

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ
КОМПОНЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**CORPORATE SAFETY COMPONENTS
IN THE ACTIVITY OF AN
ORGANIZATION**

Аннотация

В данной статье автор обосновывает те компоненты в деятельности организации и управления ей, которые могут быть рискованными и привести к организационным явлениям патологического характера. К таким компонентам относятся игнорирование болезней роста, организационные дисфункции, деструктивное поведение и др.; а инновационное управление выступает как вариант стратегического управления, позволяющего нивелировать влияние угроз организационно-деятельностного характера.

Ключевые слова: угрозы, корпоративная безопасность, болезни роста, организационные дисфункции, риски, деструктивное поведение, жизненный цикл, зона комфорта.

Abstract

In this article the author shows the components in the activities of the organization and management of it, which can be risky and may lead to organizational phenomena of pathological nature. These activities are ignoring diseases growth, organizational dysfunction, destructive behavior, etc.; and innovative management acts as a variant of strategic management, allowing to neutralize the effect of dangerous nature of organizational activity.

Key words: threats, corporate security, disease growth, organizational dysfunction, risks, destructive behavior, life cycle, the comfort zone.

Корпоративная безопасность организации отражает состояние организационной системы, при котором вероятность актуализации опасности, содержащейся в факторах угрозы, минимизирована¹. Данный конструкт полидетерминирован, в фокус внимания данной статьи попадает только организационно-деятельностный аспект.

Разного рода угрозы, воздействуя на организацию, могут представлять реальную опасность для уровня экономической, информационной или социальной безопасности. Соответствующие подсистемы корпоративной безопасности должны эффективно противодействовать тем составляющим суммарной угрозы, на борьбу с которыми они ориентированы. В результате совместной деятельности этих подструктур достигается интегральная корпоративная безопасность как некоторое системное качество. Интегральный эффект достигается за счет того, что отдельные подсистемы при решении своих специфических задач образуют кумулятивный эффект и функционируют по принципу предметно-деятельностного дополнения. Действительно, при решении задач обеспечения корпоративной безопасности нельзя игнорировать ее информационную, экономическую или социальную составляющую², вопросы защиты экономики и информации³; однако мы

¹ Бусыгина И. С., Перельгина Е. Б. Основные закономерности обеспечения корпоративной безопасности организации. – М. : Изд-во Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010.

² Корпоративная безопасность как основа социально-психологической и организационной стабильности : коллективная монография / И. С. Бусыгина, Е. Б. Перельгина ; под общ. ред. закл. деят. науки РФ, акад. РАО, д-ра психол. наук, проф. А. А. Деркача. – М. : Изд. центр «ИЭТ», 2008. – 434 с.

³ Грачев Г. В. Личность и общество: Информационно-психологическая безопасность и психологическая защита. – М. : ПЕР СЭ, 2003; Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия : учеб. пособие. – М. : Педагогическое общество России, 2000; Корнилов М. Я. Экономическая бе-

сфокусируемся на тех организационно-деятельностных аспектах, которые обуславливают корпоративную безопасность организации.

По мере движения организации к стабильному состоянию, характеризующемуся максимальным балансом между внешней и внутренней средой организации, возможны «болезни роста», организационные дисфункции и патологии, повышающие уязвимость коллективного субъекта и понижающие уровень корпоративной безопасности⁴.

Болезни роста характерны для всех компаний и являются естественными побочными эффектами развития. Организации обычно сами успешно решают такие проблемы; но если болезнь роста не была преодолена в свое время, из нее может развиться организационная патология. В организациях можно встретить следующие болезни роста организационно-деятельностного характера: текучесть кадров и недостаток оборотных средств, нехватка кадров по мере расширения компании, нарушения связей между отделами. Особое значение имеет проблема несоответствия организационной структуры системе управления. Если на стадии баланса в организации все еще господствуют неформальные отношения, отсутствует регламент, нет профессионального менеджмента – это серьезная болезнь роста, грозящая различными патологиями. Под организационной дисфункцией понимается сбой в выполнении какой-либо функции либо устойчивое недостижение целей организации. Дисфункцией может также считаться достижение целей, но с существенно большими затратами времени, сил и средств по сравнению с запланированным уровнем.

Кардинальное отличие патологий от болезней роста состоит в том, что организация самостоятельно не может разрешить проблему патологий. Так, патология «господство структуры над функцией» возникает обычно как способ решения других проблем: например, отсутствие отлаженной системы взаимодействия склада и розничной сети пытаются компенсировать введением должности контролера их совместной работы и т. п. Хаос, необдуманные решения могут быть признаками патологии «несовместимость личности с функцией».

Риски активизации угроз корпоративной безопасности усиливаются, а их количество увеличивается при наличии организационных патологий, они приобретают лавинообразный характер и приводят к гибели организаций. Поэтому проблема организационных патологий имеет важное значение в контексте рассмотрения угроз корпоративной безопасности организации.

Иную угрозу корпоративной безопасности организации представляет такой вид организационного поведения, как деструктивно-оппозиционное поведение⁵. Оппозиционное поведение сотрудников – результат управленческих действий, начиная с формирования целей и приоритетов организации до отбора кандидатов и принятия решений в области производственных процессов. Появление такого вида поведения в организации является ярким сигналом неэффективности управления персоналом. Мы различаем деструктивно-оппозиционное поведение и просто деструктивное поведение, которое будет проявляться отдельными лицами в силу их жизненных установок и других индивидуальных особенностей, вне зависимости от места их работы и стиля руководства. Необходимо четко устанавливать роль организационных факторов в каждом конкретном случае проявления деструктивности сотрудников. Если факт классифицирован как деструктивно-оппозиционное поведение, которое по характеру является реакцией, необходимо выявить факторы, спровоцировавшие данную реакцию, и по возможности устранить их.

Таким образом, оппозиция – закономерное явление организационной жизни, учет его существования, действия профилактического характера, «совладающее» поведение менеджмента могут позволить управлять данным явлением. В зарубежной психологии по-

зопасность России: основы теории и методологии исследования : учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – М. : Изд-во РАГС, 2009.

⁴ Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М. : МЦФЭР, 2003. С. 93–104; Ивашковская И. В., Константинов Г. Н., Филонович С. Р. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 4. – Т. 2. – С. 19–34.

⁵ Горностаев С. А. Оппозиция – сама по себе не добро, и не зло для организации // Управление персоналом. – 2006. – № 22.

следних лет проблеме преодоления, совладания – «coping behavior»⁶ посвящено значительное количество работ. Coping есть индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией в соответствии с ее собственной логикой, значимостью в жизни субъекта и его психологическими возможностями. Психологическое предназначение coping состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать субъекта к требованиям ситуации. Поэтому главная задача coping – обеспечение и поддержание благополучия субъекта, физического и психического здоровья и удовлетворенности социальными отношениями⁷.

В связи с этим мы полагаем, что с точки зрения организационно-деятельностных детерминант корпоративной безопасности организации необходимо действовать в следующих направлениях:

- укрепление социально-культурных, ценностных, организационных, иных оснований корпоративной безопасности организации;
- предотвращение кризисов, конфликтов, напряженных ситуаций, профессионального выгорания у сотрудников, коллектива, организации в целом;
- превентивная забота о социально-психологическом климате коллектива, деловой культуре, лояльности, личностно-профессиональном росте, приверженности, преданности интересам организации в трудовом коллективе;
- мониторинг динамического процесса по трансформации и ликвидации угроз корпоративной безопасности организации и его движущие силы;
- наращивание банка инструментов овладения сложными ситуациями, тающими внутренними или внешними, открытыми или латентными угрозы и тренировка умений эффективно их использовать по мере идентификации даже слабых сигналов угроз (антикризисное управление).

Для решения данных задач целесообразно рассмотреть подсистемы преодоления угроз корпоративной безопасности организации. Выделим три ведущие формы: базовая, особенная и общая.

Эти уровни выделены нами в соответствии с пониманием трех сфер корпоративной безопасности, где реализуется личностно-профессиональный рост и интересы субъекта: личностная безопасность в личностно-профессиональном пространстве; безопасность социальных групп в профессиональных сообществах, объединениях; социальная безопасность в социальных системах более обобщенного уровня.

Базовый уровень угроз корпоративной безопасности организации представляет собой совокупность факторов в области психологии человека как носителя и одновременно и потребителя корпоративной безопасности организации. Очевидно, что базовый уровень угроз корпоративной безопасности связан с человеческим фактором в организации, формируется как системное новообразование ранних стадий жизненного цикла организации и в дальнейшем, при продуктивном развитии организации и становлении механизмов преодоления этих угроз, будучи управляемым, становится характеристикой зрелой организации. В дальнейшем, встраиваясь в контекст организационного развития, угрозы корпоративной безопасности трансформируются в особую и специальную безопасность, базируясь на возможности преодолевать угрозы уже другого уровня, реализуя имеющиеся у организации как внутренний потенциал и резервы, так и успешно используя внешние ресурсы (условия деятельности, социальное окружение, социально-ролевые идентификации и т. д.); дальнейшее погружение в данный вопрос не является предметом нашего рассмотрения.

Уровень особенных угроз корпоративной безопасности организации детерминируется пониманием безопасности социально-профессиональных групп как такого состояния интегративного субъекта профессионального взаимодействия, при котором деятельность этого субъекта продуктивна. Этот уровень формируется постепенно и включает понимание: сильных и слабых организационных сторон в рамках внешней и внутренней среды; средств профессиональной самореализации персонала, аудит и мониторинг угроз. Так как

⁶ Понятие «coping» происходит от английского «cope» (преодолевать); в германоязычной психологии в этом же смысле используются как синонимы понятия «Bewältigung» (преодоление) и «Belastungsverarbeitung» (переработка нагрузок).

⁷ Нартова-Бочавер С. К. «COPING BEHAVIOR» в системе понятий психологии личности. – URL: http://www.ido.rudn.ru/psychology/psychology_of_person

корпоративная безопасность является одновременно и результатом, и средством достижения организационной стабильности. Овладение организацией инструментами достижения организационной стабильности происходит одновременно с мониторингом базовых угроз и развитием корпоративной безопасности. Вектор развития корпоративной безопасности при этом состоит в понимании того, что базовый уровень угроз должен быть минимизирован в соответствии с требованиями социальной системы, в которую включена организация и профессиональной среды, в которой протекает деятельность организации и сотрудников. Поэтому процесс продуктивного преодоления угроз корпоративной безопасности зависит не только от внутренних, но и от внешних факторов: особенностей профессиональной и управленческой адаптации; характера профессиональных коммуникаций; способов принятия управленческого решения; алгоритмов карьерного роста; меры экстремальности и неопределенности в профессиональной деятельности.

Этот уровень угроз корпоративной безопасности формирует интегральные новообразования, позволяющие корпоративной безопасности выходить за собственные рамки и создавать новые продукты деятельности. Это этап творческой профессиональной самореализации, когда человек/профессиональное сообщество/организация становятся подлинным субъектом себя и своей профессиональной деятельности. Специальные угрозы, имплицитно включая в своем основании базовые и особенные угрозы и компетенции по их преодолению, поднимает организацию на уровень не просто субъекта своей собственной активности, но и на уровень творца. В данном случае они актуализируют в субъекте профессионального труда системные компетенции, которые проявляются не только в постановке такого вида акмеологических задач, но и в нахождении оптимальных способов их решения. Результатом деятельности по преодолению специальных угроз является подлинная самоактуализация субъекта.

Таким образом, предлагаемый подход к пониманию угроз корпоративной безопасности отражает системный характер развития умения организации преодолевать эти угрозы и формирование системной компетентности: она дифференцирует и объединяет этапы становления компетентности, ее формы и проявления, процессы и технологии достижения. Очевидно, что продуктивное развитие компетентности преодоления угроз корпоративной безопасности включено в процесс становления субъекта профессиональной деятельности, а этапы и формы компетентности по преодолению угроз соответствуют этапам развития субъекта.

С точки зрения развития организации как группового субъекта интересны данные организационной психологии о том, что организации проходят некий временной цикл, в котором можно выделить четыре различных типа ценностных установок, детерминирующих корпоративную безопасность⁸.

1. Установка, характерная для цикла развития организации «тусовка», ставит во главу ценности межличностного общения, создания внутрифирменной целостности на базе личных контактов, приверженности общим принципам коммуникации и подобным человеческим особенностям. В данной фазе персонал увлечен идеей, максимально «включен» в профессиональный процесс; угрозы корпоративной безопасности носят внешний характер.

2. Установка, характерная для цикла развития организации под названием «механизация», связана с пониманием ценности упорядочивания, определенности деятельности, внутренней организации. Именно на данном цикле развития организация впервые сталкивается с необходимостью замены сотрудников, которые хорошо вписываются в личностную, неформальную структуру, но не могут быть эффективными специалистами, в связи с этим активизируются внутренние угрозы демотивации, нелояльности персонала; с другой стороны, формализация снижает внешние риски.

3. Установка, проявляющаяся в период цикла развития «внутреннее предпринимательство», провозглашает необходимость максимального участия каждого из сотрудников в «предпринимательском процессе». Такое представление о ценностях говорит о том,

⁸ Филонович С. Р., Кушелевич Е. И. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность // Социологические исследования. – 1996. – № 10. – С. 63–71; Глазл Ф., Ливерхуд Б. Динамичное развитие предприятия. Как предприятия пионеры и бюрократия могут стать эффективными : пер. с немец. – Калуга : Духовное познание, 2000. – 264 с.

что любой сотрудник организации должен подходить к реализации своей деятельности как предприниматель, который представляет товар на рынке. А поэтому любой сотрудник должен хорошо знать своего клиента, его потребности и работать так, чтобы его продукт находил сбыт. Это фаза развития ценностного управления, при которой внутренние угрозы организации снимаются, так как сотрудники становятся со-участниками управления организацией.

4. Установка, характерная для этапа «управление качеством», связана с ориентацией всех на качество. В рамках данного цикла каждый сотрудник организации должен озаботиться проблемой качества (соответствия представлениям заказчика о желаемом) итогового продукта, а для этого каждый из промежуточных продуктов (полуфабрикатов) должен быть максимально качественным. Угрозами в этой фазе цикла можно признать частично внутренние, частично внешние; так, переориентация на внешнего клиента с внутреннего (персонала) спровоцирует волну непонимания и сопротивления, что чревато для корпоративной безопасности.

Таким образом, взгляд на организацию сквозь призму аксиологических циклов развития позволяет увидеть организационно-деятельностные детерминанты корпоративной безопасности в разрезе динамики становления, оценить специфику угроз конкретной стадии, фазы цикла, понимать вероятность актуализации той или иной угрозы, более точно идентифицировать ценностные установки и ориентации, конкретизировать задачи, стоящие перед системой обеспечения корпоративной безопасности организации.

Любая организация проходит определенные стадии жизненного цикла, которые отличаются друг от друга не только продолжительностью, но и угрозами, внутренне присущими каждой стадии. Концепция жизненного цикла предприятия показывает направления эффективности его функционирования, увязывает ключевые факторы внешней и внутренней среды, в том числе и наиболее характерные симптомы кризиса в организации⁹. Для сохранения устойчивости организация как открытая система должна быстро реагировать на изменения внешней среды, для чего необходим гибкий инновационный менеджмент, умение руководства и персонала оперативно и творчески решать новые задачи в ситуации неопределенности.

Поэтому мы можем признать механизм инновационных изменений как тот, который создает содержательную основу и детерминирует преодоление угроз корпоративной безопасности. Устойчивость, надежность и стабильность организационной системы достигается за счет приобретения гибкости, мобильности и маневренности. Можно предположить, что для организации как коллективного субъекта будет свойственна определенная зональность в пространстве ее жизнедеятельности (аналогично индивидуальному субъекту). Зона комфорта – область организационного пространства, дающая ощущение комфорта и безопасности. Как правило, зона комфорта определяется привычными шаблонами организационного поведения, регламентами, правилами, стереотипами. Это устоявшийся мир, где все знакомо, стабильно и предсказуемо.

Любое научение и обучение связано с выходом за границы зоны комфорта. За пределами зоны комфорта находится зона риска. В этой зоне возникает состояние дискомфорта; профессионалы констатируют, что выход в зону риска вызывает сопротивление, напряженность, конфликты и бунты у персонала¹⁰. Однако разумный выход в зону риска, и расширение зоны комфорта за счет овладения новыми компетенциями – необходимое условие развития субъекта профессиональной организационной деятельности. Потому можно предположить, что умение действовать в зоне риска, обнаруживая и апробируя эффективные и адекватные способы действий – организационный, управленческий механизм, необходимый для реагирования в ситуации актуализации угрозы корпоративной безопасности. Здесь выпукло проявляется действие потенциала корпоративной безопасности как проявленной способности противостоять деструктивным силам без нарушения продуктивности организации.

Если менеджмент организации надолго задерживается в зоне комфорта и не предпринимает никаких усилий, чтобы выходить из этой зоны и расширять ее границы,

⁹ Лавизина О. В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 5.

¹⁰ Панова Т. В. Как преодолеть сопротивление персонала // Генеральный Директор. – 2007. – № 4.

то его развитие прекращается, постепенно переходя в фазы деградации¹¹. Развивающаяся организация, для которой развитие – норма организационной жизни, легко осваивает новые деятельности и выходит за границы зоны комфорта, наращивая потенциал корпоративной безопасности организации.

Таким образом, организационно-деятельностные компоненты корпоративной безопасности определяют возможности и ограничения деятельности менеджмента по управлению реальными и потенциальными угрозами безопасности организации и могут быть использованы для повышения готовности к компетентно выстроенной профессиональной деятельности профилактики угроз корпоративной безопасности организации.

¹¹ Адизес И. К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. – СПб. : Питер, 2008. – 224 с.