

Вініченко К. В.

Магістр спеціальність «Економіка», освітня програма «Економіка»

Одеський національний економічний університет

Сорока О.В.

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Одеський національний економічний університет

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У сучасних умовах економічної нестабільності підприємства стикаються з численними викликами, які можуть загрожувати їх кадровій безпеці. Лояльність персоналу стає критично важливим чинником, що забезпечує стабільність та ефективність організації. Вона не лише сприяє збереженню цінних кадрів, але й підвищує загальну продуктивність праці. Метою даного дослідження є визначення основних аспектів впливу лояльності персоналу на кадрову безпеку підприємства в умовах економічних викликів, що дозволить розробити ефективні стратегії управління людськими ресурсами.

Лояльність персоналу є важливим соціально-психологічним явищем, яке відображає емоційну прихильність працівників до організації, їхню готовність підтримувати її цінності та активну участь у досягненні спільних цілей. Вона не лише сприяє зменшенню плинності кадрів, але й підвищує загальну продуктивність праці, оскільки лояльні працівники більш мотивовані та зацікавлені в успіху підприємства. Кадрова безпека, в свою чергу, охоплює комплекс заходів, спрямованих на захист організації від ризиків, пов'язаних із нестабільністю кадрового складу та недостатньою кваліфікацією працівників. Основні складові кадрової безпеки включають стратегічне планування, моніторинг кадрових ресурсів і розвиток корпоративної культури [1, с. 17-18]. Ці елементи взаємодіють між собою, створюючи сприятливе середовище для збереження лояльності персоналу, що є особливо актуальним в умовах економічної нестабільності.

Актуальність цієї теми зумовлена зростаючими вимогами до ефективного управління персоналом на конкурентному ринку праці. Дослідження показують, що соціальний менеджмент не лише підвищує продуктивність, але й сприяє розвитку людського капіталу та збереженню лояльності працівників. В умовах кризових ситуацій, таких як війна або економічні спади, забезпечення соціальної підтримки та створення сприятливих умов праці стають критично важливими для стабільності організацій [2, с. 193-196]. Основними елементами соціального менеджменту, які впливають на мотивацію працівників, є справедлива винагорода, підтримка фізичного і психічного здоров'я, можливості для професійного розвитку та баланс між роботою і особистим життям.

Успішність організації значною мірою залежить від рівня лояльності її працівників. Лояльність персоналу має вирішальне значення для стабільності та ефективності компанії, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень плинності

кадрів. Працівники, які відчують емоційну прихильність до своєї компанії, менш схильні залишати її, що дозволяє зберегти цінний кадровий потенціал і знизити витрати на підбір нових співробітників. Крім того, лояльні працівники демонструють вищий рівень продуктивності, оскільки їхня мотивація та зацікавленість у досягненні спільних цілей сприяють покращенню загальних результатів роботи команди. Стабільність команди, що формується завдяки лояльності, створює сприятливу робочу атмосферу, в якій працівники відчують підтримку та довіру один до одного, що в свою чергу підвищує їхню залученість і готовність до співпраці.

Лояльність персоналу є ключовим фактором у збереженні кадрів, оскільки вона безпосередньо впливає на зменшення плинності кадрів. Лояльні працівники частіше залишаються в компанії, що знижує витрати на підбір і навчання нових співробітників. Крім того, лояльність сприяє підвищенню продуктивності, адже працівники, які відчують зв'язок із компанією, працюють ефективніше та демонструють більшу відданість своїм обов'язкам. Це, в свою чергу, створює стабільну робочу атмосферу, де лояльні працівники підтримують один одного та сприяють формуванню згуртованої команди [3, с. 108-111]. Таким чином, лояльність персоналу не лише покращує результати роботи, але й забезпечує стабільність і гармонію в колективі.

У сучасних умовах економічної нестабільності підвищення лояльності персоналу є критично важливим для забезпечення кадрової безпеки підприємства. Одним із основних методів є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що включає відкриту комунікацію та підтримку з боку керівництва. Важливо також впровадження системи мотивації, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, такі як премії, гнучкий графік роботи та можливості для професійного розвитку. Додатково, регулярне проведення тренінгів і семінарів сприяє підвищенню кваліфікації співробітників і їхньому залученню до процесів прийняття рішень. Не менш важливим є визнання досягнень працівників через різноманітні форми заохочення, що зміцнює відчуття приналежності до компанії [4, с. 4-7]. Впровадження цих методів дозволяє не лише підвищити лояльність персоналу, а й забезпечити стабільність і конкурентоспроможність підприємства в умовах змінного економічного середовища.

Цифровізація суттєво впливає на лояльність персоналу через трансформацію робочого середовища, впровадження аналітики даних та розвиток корпоративної культури. Гнучкі умови праці та віддалена робота підвищують задоволеність працівників, сприяючи балансу між професійним та особистим життям. Це особливо важливо в умовах економічної нестабільності, коли працівники шукають стабільність і підтримку з боку своїх організацій. Використання big data в HR також відкриває нові можливості для адаптації стратегій управління людськими ресурсами, зокрема через моніторинг задоволеності персоналу та виявлення його потреб. Аналітичні інструменти дозволяють створювати індивідуалізовані програми мотивації, що відповідають потребам працівників. Використання даних для моніторингу задоволеності персоналу може суттєво підвищити ефективність управлінських рішень.

Цифрові платформи для комунікації зміцнюють корпоративну культуру та сприяють формуванню згуртованої команди. Вони забезпечують відкритий канал для зворотного зв'язку, що дозволяє працівникам відчувати свою важливість у процесах прийняття рішень [5, с. 21–24]. Однак швидкі технологічні зміни можуть викликати стрес серед працівників, що вимагає належної підтримки та навчання для збереження високого рівня лояльності в умовах цифровізації.

Зважаючи на ці фактори, організації повинні активно впроваджувати стратегії соціального менеджменту, які включають підтримку психічного здоров'я працівників і можливості для їх професійного розвитку. Це не лише підвищить лояльність, а й забезпечить стабільність і конкурентоспроможність підприємства в умовах змінного економічного середовища. Отже, ми підтвердили, що в сучасних умовах економічної нестабільності лояльність персоналу є критично важливим фактором для забезпечення кадрової безпеки підприємства, оскільки вона сприяє збереженню цінних кадрів та підвищенню продуктивності праці. Зменшуючи емоційну приналежність працівників до організації, можна зменшити плинність кадрів і зменшити витрати на підбір нових працівників, що особливо важливо в кризових умовах. Основними методами підвищення лояльності є створення позитивної соціально-психологічної атмосфери, впровадження сильних систем мотивації та постійне навчання та розвиток співробітників.

Список літератури

1. Галько Л. Концептуальні аспекти формування лояльності персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2019. № 48-3. С. 17–18. URL: <https://doi.org/10.32843/bses.48-67> (дата звернення: 15.10.2024).
2. Бичук І., Самойленко В., Настенко М. Соціальний менеджмент як інструмент підвищення мотивації працівників. *Успіхи і досягнення у науці*. 2024. № 7(7). С. 193–196. URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-7\(7\)-189-206](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-7(7)-189-206) (дата звернення: 15.10.2024).
3. Кузьменко М., Малюга В., Флорескул О. Теоретико-методологічні підходи до вивчення лояльності персоналу у сучасних наукових дослідженнях. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. С. 108–111. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-107-116> (дата звернення: 16.10.2024).
4. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. С. 4–7. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114> (дата звернення: 17.10.2024).
5. Зленко А., Лященко Ю., Зленко Я. Особливості цифрової трансформації системи управління персоналом. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 9. С. 21–24. URL: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-9-18-31> (дата звернення: 19.10.2024).