

Одной из широко используемых методик для определения мотивов трудовой деятельности является «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина. По мнению авторов теории, мотивацию следует понимать как удовлетворение потребностей человека в процессе работы.

Рассмотрим результаты применения методики «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина для служащих и рабочих ОАО «ГДСК» в таблице 2.

Таблица 2 – Средние баллы по методике «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина для служащих и рабочих ОАО «ГДСК»

Потребность	Служащие (11 чел.)	Рабочие (39 чел.)
Вознаграждение	18,2	27,8
Хорошие условия труда	17,4	20,4
Четкость задач	24,1	22,3
Креативность	32,2	25,6
Стабильные отношения в коллективе	20,5	29,5
Признание	34,3	35,6

Служащие отмечают следующие наиболее значимые мотивы трудовой деятельности: наличие социальных контактов, достижения, разнообразие в работе, совершенствование. Соответственно, категория служащих из опрошенных респондентов стремится к общению с широким кругом людей, легкой степени доверительности. Мотивационная структура служащих характеризуется ярко выраженной потребностью в постановке и достижении амбициозных целей.

Наиболее выраженными мотивами для опрошенных респондентов категории «рабочие» являются потребность в вознаграждении, стабильные отношения в коллективе, признание, разнообразие в работе и востребованность. Часть выраженных мотивов удовлетворяется существующей системой стимулирования, однако есть резервы совершенствования.

Стоит отметить, что все опрошенные респонденты выделяют мотив «разнообразие в работе» как желание смены рабочей обстановки, рутинных задач и последовательных действий.

Следовательно, для эффективного формирования системы стимулирования труда персонала необходимо рассматривать кадры организации с учетом мотивов к трудовой деятельности.

Литература

1 Основные показатели деятельности учреждений образования Республики Беларусь за 2024 [сайт] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: <https://education-annual-indicators-2024> (дата обращения: 16.02.2025).

УДК 331.108.24

В. А. Петрукович

ОЦЕНКА КАДРОВОЙ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОАО «КОМИНТЕРН»

В статье рассмотрены вопросы, связанные с обеспечением экономической безопасности ОАО «Коминтерн» в части кадровой и технологической безопасности

организации. Проведен анализ и оценка основных показателей, характеризующих кадровую и технологическую безопасность организации на основании материалов ОАО «Коминтерн», не относящихся к конфиденциальной информации.

В современных условиях залогом успешного функционирования и перспективного развития любой организации является обеспечение ее экономической безопасности, что позволяет поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности и сохранять конкурентные позиции на товарных рынках.

Экономическая безопасность организации – это состояние организации как социально-экономической системы, в рамках которого она может эффективно использовать все имеющиеся ресурсы для обеспечения функционирования, при этом имея возможности и ресурсы для предотвращения, ослабления и защиты от различных угроз, возникающих во внутренней и внешней среде и нарушающих (потенциально нарушающих) ее равновесие и устойчивость.

В экономической литературе принято выделять следующие составляющие экономической безопасности: финансовую, кадровую, информационную, экологическую, технологическую (производственную), правовую и силовую [1, с. 29]. На наш взгляд, в качестве основных составляющих, являющихся основой для стабильного функционирования организации, являются кадровая и технологическая (производственная) безопасность. Проведем их оценку в ОАО «Коминтерн» – одном из флагманов легкой промышленности Республики Беларусь – на основании материалов, которые не относятся к разряду коммерческой тайны и их публичная оценка не нарушает уровень экономической безопасности организации.

Кадровая безопасность занимает в структуре экономической безопасности ведущее место, и ее можно определить как процесс предупреждения и устранения потенциальных и реальных угроз, связанных с персоналом, который выступает к качестве субъекта и объекта кадровой безопасности одновременно. Кадровая безопасность – это обеспечение экономической безопасности организации за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [2, с. 50–51]. В этом случае речь может идти, с одной стороны, о действиях работников, нарушающих уровень безопасности организации в разрезе различных составляющих в результате своих действий (например, некомпетентности, халатности, воровства, разглашением коммерческой тайны и др.) или, с другой стороны, о действиях нанимателя в отношении работников, влекущих негативные последствия для организации в целом.

В качестве основных показателей, с помощью которых можно провести оценку уровня кадровой безопасности ОАО «Коминтерн», выступают показатели движения кадров, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели движения кадров в ОАО «Коминтерн» в 2021–2023 гг.

Показатели	2021	2022	2023	Отклонение (+/–)	
				2022–2021	2023–2021
Коэффициент общего оборота кадров	0,322	0,201	0,214	–0,121	–0,108
Коэффициент оборота по приему	0,091	0,099	0,112	0,008	0,021
Коэффициент оборота по выбытию	0,231	0,102	0,102	–0,129	–0,129
Коэффициент восполнения работников	0,393	0,973	1,091	0,58	0,68
Коэффициент постоянства кадров	0,848	0,999	0,954	0,151	0,106

Анализируя данные таблицы 1, следует отметить, что в 2021 году коэффициент общего оборота составил 0,322, что указывает на высокую текучесть кадров. В 2022 году коэффициент снизился до 0,201, а в 2023 году составил 0,214, что свидетельствует о значительном уменьшении текучести кадров за анализируемый период. В 2021 году коэффициент оборота по приему составил 0,091. В 2022 году он увеличился до 0,099, а в 2023 году достиг уровня 0,112, что указывает на рост найма новых сотрудников. При этом в 2021 году коэффициент оборота по выбытию составил 0,231, а в 2022 и 2023 годах коэффициент снизился до 0,102, что свидетельствует о сокращении числа увольнений. В 2021 году коэффициент восполнения составил 0,393. В 2022 году показатель значительно вырос до 0,973, а в 2023 году достиг 1,091, что свидетельствует о том, что в отчетном году больше приняли работников, чем уволили. Можно говорить о более успешном восполнении кадров. Коэффициент постоянства кадров за анализируемые периоды увеличился и в 2023 году составил 0,954, т. е. уровень стабильности кадрового состава возрос.

При этом следует отметить, что наряду с представленной динамикой показателей движения кадров, показатель среднегодовой выработки на одного рабочего за весь анализируемый период возрос на 15,2 тыс. руб. и в 2023 году составил 40,7 тыс. руб. при одновременном снижении трудоемкости на 0,032 чел.-час. за анализируемый период. Это свидетельствует о более эффективном использовании кадров для обеспечения повышения эффективности производства.

Таким образом, на основе оценки кадровой составляющей экономической безопасности ОАО «Коминтерн» за период 2021–2023 гг. можно сделать вывод о положительных изменениях. Уменьшение текучести кадров, повышение коэффициента постоянства работников свидетельствуют о стабилизации и укреплении кадрового состава, проведения эффективной кадровой политики, направленной на закрепление квалифицированных кадров и сохранения ядра кадрового потенциала организации. Эти изменения создают благоприятные условия для развития ОАО «Коминтерн» и укрепления его экономической безопасности в кадровой сфере, что является важным фактором для долгосрочного успеха и устойчивого развития.

Сущность технологической (производственной) безопасности организации заключается в обеспечении производственной базы современным оборудованием и передовыми технологиями, позволяющими выпускать конкурентоспособную продукцию. Важность обеспечения технологической безопасности состоит в том, чтобы на основе использования актуальных технологий поддерживать необходимое качество продукции, полностью соответствующее республиканским и мировым стандартам при одновременном соблюдении требований экологизации производства. А это, в свою очередь, определит необходимый приток финансовых ресурсов – основы для обеспечения финансовой безопасности организации.

Показатели уровня технологической (производственной) безопасности ОАО «Коминтерн» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели технологической безопасности ОАО «Коминтерн» в 2022–2023 гг.

Показатели	2021	2022	2023	Отклонение (+/–)	
				2022–2021	2023–2021
1	2	3	4	5	6
Уровень загрузки производственных мощностей, %	95,0	98,5	100,0	3,5	5,0
Фондоотдача, руб.	2,94	3,32	4,11	0,38	1,17
Фондоемкость, руб.	0,34	0,30	0,24	–0,04	–0,1
Фондовооруженность, тыс.руб./чел.	8,25	9,6	9,33	1,35	1,08

1	2	3	4	5	6
Уровень обновления основных средств	19,25	8,65	5,19	–10,6	–14,06
Уровень выбытия основных средств, %	2,12	0,35	0,27	–1,77	–1,85
Уровень износа основных средств, %	4,39	3,69	2,94	–0,7	–1,45

Уровень загрузки мощности увеличился за 2 года на 5,0 п.п. и составил 100 % в 2023 году. Это говорит о максимальной загрузке мощностей ОАО «Коминтерн» в 2023 году. При этом показатель фондоотдачи увеличился за анализируемый период на 1,17 руб., а показатель фондоемкости – сократился на 0,1 руб. Это свидетельствует о том, что ОАО «Коминтерн» в отчетном году более эффективно использовало свои основные средства. Увеличение фондовооруженности за два года говорит о том, что наблюдается увеличение обеспеченности работников новыми основными средствами.

Уровень износа основных средств снизился за период с 2021 по 2023 год на 1,45 п.п., что указывает на уменьшение износа и улучшение состояния основных средств. Уровень обновления основных средств снизился с 19,25 % до 5,19 % за анализируемый период, что указывает на уменьшение объема обновления основных средств. Коэффициент выбытия основных средств также снизился с 2,12 % до 0,27 %, что свидетельствует о сокращении объема вывода устаревшего оборудования и достаточно хорошем состоянии основных средств.

В целом, на основе оценки технологической и кадровой составляющих экономической безопасности можно сделать вывод о том, что ОАО «Коминтерн» эффективно управляет кадровым и технологическим потенциалом, тем самым поддерживая достаточный уровень экономической безопасности. А это создает предпосылки для дальнейшего успешного функционирования ОАО «Коминтерн» в перспективе.

Литература

1 Левкина, Е. В. Экономическая безопасность предприятия : учеб. пособие / Е. В. Левкина, Л. А. Сахарова, Е. А. Курасова. – Владивосток : Издательство Дальневосточного федерального университета, 2022. – 159 с.

2 Сергеева, И. А. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятия : учеб. пособие / И. А. Сергеева, А. Ю. Сергеев. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2017. – 124 с.

УДК 004.774.6:658

В. В. Рушелюк

РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНТЕНТОМ КОРПОРАТИВНОГО САЙТА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются возможности использования системы управления контентом для поддержания актуальности информации на веб-сайтах организаций. Производится сравнительный анализ существующих систем и обосновывается необходимость разработки решения, адаптированного под особенности и требования отдельной компании. Описывается механизм действия и ограничения такой системы, преимущества автоматизации процесса управления контентом корпоративного сайта.