

Активизации человеческого фактора в обеспечении экономической безопасности

*Гамзатова А.Г., магистр
Алиев О.М., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
Россия, г. Махачкала,
e-mail: oaom651@mail.ru*

Аннотация: в статье рассмотрена сущность человеческого фактора в контексте экономической безопасности. Анализируются подходы к рассмотрению человеческого фактора как источника угроз и рисков безопасности предприятия. Обоснована необходимость активизации человеческого фактора в обеспечении экономической безопасности.

Ключевые слова: экономическая безопасность, угрозы, кадровая безопасность, человеческий фактор.

Одно из самых сложных звеньев в системе безопасности компании – это человек. Именно он оказывает критическое воздействие на различные виды безопасности персонала, объектов экономики, государства.

Человеческий фактор – это «совокупность социально-экономических способностей человека, степень реализации которых обусловлена мотивацией и отношением человека к процессу трудовой деятельности, его моральной и материальной заинтересованностью в высокопроизводительном труде» [3]. При этом с позиций безопасности человеческий фактор рассматривается, как правило, в качестве потенциального источника угроз и рисков.

Наиболее распространенный подход в науке и практике управления – изучение роли человеческого фактора с точки зрения проблем преимущественно техногенной безопасности.

Существует достаточно много исследований о роли человеческого фактора в обеспечении безопасности труда и производства: на транспорте, в энергетике, при эксплуатации сложных технических объектов и т.д.

В настоящее время повышается роль человека в экономике страны, однако и повышаются соответствующие риски, связанные с ним. В век информационных технологий, созидателем которых является человек, информационная безопасность во многом связана с человеческим фактором.

Результаты исследований The Global State of Information Security Survey), проводившихся в 2016 году в 127 странах, показали, что главные источники инцидентов, связанных с информационной утечкой, были бывшие (29%) и действующие (34%) сотрудники организаций и предприятий.

Другие проведенные исследования Aite Group, показали, что информационная безопасность в организациях и предприятиях была нарушена в 44% инцидентах, за счет преднамеренных и злоумышленных действий

собственного персонала, а также внешних лиц, связанных с ним. Нередко наносимый финансовый и имиджевой урон бывает больше, чем при внешних воздействиях [6].

По мнению многих специалистов, там, где присутствует человек, надо учитывать риски негативного влияния человеческого фактора. Этот риск нельзя исключать, как нам представляется, на 100% даже когда будет использоваться искусственный интеллект, потому что программирует его человек.

Человек рассматривается также в контексте проблем кадровой безопасности. Кадровая безопасность – это обеспечение экономической безопасности предприятия путем уменьшения потенциальных угроз и рисков, возникающих от недобросовестной работы сотрудников, связанных, с трудовым и интеллектуальным потенциалом, отношением к труду. Нередко она фигурирует как «кадровая и интеллектуальная» составляющая экономической безопасности организации (предприятия).

Среди негативных воздействий, отрицательно влияющих на кадровую безопасность предприятия можно выделить следующие:

- низкий уровень благонадежности персонала, его девиантное и делинквентное поведение,
- неважный социальный и психологический климат,
- низкий уровень лояльности коллектива,
- слабая соответствующая корпоративная культура,
- ошибки и безответственность в подборе персонала.

При этом персонал выступает как субъект, так и объект возможных угроз.

Детальную классификацию угроз кадровой безопасности с точки зрения источников, характера потерь, экономического содержания, вероятности осуществления и т.д. дает Алавердов А.Р. [1].

При рассмотрении проблем обеспечения кадровой безопасности особого внимания исследователей заслуживает выявление факторов, которые провоцируют появление дыр в кадровой безопасности. Например, такими факторами могут быть:

– слабая внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса или ее отсутствие. Так, невыполнение обязательств со стороны работодателей перед работниками (например, невыплата заработной платы) провоцирует недобросовестное отношение персонала к организации;

– «отсутствие корпоративной культуры, подразумевающей нетерпимость ко всем противоправным действиям как со стороны руководства компании, так и ее персонала;

– низкая эффективность контроля на этапах найма и отбора персонала в процессе трудовой деятельности, а также отсутствие грамотной политики высвобождения работников, что способствует совершению ими недобросовестных поступков;

– недостаточная проработка локальной нормативно-правовой базы в области обеспечения безопасности бизнеса, отсутствие эффективной системы

обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности;

– неэффективная система мотивации добросовестного поведения персонала» [4].

С точки зрения подхода к персоналу как субъекту безопасности любой кандидат на вакансию, а также любой работник предприятия должен рассматриваться как потенциальный источник рисков и угроз. И не только в части умышленного нанесения ущерба, но и в отношении опасности причинения убытков, связанных с низкой квалификацией, или, наоборот — с невозможностью реализовать высокий профессионализм; с недовольством своей работой и условиями труда; с отсутствием четко и однозначно закрепленных юридических правоотношений; с неадекватной оценкой результатов труда; со слабым прогнозированием и контролем благонадежности и т.д.

В научных кругах исследование национальной безопасности осуществляется в дискуссии между «парадигмой защищенности» и «парадигмой самоутверждения». «Парадигма защищенности» предполагает борьбу с опасностями. Исходя из этого, меры по нейтрализации негативного влияния человеческого фактора связаны преимущественно с усилением контроля за действиями персонала, а также наказаниями за нарушением требований инструкций.

«Парадигма самоутверждения» базируется на развитии собственного потенциала, внутренних сил. Исходя из логики парадигмы самоутверждения, человеческий фактор должен играть активную преобразующую роль в обеспечении экономической безопасности. Данному аспекту, на наш взгляд, уделяется пока недостаточное внимание. Между тем в истории нашей страны можно выделить периоды, когда активизация человеческого фактора сыграла значительную роль в обеспечении безопасности, в том числе экономической.

Так, человеческий фактор стал решающим при решении задачи экономической независимости страны в годы первых пятилеток. При ограниченном росте фонда потребления широкое распространение получили различные соревновательные практики: ударничество, стахановское движение, передовик производства, хозрасчетные бригады и др. В сжатые сроки была создана система профессионального обучения и подготовлены миллионы квалифицированных рабочих кадров.

В современных условиях нельзя, конечно, ожидать, что устойчивое развитие экономики может быть достигнуто при отсутствии высококвалифицированной рабочей силы и эффективной мотивации. Современная рабочая сила должна быть гибкой и мобильной, способной быстро адаптироваться к происходящим изменениям в технике, технологии и организации производства. Однако препятствием для реализации активной роли человеческого фактора в достижении экономической безопасности и устойчивого развития является рассогласование общенациональных, государственных, групповых и индивидуальных интересов. На наш взгляд, это главный источник угроз экономической безопасности как на уровне страны,

так и на уровне отдельной организации. И на каждом уровне управления тон должны задавать прежде всего ведущие топ-менеджеры. Пока что у них это получается очень слабо и даже создается всеобщее мнение, что им этого и не надо. А от курса руководителя и этичности его поведения почти полностью определяется долгосрочное развитие организации [2, с.18].

Следует кардинально изменить отношение к мотивации и стимулированию труда работников. Так, недооценка стоимости высококвалифицированного труда в сфере образования, здравоохранения, науки и культуры подрывает социальную базу экономической безопасности и устойчивого развития, создает обстановку бегства лучших профессиональных кадров за рубеж и способствует деградации страны.

В Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года в числе основных вызовов и угроз экономической безопасности названа недостаточность трудовых ресурсов; в числе целей государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности – повышение уровня и улучшение качества жизни населения, а среди направлений государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности – развитие человеческого потенциала [5].

Поэтому решение проблемы активизации человеческого фактора в обеспечении экономической безопасности связано, прежде всего, с обеспечением производства необходимым квалифицированным, мотивированным и ответственным персоналом. Но для того чтобы он активизировался необходимо работоспособное законодательное пространство, не на словах, а на деле. Пока что мы этого не наблюдаем.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. М.: Маркет ДС. 2010. 176 с. (Университетская серия).
2. Алиев О.М., Адуева А.Ш. Требования к человеческому ресурсу в современных условиях экономики // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. 2017. Том. 32. Вып. 1. Махачкала, 2017. С. 13-19.
3. Вишняков Я.Д., Радаев Н.Н. Общая теория рисков: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия». 2008. URL: <http://lib.sale/management-risk/obschaya-teoriya-riskov-ucheb-posobie-dlya.html> (дата обращения: 15.11.2018)
4. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия ИГЭА. 2014. №2(94). С. 80-88.
5. Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41921> (дата обращения: 15.11.2018)
6. Человеческий фактор в информационной безопасности. URL: <https://www.itweek.ru/security/article/detail.php?ID=183714> (дата обращения: 19.11.2018).