DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-2-60-72

Громова Н.В., доцент, канд. экон. наук,
доцент кафедры Управления человеческими ресурсами, Московский финансово-промышленный
университет «Синергия», NGromova@synergy.ru

Лояльность персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности российских компаний JEL: J28, F66, E24.УДК 331.104

В данной статье рассматривается такое популярное в российском HR-менеджменте понятие, как лояльность персонала, исследуются теоретические и прикладные вопросы данной дефиниции. Целью данной работы является исследование особенностей управления лояльностью сотрудников в системе управления персоналом современных российских организаций, а также определение взаимосвязи между уровнем лояльности персонала и уровнем эффективности, а следовательно, конкурентоспособности бизнеса.

Значимость и актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современной российской экономике в условиях обострения конкурентной борьбы и негативного влияния мирового финансового кризиса, появления вируса COVID-19, санкционного давления на российскую экономику, наблюдаются негативные тенденции, связанные с падением доходов компаний. В свою очередь, успешное функционирование и конкурентоспособность организации во многом зависят от заинтересованности работников в эффективной деятельности и уровня их лояльности компании.

В рамках данной работы обозначены наиболее актуальные проблемы формирования и развития лояльности персонала для российских компаний в текущей ситуации, обоснованы факторы, влияющие на уровень лояльности персонала организации. В заключении сформулированы направления повышения лояльности персонала и дано экономическое обоснование затрат на формирование и поддержание лояльности персонала компаний.

Ключевые слова: лояльность персонала, вовлеченность персонала, формирование лояльности, исследование лояльности, эффективность деятельности компании, факторы обеспечения конкурентоспособности компании, система управления персоналом

Введение

В современных условиях эффективное функционирование организации зависит от качества человеческого капитала и настроения персонала. Кадровый потенциал является конкурентным преимуществом и средством повышения эффективной деятельности организации. Персонал сегодня рассматривается в качестве фактора конкурентоспособности, а верность работников компании — как конкурентное преимущество. Именно персонал обеспечивает развитие и конкурентоспособность компании.

Важнейшим элементом оптимизации системы кадрового менеджмента выступает необ-

ходимость раскрытия трудового потенциала персонала в процессе трудовой деятельности, в создании условий, поддерживающих у работника желание совершенствоваться, стимулирующих его не только к продуктивной работе, но и к саморазвитию как личности. Многие руководители ошибочно полагают, что материального стимулирования труда работников вполне достаточно для успешной деятельности организации. Такое понимание мотивационного процесса приводит к ориентации на краткосрочные экономические цели, что не вызывает заинтересованности в собственном развитии, профессиональном самосовершенствовании сотрудников организации.