

Р. С. Лобан (rloban@bk.ru),
магистрант

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ СОЗДАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ СТИМУЛОВ ПЕРСОНАЛА

Рассматриваются вопросы обеспечения экономической безопасности функционирования организации на основе создания мотивационных стимулов персонала.

Given clause is devoted to a problem, covering questions of maintenance of economic safety of functioning of the organization on the basis of creation of motivational stimulus of the personnel.

В условиях сложившейся в республике ситуации проблема обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйствования приобретает особую актуальность и значимость. Трансформационные процессы, происходящие в Беларуси, уникальны и мировых аналогов не имеют. Являясь в свое время частью сверхдержавы, имевшей соответствующие цели, задачи и интересы, на сегодняшний день Республика Беларусь относится к малым странам с достаточно высоким уровнем открытости экономики и абсолютной зависимостью от внешних источников материально-сырьевых ресурсов. Отсутствие целостной концепции экономической безопасности страны и сколько-нибудь значительных исследований в этой области во многом способствует усилению кризисных проявлений. Примером могут служить конституции всех без исключения государств, которые подчеркивают первостепенную значимость вопросов экономики.

В зарубежных странах большая часть центральных банков обладает независимым конституционно-правовым статусом. Они не входят в структуру органов государственной власти, вмешательство в их деятельность недопустимо. Они наделены правом самостоятельно определять политику в денежно-кредитной сфере и принимать решения без консультаций с какими-либо иными государственными органами. Такой статус центральных банков позволяет обеспечивать устойчивость национальных валют и стабильность цен, что, в свою очередь, придает мощный импульс общему экономическому развитию.

При обобщении конституционного опыта зарубежных стран в регулировании вопросов экономической безопасности становится очевидной потребность совершенствования отечественного конституционного законодательства в исследуемой области.

В Конституцию Республики Беларусь следует включить отдельную статью, посвященную экономической безопасности, в которой будут отражены важность и основные направления ее обеспечения. Более того, в концептуальном аспекте имеются веские основания выделения в системе конституционного права обособленного института обеспечения экономической безопасности.

В настоящее время становится очевидным, что и национальная безопасность Республики Беларусь все в большей мере оказывается в зависимости от состояния экономики страны. Это предопределяет необходимость вычленения в качестве отдельного понятия экономической безопасности. Обеспечение ее, несомненно, необходимо отнести к числу национальных приоритетов, которые позволят начать восстановление экономики, переход к цивилизованным рыночным отношениям, органическое вхождение в мирохозяйственные связи и, вместе с тем, гарантировать защиту национальных интересов на внутренних и внешних рынках.

Рассматривая вопросы обеспечения экономической безопасности функционирования организации, следует отметить, что мотивация является ключом к поведению человека. Как известно из многолетнего опыта, незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность ощутимо сказывается на результатах. Руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации падает.

Чтобы не допустить потерю потенциальных прибылей, менеджер должен добиться максимальной отдачи от своих подчиненных. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом, как люди, менеджеру необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые, он может воздействовать на психологическое состояние исполнителей, тем самым мотивируя их или наоборот. Вряд ли надо кого-либо убеждать, что мотивация является

основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду. В свою очередь, функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик.

На сегодняшний день добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, нельзя. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Для того чтобы заставить этот ресурс работать с максимальной отдачей, необходимо убедить персонал, что ему это необходимо. Ведь именно сотрудники являются главным ресурсом любой организации. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеют и организация, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы организации необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда, поэтому, разрабатывая систему стимулирования мотивации труда в обеспечении экономической безопасности организации, следует помнить о всех факторах экономического роста.

Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются и возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

В процессе совершенствования системы мотивации особое внимание также следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, в том числе признавать ценность работника для общества. Каждый работник желает доказать свою значимость. Кроме того, он должен принимать участие в решении тех вопросов, в которых он разбирается, компетентен.

Необходимо отметить, что систему мотивации труда ОАО «Гомельский мясокомбинат» использует эффективно. Предприятие применяет нематериальные методы мотивации в виде почетных грамот, дипломов и доски почета. Также при возможности выдает премии, награды и вознаграждения.

Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на заинтересованную поддержку руководства, не боясь санкций, следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы: необходимо развивать личную заинтересованность каждого работника в результатах финансово-экономической деятельности предприятия в целом, т. е. работники должны принимать участие в решении о распределении прибыли, естественно, новый механизм не должен противоречить уставу; для эффективной работы полезно совместное сотрудничество подчиненных с руководителями (должна воспитываться ответственность работников и руководителей за принимаемые ими решения, а также чувство участия работников в принятии решения любого уровня); на должном уровне нужно обеспечить безопасность труда и охрану здоровья работников, т. е. следует принять меры по организации досуга работников, заботиться о незащищенных слоях населения и работниках, нуждающихся в помощи; необходимо создать и улучшить условия труда, достичь эффективного использования рабочего времени каждого сотрудника, для чего следует вводить гибкие графики (гибкость приведет к ответственности за рабочее время и росту эффективности труда); важно достичь максимально допустимой информированности работника о делах предприятия, что удовлетворит потребность причастности и позволит работнику соотносить свою деятельность с текущими интересами организации. Для этого нужно разработать и внедрить систему корпоративного информирования работников (отчеты о работе, собрания, совещания и т. д.).

В сложившихся условиях, когда проработанная система мотивации отсутствует, а имеющаяся сформировалась давно, высока вероятность того, что внедрение единого стандарта и новой корпоративной политики, построенной на принципах рыночной экономики и современных знаниях о концепциях управления персоналом, даст положительный результат.