

*А.Н. Габдуллина*

*студент, Уфимский университет науки и технологий*

*г. Уфа, Российская Федерация*

*А.Ш. Галимова*

*кандидат экономических наук, доцент, Уфимский университет науки и*

*технологий, г. Уфа, Российская Федерация*

## **ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация.* В статье рассматривается роль лояльности персонала как ключевого фактора, способствующего инновационной активности организаций. Высокая степень приверженности сотрудников влияет на их мотивацию и готовность участвовать в процессе внедрения новых идей и технологий. Также обсуждаются механизмы, посредством которых лояльность может быть усилена, что ведет к созданию более творческой и продуктивной рабочей атмосферы. Статья подчеркивает важность интеграции человеческого фактора в стратегии развития организаций, ориентированных на инновации.

*Ключевые слова:* лояльность персонала; инновации; инновационная активность; фактор активности.

*A.N. Gabdullina*

*student, Ufa University of Science and Technology*

*Ufa, Russian Federation*

*A.Sh. Galimova*

*PhD in economics, associate professor, Ufa University of Science and Technology*

*Ufa, Russian Federation*

## STAFF LOYALTY AS A FACTOR OF AN ORGANIZATION'S INNOVATION ACTIVITY

***Annotation.** The article examines the role of staff loyalty as a key factor contributing to the innovation activity of organizations. The high degree of commitment of employees affects their motivation and willingness to participate in the process of introducing new ideas and technologies. It also discusses mechanisms by which loyalty can be enhanced, which in turn leads to a more creative and productive work environment. The article highlights the importance of integrating the human factor into the development strategies of innovation-oriented organizations*

***Keywords:** staff loyalty; innovation; innovation activity; activity factor.*

Особенности приверженности персонала в организациях вызывают дискуссии среди научных авторитетов, отличаясь разнообразием толкований. Понятие «лояльность сотрудников» включает эмоциональный аспект, выражающийся в преданности и доверии к организации, заинтересованности в ее благополучии и поддержке коллег. Розабет Кантер определяет лояльность как готовность членов организации инвестировать свои усилия и быть преданными ее целям [4].

Сплоченный и преданный коллектив – залог успеха любого предприятия. Лояльные сотрудники демонстрируют высокую мотивацию, производительность, относятся с уважением к начальству и своим коллегам. Несколько ключевых элементов воздействуют на лояльность персонала и способствуют еекреплению:

1. Менеджмент организации.
2. Условия труда, включая современное оборудование и безопасность на рабочем месте.
3. Высокий и справедливый уровень заработной платы.

#### 4. Дополнительные стимулы, в виде бонусов и льгот.

HR-специалисты располагают различными способами для укрепления лояльности сотрудников:

- обеспечение возможностей для профессионального и личностного роста, что значительно повышает уровень самооценки и мотивацию;
- развитие принципов производственной демократии и участие сотрудников в принятии решений, что ведет к оптимизации деятельности организации;
- активное внутреннее взаимодействие и обмен идеями, способствующие прочности командного духа;
- управление карьерой и развитие талантов сотрудников, направленное на усиление профессионализма и заинтересованности;
- признание достижений и празднование успехов каждого сотрудника, влияющее на повышение удовлетворенности их работой [1].

Важна гармоничная интеграция вышеперечисленных элементов в организационную структуру, чтобы создать благоприятную атмосферу для достижения общих целей. Культивирование лояльности среди сотрудников является многоаспектным и непростым процессом, захватывающим различные сферы взаимодействия с кадрами. Программы повышения приверженности сотрудников отражают основу кадровой стратегии компании. За каждым работником стоит уникальный набор потребностей и мотивационных факторов. Индивидуальный подход, учитывающий интересы и характер каждого человека, возможности их развития как профессионалов и личностей, способствует созданию персональной мотивации, улучшению преданности компании и повышению эффективности их труда. Отметим, что лояльность работников ведет к росту производительности, повышению качества товаров и услуг, что положительно сказывается на прибыли и способствует привлечению новых клиентов.

Что касается инновационной активности, она определяется как процесс, направленный на применение и коммерциализацию результатов исследований

и разработок. Цель этого процесса - обновление ассортимента, улучшение качества продукции, совершенствование технологий, их внедрение и успешное представление на рынках. Международные стандарты подробно описывают эту деятельность как комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих инициатив, способствующих реализации инноваций [2].

Инновации являются ключевым результатом этих усилий и трактуются в инновационном менеджменте по-разному: как часть креативного процесса, внедряемая в производство; как сам процесс опробования нововведений или как их итоговый результат. Инновации могут также интерпретироваться как целенаправленные изменения в различных сферах экономической деятельности. Согласно Руководству Осло, инновация определяется как внедрение в эксплуатацию нового или значительно улучшенного продукта, процесса, маркетинговой стратегии, организационного подхода в управлении делами, структуре рабочих мест или во внешних отношениях.

Инновационный процесс описывается как последовательность этапов, в которых новшество проходит путь от идеи (исследования) до практического использования (потребления). Этот процесс можно рассматривать как центральный элемент инновационной деятельности организации, который она инициирует, организует и направляет.

Инновационная активность организации в широком смысле характеризуется уровнем интенсивности, с которой организация занимается разработкой и применением новых технологий, улучшением продукции, и их внедрением в экономическую практику. С другой стороны, инновационная активность отражает способность организации использовать набор компетенций и возможностей, которые позволяют фирме осуществлять инновации в условиях современной технологической эры. Н.А. Далисова подчеркивает, что под инновационным потенциалом понимается совокупность знаний, навыков и возможностей, которыми владеют собственники и менеджмент, чтобы успешно вести инновационную деятельность [3].

Таким образом, инновационная активность является ключевым показателем эффективности инновационного процесса. Этот показатель позволяет оценивать результативность деятельности организации в инновационной сфере относительно вложенных в нее ресурсов и затрат.

В рамках инновационной деятельности, сотрудники организации выступают одним из основных двигателей прогресса. Обладая инициативностью и ответственностью, работники, внося свой вклад в нововведения, напрямую влияют на повышение качества предоставляемых услуг и продукции. Благодаря этому, инновационный процесс не только набирает обороты, но и способствует удовлетворению потребности сотрудников в самовыражении и креативности [4].

Активность персонала в инновациях имеет значительное влияние на эффективность инновационных усилий организации. Лояльность сотрудников, их готовность к переменам и предложение собственных идей для улучшения производственного процесса, развития продуктов или услуг является жизненно необходимым элементом адаптивности компании. В духе приверженности своей заведению, принимая активное участие в инновационном процессе, работники способствуют созданию открытой среды, где каждое новаторское решение находит поддержку и признание.

Такое отношение персонала, комбинирующее в себе преданность компании и стремление к новаторству, способствует энтузиазму среди работников к экспериментам и инновациям. В конечном итоге, это позволяет создавать и реализовывать новые идеи, что является ключевым компонентом успешного завершения цикла инновационного процесса. Мотивированные и лояльные сотрудники являются не только опытными участниками обсуждений и рабочих групп, но и активными реализаторами инновационного цикла от начальной идеи до её воплощения на практике.

Построение долгосрочной лояльности работников требует системного подхода и включает такие составляющие, как обучение, карьерный рост и признание заслуг сотрудников. Подход к построению лояльности должен

учитывать уникальные особенности и культурную среду организации. Внедрение практики вовлечения сотрудников в процесс принятия решений может увеличить их заинтересованность в результатах работы, что, в конечном счёте, стимулирует активное предложение и исполнение инновационных решений.

Представим полученные данные в таблицу 1.

**Таблица 1. Лояльность персонала как фактор инновационной активности организации**

<b>Фактор</b>	<b>Описание</b>	<b>Влияние на инновационную активность</b>
Уровень вовлеченности работников	Степень участия сотрудников в жизни компании и их заинтересованность в достижении общих целей.	Высокая вовлеченность способствует генерированию новых идей и инициатив.
Открытая культура общения	Создание атмосферы, в которой сотрудники могут свободно выражать свои мысли и предложения.	Фостерирует обмен идеями и сотрудничество, что ведет к более частым инновациям.
Поддержка со стороны руководства	Доступность ресурсов и готовность инвестировать в реализацию идей сотрудников.	Увеличивает вероятность успеха инновационных проектов благодаря необходимой поддержке и финансированию.
Возможности для профессионального роста	Обучение и развитие сотрудников, создание карьерных перспектив.	Стимулирует инновационное мышление, поскольку сотрудники становятся более компетентными в своей области.
Признание и поощрение идей	Реакция руководства на предложения и идеи сотрудников.	Увеличивает мотивацию к участию в инновационных процессах и созданию новых решений.
Устойчивое доверие между коллегами	Наличие партнерских отношений и доверия в коллективе.	Способствует более смелым экспериментам и принятию новых идей, что ведет к более высоким инновациям.

Создание приверженности среди коллектива организации опирается не только на финансовые стимулы, но и на культивирование взаимного доверия и уважения. В условиях, когда работодатели заботятся о комфортных условиях работы и налаживают открытую коммуникацию с персоналом, заметно возрастает уровень преданности компании. Это, в свою очередь, положительно сказывается на инновационном потенциале организации. Обратная связь

оказывается ключевым фактором, стимулирующим улучшение рабочих процессов и укрепляющим корпоративную культуру [6].

Фокус на высокую степень лояльности персонала должен стать стратегическим приоритетом организации, так как это сплочает команду и поможет сохранить в штате талантливых специалистов. Инновации зависят от сложного сочетания технических знаний и творческих способностей, которые наилучшим образом развиваются в благоприятной обстановке, основанной на доверии [5].

Основой для достижения устойчивого развития и поддержания конкурентной позиции компании на рынке может служить взаимосвязь между преданностью сотрудников их работе и готовностью к инновациям. Создание рабочей обстановки, в которой каждый член коллектива ощущает свою значимость и уверен, что его мнения учитываются, лежит в основе непрерывного и успешного изменения организации. Результаты настоящего исследования акцентируют важность включения человеческого фактора в стратегическую повестку дня, потому что именно такие шаги позволяют компании успешно противостоять сложностям, возникающим в динамичной среде современного бизнеса.

## Литература

1. Гареева, Л. Р. Лояльность персонала: элементы и факторы формирования / Л. Р. Гареева, А. Э. Галина // Современные наука и образование: достижения и перспективы развития: Сборник материалов XXX международной очно-заочной научно-практической конференции. В 4-х томах, Москва, 07 июня 2023 года. Том 3. – Москва: Научно-издательский центр «Империя», 2023. – С. 45-46.
2. Громова, Н.В. Лояльность персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности российских компаний/ Н.В. Громова// Современная конкуренция, 2020. №2 (78). – С. 60–72.

3. Далисова, Н.А. Формирование кадрового потенциала для инновационного развития АПК кластера экспортной ориентации/ Н.А. Далисова, А.В. Рожкова, Э.В. Степанова// Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития, Красноярск, 2020. С. 364-367.

4. Рожкова, А.В. Лояльность персонала как фактор успешного функционирования организации / А. В. Рожкова // Наука: опыт, проблемы, перспективы развития : Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 18–20 апреля 2023 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2023. – С. 101-106.

5. Активность персонала как фактор инновационной деятельности предприятия. – Режим доступа: <https://life.kostromka.ru/innovation-17583/>

6. Демушина, О.Н. Лояльность персонала и факторы ее формирования [Электронный ресурс] / О.Н. Демушина // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-i-factory-eyo-formirovaniya>.