

Диана Александровна ТОКАРЕВА

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, diana.tokareva2018@mail.ru*

Мария Михайловна МОКИЧ

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, mokiichm@mail.ru*

Юлия Сергеевна САХНО

*кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности,
системного анализа и контроля Тюменского государственного университета,
г. Тюмень, y.s.sakhno@utmn.ru*

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В данной статье содержится теоретическое исследование роли мотивации персонала в обеспечении экономической безопасности предприятия. Анализируются основные системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, виды мотивации, персонал, кадровые риски, экономическая безопасность.

Diana Alexandrovna TOKAREVA

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, diana.tokareva2018@mail.ru*

Maria Mikhailovna MOKICH

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, mokiichm@mail.ru*

Yulia Sergeevna SAKHNO

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Safety,
System Analysis and Control Tyumen State University, Tyumen, y.s.sakhno@utmn.ru*

THE ROLE OF STAFF MOTIVATION IN ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

Abstract. This article contains a theoretical study of the role of staff motivation in ensuring the economic security of an enterprise. The main systems of personnel motivation are analyzed.

Keyword: motivation, types of motivation, personnel, personnel risks, economic security.

Фундаментом развития текущей рыночной экономики является предпринимательская деятельность людей, осуществляющих хозяйственную деятельность. В условиях современности все организации стремятся к поддержанию своей оригинальности и востребованности на рынке, обладанию стабильной конкурентоспособности, обеспечению устойчивого развития деятельности компании и получению максимальной прибыли. Одним из условий, способствующих всему вышеперечисленному, является мотивация персонала. Мотивация персонала — регулярный и планомерный процесс стимулирования сотрудников, который содержит в себе целый ряд методов и инструментов для увеличения производительности труда. С помощью мотивации персонала происходит повышение его продуктивности. Развивать бизнес можно только при наличии качественно подобранного кадрового состава, который обладает профессионализмом и деловыми качествами сотрудника. Каждый руководитель или собственник стремится иметь квалифицированный и дипломированный

персонал и видеть эффективную работу от своих сотрудников, для этого нужно помнить о мотивации работников.

Несмотря на то, что сотрудники являются главной ценностью организации, они же — потенциальная угроза предприятия, что напрямую влияет на экономическую безопасность бизнеса. Экономическая безопасность защищает предприятие от рисков и угроз, как внешних, так и внутренних. В состав внутренних рисков входят кадровые риски (табл. 1), которые представляют собой вероятность наступления отрицательных событий и последствий, исходящих от персонала. Мотивация — это важнейшая часть кадровой безопасности, которая, в свою очередь, выступает как элемент экономической безопасности.

Таблица 1

Кадровые риски, связанные с мотивацией персонала

<i>Кадровые риски</i>	<i>Описание</i>
Отсутствие мотивации к труду и достижению результатов	Персонал не заинтересован в активной работе, не вовлечен в рабочий процесс, не увлечен целью повышения продуктивности и не имеет стимулов для увеличения своих результатов
Разглашение персоналом конфиденциальной или коммерческой информации	Передача сотрудниками важных засекреченных данных компании третьим лицам или конкурентам
Увод клиентов из фирмы «за собой» в другую компанию	Из-за недостаточной мотивации сотрудник уходит из организации, при этом переводит часть клиентов к конкурентам

Источник: составлено авторами.

Мотивация — это стимулирование сотрудников, вовлеченность в процесс, побуждение, направленное на получение результата, приносящего выгоду для компании. У мотивации персонала есть первостепенная цель — увеличение продуктивности. Поддержание и сохранение своих работников, снижение текучести кадров, привлечение необходимых для компании сотрудников и создание дружелюбного рабочего климата, повышение квалификации кадрового состава, также являются целями мотивации персонала [1]. Мотивированные работники намного лучше справляются с непростыми поручениями и заданиями, их функционирование и качество выполненной работы выше, что приносит только плюсы компании. Замотивированный коллектив проявляет активность, заинтересованность и благополучно справляется с недавно появившимися заданиями. Мотивация представляет собой основу для адекватных и плодотворных взаимоотношений как внутри коллектива, так и между руководством и сотрудниками.

Как правило, мотивацию разделяют на два вида: материальная и нематериальная (рис. 1).

Когда применяется материальная мотивация сотрудников стимулируют и вовлекают в работу организации с помощью различных материальных вознаграждений, таких как премирование, денежные выплаты, подарки, компенсации, путевки и бонусы. Существует еще один вид мотивации, который относят

к материальному — это система, состоящая из штрафов, наказаний и подобного рода санкций, которые полагаются за нарушение работником регламентов предприятия, срывы дедлайнов, опоздания и другие проступки, деструктивно влияющие на деятельность компании. Если же применяется нематериальная мотивация, то компания стимулирует персонал не через денежные средства, а с помощью комплекса стимулов, предоставляющего условия для удовлетворения высших потребностей в признании, уважении, общении, самопознании, реализации, саморазвитии и самовыражении.



Рис. 1. Виды мотивации

Источник: [2].

На данном моменте возникает вопрос, какой же самый эффективный способ мотивации персонала. Как показывает статистика, самым действенным и часто применяемым способом все-таки является денежное поощрение (рис. 2), но не стоит полностью исключать нематериальную мотивацию, так как существует такая категория людей, которым важнее человеческое общение и работа во благо большой идеи. Поднять работникам заработную плату на 5-10%, за результативную работу начислить премию, отправить сотрудников на курсы или тренинги (это сплотит коллектив, даст много новых знаний и полезной информации), устроить вручение подарков за выполнение всех поставленных задач или обустроить комфортную зону отдыха для работников, все это поможет создать высокомотивированный кадровый состав, который будет приносить пользу компании. При правильной мотивации, векторы целей персонала совпадают с общими целями организации [3].



Рис. 2. Способы мотивации персонала

Источник: [4].

Отметим, что речь идет о важности влияния мотивации на деятельность предприятия в целом. Сотрудники, слабо замотивированные на качественную и продуктивную работу, являются потенциальной угрозой экономической безопасности предприятия. Работник, не заинтересованный и не вовлеченный в деятельность предприятия, не имеющий мотивов и желания эффективно выполнять свою работу, напрямую будет пагубно влиять на процесс деятельности компании, это: срывы сроков выполнения рабочего плана, допущение в своей работе существенных ошибок, некачественное и неполноценное выполнение своих обязанностей, безответственное отношение к своей работе, опоздания, прогулы, саботаж на производстве, кража и даже продажа информации конкурентам [5]. Все вышеперечисленное несет серьезный ущерб экономике организации, напрямую влияет на изменение всех финансовых показателей компании в негативную сторону, приводит к снижению прибыли, подрывает деловую репутацию, поощряет происки конкурентов, влечет за собой недобросовестность партнеров и другие пагубные для предприятия последствия.

В любой компании важно уделять особое внимание мотивационным программам сотрудников. Приведем статистические данные исследований, описывающие какие особенности систем мотивации существуют в русских компаниях:

- 90,3% участников исследования сообщают, что в их организациях имеется выстроенная система мотивации сотрудников, а не разовые вознаграждения;
- подавляющее большинство организаций мотивирует весь свой кадровый состав, 12% мотивируют только линейный персонал и еще 12% только менеджеров;
- более 50% опрошенных сообщили, что в их компаниях в совокупности используются материальные и нематериальные способы мотивации персонала, 26% компаний мотивируют сотрудников только денежными поощрениями, 8% — только нематериальными способами;

– самый распространенный метод материальной мотивации — это фиксированные премии, а нематериальной- корпоративные праздники, обучение и публичная похвала от руководства;

– преобладающие большинство участников исследования считают, что самый главный источник мотивации — это денежные выплаты [6].

Нужно отметить, по статистике компании с очень низким уровнем мотивации, несут значительные убытки, а все потому, что производительность сотрудников с данным уровнем мотивации очень быстро снижается.

По результатам исследований мотивации персонала оказалось, что нецелесообразная система мотивации также влияет и на текучесть кадров, так называемый индекс «крутящихся дверей». Компании с низким уровнем мотивации значительно чаще теряют своих сотрудников. Далее на рисунке 3 обозначены основные причины ухода сотрудников из компаний.

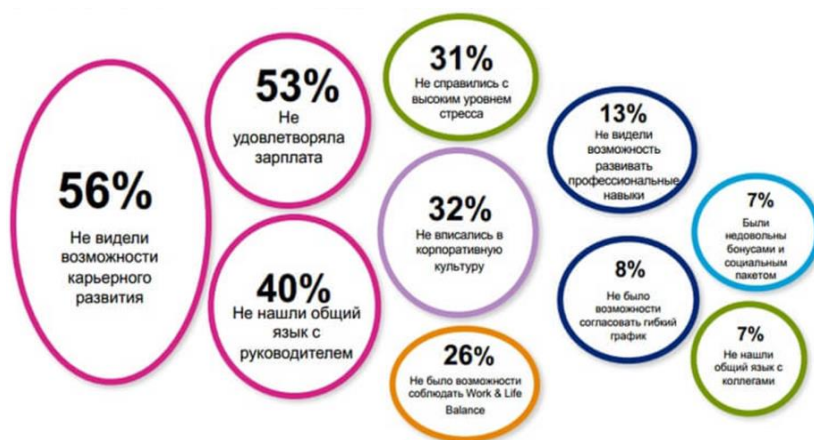


Рис. 3. Основные причины ухода сотрудников

Источник: [7].

Все перечисленные критерии связаны с низкой мотивацией персонала и напрямую влияют на сотрудников и их уход из организации. Нужно отметить, что текучесть кадров является одной из болезненных проблем компаний, так как влечет за собой ряд последствий: трата времени и ресурсов на обучение новых сотрудников, риск распространения конфиденциальной информации предприятия, риск появления на рабочих местах инсайдеров, снижение объема производства и качества продукции и тому подобные негативные следствия. В свою очередь, все вышеперечисленные угрозы пагубно скажутся на самой экономической безопасности организации.

Экономическая безопасность несет большую ответственность за персонал организации, ведь именно от собственных сотрудников зависит процветание и успех компании. В интересах компании персонал должен быть мотивированным, чтобы своим трудом приносить пользу и работать на благо обществу.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что руководитель организации обязан корректировать мотивационную составляющую кадрового состава исходя из постоянно меняющихся условий рыночной экономики в целях предотвращения и ликвидации экономических угроз со стороны своих

сотрудников. Скорректировать мотивацию руководитель может с помощью способов, уже перечисленных в данной статье, это: денежные поощрения, бесплатное обучение, тренинги, организация корпоративных праздников, дополнительные выходные и т. д., тогда высокий уровень мотивации сотрудников позволит добиться общих с организацией целей и выйти на более высокий уровень и результат.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Степанян Т.М. Мотивация сотрудников и ее влияние на экономическую безопасность организаций // КиберЛенинка [сайт]. 2012-2022. [дата публ. 10.10.2019]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-sotrudnikov-i-ee-vliyanie-na-ekonomicheskuyu-bezopasnost-organizatsii/viewer> (дата обращения: 28.03.2021).
2. Покшиванова О.П. Мотивация персонала: основные виды и методы // КиберЛенинка [сайт]. 2012-2022. [дата публ. 01.01.2020]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody/viewer> (дата обращения: 26.03.2022).
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: монография. М.: Маркет ДС, 2010. 154 с.
4. Как мотивировать сотрудников лучше работать: полезные рекомендации предпринимателям // inSales: [сайт]. 2011-2022. [дата публ. 26.09.2019]. URL: <https://www.in-sales.ru/blogs/university/kak-motivirovat-sotrudnikov> (дата обращения: 04.04.2022).
5. Агафонов В.А. Стратегическое управление и экономическая безопасность: Монография. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2006. 137 с.
6. Как российские компании мотивируют сотрудников // Русская школа управления: [сайт]. 2011-2022. [дата публ. 18.07.2019]. URL: <https://uprav.ru/blog/kak-rossiyskie-kompanii-motiviruyut-sotrudnikov/> (дата обращения: 04.04.2022).
7. Исследование Хаус: результаты исследования мотивации — Motivation&Job Satisfaction Report года // Хаус: [сайт]. 2006-2022. [дата публ. 20.06.2019]. URL: https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/ (дата обращения: 01.04.2022).