

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто особливості використання організаційно-діяльнісної психологічної концепції управління системою економічної безпеки вітчизняних підприємств, а також методи забезпечення функціонування та управління системою економічної безпеки.

Ключові слова: організаційно-діяльнісна психологічна концепція управління, управління системою економічної безпеки, методи управління економічною безпекою.



Рассмотрены особенности использования организационно-деятельностной психологической концепции управления системой экономической безопасности на предприятиях, а также методы обеспечения функционирования и управления системой экономической безопасности.

Ключевые слова: организационно-деятельностная психологическая концепция управления, управление системой экономической безопасности, методы управления экономической безопасностью.



The article under consideration discloses the peculiarities of management organizational and activity psychological concept exploitation within the terms of domestic enterprises economic security system management. Thus, it gives prominence to the methods of securing economic security system functioning and managing.

Key words: management organizational and activity psychological concept, economic security system management, economic security management techniques.



Постановка проблеми. Забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарювання на системному рівні потребує вирішення не тільки питань, що пов'язані з організацією цієї системи, а й утворення оптимальної структури управління. Розглядаючи управління системою економічної безпеки підприємств як підсистему загального управління організацією, слід розуміти, що вона має свої специфічні особливості, які пов'язані з специфікою діяльності суб'єктів забезпечення безпеки.

Організація управління системою економічної безпеки, виходячи з специфіки діяльності суб'єктів її забезпечення, потребує пошуку нових інноваційних підходів, адаптування існуючих концепцій та теорій управління.

Управління системою економічної безпеки підприємства – це об'єктивно зумовлена послідовність управлінських дій з її забезпечення [1, с. 130–143]. До основних його елементів слід віднести: визначення потреб у забезпеченні безпеки, сил та засобів, а також організаційно-господарського механізму, формулювання цілей та задач забезпечення безпеки [2, с. 55–59].

Стан дослідження. Проблеми управління системою економічної безпеки на рівні суб'єктів господарювання досліджувались фахівцями-вченими різних галузей наук. Серед них слід виділити праці: О.А. Кириченка, В.А. Ліпкана, Г.О. Мінаєва, В.В. Крутова, Г.В. Ложкіна, Т.Т. Ковальчука, М.П. Денисенка та ін. Разом з тим окремих досліджень щодо організації та здійснення управління системою економічної безпеки підприємств поки не здійснено.

Метою статті є визначення необхідності адаптування та використання сучасних концепцій управління системою економічної безпеки підприємств відповідно до специфічних умов забезпечення безпеки.

Виклад основних положень. Організаційно-діяльнісна психологічна концепція управління була розроблена у 1980–1982 рр. професором О.М. Столяренком з метою використання її у системі управління правоохоронними органами [3, с. 337–340]. Пріоритетами цієї концепції є людина в системі управління, соціальні цілі, цінності, психологія організації управління та організаційного клімату, психологічні механізми самоорганізації діяльності колективів та співробітників [4, с. 183–218].

Відповідно до цієї концепції керівник не використовує підлеглих як засіб або «інструмент» для вирішення поставлених завдань, а спирається на них як професіоналів своєї справи. Тобто організація характеризується узгодженою колективною діяльністю однодумців-професіоналів, які прагнуть добитися поставленої мети, при цьому керівник не вирішує за всіх шляхом віддання наказів, а спирається на думку підлеглих.

Особливістю цієї концепції є те, що управління здійснюється на підставі презумпції довіри до працівника як добросовісної та професійно підготовленої людини, що має свою життєву та професійну позицію, свою систему цінностей, свої життєві проблеми, при цьому керівник відмовляється розглядати свого підлеглого як «засіб» або

«виконавця» своєї волі. Тобто завданням керівника є утворення таких внутрішньоорганізаційних умов, при яких кожен підлеглий бажає і має можливість проявити, розвинути та задовольнити свої професійні та особистісні можливості при здійсненні професійної діяльності.

До основних положень організаційно-діяльнісної психологічної концепції управління належать [5]:

1. Рівна пріоритетність соціальних, професійних та людських цінностей і завдань управління. Підлеглий не є пасивним виконавцем завдань керівництва, а особистістю: об'єкт – суб'єкт управління. Управління повинне не тільки керувати ним, а й служити його інтересам. Тільки професійно зацікавлений, включений у діяльність колективу працівник, знайшовши в ньому своє місце та самозатвердившись в ньому, який правомірно задовольняє свої потреби та задоволений працею, може вирішувати професійні завдання згідно зі своїми переконаннями, з бажаннями, самовіддачею, з почуттям обов'язку та відповідальності.

2. Управління реалізується у двох видах діяльності: організації управління та поточному управлінні. Управління скеровано не на індивіда, а на «людину в організації» – особистість. Умови для реалізації підлеглого в організації утворюються організацією управління і діяльністю персоналу. До них належать: встановлення чіткої структури організації, розподіл прав та обов'язків, забезпечення їх виконання і чіткої взаємодії. Організація управління вимагає удосконалення організаційного порядку, який включає в себе чотири підструктури (рис. 1): ціннісно-цільову, організаційних відносин, інформаційно-комунікативну та управлінських впливів. Кожна з цих підструктур має свій організаційний, психологічний та інші змісти. Головна задача керівника полягає не в безперервному керівництві окремими підлеглими, а в тому, щоб привести в дію соціально-психологічні і особистісні механізми саморегуляції, взаємодії, утворити соціально-психологічні та економічні умови, при яких кожний підлеглий добросовісно виконував би свої професійні обов'язки. Вирішення цієї задачі не можливе без оптимізації всієї структури управління організацією, її системоутворювальних зв'язків та механізмів.

3. Управління – це не тільки одноосібна діяльність керівника, а налагоджена діяльність управлінської підсистеми організації, яка представляє спільну діяльність груп осіб, котрі беруть участь в управлінні – «управлінська команда». Піраміда управління не може функціонувати оптимально та ефективно, якщо все управління концентрується в одній точці – вершині, у першого керівника, який намагається керувати всіма та всюди. Необхідно утворити в організації управлінську

підсистему, в яку включаються всі керівники середньої та низової ланок, представники громадських об'єднань, які працюють в організації та є найбільш підготовленими та ініціативними.

Таке управління реалізує демократичний стиль управління, але потребує від керівника певної управлінсько-психологічної підготовки.

4. Поточне управління – це функціональні обов'язки осіб усіх ланок управлінської підсистеми організації, яка здійснюється на рівні саморегуляції, самостійно, без участі вищого рівня управління. Вплив на цю систему керівника здійснюється лише при виникненні нестандартних ситуацій, для підтримки зовнішніх зв'язків чи перспективного управління.



Рис. 1. Структура організаційно-діяльнісної психологічної концепції управління

Розглядаючи систему економічної безпеки підприємств як сукупність різних суб'єктів, діяльність яких спрямована на забезпечення безпеки, можна зробити припущення, що система управління цими суб'єктами повинна відрізнятися від існуючих систем управління на підприємстві.

Використання основних підходів організаційно-діяльницької психологічної концепції управління у системі економічної безпеки дозволить створити умови для всебічного використання потенціалу зовнішніх і внутрішніх суб'єктів безпеки у системі безпеки підприємства та залучити персонал підприємства до цієї діяльності.

Разом з тим, виходячи з цієї концепції, при організації управління системою економічної безпеки використовуються різні методи управління (рис. 2). Характерною рисою цих методів є те, що вони застосовуються як при організації системи економічної безпеки, так і при її управлінні, але зміст їх буде різним [6].

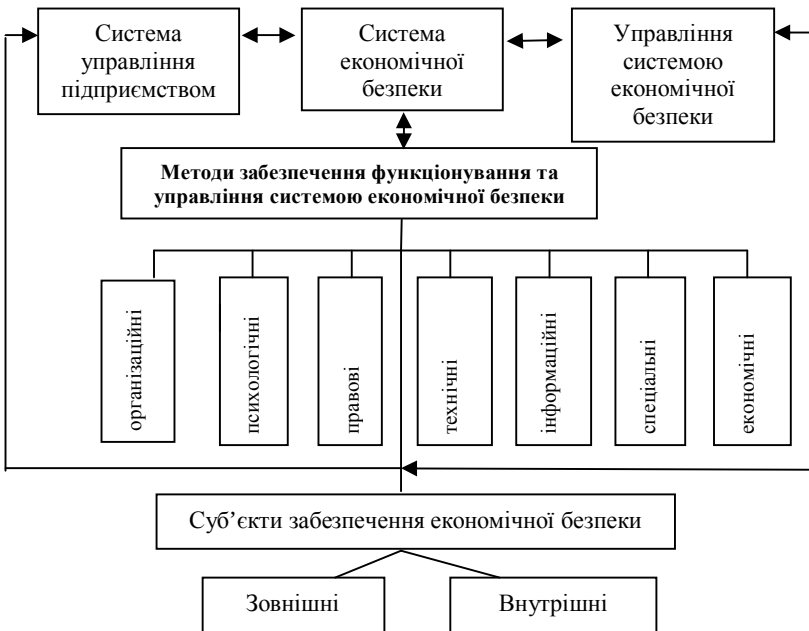


Рис. 2. Методи забезпечення функціонування та управління системою економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності

Розглядаючи систему економічної безпеки підприємства як процес та вид професійної діяльності суб'єктів її забезпечення, ми розуміємо необхідність використання різноманітних методів, скерованих на забезпечення виконання завдань і реалізації функцій суб'єктами безпеки, а також організації управління. До основних методів органі-

зації та управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання слід віднести наступні методи: організаційні; правові; інформаційні; психологічні; технічні; економічні; спеціальні.

Сукупне використання цих методів на основі організаційно-діяльничої психологічної концепції управління дозволить створити інноваційну систему управління системою економічної безпеки з забезпеченням її складових: організаційних відносин, управлінських впливів, ціннісно-цільового забезпечення управління та інформаційно-комунікативної складової управління. Кожен з наведених методів може використовуватися як окремо, так і у поєднанні один з одним, утворюючи при цьому сукупність методів управління системою економічної безпеки.

Необхідно чітко розуміти, що командний підхід до управління персоналом навряд чи зможе заставити його бути дійсними суб'єктами забезпечення безпеки на своєму підприємстві [7, с. 197–216]. Тому необхідно шукати нові підходи до управління, що дозволять:

- розглядати безпеку як корпоративну цінність на підприємстві, орієнтуючи кожного працівника на її забезпечення. Це досягається шляхом встановлення відповідних принципів і методів забезпечення безпеки та організації контролю за чітким їх виконанням;

- у системі організаційних відносин «працівник – організація» прописати права та обов'язки працівника щодо забезпечення безпеки [8, с. 217–228]. Ставлення працівника до забезпечення безпеки та підтримки її режимів має бути оцінено при його атестації у разі прийняття рішень щодо переведення працівника на інші посади (по вертикалі або горизонталі);

- утворити інформаційно-комунікативну структуру, яка дозволить здійснювати отримання інформації, її обмін та оцінку в системі управління економічною безпекою на підприємстві. Керівництво підприємства повинне розробити систему інформування працівників про стан безпеки на підприємстві, про випадки порушень режимів безпеки, розробити механізми взаємодії працівника з представниками підрозділу безпеки на підприємстві;

- проводити чіткий аналіз причин та винуватців порушень вимог безпеки. Кожен випадок їх недотримання з боку персоналу підприємства або сторонніх осіб повинен бути розглянутий та оцінений керівником підприємства з обов'язковим прийняттям управлінського рішення на підставі здійснення службових розслідувань. [9] Накази, розпорядження тощо, які стосуються забезпечення безпеки на підприємстві, повинні нести певні управлінські впливи на підлеглих. При цьому такий вплив може бути скерований на інтелектуальну, емоційно-вольову або мотиваційно-споживацьку сфери особистості.

Висновок. Виходячи з вищевикладеного, можна зробити наступні висновки:

1. Використання організаційно-діяльнісної психологічної концепції управління, яка була розроблена О. Столяренко, можливе при розробці системи управління економічною безпекою вітчизняних підприємств.

2. Зміст та структура зазначеної концепції відповідає специфіці завдань, які повинні вирішуватись при здійсненні управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання.

3. Для використання даної концепції у системі управління економічною безпекою необхідне додаткове здійснення науково-прикладних досліджень та їх адаптування до сучасних вимог щодо забезпечення безпеки.

4. Необхідною умовою використання організаційно-діяльнісної психологічної концепції управління в управлінні системою економічної безпеки є професійно-управлінська підготовленість керівника підприємства щодо здійснення керівництва на підставі цієї концепції.

5. Методи забезпечення функціонування системи економічної безпеки та методи управління системою економічної безпеки підприємств є ідентичними за назвою, але різними за змістом та спрямованістю використання.

1. Управління фінансово-економічною безпекою: навч. посібник / [Кириченко О.А., Лаптев С.М., Пригунов П.Я., Захаров О.І. та ін.]; за ред. чл.-кор. АПН України В. Сідака. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 480 с.

2. Белоусова І.А. Управлінський облік – інформаційна складова системи економічної безпеки підприємства: монографія / І.А. Белоусова. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 432 с.

3. Энциклопедия юридической психологии / под. общ. ред. проф. А.М. Столяренко // Закон и право. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 607 с.

4. Прикладная юридическая психология: учебное пособие / под ред. проф. Столяренко А.М. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.

5. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Закон и право, 2005. – 608 с.

6. Яскевич В.И. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы / В.И. Яскевич. – М.: «Ось-89», 2005. – 368 с.

7. Райзберг Б.А. Психология в экономике и управлении / Б.А. Райзберг. – М.: МПСИ, 2005. – 552 с.

8. Ложкін Г.В. Економічна психологія: навч. посібник / Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська, Н.Ю. Воленюк. – К.: «Професіонал», 2008. – 464 с.

9. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: учеб. пособие / А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

