

Александр Николаевич Фокин

*студент специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, fok.sanek@gmail.com*

Кирилл Александрович Головин

*студент специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, marco.reus1109@yandex.ru*

Наталья Владимировна Зылёва

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности,
учета, анализа и аудита Тюменского государственного университета,
г. Тюмень, n.v.zylyyova@utmn.ru*

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Кадровая безопасность является важнейшей составляющей экономической безопасности организации, но, на наш взгляд, недостаточное внимание уделяется исследователями такому фактору риска, как низкая лояльность персонала. Анализируя научные работы и результаты неофициального опроса сотрудников кадрового отдела и отдела экономической безопасности нескольких организаций, были предложены способы, с помощью которых можно не допустить или нейтрализовать последствия данного фактора: наладить доверительные общения между руководством организации и персоналом, регулярно проводить тренинги, устраивать корпоративные мероприятия, уделять внимание семьям сотрудников, а для акционерных обществ, кроме этого, еще и ввести процедуру выдачи сотрудникам акций в качестве премии.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, лояльность персонала.

Alexander Nikolaevich FOKIN

*Student of the specialty "Economic security"
of Tyumen State University, Tyumen, fok.sanek@gmail.com*

Kirill Aleksandrovich GOLOVIN

*Student of the specialty "Economic security"
of Tyumen State University, Tyumen, marco.reus1109@yandex.ru*

Natalya Vladimirovna ZYLEVA

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department
of Economic Security, Accounting, Analysis and Audit of Tyumen State University,
Tyumen, n.v.zylyyova@utmn.ru*

LOYALTY OF PERSONNEL IN THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

Abstract. Personnel security is the most important component of the economic security of an organization, but, in our opinion, insufficient attention is paid by researchers to such a risk factor as staff loyalty. Analyzing scientific papers and the results of an informal survey of employees of the personnel department and the department of economic security of several organizations, ways were proposed by which it is possible to prevent or neutralize the consequences of this factor: to establish trust communication between the management of the organization and the staff, regularly conduct trainings, organize corporate events, pay attention to the families of employees, and for joint-stock companies, in addition, also introduce a procedure for issuing shares to employees as a bonus.

Keywords: economic security, personnel security, staff loyalty.

Каждая организация ставит перед собой задачу быстрого и устойчивого развития. Достигнуть этого можно через инструменты и механизмы обеспечения экономической безопасности. Экономическая безопасность — это общее

определение безопасности в организации, ее же составными взаимосвязанными частями являются: политическая, рыночная, финансовая, интеллектуальная, технико-технологическая, экологическая, информационная, силовая (физическая) и кадровая безопасности.

Важнейшей составляющей экономической безопасности, по мнению многих ученых, является именно кадровая безопасность. Данное предположение подтверждено результатами проведенного анализа научной отечественной и зарубежной литературы. Уделяя большое внимание вопросам кадровой безопасности, ученые предлагают свои уточненные определения данному понятию, выделяют риски, угрозы кадровой безопасности и причины их возникновения, приводят возможные пути нейтрализации последствий. Кроме того, в исследованиях поднимаются проблемные аспекты обеспечения кадровой безопасности в организациях и предлагаются возможные пути их решения. Так, например, А.М. Морозова и А.О. Лысенков в своей работе говорят о том, что при изучении кадровой безопасности необходимо базироваться не только на теоретическом анализе, но и применять исторический анализ, обобщение знаний по предыдущим научным работам по данной теме и логические методы. По их мнению, только используя оба данных метода «обеспечение кадровой безопасности может гарантировать стабильное и максимально эффективную деятельность предприятия и высокий потенциал его развития в будущем» [1, с. 216]. Яниогло Алина в своей статье доказала важность и значимость кадровой безопасности для экономической безопасности с помощью математических расчетов. Составленная ученой экономическая модель и расчеты доказали, что в исследуемой организации кадровая безопасность занимала большую долю и обладала особой значимостью в экономической безопасности организации в целом. Вывод, сделанный на основе рассчитанных показателей, позволил Яниогло А. внести предложения по обеспечению кадровой безопасности [2, с. 127-128].

Обеспечение кадровой безопасности упрощается, если каждый работник верен организации и искренне настроен по отношению к своему работодателю. «Честное, добросовестное, корректное отношение к кому-то, чему-то» — это есть определение понятия «лояльность», и если лояльность, как общую характеристику человека, переложить на характеристику сотрудника организации, то получается, что «лояльно настроенный работник хочет быть верным, искренним по отношению к своему работодателю... он старается работать лучшим образом, с отдачей, может приносить определенного рода жертвы ради успеха своей компании, даже если появляются трудности в работе, у него много инициативы, он хочет быть участником решения проблем в компании, чувствует гордость за победы своей фирмы» [3, с. 264], в связи с чем нельзя не согласиться, что «лояльный человек — это лучший сотрудник». Мы считаем, что если интересы персонала совпадают с интересами организации и при этом сотрудник положительно относится к работодателю, то и работа протекает качественнее, а это, в свою очередь, повышает экономическую безопасность организации. Научных статей о влиянии лояльности персонала не только на кадровую безопасность, но и на другие составляющие экономической безопасности, недостаточно, на наш взгляд, что и вызвало желание изучить влияние лояльности сотрудников на экономическую безопасность организации.

Кадровая безопасность, как и любая другая, это комбинация множества составляющих. А.М. Морозова и А.О. Лысенко предложили следующие виды и группы составляющих: безопасность здоровья и физическая безопасность, как «безопасность жизнедеятельности»; безопасность труда, информационная безопасность, интеллектуальная безопасность, пенсионно-страховая безопасность, как «профессиональная безопасность»; психологическая безопасность, патриотическая безопасность, коммуникационная безопасность, как «антиконфликтная безопасность»; [1, с. 215]. Еще одна группа составляющих кадровой безопасности, предложенная А.М. Морозовой и А.О. Лысенко — «социально-мотивационная безопасность», на которой в данной статье хотелось бы отдельно остановиться и доказать, что лояльность персонала влияет на составляющие, перечисленные в ней — финансовая безопасность, карьерная безопасность, технологическая безопасность, административная безопасность [1, с. 215]. Поскольку в статье А.М. Морозовой и А.О. Лысенко не раскрыта сущность каждого составляющего кадровой безопасности, в таблице 1 представлены приведенные нами инструменты каждой безопасности и примеры влияния лояльности на разные составляющие социально — мотивационной безопасности.

Таблица 1

Социально-мотивационные составляющие кадровой безопасности

<i>Составляющая</i>	<i>Инструмент</i>	<i>Лояльно настроенный сотрудник готов....</i>
Финансовая безопасность	Гарантия заработной платы в соответствии с должностью, обязанностями, навыками и знаниями	... временно получать заработную плату меньше, чем в организациях-конкурентах в «трудные» для организации времена
Карьерная безопасность	Предоставление возможности карьерного роста и повышения квалификации	... временно занять более низкую должность или совмещать функционал нескольких профессий
Технологическая безопасность	Предоставление безопасного, нового и современного оборудования для работы	... работать не на самом новом и современном оборудовании
Административная безопасность	Гарантия работы в соответствии с должностными инструкциями, с четкой и понятной программой работ	... идти на уступки и соглашается с «непростой» программой работ, оставаясь в организации

Источник: составлено авторами.

Еще одними аспектами кадровой безопасности, часто рассматриваемые учеными в своих исследованиях — методы управления персоналом и этапы управления в организации. В научных работах выявляют три основных этапа управления персоналом: при принятии на работу (подбор персонала), когда сотрудники уже работают в организации (период трудовых взаимоотношений), при увольнении сотрудников [1, с. 214]; и три основные группы методов управления

персоналом: административные, экономические и социально-психологические [2, с. 115]. На рисунке 1 схематично представлены этапы и методы управления, а также приведены примеры методов управления на каждом этапе, имеющих, по нашему мнению, непосредственную связь с лояльностью персонала.

Среду ученых дискуссионным остается вопрос, за счет каких методов управления персоналом легче достигнуть лояльности сотрудников. Многие считают, что сотрудникам в первую очередь важно материальное благосостояние, и без хорошей заработной платы сотрудник не будет лояльно настроен к работодателю. Но мы можем привести другой пример, когда работодатель неуважительно относится к сотруднику, все время напоминает об очень высокой заработной плате, за которую работник «обязан», заставляет выполнять работу, не соответствующую трудовым функциям. Данный пример показывает, что экономические методы управления не станут решающими в вопросе добросовестного отношения к своей работе и в целом к организации.



Рис. 1. Этапы управления персоналом в организации

Источник: составлено авторами.

Не обходит внимание исследователей и вопросы о факторах возникновения угроз кадровой безопасности. Среди внешних факторов возникновения угроз кадровой безопасности организации выделяют лучшую мотивационную систему для сотрудников у конкурентов, переманивание сотрудников конкурентами, инфляционные процессы; среди внутренних — несоответствие квалификации, навыков и опыта сотрудника заявленным по должности, отсутствие системы оценки персонала, отсутствие системы обучения (наставничества) персонала, неэффективная система мотивации, неэффективное планирование ресурсов персонала, низкий уровень корпоративной этики [1, с. 215]. Создание

механизма эффективного обеспечения кадровой безопасности необходимо, по мнению А.В. Глущенко, Е.П. Кучерова и М.В. Варламова именно для того, чтобы нейтрализовать возможные угрозы, связаны именно с нелояльностью и ненадежностью кадров [4, с. 503]. Повышение лояльности персонала, на наш взгляд, может помочь минимизировать следующие факторы возникновения угроз кадровой безопасности: текучесть кадров, переход персонала к конкурентам, некачественное выполнение работы сотрудниками, раскрытие конфиденциальной информации организации.

Получить информацию о системе кадровой безопасности можно лишь от сотрудников организации, пусть даже через неофициальные беседы и анкеты. В ходе исследования авторами был проведен неофициальный опрос, респондентами которого явились сотрудники кадрового отдела и отдела экономической безопасности частных компаний. Всем опрашиваемым были заданы четыре вопроса, касающиеся устройства кадровой безопасности в организации (табл. 2). Именно на аспекты, затрагиваемые в данных вопросах, делают упор большинство исследователей кадровой безопасности в своих научных статьях.

Несмотря на большое количество опрашиваемых, работающих в различных сферах деятельности, практически всеми респондентами были даны одинаковые ответы, что представлено в таблице 2.

Таблица 2

Результаты неофициального опроса сотрудников кадрового отдела и отдела экономической безопасности частных организаций

<i>Вопрос</i>	<i>Ответ</i>
Как устроена кадровая безопасность при приеме на работу новых сотрудников?	Кандидатов при устройстве на работу проверяют на наличие судимости, проверяют достоверность и оригинальность диплома о высшем или среднем специальном образовании, проверяют профессиональные и личные качества, получают информацию с предыдущего места работы и проводят собеседование
Как в организации устроена система мотивации сотрудников?	Выплачиваются премии за хорошо проделанную работу, по случаю профессиональных и международных праздников
Имеется ли программа по повышению лояльности сотрудников?	Полное отсутствие системы и программы по повышению лояльности сотрудников к организации
Как устроена кадровая безопасность при увольнении сотрудников?	В основном кадровая безопасность при увольнении заключается том, что сотрудником подписывается договор о неразглашении еще при принятии на работу

Источник: составлено авторами.

Таким образом, на основании проведенного анализа научных статей и неофициального опроса, нами был сделан вывод, что немаловажной проблемой обеспечения кадровой безопасности в современной России является отсутствие системы повышения лояльности персонала. На наш взгляд, решением данной

проблемы в акционерных обществах может послужить введение выдачи акций сотрудникам в виде премий за хорошо проделанную работу. Николас Брюссон, сооснователь и генеральный директор компании «BlaBlaCar», примером своей компании подтверждает эффективность данного способа. Так на протяжении нескольких лет акционерами компании стали 717 сотрудников, после чего их отношение к компании улучшилось, а после улучшилось качество и скорость работы сотрудников. Еще один пример этого решения — компания «Google», ее руководители отметили положительный результат после введения данного способа по повышению лояльности персонала [5].

Нельзя не отметить, что данный способ эффективен только для такой организационно-правовой формы, как АО. Для обществ с ограниченной ответственностью, которых по численности намного больше, возможным решением, на наш взгляд, является налаживание общения между руководством организации и сотрудниками, проведение психологических тренингов, в которых принимали бы участие не только сотрудники, но и руководители. Также верным решением, по нашему мнению, является проведение различных праздников и кооперативов совместно сотрудниками и начальством. Это весьма актуально, ведь в ходе проведенного нами опроса респонденты отмечали, что все чаще руководство организаций отказывается от проведения кооперативов, а если мероприятия и проводятся, то за счет персонала и, как правило, руководители организации не принимают в них участия (данное разделение никаким образом не способствует сплоченности). Руководителям компаний следует восстановить традиции дарить подарки детям сотрудников на Новый год, уделять внимания семьям сотрудников, предлагая путевки в оздоровительные санатории и пансионаты. Благодаря этим мероприятиям у сотрудников формировалось положительное мнение о компании, они лучше к ней относились, были признательны, чувствовали участие компании в их жизни и сами желали участвовать в деятельности компании, или другими словами, их лояльность по отношению к организации повышалась. Лояльность, в свою очередь, заставляет быть более мотивированными, а это положительно сказывается на качестве и производительности труда.

Таким образом, лояльность персонала является важной составляющей кадровой безопасности, так как ее отсутствие — серьезный фактор риска для экономической безопасности организации. Именно поэтому необходимо уделять достаточно внимания данному вопросу, чтобы достичь устойчивого и стабильного роста организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Морозова А.М., Лысенко А.О. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 3. С. 213-216. URL: <http://intjournal.ru/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya/> (дата обращения: 29.11.2021).
2. Яниогло А. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятий (на примере АТО Гагаузия) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. 2017. С. 1-188. URL: http://www.cnaa.md/files/theses/2017/51061/alina_ianioglo_thesis.pdf (дата обращения: 29.11.2021).

3. Зылёва Н.В. Лояльность персонала в обеспечении экономической безопасности субъекта малого предпринимательства // Экономическая безопасность страны, региона, организаций различных видов деятельности. Сборник статей по материалам Второго Всероссийского форума в Тюмени по экономической безопасности. Тюмень, 2021. С. 262-267. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46163283> (дата обращения: 30.11.2021).
4. Глущенко А.В., Кучерова Е.П., Варламова М.В. Место и роль кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия // Актуальные вопросы развития национальной экономики. 2018. С. 503-511. URL: <https://elis.psu.ru/node/503236> (дата обращения: 30.11.2021).
5. Рудич К. Акции для мотивации. Зачем компании делают работников совладельцами // Статья из новостного журнала «Секрет фирмы». 2021. URL: <https://secretmag.ru/practice/akcii-dlya-motivacii-zachem-kompanii-delayut-rabotnikov-sovladelcami.htm> (дата обращения: 30.11.2021).