

## ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

**Ирина ГОРЯЧКОВСКАЯ**, преподаватель,  
Черкасский национальный университет  
имени Богдана Хмельницкого, г. Черкассы, Украина  
e-mail: iryna\_goryachkivska@ukr.net

**JEL:** M12

Лояльность персонала в последнее время часто рассматривают с позиции экономической безопасности предприятия. Формирование лояльного коллектива возможно за счет разработки и внедрения в организации системы мер управления лояльностью. Под управлением лояльностью персонала следует понимать осознанное воздействие на факторы, которые ее формируют, с целью обеспечения ее дальнейшего развития и укрепления. Система мер по управлению лояльностью персонала должна быть ориентирована на обеспечение благоприятных условий труда, положительного психологического климата в коллективе, развитой корпоративной культуры и эффективной системы мотивации, и тому подобное с целью достижения высокого уровня экономической безопасности бизнес-структуры.

Многие ученые отводят мотивации персонала важную роль в управлении экономической безопасностью. Так, в частности, Т. Кужда одним из важнейших этапов процесса управления изменениями считает «мотивирование работников – участников организационных изменений» и понимает его как «управленческую функцию, что представляет собой процесс сознательного воздействия на трудовое поведение работников с целью достижения целей и реализации задач организационных изменений [1].

Мотивацию качественной работы персонала следует понимать как внутреннюю причину, которая пробуждает работника на продуктивную работу. Поэтому следует помнить о том, что работники за счет работы обеспечивают прежде всего свои собственные потребности и интересы. К мотивации эффективной работы относится и стимулирование инициативы работников. Стимулами здесь могут быть меры поощрения, признания, продвижения в должности. Так,

оказание внимания работнику со стороны организации - это важный фактор для формирования лояльности сотрудника. Ощущение своей значимости для организации способствует не только положительному отношению к ней, но и стремлению «отплатить» ей доверием [2].

Возможность повышения квалификации сотрудников без отрыва на работе положительно сказывается на внутреннем имидже предприятия и на возможности использования им лучших практик обеспечения экономической безопасности. Ориентация на профессиональные достижения является одним из факторов успеха личности в организации. Более того, ее признают источником успешности организации в целом. То есть ориентированные на карьеру работники, при грамотной политике управления человеческими ресурсами, конечно, в состоянии создать более успешную компанию, для которой характерным будет высокий уровень экономической безопасности.

Подытоживая все сказанное, можно утверждать, что управление лояльностью персонала является неотъемлемой составляющей формирования в организации общей культуры безопасности, главной целью которой является развитие у каждого сотрудника ощущения ценности компании, понимание, зачем и почему именно таким образом внедряются те или иные процедуры защиты ее ресурсов. Указанные меры формирования и управления лояльностью персонала дают возможность преодолеть возможное сопротивление, что формирует угрозы экономической безопасности реализации стратегических изменений предприятия.

#### **Используемая литература:**

1. Кужда, Т. Этапы успешного управления организационными змінами на підприємстві [online] [цитата 12 груд. 2016]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gev\\_2013\\_2\\_12.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gev_2013_2_12.pdf).

2. Лояльный персонал это экономическая безопасность [online] [цитата 12 дек. 2016]. Режим доступа : <http://ruzoo.ru/loyalnyy-personal-eto-ekonomicheskaya-bezopasnost/>