



Уровень лояльности сотрудников играет важную роль в создании и обеспечении кадровой безопасности предприятия, т.к. только лояльный сотрудник всегда готов смириться с трудностями организации, идти вместе с компанией к долгосрочным целям, данный сотрудник способствует увеличению производительности, снижению конфликтности в коллективе, качественному обслуживанию потребителя, что в свою очередь приводит к увеличению прибыли компании. Лояльность сотрудника - это «верность, преданность сотрудника целям и ценностям компании, осуществление деятельности, которая поддерживает и помогает реализовать эти цели». Лояльность сотрудника влияет на кадровую безопасность предприятия.

Влияние лояльности персонала на кадровую безопасность компании

Кадровая безопасность – «это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую и социальную безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом». Кадровая безопасность, в первую очередь, зависит от благоприятного отношения сотрудников к работодателю и компании. Это отношение зависит от уровня лояльности сотрудника, которая сказывается на производительности той или иной организации. Одним из условий обеспечения кадровой безопасности организации является сохранение лояльности персонала. Лояльность является условием формирования у сотрудников профессиональной мотивации, которая в дальнейшем сказывается на всей деятельности организации. Такой персонал всегда дорожит рабочим местом в своей компании, стремится качественно выполнять свои задачи и при этом побуждает к этому своих коллег. Только лояльные сотрудники преданы компании и неравнодушны к ее интересам, стремятся проявлять инициативу, не совершают противоправных действий и выполняют все установленные организацией нормы и правила.

Заинтересованность, наблюдательность и преданность сотрудников позволят им находить новые средства получения преимуществ перед конкурирующими компаниями, что в дальнейшем благоприятно сказывается на деятельности организации. Лояльный персонал играет важную роль в производительности компании, так как: -лояльные сотрудники способны сохранять коммерческие секреты фирмы, контролировать возможные угрозы и устранять их; -лояльные

сотрудники используют все ресурсы компании для достижения высоких результатов в своей работе, при этом ресурсами являются консультации у специалистов, самостоятельное исследование; -лояльные сотрудники более ответственны, чувствуют свою обязанность перед организацией сделать все не только в срок, но качественно; -лояльные сотрудники могут сохранить лидерские позиции предприятия, если это в сочетании с правильной стратегией, конкурентоспособными товарами и услугами. Нелояльные сотрудники – это те «сотрудники, которые равнодушны к ценностям компании и ее целям, не готовы прилагать усилия для достижения этих целей». Исследование показало, что на отсутствие лояльности может указывать следующее: -склонность сотрудников к обману; -невыполнение функций и обязательств полностью, игнорирование поручений; -проявление бездействия в критических ситуациях; -негативное высказывание в адрес компании своим коллегам и клиентам, конкурентам; -склонность к превышению полномочий; -готовность покинуть компанию при любой возможности; -несоблюдение норм и правил, установленных организацией; -проявление спокойного отношения как к успехам организации, так и к неудачам. Нелояльные сотрудники способны передавать (продавать) конфиденциальную информацию конкурентам, что в дальнейшем может оказать негативное влияние на компанию. Такие сотрудники опасны еще и тем, что могут переубедить коллег, обсуждая с ними реальные или выдуманные недостатки предприятия, обеспечив этим себе большую поддержку и ухудшив психологический климат в коллективе.

Повышая лояльность работников, мы защищаем предприятие от значительной доли внутренних угроз. Но сложность состоит в том, что причиной значительной части угроз такого характера является психологическая некомпетентность руководителей, менеджеров или их несоответствие профессионально важным требованиям.

В процессе многочисленных психологических исследований установлено, что большинство людей хотят работать хорошо. Но то, как они работают на самом деле, зависит от руководителя. К сожалению, очень часто можно наблюдать организации, в которых персонал работает не благодаря руководству, а вопреки ему. Некомпетентные руководители разрушают даже те остатки мотивации, которые присутствовали у сотрудников на момент найма на работу.

С целью защиты бизнеса от внутренних угроз Олег Королюк, исполнительный директор Киевского офиса Internet Securities Inc., рекомендует руководствоваться следующими правилами:

- создать действенную систему материальных стимулов;
- обеспечить каждого сотрудника долговременной работой;
- относиться к сотрудникам как к личностям, способным принимать самостоятельные решения;
- обеспечить участие в прибылях;
- создать возможности для продвижения по службе;
- обеспечить участие всего персонала в выработке решений;
- создать гибкую, не травмирующую систему увольнений.

Сейчас, утверждает О. Королюк, все больше руководителей приходят к необходимости создания в фирме семейной — открытой, неформальной, чуткой и немного игривой — атмосферы. В коллективе, где царит уважение и доверие, дружеские отношения и поддержка, гибкий график работы, возможность работы «на стороне», корпоративные вечеринки, спортивные и прочие «семейные» мероприятия, желание предать коллектив и выдать бизнес-информацию компании практически не возникает.

На сегодняшний день деятельность служб безопасности предприятий сфокусирована главным образом на защите от внешних угроз. При этом зачастую игнорируются внутренние социально-психологические источники опасности. Причиной гибели предприятий является, как правило, совокупность причин, среди которых внутренние угрозы играют не последнюю, а иногда и решающую роль.

Предприятие может вкладывать громадные суммы денег в обеспечение системы внешней охраны, защиту коммерческой тайны в информационных системах, но погибнуть в силу внутренних причин, например, из-за отсутствия элементарного доверия сотрудников к руководству фирмы.

Заключение

Кадровую безопасность определяет, прежде всего, климат в коллективе и, как следствие, лояльность персонала. Лояльный сотрудник способствует снижению текучести кадров, повышению эффективного функционирования организации, уменьшению вероятности конфликтов в коллективе, качественному обслуживанию потребителя, укреплению лидерских позиций с помощью новых средств получения преимуществ перед конкурирующими компаниями, что в свою очередь приводит к развитию компании и, как следствие, к увеличению ее прибыли. Лояльность сотрудника к компании связана не только с личными качествами человека, его

воспитанностью, личными ценностями (честностью, ответственностью), которые составляют так называемую базовую лояльность. Но и от специальной лояльности, зависящей от конкретной организации, условием возникновения которой у сотрудников может оказаться что-то свое: справедливое вознаграждение, выполнение обязательств компании по отношению к персоналу, возможность карьерного роста, честность в отношении сотрудника, имидж компании, комфортные отношения в коллективе, комфортные условия труда, возможность действовать самостоятельно в рамках полномочий. Поэтому, если сотрудник будет доволен работой, клиент будет доволен данным сотрудником, а, следовательно, и фирмой. Таким образом, лояльность играет важную роль в кадровой политике предприятия и обеспечение ее безопасности.