 57–64.
5. Вдовина О.А. Обеспечение лояльности персонала в системе управления кадровыми рисками предприятия // Друкеровский вестник. — 2022. — № 1. — С. 45.
6. Чернышов И.Н. Электронный мониторинг производительности: возможности и угрозы в изменяющемся мире труда // Экономика труда. — 2022. — Т. 9. — № 1. — С. 23–36.
7. Воронцов А.В. и др. Проблема лояльности персонала: исследовательские подходы // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2023. — № 1(139). — С. 144–149.
8. Купоров Ю.Ю., Хань Н. Принципы устойчивого развития управления персоналом // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли. — 2022. — С. 123–127.
9. Макаров А.А., Широбоков В.Г. Оценка лояльности персонала, как ключевого фактора устойчивого развития бизнеса // Теория и практика инновационных технологий в АПК. — 2020. — С. 451–456.
10. Дадалко В.А., Дадалко С.В. Контроль и мотивация персонала как факторы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта в современных условиях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2019. — Т. 15. — № 10. — С. 1840–1856.
11. Миляева Л.Г. Мониторинг лояльности персонала предприятий: теоретико-методические и прикладные аспекты // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2020. — Т. 9. — № 5. — С. 28–32.

12. Фокина Н.А., Стренадо А.Д. Формирование системы показателей оценки кадровой безопасности торгового предприятия // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. — 2020. — С. 187–191.
13. Каранина Е.В., Котанджян А.В. Кадровая составляющая в системе обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Общество. Наука. Инновации (НПК-2020). — 2020. — С. 806–812.

**Galstyan Satenik Senikovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: [sati.02.07.1998@gmail.com](mailto:sati.02.07.1998@gmail.com)

*Academic adviser:* **Rogulin Yuriy Pavlovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: [URogulin@fa.ru](mailto:URogulin@fa.ru)

## **Economic aspects of assessing the loyalty of the personnel of an economic entity**

**Abstract.** One of the important tasks of personnel management is to determine the level of employee loyalty to the company, which allows assessing the level of staff satisfaction and responding to emerging problems in a timely manner. According to the author, staff loyalty is an integral part of the successful functioning of any enterprise, because it is the employees who ensure its efficiency and competitiveness in the market. Various methods are used to determine the degree of employee loyalty, including surveys, interviews, questionnaires, observation of employee behavior, analysis of certain indicators (for example, staff turnover or the frequency of painful absences). Each method has its advantages and disadvantages, and the choice of the appropriate one depends on the goals and capabilities of the company. Surveys and questionnaires allow you to quickly obtain information about the opinion of employees but may not be detailed enough and do not allow you to ask clarifying questions. Interviews give a more complete picture of the opinion of employees but require more time and resources. Observing the behavior of employees can provide information about how they feel about work, but it does not always reveal the reasons for negative or positive behavior. Analysis of indicators can show what problems exist in the company, but it is not always objective enough and does not take into account the individual characteristics of employees. To achieve the best results, an integrated approach is used, which includes several methods. In addition, it is important to take into account feedback from employees and use the information received to improve working conditions and increase staff satisfaction. The author notes the importance of understanding that the level of employee loyalty to the company directly affects its efficiency and competitiveness in the market. Therefore, regular determination of the level of loyalty and the use of the information received to improve working conditions and increase employee satisfaction are necessary conditions for the successful functioning of any enterprise.

**Keywords:** economic aspects; personnel management; personnel loyalty; satisfaction; enterprise; methods; indicators; behavior of employees; working conditions; employees