

**Додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей

**22 листопада 2024 року
м. Харків, Україна**

**Харків
2024**

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол №12 від 29.10.2024 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 10 від 28.10.2024 р.)

Рецензенти: **Кизим Микола Олександрович**, доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, керівник відділення досліджень людського капіталу, завідувач відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та проблем якості життя НАН України (Київ, Україна);
Криворучко Оксана Миколаївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (Харків, Україна);
Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (Харків, Україна)

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 22 листопада 2024 р. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2024. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики», присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто проблеми та перспективи розбудови економіки України, стратегічного управління конкурентоспроможністю підчас війни та повоєнної розбудови економіки України на основі інновацій, зокрема питання: сучасного стану використання пропозицій Овсія Лібермана щодо планування, зростання прибутку підприємств; управління розвитком міжнародної діяльності підприємств в умовах цифрової трансформації; розглянуто сучасні детермінанти забезпечення конкурентоспроможності та національної безпеки України; інноваційної трансформації промисловості України за різними галузями; перспективних напрямів розвитку циркулярної економіки в Україні.

Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції.

Представлений матеріал може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, практичній діяльності підприємств і організацій для підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, наукових, освітніх і громадських організацій.

УДК 338.242

Дослідження феномену «лояльність персоналу» як актуального тренду в управлінні кадровою безпекою підприємства

Самойленко Вікторія Вікторівна,

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,
логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: maz6@ukr.net

В умовах воєнного часу підприємства втрачають здатність до ефективного стратегічного планування, тому так важливо проявити інноваційний підхід і гнучкість в управлінні персоналом в цілому та кадровою безпекою зокрема, особливо в еру цифровізації.

У науковій літературі зазначено, що сучасні тенденції у розвитку бізнесу неминуче визначають певну структуризацію та спеціалізацію працівників. Сьогодні ключовим аспектом є не лише наявність працівника, який виконує роботу, але і його достатня кваліфікація та досвід, що необхідні для виконання завдань з відповідною якістю, а відданість справі та компанії – як конкурентна перевага. Однак ці настанови ставлять під загрозу взаємовідносини між працівниками та керівництвом. Роботодавці поступово втрачають інтерес до збереження лояльності своїх співробітників, а це призводить до негативних наслідків. Своєю чергою, працівники, прагнучи забезпечити собі гідну зарплатню, виконують свої обов'язки здебільшого тільки з мотивації матеріальної винагороди. Це призводить до того, що працівники легко змінюють робоче місце, і тенденція до часткої зміни роботи стає все більш помітною.

У дослідженні [1] вчені розглядають лояльність персоналу з позиції служби економічної безпеки та дослідження лояльності в контексті розвитку служби управління персоналом. Згідно з першим підходом науковці вважають кадри потенційною загрозою економічній безпеці підприємства, поведінка яких пов'язана із свідомим або

.....

несвідомим заподіянням шкоди діяльності підприємству. Основний акцент цього підходу зосереджений на ризиках, пов'язаних з недостатньою лояльністю працівників, та можливостях запобігання таким ситуаціям шляхом розробки ефективних стратегій управління персоналом та контролю за діяльністю працівників.

Прихильники другого підходу лояльність персоналу розглядають як «емоційну прихильність до організації, рівень якої залежить від ступеня сприйнятливості персоналом зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови тощо) та внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання і оцінка досягнень) стимулів, які пропонує роботодавець» [1, с. 109]. Цей підхід акцентує увагу на важливості створення стимулюючого середовища та задоволення потреб та очікувань працівників, що включає в себе не лише матеріальні, а й моральні та професійні аспекти.

Синтез двох підходів дозволяє організаціям зрозуміти, що лояльність персоналу є складною та багатогранною концепцією, яка вимагає комплексного підходу до управління персоналом і забезпечення економічної безпеки підприємства. Адже організаційна лояльність є ключовим елементом для успішної діяльності будь-якої організації.

Лояльні працівники не лише віддають перевагу своїй організації над іншими роботодавцями, але й прагнуть активно сприяти досягненню її цілей. При цьому важливо пам'ятати, що організаційна лояльність – це двосторонній процес, і успіх залежить від взаємодії між керівництвом і персоналом. Комунікація, відкритість і взаємоповага грають важливу роль у підтримці лояльності та збереженні високого рівня продуктивності й задоволеності працівників.

Для досягнення високого рівня організаційної лояльності важливо створити сприятливу робочу атмосферу, де працівники відчують себе оціненими, розуміють мету та цілі компанії і мають можливість для особистого та професійного розвитку. Такий підхід передбачає реалізацію стратегій управління персоналом, так і вико-

ристання сучасних цифрових технологій для стимулювання та моніторингу лояльності співробітників.

Цифрові інструменти дозволяють підприємствам створювати персоналізовані інтерактивні середовища для спілкування з працівниками. Наприклад, інтернет-платформи для комунікації, мобільні додатки для управління персоналом та інші інструменти, що роблять взаємодію з компанією зручною та ефективною. Також цифрові платформи дозволяють співробітникам легко отримувати доступ до необхідної інформації, навчальних матеріалів і ресурсів для професійного розвитку, забезпечуючи цим самим відчуття підтримки та розвитку з боку компанії, що сприяє підвищенню рівня лояльності. Крім того, цифрові інструменти дозволяють автоматизувати багато рутинних завдань через впровадження автоматизованих систем звітності, обробки даних, а також інструментів для спільної роботи та проєктного управління. Також не варто забувати про значення цифрових технологій у покращенні комунікації керівництва із своїм персоналом, забезпечуючи ефективний зворотний зв'язок та відкриті канали спілкування. В узагальненому вигляді застосування цифрових технологій в підвищенні організаційної лояльності наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Цифрові технології у підвищенні організаційної лояльності персоналу

Вид лояльності	Використання цифрових технологій
Поведінкова, (готовність діяти в інтересах організації)	Застосування систем нагородження на основі аналізу даних про продуктивність і внесок працівників, розвиток програм стимулювання, які винагороджують зусилля працівників
Емоційна (почуття та емоції)	Використання персоналізованих цифрових платформ і додатків для підтримки емоційного благополуччя працівників, враховуючи індивідуальні потреби та вподобання працівника, сприяння психологічному комфорту
Когнітивна (поділ і прийняття цінностей)	Впровадження віртуальних тренінгів та інтерактивних платформ для розуміння місії та цінностей компанії з метою формування чіткого розуміння місії, цілей та стратегій компанії через відкрите спілкування

3. Халіна О. В., Козаченко Н. О. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки / Scientific papers*. 2017. Вип. 2 (55). С. 133–142.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2017_2_16

4. Panchuk A., Lialina N., Matvienko-Bilyaeva G., Chumak G. Comprehensive Approach to Customer Loyalty Management. *International Journal of Information Technology Project Management*. 2022. Vol. 13. Is. 2.

DOI: 10.4018/IJITPM.311842

Тези надійшли до редакції 15.10.2024 р.

