

Урдуханов Р. І.

аспірант кафедри економіки та соціальних наук
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНДИКАТОРА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Виявлення загроз кадрової безпеки і їх наслідків відбувається на основі моніторингу спеціальних показників, іншими словами систематичного співставлення наявного стану кадрової безпеки з бажаним. Безпосередній вибір показників (індикаторів) для аналізу вимагає фахового опрацювання. Для якісного визначення стану кадрової безпеки, виявлення і усунення небезпечних тенденцій необхідна комплексна оцінка пирогових значень усіх показників (індикаторів). Одним з індикаторів є рівень лояльності персоналу, який визначений у даному дослідженні.

Теоретичні основи виявлення лояльності персоналу та індикаторів кадрової безпеки досліджені в наукових роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. Значний внесок у вивчення ключових проблем зробили вчені Алавердов А. Р. [1], Геєць В. М. [2], Іващенко Г. В., Кібанов О. Я., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Козаченко Г. В. [3], Петров М. І., Черняк О. І., Чумарін І. Г., Швець Н. К. [4] та інші.

Важливе питання, яке й досі потребує вдосконалення при роботі методики діагностики кадрової безпеки, — побудова систем кількісних і якісних показників кадрової безпеки та встановлення їх пирогових значень.

Лояльність у перекладі означає «відданість, вірність». Під лояльністю персоналу варто розуміти доброзичливе, коректне, щире, поважне відношення до керівництва, співробітників, інших осіб, їхніх дій, відносно компанії у цілому; усвідомлене виконання співробітником своєї роботи відповідно до мети і завдань компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, відносно компанії, керівництва, співробітників й інших суб'єктів взаємодії [5, с. 251].

Також лояльність — це задоволеність співробітника умовами, винагородою, ростом і перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз (наприклад, фізичні загрози співробітникам і його близьким) [3, с. 120].

Лояльний співробітник завжди прагне бути чесним і щирим з компанією, щиро переживає і турбується за її успіхи, прагне виконати свою частину роботи щонайкраще переживаючи почуття гордості за її перемоги. Лояльні співробітники ретельно охороняють комерційні таємниці фірми. Вони контролюють можливі загрози й зупиняють їх. Для лояльного співробітника зрадництво інтересів фірми просто не можливе.

Ряд факторів можуть надавати подвійне значення на лояльність. Локус контролю працівника, тобто приписування причин того, що відбувається внутрішнім або зовнішнім обставинам, може як сприяти, так і заважати розвиватися лояльності працівника (сприяють при успіхах організації і зовнішньому локусі та особистих успіхах і внутрішньому локусі контролю).

Екстраверсія, соціальна орієнтованість, товариськість, балакучість і впевненість у собі при сприятливих умовах роботи в організації сприяють зростанню лояльності, при несприятливих допоможуть працівникові швидше підшукати нове місце роботи. Та ж ситуація і з такою якістю, як сприйнятливість до придбання нового досвіду. Сумлінність працівника буде зміцнювати його лояльність, якщо вона буде помічена, затребувана і оцінена гідно. У протилежному випадку з'явиться розчарування і незадоволеність, які аж ніяк не зміцнюють лояльність.

Зростаюча економічна нестабільність, швидкозмінна економіка і висококонкурентне середовище спонукають роботодавця не чекати від своїх співробітників прояву лояльності та прихильності, а зробити ряд вимог обов'язковими, ввівши їх у документи, що регулюють взаємовідносини працівника і роботодавця [4, с. 180].

Тому, для визначення рівня лояльності персоналу підприємства слід проводити дослідження спираючись на розроблення відповідних анкет щодо визначення рівня лояльності персоналу і анонімно опитувати працівників підприємств. Краще, якщо це анкетування буде проводитись серед працівників, які займають різні посади саме з метою більшої відвертості і адекватності оцінки. Результати опитування відповідним чином обробляються та висуваються певні висновки. На основі цих висновків проводять інтегральну оцінку рівня лояльності персоналу підприємства.

Конкретний склад визначених показників оцінки кадрової безпеки може бути скорегований виходячи з великого спектру можливих індикаторів стану кадрової безпеки та значної кількості розходження у потребах аналізу для підприємств різної спеціалізації і розмірів.

У випадку великої розмірності вихідної системи показників для побудови моделі фільтра можуть бути використані методи

факторного аналізу, зокрема метод головних компонент, що дозволяє виділити латентні фактори, які впливають на кадрову безпеку підприємства, а потім здійснити ранжирування показників усередині виділених груп.

Список літератури

1. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя // Современная конкуренция. — 2007. — № 1. — С. 51—57.
2. Гасць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: Монографія / [В. М. Гасць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.]. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. 240 с.
3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко: Монографія. — К.: Лібра, 2003. — 280 с.
4. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск №36-1. — 2009. — С. 179—184.
5. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. — Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. — 326 с.

UDC 316.4:005.95/96

Shkoda Tetiana

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Personnel Management and Labor Economics,
SHEE «Kyiv National Economic University named
after Vadym Hetman»,
Kyiv, Ukraine

Stefanita Anastasia

PhD Student, Academy of Public Administration,
Chisinau, Republic of Moldova

SOCIAL RESPONSIBILITY OF YOUNG SCIENTISTS DURING COVID-19

The COVID-19 pandemic has been a major challenge for the world community and has significantly transformed social responsibility at various levels. In particular, such a professional