

CULTURAL SAFETY OF MODERN RUSSIA AS AN ELEMENT OF NATIONAL SECURITY

Abstract

Cultural safety of modern Russian society is exposed to significant risks and threats. The article shows that to preserve national security must be an interdisciplinary study of the threats and challenges of the information and cultural security. The new concept of the state cultural policy needs to be effective mechanisms for its implementation.

Keywords: *cultural safety, cultural and national security, cultural policy, information and cultural security, the Russian society.*

References

1. Filjushkina D.V. Duhovnaja ljumpenizacija rossijskogo obshhestva: determinirujushhie faktory i social'nye projavlenija. Rostov n/D: SKNC VSh, 2014.
2. Marshak A.L. Hudozhestvennaja zhizn' kak sfera kul'turnoj bezopasnosti sovremennoj Rossii: sociokul'turnyj podhod // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija. 2007. № 2.
3. Mentalitet rossijan. M., 1997.
4. Rezul'taty sociologicheskogo issledovanija Moskovskogo instituta social'no-kul'turnyh programm issledovanij sostojanija kul'turnoj bezopasnosti Rossii [Jelektronnyj resurs] // Obshhestvennyj sovet grazhdanskogo obshhestva. URL: <http://www.sovet-naroda.ru/cultura/182-rezultaty-sotsiologicheskikh-issledovanij-moskovskogo-instituta-sotsialno-kulturnykh-programm-issledovanij-sostoyaniya-kulturnoj-bezopasnosti-rossii> (data obrashhenija. 15.06.2015)
5. Ukaz Prezidenta RF ot 24.12.2014 «Ob utverzhenii osnov gosudarstvennoj kul'turnoj politiki» [Jelektronnyj resurs] // Konsul'tant Pljus. URL : <http://www.consultant.ru> (data obrashhenija. 12.05.2015)

УДК 32

РИСКИ В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Иванова

Людмила

Леонидовна

кандидат политических наук, доцент кафедры политологии и этнополитики, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: ivanovalrostov@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрыто понятие кадровой безопасности, определено ее место в системе экономической безопасности, рассмотрены и классифицированы риски и угрозы кадровой безопасности организации, выделены методы управления рисками.

Ключевые слова: *кадровая безопасность, кадровые риски, управление рисками.*

Наступление XXI века никак нельзя связывать с установлением безопасности во всех сферах жизни. В научном сообществе уже давно сделаны прогнозы по отношению к будущему обществу, которые констатируют о возрастании по экспоненте всевозможных опасностей, вследствие чего вопросы, связанные с безопасностью приобретают характер глобальности, системности и универсальности, по сути, затрагивая каждого из нас. Уже сегодня становится понятно, что ни отдельно взятое государство, ни союз государств не способны выдержать того напора опасностей, которые приготовил им современный мир. Только единые усилия всех без исключения государств, всего человечества способны преодолеть натиск современных проблем. Становится актуальной необходимость разработки и реализации концепций и стратегий обеспечения безопасности, системы управления государством и обществом, подготовки кадров, способных на адекватные ответы вызовам новой социальной реальности [1].

Этимологически понятие «безопасность» означает «отсутствие опасности, сохранность, надежность» [2, с. 67], иными словами, отсутствие внутренних и внешних угроз личности, обществу и государству. Опуская различные трактовки данного понятия, определим безопасность как многозначное

понятие, характеризующее в первую очередь защищённость и низкий уровень риска для человека, общества или любых других субъектов, объектов или их систем [3].

Многоуровневость понятия «безопасность» предполагает выделение разнообразных ее подвидов: глобальную, международную, государственную, национальную, экономическую, информационную, личную, безопасность жизнедеятельности и другие.

С учетом элементов экономической безопасности выделяют: финансовую, силовую, информационную, технико-технологическую, правовую безопасность. Однако стоит выделить еще один немаловажный элемент – кадровую безопасность, определяемую как систему обеспечения комплекса мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с персоналом, его трудовой деятельностью и интеллектуальным потенциалом.

Именно кадровая безопасность, на наш взгляд, занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности, так как она непосредственно направлена на работу с людьми (кадровым составом), являющимся первичным звеном в любом государстве и организации, что подтверждается и известным лозунгом «Кадры решают все».

Необходимость обеспечения кадровой безопасности связывают с высоким уровнем вероятности и масштабом как имущественных, так и неимущественных потерь (рисков), причины которых имеют прямое отношение к ее персоналу.

Риск – это производная от состояния неопределенности, описывающая возможность нежелательного события. Это вероятность потерь, которая требует защиты. Риск трактуется как возможность наступления некоторого неблагоприятного события, влекущего за собой различного рода потери, как некая угроза, опасность возникновения ущерба в самом широком смысле слова [4, с. 30–31].

Кадровый риск – это опасность вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами [4, с. 31].

С кадровыми рисками организация сталкивается на протяжении всей своей деятельности. Словий для возникновения рисков ситуаций множество. В практике управления организациями существуют две полярные точки зрения на кадровые риски.

В соответствии с первой точкой зрения кадровые риски имеют в основном случайный, временный, отчасти циклический характер, обусловлены незначительными ошибками, редкими просчетами в управлении персоналом или ухудшением общей внешней ситуации. Следовательно, у руководителей нет необходимости обращать внимание и выделять ресурсы на управление кадровыми рисками.

С другой стороны, кадровые риски являются следствием недостаточно эффективной работы с человеческими ресурсами и причиной всех других видов рисков в организации [5, с. 145–146]. Приведенные точки зрения разнополярны и иллюстрируют модель управленческой деятельности, направленной на прогнозирование и минимизацию кадровых рисков.

К кадровым рискам можно отнести процессы, связанные с:

- подбором благонадежных сотрудников, обладающих достаточной квалификацией;
- контролем благонадежности и лояльности персонала;
- своевременным выявлением и локализацией причин и обстоятельств угроз, в том числе минимизации проблемы замены старых кадров новыми;
- аккуратным «отсеванием» сотрудников, создающих угрозы устойчивой деятельности (организации), и «удержанием» особо ценных сотрудников.

Для устранения причин рискованных ситуаций необходима типизация видов кадровых рисков, знание которой позволит распознавать рискованные потенциалы кадрового состава организации. Кроме того, именно классификация рисков (таблица) дает возможность не только точно установить место каждого риска в общей системе, но и выбрать наиболее действенный метод для управления им.

Классификация кадровых рисков¹

По уровню возникновения риска	
индивидуальные – <i>риски, обусловленные индивидуальными, личностными особенностями каждого работника</i>	– биологические (возраст, состояние здоровья); – социально-психологические (конфликтность, демотивированность, акцентуации характера); – моральные (верования, убеждения, ценности, нормы, культура); – интеллектуальные (уровень образования, интеллекта); – экономические (профессиональный потенциал, квалификация, компетенции, опыт работы, работоспособность); – риски неблагонадежности (недалековидность, халатность, боязнь шантажа, внезапное ухудшение или улучшение материального положения, социального положения, тщеславие, желание сохранить должность, зависимость от чего-либо или кого-либо, интриганство, компрометирующий круг общения, крупный долг, легкая внушаемость, доверчивость, лживость, наличие судимости, алчность, обидчивость, мстительность, подлость, неустойчивость к стрессам, одиночество, скрытность).
организационные – <i>риски, возникающие при ненадлежащем выполнении функций управления персоналом в организации.</i>	- неэффективные управленческие решения; - неэффективный механизм реализации управленческих решений; - информационный риск; - коммуникационный риск.
По форме возможного ущерба	
имущественные	– дополнительные (внеплановые) затраты работодателя
неимущественные	– ухудшение имиджа организации
По размеру ущерба	
локальные	понесенные потери не имеют принципиального влияния на ухудшение текущих финансовых результатов
средние	понесенные потери объективно не способны принципиально ухудшить конечные финансовые результаты
масштабные	понесенные потери принципиально ухудшают конечные финансовые результаты
глобальные (стратегические)	могут повлечь банкротство организации
По степени регулярности потенциального проявления [7]	
разовые (случайные)	риски, связанные с операциями, достаточно редко осуществляемыми предприятием
регулярные	риски, проявляющиеся в деятельности предприятия периодически, но не имеющие для него постоянного характера
постоянные	риски, связанные с операциями по основному направлению уставной деятельности предприятия
По значимости для предприятия [7]	
приоритетные	риски, совпадающие с основным направлением уставной деятельности
вторичные	риски, имеющие для предприятия менее значимый характер

¹ Таблица составлена на основе исследования [6].

По степени чувствительности к рискам различных групп заинтересованных лиц	
допустимые	риски, по которым возможный ущерб невелик – до 25%
приемлемые	риски, по которым возможный ущерб составляет от 25 до 50 %
Недопустимые (критические и катастрофические)	риски, по которым возможный ущерб оценивается в пределах 50 – 100%
По намеренности возникновения риска	
случайные (не умышленные)	обусловлены отсутствием осознания сути происходящего и последствий своих действий (недобросовестность, пренебрежение, невнимательность, работа «спустя рукава» и т.п.); слабым внутрикорпоративным обучением; собственным видением ситуации (благие намерения); разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями.
не случайные (целенаправленные)	обусловлены: <ul style="list-style-type: none"> - собственным видением ситуации; - персональным интересом; - преобладанием индивидуальных ценностей над ценностями организации; - разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями; - низкой заинтересованностью в существовании (развитии) организации; - внутрикорпоративными политическими интригами, межгрупповыми конфликтами; - отсутствием или слабой лояльностью, демотивированностью
По локализации источника угроз	
внутренние	намеренные, случайные или неосмотрительные действия сотрудников, приводящие к ущербу для организации, например: <ul style="list-style-type: none"> - угрозы на стадии входа (отбор, найм, прием); - угрозы на стадии деятельности (хищения, мошенничество, деловая оценка, мотивация, обучение, организация труда, организация служебных перемещений, информирование, несвоевременное замещение должностей, несвоевременное сокращение численности, диспропорция численности персонала, управление конфликтами, адаптация, организация безопасности труда); - угрозы на стадии выхода (высвобождение).
внешние	неблагоприятные воздействия внешней среды на внутриорганизационные процессы, например: <ul style="list-style-type: none"> - непрогнозируемый рост инфляции; - неоднозначная ситуация на рынке труда (возникновение определенных трудностей при поиске «дефицитных» специалистов); - конкурентная борьба (в том числе предоставление конкурентами заметно более выгодных условий труда, использование рекрутинговых агентств, подкуп, шантаж и т.п.); - влияние пагубных привычек сотрудников на возникновение зависимостей (алкоголизм, наркомания, kleptomания и пр.); - деятельность общественных организаций, движений, партий; - деятельность криминальной среды (мошенничество, вымогательство); - природные (наводнения, оползни и т.п.) и техногенные факторы (пожары, химическое и радиоактивное заражение и др.)

Риски кадровой работы [4, с. 34–35]	
риски набора и отбора	- недобросовестный найм, в т.ч. прием на работу людей из групп риска; - неблагонадежность набранных сотрудников; - непроверенное рекрутинговое агентство; - непрофессионализм работника кадровой службы
риски адаптации	- отсутствие наставника; - большой объем сразу делегированных полномочий; - разочарование в работе; - стресс; - непринятие коллективом и пр.
риски профессионального развития	- нежелание повышать квалификацию; - неиспользование полученных профессиональных знаний на рабочем месте
мотивационные риски (<i>Они делают вид, что нам платят, а мы делаем вид, что работаем – народная поговорка</i>)	- отсутствие трудовой мотивации; - избирательное использование мотивационных средств (только методы «кнута», мотивирование определенной категории работников и т.д.); - недостаточность средств в организации для поддержания высокого мотивационного уровня к труду
риски контроля	- сопротивление персонала процедурам контроля (например, отказ от использования электронных пропусков); - неразработанность (либо отсутствие) системы осуществления контроля
риски, связанные с разглашением информации (<i>Говорить то, что думаешь и думать, что говоришь, не одно и то же. – Л. Кэрролл "Алиса в зазеркалье"</i>)	- переход к конкурентам; - разглашение конфиденциальной информации, - жалобы в надзорные органы и пр.

Своевременная профилактика указанных рисков, управление ими, выявление и противодействие таким угрозам составляют сущность процесса обеспечения безопасности организации. Как правило, это всегда комплексная система, которая в зависимости от масштабов, профиля деятельности компании и условий, в которых она работает, разделяется на отдельные составляющие, такие как экономическая, физическая, информационная безопасность и др.

Все риски можно разделить на управляемые и неуправляемые. В зависимости от того, к какой группе отнесен риск, применяются разные методы.

Для минимизации возникновения неуправляемых рисков в организации должны разрабатываться адаптационные системы.

Для управления другой группой рисков используются следующие методы:

- минимизация риска или его предотвращение;
- страхование рисков;
- диверсификация (в том числе использование технологий кадровой логистики).

Стремление свести кадровый риск к нулю, устранив его полностью, не является гарантией безопасности организации любого уровня. Требуется определить необходимый не опасный для развития организации уровень риска, и управлять им, не давая пересечь границу относительной безопасности.

Среди подходов к управлению кадровыми рисками, можно выделить два основных: профилактический и реагирующий. Первый путь имеет своей целью устранять риски до момента их выхода на стадию кризисного развития; второй же, напротив, нацелен на устранение негативных последствий рисков.

Всем вовлеченным в управление человеческими ресурсами должно быть понятно, что проблема обеспечения кадровой безопасности является настолько же важной, насколько и сложной. Она затрагивает все без исключения аспекты работы с сотрудниками:

- правильный подбор и отбор новых работников,
- оптимальную расстановку персонала,
- всестороннюю оценку персонала,
- адекватную мотивацию и стимулирование персонала,
- формирование благоприятной корпоративной культуры,
- совершенствование механизмов управления человеческими ресурсами и др.

Упущения в любом из перечисленных аспектов могут приводить к снижению надежности работающего персонала, что всегда чревато неприятными, а иногда и катастрофическими последствиями.

Литература

1. Андреев Э.М., Сельцовский П.А. Госуправление, кадровая политика, безопасность: большой общенациональный проект перехода России от общества-трансформера к обществу-субъекту развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/-2-2009/philosophy/andreev-seltsovskiy.pdf> (дата обращения 28.09.2011)
2. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М., 1989.
3. Безопасность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>
4. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. 688 с.
5. Нечаева Е.С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2013. № 1-1. С. 145–154.
6. Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление. 2009. № 6. С. 38–43.
7. Серебряный В.Я. Кадровые риски в банковском секторе экономики. Дисс. ... канд. экон. наук. М., 1998. 98 с.

Ivanova Lyudmila Leonidovna, candidate of political Sciences, associate Professor of department of political science and ethnic politics; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ivanovalrostov@yandex.ru

RISKS IN SYSTEM OF PERSONNEL SAFETY

Abstract

In the article the concept of human safety, defined by its place in the system of economic security, reviewed and classified the risks and threats to human security organization, dedicated risk management practices.

Keywords: *personnel safety, personnel risk, risk management.*

References

1. Andreev Je.M., Sel'covskij P.A. Gosupravlenie, kadrovaja politika, bezopasnost': bol'shoj obshhenacional'nyj proekt perehoda Rossii ot obshhestva-transformera k obshhestvu-sub#ektu razvitija. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.teoria-practica.ru/-2-2009/philosophy/andreev-seltsovskiy.pdf> (data obrashhenija 28.09.2011)
2. Dal' V. Tolkovij slovar' zhivogo velikoruskogo jazyka. T. 1. M., 1989.
3. Bezopasnost'. [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://ru.wikipedia.org>
4. Solomanidina T.O., Solomanidin V.G. Kadrovaja bezopasnost' kompanii. M.: Izd-vo «Al'fa-Press», 2011. 688 s.
5. Nechaeva E.S. Analiz i prognozirovanie kadrovyh riskov v organizacijah // Izvestija Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomicheskie i juridicheskie nauki. 2013. № 1-1. S. 145–154.
6. Cvetkova I.I. Klassifikacija kadrovyh riskov // Jekonomika i upravlenie. 2009. № 6. S. 38–43.
7. Serebrjanyj V.Ja. Kadrovyje riski v bankovskom sektore jekonomiki. Diss. ... kand. jekon. nauk. M., 1998. 98 s.