

**Зылёва Наталья Владимировна**

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, учета, анализа и аудита Тюменского государственного университета, г. Тюмень, [n.v.zylyova@utmn.ru](mailto:n.v.zylyova@utmn.ru)*

## **ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СУБЪЕКТА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

**Аннотация.** Субъекты малого предпринимательства, как субъекты хозяйствования, действующие на благо экономики страны, нуждаются в обеспечении экономической безопасности наравне со средними и крупными организациями. Особенности функционирования малых предприятий требуют от руководства данных субъектов более пристального внимания к сотрудникам, так как от лояльности персонала зависит, кроме прочего, экономическая безопасность организации.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, субъекты малого предпринимательства, лояльность сотрудника.

**Zyleva Natalya Vladimirovna**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Security, Accounting, Analysis and Audit of Tyumen State University, Tyumen, [n.v.zylyova@utmn.ru](mailto:n.v.zylyova@utmn.ru)*

## **PERSONNEL LOYALTY IN ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF A SMALL BUSINESS ENTITY**

**Abstract.** Subjects of small business, as economic entities, acting for the benefit of the country's economy, need to ensure economic security on a par with medium-sized and large organizations. The peculiarities of functioning of small enterprises require from the management of these subjects to pay more attention to the employees, since, among other things, the economic security of the organization depends on the loyalty of the personnel.

**Keywords:** economic security, small businesses, employee loyalty.

Предпринимательство всегда подразумевало деятельность, осуществляемую «на свой риск». Гражданский кодекс РФ, регулируя деятельность предпринимателей, определяет ее как «самостоятельную, осуществляемую на свой риск, направленную на систематическое

извлечение прибыли от пользования имуществом, реализации товаров, оказания услуг или выполнения работ». При этом, больше рисков от своей предпринимательской деятельности всегда несли представители малого бизнеса, однако применение системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта свойственно предлагать средним и крупным субъектам предпринимательства, а не малым. Объяснить данный факт можно существенными различиями денежного выражения того или иного риска у крупной и у малой компании, однако, на наш взгляд, это не причина отказываться от защитных свойств, направленных на снижение предпринимательских рисков и соблюдение экономических интересов, которые предлагает экономическая безопасность.

Из всех подходов к определению экономической безопасности организации (хозяйствующего субъекта), для субъектов малого бизнеса, по нашему мнению, больше подходит подход, основанный на экономических и управленческих понятиях, где определение звучит следующим образом: «Экономическая безопасность организации – это процесс непрерывного обеспечения стабильности функционирования, финансового равновесия, регулярного извлечения прибыли, достижения поставленных целей, возможность развития в условиях конкурентной среды, в независимости от стадии жизненного цикла» [1, с. 155]. Обеспечивать функционирование любой организации призваны ее сотрудники, персонал, а значит роль персонала в обеспечении экономической безопасности трудно переоценить. Особенно значима роль персонала в деятельности субъектов малого предпринимательства, так как из-за ограниченного количества сотрудников (не более 100 человек среднесписочная численность за год, а в микропредприятии – не более 15 человек [2]) на каждого из них возлагается ответственность за выполнение не только своих прямых функциональных обязанностей, но и функционала по поддержанию финансовой, информационной, физической и кадровой безопасности на достойном уровне.

Не случайно малое предпринимательство часто начинается как семейный бизнес или бизнес друзей, ведь ответственность за собственное дело и доверие является важными факторами стабильности в предпринимательстве. Каждый сотрудник малого предприятия прямо или косвенно отвечает за финансовую безопасность, ведь движение финансовых потоков, на которых строится работа организации, может прекратиться из-за некачественно выполненной работы. Обеспечение физической и информационной безопасности, отвечающей, соответственно, за сохранность имущества организации и конфиденциальных данных, в условиях отсутствия сотрудников физическо-силовой охраны, обязанных предотвращать кражи и IT-сотрудников, имеющих возможность нейтрализовать утечку информации, также становится задачей каждого отдельного сотрудника малого предприятия. Подобрать и удержать таких «надежных» сотрудников и тем самым обеспечить не только

кадровую, но и все остальные виды экономической безопасности – задача руководителя малого предприятия.

Надежность сотрудника определяют по нескольким параметрам: надежность в психофизиологии, надежность профессионального формата и личностная надежность. Определить надежность в психофизиологии необходимо обязательно, ведь свойства организма и психики индивидуума отвечают за то, может ли работник без каких-либо ошибок и с максимальной уверенностью заниматься выполнением своих трудовых и служебных обязанностей, не ставя предприятие в рискованное положение. Для субъектов малого предпринимательства важно установить надежность профессионального формата, как оценку уровня знаний, опыта и высокой квалификации. В условиях экономии финансовых средств, руководителю малого предприятия нужно ответственно и честно выбрать приоритет – квалификация сотрудника или уменьшение затрат на оплату труда.

Не менее важно, а может даже «более» для субъектов малого бизнеса, установить личностную надежность сотрудника, как преданность своему предприятию, его лояльность.

Большой толковый словарь Д. Н. Ушакова трактует лояльность как «честное, добросовестное, корректное отношение к кому-то, чему-то» [3, с.303-304]. Не зря считается, что лояльный человек – это лучший сотрудник. Службы по найму предлагают различные тесты оценки и методики повышения лояльности персонала, так как понимают «лояльный сотрудник – минус тысяча проблем для компании» [4].

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. Данные качества сотрудника напрямую связаны с финансовой безопасностью субъекта малого предпринимательства, ведь выработка каждого работника – один из главных показателей производственной деятельности организации. Кроме того, лояльный сотрудник, разделяя цели и ценности компании, создает положительный имидж организации в глазах знакомых и друзей, способствуя долгосрочному ее функционированию.

Лояльный сотрудник полностью удовлетворен своим карьерным ростом и уверен в том, что его работа соотносима с его заработной платой на данный момент. Сотрудника с такой установкой конкурентам трудно завербовать в шпионы, что важно для обеспечения информационной безопасности организации. Лояльный сотрудник следит за нераспространением конфиденциальной информации, с уважением относится к клиентам и деловым партнерам компании.

Рисковать мелкими кражами и мошенничеством лояльный работник не будет, так как дорожит своим местом. Более того, лояльность к своей компании объясняет и тот факт, что сотрудник неосознанно берет на себя функцию охранника имущества, обеспечивая физическую безопасность малого предприятия.

Лояльность, как качество сотрудников, очень важно для обеспечения кадровой безопасности, ведь лояльный работник уважает и доверяет руководству и коллегам по работе, выполняет требования руководства, следует должностным инструкциям, соблюдает правила и нормы поведения на рабочем месте, не провоцирует конфликты.

Суммируя все вышесказанное, можно не сомневаться, что именно лояльность персонал субъекта малого предпринимательства – гарант обеспечения экономической безопасности.

Следует отметить, что лояльность сотрудника надо заслужить, а значит необходимо уже на стадии найма на работу строить правильно трудовые отношения. Документальное, юридическое обеспечение устройства на работу, минимальный или обоснованный законодательством испытательный срок, помощь в адаптационном периоде – все это напрямую влияет на лояльность сотрудника в целом, а значит затрагивает деятельность по обеспечению безопасности.

Удивительно, но часто сотрудники малых предприятий готовы работать за небольшую заработную плату, благодаря созданной в компании доброжелательной атмосфере на рабочем месте и сплочению коллектива в единую команду. Чувство внимания и заботы со стороны руководства улучшает отношение персонала к собственной работе и повышает лояльность к компании в целом. При этом благоприятная среда для сотрудников (отсутствие бюрократии и микроменеджмента, социальная поддержка, адресная мотивация по потребностям, корпоративная культура, уступки, там, где это приемлемо, личностное внимание, в том числе к членам семьи, и т.п.) повышает экономическую безопасность субъекта хозяйствования, так как трудоспособность персонала увеличивается за счет положительного настроения. Именно нефинансовые потребности сотрудников должны быть во внимании руководства малого предприятия.

Помня о том, что «ложка дегтя портит бочку мёда», руководство малого предприятия должно своевременно выявлять негативно настроенных сотрудников. Специалисты выделяют пять типов сотрудников, которые никогда не станут верными и благодарными компании: «эгоцентричные», «конфликтные», «инфантильные», «зависимые» и «злонамеренные». Выявить данные типы сотрудников можно по следующим признакам: «Эгоцентричные считают себя непогрешимыми и недооцененными, не умеют и не хотят работать в команде, не привязываются ни к коллективу, ни к месту работы. Конфликтные постоянно ссорятся с коллегами, плодят недоброжелателей, несмотря на то, что могут быть неплохими

специалистами. Инфантильные недооценивают свои возможности, не самостоятельны в суждениях (ориентируются на других), не умеют планировать свою жизнь и бюджет, способны на безрассудные действия. Зависимые злоупотребляют спиртным или наркотиками, испытывают сильную тягу к азартным играм либо к иным «слабостям», и, как следствие, им всегда не хватает денег, поэтому они занимают их. Злонамеренные не испытывают угрызений совести от того, что подводят сослуживцев или организацию, часто циничны, лживы» [4].

Выявлять уровень лояльности персонала помогают разработанные специалистами экспресс-опросники, которые точнее назвать не «опросники», а «оценщики», так как не требуют прямых ответов респондентов, а фиксируют оценку руководства поведения сотрудника по определенным показателям (своевременность и четкость исполнения поручений; инициатива и творческий подход; неформальность отношения к работе (может задержаться на работе, чтобы доделать срочные и важные дела); защита корпоративных интересов компании, доброжелательность к коллегам, руководству, клиентам; помощь в адаптации новых сотрудников, наставничество и передача личного опыта; неконфликтность; гордость за свою работу и компанию в целом и т.п.). При этом с учетом небольшого количества сотрудников, руководство малого предприятия должно примерять предложенные специалистами показатели поведения, отражающие лояльность, к каждому из сотрудников и не один раз, а с необходимой периодичностью, например, раз в полгода.

Подводя итог отметим, что лояльность персонала малого предприятия, на наш взгляд, начинается с лояльности руководства данного хозяйствующего субъекта, так как именно уважительное отношение к подчиненным, честная оценка их заслуг, а также добросовестное исполнение организационно-управленческих функций позволяет сплотить коллектив, обеспечив тем самым безопасность функционирования.

#### **Библиографический список:**

1. Мухина Е.Г. Экономическая безопасность коммерческих организаций: понятие, сущность // Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ: материалы международной научно-практической конференции. Издательство: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева (Лесниково) 2018 С.153-157. ID:[32575107](#)

2. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка: [официальный сайт]. 1997-20201 URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52144/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/) (дата обращения: 27.03.2021).

3. Ушакова Д. Н. Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция – М.: ООО «Дом Славянской книги». 2008. 960с.

4. Лояльный человек — это лучший сотрудник. Как оценить и повысить лояльность персонала // Кадры и HR [сайт]. 2011-2020. [дата публ. 19.05.2020] URL: <https://www.hr-director.ru/article/67281-loyalnuu-chelovek-18-m10> (дата обращения: 27.03.2021).