2. Волков, Д.Л. Теория ценностно-ориентированного менеджмента: финансовый и бухгалтерский аспекты – СПб.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2012. 320 с.
3. Наумов О.И. Концепция управления на основе стоимости в крупнейших компаниях России[Электронный документ]// Современные технологии управления.– 2011. №2. URL: <http://sovman.ru/article/0204/>.
4. Новиков А.В. Стоимостной подход к оценке эффективности бизнеса // Сибирская финансовая школа. 2011. №6. С. 89.
5. Сиденко В.П., Сиденко А.С. Опыт применения концепции Value based management в деятельности компаний // EUROPEAN RESEARCH. Сборник статей победителей VII международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение, 2016. С. 247-250.
6. Тофанюк Е. Олег Тиньков – РБК: «Наша философия – мы всегда в кризисе» [Электронный ресурс] URL: <http://www.rbc.ru/business/27/04/2017/>.
7. Tarasova Zh. N. On Value based management in Russian companies: industry aspect // Сборник конференций НИЦ Социосфера. Прага: Vedeckovydavatel'ske centrum Sociosfera-CZ s.r.o., 2013. №57-2. С. 47-50.

Текеева Х.Э., Хакунова З.А

Мотивация персонала в системе менеджмента качества

*Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия
(Россия, Черкесск)*

doi: 10.18411/sr-10-12-2017-28

idsp: 000001:sr-10-12-2017-28

Аннотация

Необходимым условием успешного внедрения и функционирования системы менеджмента в целом и менеджмента качества является использование различных механизмов вовлечения персонала в деятельность по разработке, внедрению и совершенствованию системы менеджмента, так как именно персонал является главным звеном системы и основным ресурсом организации в обеспечении качества работы предприятия

Ключевые слова: Мотивация, фактор, трудовые отношения, заработная плата, качество труда, планирование, управление, дисциплина.

Abstract

A necessary condition of successful introduction and functioning of system of management in general and quality management is use of various mechanisms of involvement of personnel in activities for development, introduction and improvement of system of management as the personnel are the main link of system and the main resource of the organization in ensuring quality of work of the enterprise.

Keywords: Motivation, factor, labor relations, salary, quality of work, planning, management, discipline.

Принципиально различают две формы мотивации – внешнюю и внутреннюю.

Внешняя мотивация – это средство достижения цели, например, заработать деньги, получить признание, занять вышестоящую должность.

При этом она может использоваться в двух направлениях: как стимул при ожидании преимуществ – принцип надежды; как средство давления при ожидании недостатков – принцип страха.

Внешняя мотивация непосредственно влияет на поведение, но эффективность ее действия ограничена, пока она воспринимается в качестве стимула или давления.

Внутренняя мотивация – это понимание смысла, убежденность. Она возникает в том случае, если идея, цели и задачи, сама деятельность воспринимаются как достойные и целесообразные. При этом создается конкретное состояние, определяющее направленность действий, а поведение станет результатом соответствующей внутренней установки, причем это справедливо не только для человека. Многие организации начинали создавать систему качества из-за внешней мотивации: надежды на преимущества в конкурентной борьбе и укрепление позиции на рынке, страх несоответствия продукции будущим стандартам качества и потери рынка создавали ее основу [1].

Другие предприятия решаются на внедрение философии качества, основываясь на убеждении, что предупреждение появления бракованных изделий должно стать их принципиальной позицией в мире производства. Такая позиция справедлива для многих сфер жизни. В этом случае речь идет о внутренней мотивации.

Внутренняя мотивация присутствует, если идея, задача или деятельность воспринимаются целесообразными и чего-то стоящими. Необходимо чувствовать себя ответственным за это и быть в состоянии прогнозировать результаты. Тогда поведение станет результатом, вытекающим из соответствующей установки.

Значение внешней мотивации для работы велико. Внутренняя мотивация в современном мире производства приобретает все большее и большее значение. Она важна из-за ее долговременного влияния на результаты труда и отношение к работе. Ее влияние тем сильнее, чем выше и разнообразнее требования к содержанию работы, чем больше ему соответствует внутреннее состояние человека.

Внешняя мотивация должна выполнять на начальном этапе роль опоры для создания системы эффективного труда. Ее можно также рассматривать как дополнительный поддерживающий стимул в период консолидации. Однако долговременная мотивация и эффективные изменения в поведении сотрудников достигаются только при условии создания внутренней мотивации.

В последнее десятилетие все больше российских предприятий нацелены на использование системы менеджмента качества как одного из основных стандартизированных механизмов создания конкурентных преимуществ и выработки наиболее эффективных управленческих стратегий.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера[3].

Оценка качества труда должна носить объективный характер, отражать справедливое признание достигнутых работником результатов, побуждать работника прилагать дополнительные усилия для выполнения поставленных задач, являться средством для достижения определенной цели. Для предприятий такой целью может быть поиск наиболее справедливой системы оплаты труда и резервов развития предприятия[4].

В связи с этим стандарты ИСО серии 9000, устанавливающие требования к системам менеджмента качества, находят все более широкое применение.

При этом существует зависимость между результативностью функционирования систем менеджмента и степенью вовлеченности персонала, что позволяет утверждать, что проблема развития систем менеджмента и влияния на этот процесс вовлеченности персонала является актуальной, особенно с учетом стремления компаний получить дополнительные конкурентные преимущества.

Тем не менее, несмотря на то, что в практической деятельности многие организации сталкиваются с проблемами управления и вовлечения персонала, комплексных исследований применения различных методов мотивации персонала в системах менеджмента качества с учетом специфики конкретного предприятия практически не проводилось.

Большинство существующих схем работы с персоналом, применяемых на российских предприятиях, разрабатывались зарубежными учеными и специалистами, и не учитывают российской ментальности, традиций управления и формирования рабочей среды при взаимоотношениях с работниками.

Кроме того, несмотря на существование достаточно большого количества различных исследований как в области менеджмента качества, так и в области мотивации персонала, большинство из них посвящены данным областям управления в отдельности, без учета возможного влияния друг на друга.

Таким образом, началом развития менеджмента качества и развития мотивации и управления персоналом как областей научного знания стала система научного управления Тейлора, принесящая управлению персоналом практику использования стимулирования с целью мотивировать работников на производительный труд, а менеджменту качества – цеховой контроль качества [2].

Современный этап развития менеджмента качества и мотивации и управления персоналом происходит в рамках гармонизации стратегии управления мотивацией человеческими ресурсами организации и стратегии всеобщего менеджмента на основе качества.

Подобная гармонизация позволит организациям наилучшим образом использовать весь потенциал своих сотрудников, применяя действенные механизмы мотивации и постоянно направляя его на улучшение и эффективную работу компании.

Следует отметить, что требования стандарта ИСО 9001 к работе с персоналом ограничены определением компетентности и обеспечением соответствующей подготовки персонала, тем не менее, менеджмент персонала не ограничивается столь узкой сферой, как обучение, подготовка и повышение квалификации. При этом определение мотивации не стандартизировано [7].

Менеджмент персонала, или управление персоналом, включает в себя достаточно широкий круг аспектов, в том числе, и мотивационный – компетентность работников, обучение, система премирования и вознаграждений и пр. – который является ключом к эффективному использованию персонала компании. Однако, необходимость рассмотрения мотивации как механизма, применяемого в системах менеджмента качества (СМК), вызвано тем, что одним из основных принципов менеджмента качества является принцип вовлеченности персонала в деятельность организации.

Таким образом, с одной стороны, наличие в компании лояльных и преданных сотрудников значительно ускорит внедрение как одной системы менеджмента, так и нескольких, и будет способствовать их успешному функционированию. С другой стороны, сама СМК и другие системы менеджмента, обязательные требования по их созданию могут выступать тем самым фактором, который приведет к увеличению вовлеченности персонала, развитию системы обучения, подготовки и повышения квалификации персонала и, соответственно, повышению мотивации персонала, а, следовательно, и к лояльности и преданности сотрудников своей компании.

Справедливо утверждение, что лояльность можно завоевывать не принуждением или беспрекословными указаниями, а, скорее всего, позитивной программой лояльности,

которая может включать различные мероприятия, как, например, разнообразные формы мотивации сотрудников, развитая система взаимодействия в компании и внутренней информированности, получение сотрудниками признания и уважения как от коллег, так и от руководства, возможность достигать карьерных целей и достигать материального благополучия.

***

1. Богданов Ю. Н., Зорин Ю. В., Шмонин Д. А., Ярыгин В. Т. Мотивация персонала. Журнал: Методы менеджмента качества.- 2011.- №11. – С. 14-
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Триада-ЛТД, 2007. – 384 с.
3. Карданова Д.А., Текеева Х.Э. Заработная плата как фактор результативности труда. / Д.А. Карданова, Х.Э.Текеева//Сб.науч.тр./Санкт-Петербург.2017.-К.4 Научный диалог: Экономика и менеджмент.С.25-27.
4. Хакунова З.А., Текеева Х.Э. Управление мотивацией персонала как фактор повышения качества труда в условиях рыночной экономики/ З.А. Хакунова, Х.Э.Текеева//Сб.науч.тр./Москва.2017.-К.4 МИО "Cognitio": "Актуальные проблемы науки XXI века"
5. Международный портал управления персоналом hrnguide.net
6. Свободная энциклопедия wikipedia.org
7. Электронный журнал «Управление персоналом» top-personal.ru

Чунаев С.Ю., Сергеева И.А.

Проблемы обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий региона

*Пензенский государственный университет
(Россия, Пенза)*

doi: 10.18411/sr-10-12-2017-29

idsp: 000001:sr-10-12-2017-29

Аннотация

В научной статье анализируются актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий и их влияние на благополучие региона. Автор обосновывается значимость обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий.

Ключевые слова: экономическая безопасность, промышленные предприятия, производственные мощности, риск, угрозы, инвестиции, потенциальная прибыль.

В рыночных условиях ведение бизнеса подразумевает осуществление деятельности на свой страх и риск, с целью достижения коммерческой цели.

На функционирование предприятия оказывают многие факторы, такие например, как: ритм производства и сбыт продукции; размер ущерба; шанс несанкционированного доступа к коммерческой информации; эффективность мероприятий, направленных на противодействие недобросовестной конкуренции и др.

При осуществлении предпринимательской деятельности не зависимо от условий, присутствуют проблемные ситуации, решение которых значительно влияют на дальнейшую деятельность предприятия. Инструментом решения, таких ситуаций является экономическая безопасность, способствующая развитию в рыночных условиях [2].

Под экономической безопасностью предприятия, д.т.н. профессор Е.А. Олейников, подразумевает состояние эффективного использования корпоративных ресурсов, с целью предотвращения угроз и стабильного функционирования предприятия в настоящее время и в будущем [1].

Экономическая безопасность предназначена не только для обеспечения безопасности, но также способствует увеличению прибыли, эффективности использования корпоративных ресурсов. При обеспечении эффективной системы