

УДК 658.3

**Лобанова Валентина Владимировна**

кандидат экономических наук, доцент кафедры  
экономики предприятия, регионального и  
кадрового менеджмента  
Кубанский государственный университет  
Краснодар, Россия  
ledi-valentina@rambler.ru

**Симиониди Яна Владимировна**

магистрант  
Кубанский государственный университет  
Краснодар, Россия  
yanasi99@mail.ru

**ПОВЫШЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА  
В ОРГАНИЗАЦИИ**

---

**Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы, насколько важно влияние лояльности персонала на работу предприятия, и как ее можно повысить. Каждая современная развитая организация стремится достигнуть такого состояния, когда сотрудники равнодушны к результатам деятельности компании, тенденциям в ее развитии. От степени гармонии внутри коллектива, а также между руководством и сотрудниками, зависит уровень экономической безопасности предприятия, потенциал его стратегического экономического роста. Степень заинтересованности сотрудников работой, стремление трудиться и достигнуть собственной эффективности формирует уровень лояльности сотрудников в организации. Наиболее важной проблемой для управляющего менеджмента является формирование путей повышения лояльности своих сотрудников. Сделан вывод о том, что повышение лояльности персонала влияет положительно на эффективность работы бизнеса, потому что сами сотрудники заинтересованы работать более продуктивно, тратя на это меньше ресурсов.

**Ключевые слова:**

маркетинг, лояльность, менеджмент, рынок труда, экономический рост, кадровая безопасность

---

**Valentina V. Lobanova**

Candidate of Economic Sciences, Associate  
Professor of the Department of Economics and  
Enterprise, Regional and Personnel Management  
Kuban State University  
Krasnodar, Russia

**Yana V. Simionidi**

Post-graduate student  
Kuban State University  
Krasnodar, Russia

**INCREASING STAFF LOYALTY  
IN THE ORGANIZATION**

---

**Abstract**

This article discusses the issues of how important the influence of staff loyalty on the work of the enterprise is, and how it can be improved. Every modern developed organization strives to reach a state where employees are not indifferent to the results of the company's activities, trends in its development. The level of economic security of the enterprise, the potential of its strategic economic growth depends on the degree of harmony within the team, as well as between management and employees. The degree of employee interest in work, the desire to work and achieve their own effectiveness forms the level of employee loyalty in the organization. The most important problem for managing management is the formation of ways to increase the loyalty of its employees. It is concluded that increasing staff loyalty has a positive effect on business efficiency, because employees themselves are interested in working more productively, spending less resources on it.

**Keywords:**

marketing, loyalty, management, labor market, economic growth, personnel security

---

Лояльность сотрудников является важной составляющей качественного прогрессивного развития любого хозяйствующего субъекта.

Определим, что под лояльностью сотрудников к организации следует понимать внутренне мотивированное стремление персонала, работников всех подразделений, действовать во благо развития компании, во благо собственного совершенствования в рамках данной компании, а также отсутствие необходимости поиска нового места работы и чувства непонимания со стороны владельцев и руководящего менеджмента хозяйствующего субъекта, с которым у сотрудника на текущий момент налажены крепкие трудовые отношения в рамках законодательства.

Лояльный сотрудник чувствует спокойствие в той рабочей атмосфере, которая создана руководством компании и поддерживается её сотрудниками. Дело в том, что низкий уровень лояльности персонала является двигателем роста коэффициента текучести кадров. Последняя является актуальной проблемой большинства морально и идеологически отстающих от прогрессивных методик взаимодействия руководства и сотрудников хозяйствующих субъектов.

Актуальна проблема текучести кадров для компании как с позиции количественной нехватки сотрудников в ней, так и с точки зрения потери опытных и высококвалифицированных кадров. Особенно проблематично для общего стратегического развития организации ситуация, когда сотрудники компании приобретают навыки в рамках данной организационной экосистемы, а затем в силу ряда обстоятельств, в том числе связанных с низким уровнем лояльности на предприятии в целом, покидают это предприятие. В такой ситуации очевидны финансовые потери компании, связанные с вложением средств и капитала знаний в новых сотрудников, а также организационные сложности, вызванные необходимым постоянным обучением все новых и новых сотрудников [6].

Обученный в условиях такой компании стажер нередко становится конкурентным трудовым ресурсом, выгодно присваиваемым конкурентами на рынке труда и более рационально используемым в целях повышения уже собственного экономического потенциала. При грамотной программе удержания таких трудовых ресурсов и выстроенной экосистемы лояльности сотрудников в компании, обеспечено его укрепление квалифицированным кадром в долгосрочной перспективе, причем без

финансовых вложений, учитывая то, что ранее в такого стажера вложился департамент обучения компании конкурента – так называемой материнской с точки зрения получения навыков для сотрудника компании.

Устоявшееся для начинающего специалиста представление о работе как вынужденной мере времяпрепровождения ввиду необходимости избежать голода, а не располагающей экосистеме роста и развития, является крайне ошибочным. Наиболее бесперспективны в долгосрочной перспективе представители руководящего менеджмента или владельцы предприятий, разделяющие подобные взгляды. Для таковых работники являются в большей степени «обязанными», чем «созидающими». Труд создает продукт, следовательно, работник созидает во благо общества, в частности потребителя, во благо – компании, в частности повышения ее финансового результата и уровня обеспечения экономической безопасности, и во благо – себя, то есть во благо собственного развития через повышения навыков и финансовой независимости, через обретение заработной платы и, что наиболее важно в системе повышения лояльности, - премиальной составляющей заработной платы.

Если руководство предприятия не видит в человеческом капитале точек развития и совершенствования, то такое предприятие в долгосрочной перспективе становится неконкурентоспособным, ведь текучесть кадров увеличивается, сотрудники ввиду низкой лояльности переходят в компании, где их труд более ценим, а цели – более аргументированы.

Подавляющее большинство компаний Российской Федерации все еще используют авторитарные методы взаимодействия с персоналом.

Премия – важнейший инструментарий в вопросе повышения лояльности сотрудников компании, используемый как поощрение всех созидательных процессов, исходящих от специалистов, в том числе связанных с их собственным развитием, к примеру, повышением квалификацией или прохождению курсов по развитию навыков.

Состояние в рабочем коллективе, при котором сотрудники, управляющие, руководящий менеджмент, владельцы искренне положительно отзываются о собственном месте работы, о компании, об условиях труда, стратегиях долгосрочного развития, программам тактического развития, а также аргументированно воздействуют на негативные стороны развития хозяйствующего субъекта, стремясь исправить

отрицательные тенденции и вывести компанию на качественно высокий уровень, с точки зрения развития лояльности и благоприятной атмосферы среди сотрудников, можно считать идеальной или близкой к идеальной. Такая компания консолидировано стремится к росту, ищет пути завоевания рынка, вытеснению конкурентов посредством повышения конкурентных преимуществ.

Важно рассмотреть пути достижения такого состояния экосистемы, при котором максимально высок уровень лояльности сотрудников компании.

Определим пути повышения лояльности сотрудников:

- четкая количественная оценка эффективности работы сотрудников;
- регламентированная возможность влиять на уровень заработной платы и ее премиальной составляющей, создание системы поощрения за высокие показатели в самых разных функционалах [5];
- регламентированная карьерная иерархия с прозрачными и доступными схемами повышения в должности;
- конкурентная заработная плата на рынке труда [4];
- возможность влияния на график труда, в том числе в качестве поощрительной меры за высокие показатели труда;
- возможность выбора рабочего графика по системе 5 через 2, 2 через 2 или другой;
- возможность мобильного обмена сменами между сотрудниками, в том числе посредством подачи электронной заявки;
- возможность мобильной подачи заявки на выходной, вычитаемый из оклада;
- внедрение неожиданных (подарочных) выходных или свободного часа повышают моральный дух сотрудников;
- гарантированная высоким уровнем эффективности в процессе работы возможность выбора даты отпусков;
- возможность перехода в удаленный формат работы;
- постоянная смена функционалов и обучение новым навыкам для снижения уровня текучести кадров и снижения степени выгорания;

– периодические неформальные встречи, совместные путешествия или онлайн-встречи в целях поддержания благоприятной атмосферы в коллективы и повышения сплоченности [2];

– применение «тринадцатой» зарплаты в отношении сотрудников, отличившихся низким уровнем простоев, высокой эффективностью;

– создание системы мониторинга и систематической оценки рабочего пространства (ПК), влияющей на заработную плату [1];

– создание информационных пространств для неформального общения и знакомства коллектива, групп, подразделений – беседы в Telegram, ВКонтакте, Zoom и т.д.;

– создание системы обратной связи, при которой сотрудники постоянно и систематически могут информационно заявить о проблемах в подразделениях, группах, функционалах; далее отслеживать результаты модернизаций и, как следствие, чувствовать себя значимой частью коллектива;

– бесплатное, в том числе частичное, предоставление услуг компании ее сотрудникам; скидки; ДМС и т.д.

Таким образом, мы выяснили, насколько высоко влияние лояльности персонала на результативность бизнеса. Эффективность труда лояльных сотрудников выше, а компания тратит меньше ресурсов, что положительным образом влияет на конкурентоспособность и устойчивость компании. Следовательно, лояльное поведение персонала, направленное на достижение целей организации, способствует повышению уровню экономической безопасности предприятия. Сотрудники с высоким уровнем лояльности к своей организации стремятся работать более производительнее, с наименьшими потерями, экономя средства производства и ресурсы, добиваясь больших результатов, чем сотрудники с низким уровнем лояльности, а описанные пути его повышения позволят компании стать, в том числе, лидерами на конкурентном рынке труда.

### **Список использованных источников**

1. Бурмистрова, А. С. Принципы системы стимулирования персонала. / А. С. Бурмистрова. – Текст : электронный // <https://elibrary.ru/> : [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46130962\\_35483834.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46130962_35483834.pdf) (дата обращения: 25.11.2022) Научный журнал «Бизнес и общество» №4 (36), 2022 ISSN 2409-6040

2. Вагапова, Ю. Р. Мотивация и стимулирование персонала. – Текст: электронный / Ю. Р. Вагапова. – Текст : электронный // <https://elibrary.ru/> : [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/query\\_results.asp](https://elibrary.ru/query_results.asp) (дата обращения: 26.11.2022).

3. Варовина, Е. В. Стимулирование как способ управления мотивацией персонала. / Е. В. Варовина. – Текст : электронный // <https://elibrary.ru/> : [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/query\\_results.asp](https://elibrary.ru/query_results.asp) (дата обращения: 27.11.2022).

4. Кожин, В. А. Научная основа организация мотивации и стимулирования труда персонала. / В. А. Кожин. – Текст : электронный // <https://elibrary.ru/> : [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/query\\_results.asp](https://elibrary.ru/query_results.asp) (дата обращения: 28.11.2022).

5. Корч, Е. А. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала / Е. А. Корч. – Текст : электронный // <https://elibrary.ru/> : [сайт]. – URL: [https://elibrary.ru/query\\_results.asp](https://elibrary.ru/query_results.asp) (дата обращения: 30.11.2022).