Методологічні засади формування концепції економічної безпеки підприємства

1. Теоретичні положення концепції економічної безпеки підприємства

Специфіка ринкових відношень в умовах сучасного ринку і прогресуючої світової економічної та фінансової кризи висуває велику множину небезпек для будь-якого СГПД, функціонування якого здійснюється в умовах підвищеного ризику. У зв’язку з цим керівництву СГПД ПД потрібно заздалегідь передбачити заходи щодо забезпечення ЕБ ПД, які б дозволили попередити або мінімізувати негативний вплив виникаючих загроз ЕБП.

Основи законодавчої бази щодо концепції побудови СЕБ ПД визначені у Концепції (основи державної політики) національної безпеки [187], відповідно до якої описані, наприклад, загрози ЕБ:"... засади в економічній сфері мають комплексний характер і мають наступні формулювання: неефективність системи державного регулювання економічних відносин; наявність структурних диспропорцій, монополізму виробників, перешкод установленню ринкових відносин; невирішеність проблеми ресурсної, фінансової та технологічної залежності національної економіки від інших країн; економічна ізоляція України від світової економічної системи; не- контрольований відтік за межі України інтелектуальних, матеріальних і фінансових ресурсів; криміналізація суспільства, діяльність тіньових структур". Крім того, також визначені "основні напрями державної політики Національної безпеки України в економічній сфері: недопущення незаконного використання бюджетних коштів і державних ресурсів, їх перетікання в тіньову економіку; контроль за експортно-імпортною діяльністю, спрямованою на підтримку важливих для України пріоритетів та захист вітчизняного виробника; боротьба з протиправною економічною діяльністю, протидія неконтрольованому відтоку національних матеріальних, фінансових, інтелектуальних, інформаційних та інших ресурсів" [187].

Однак у вищенаведеному документі економічні загрози сформульовані у принциповому вигляді, тому в даній роботі зроблена спроба конкретизувати їх і додати їм деякий формальний опис стосовно сучасних умов ринку.

Забезпечення ЕБП - це завдання, не властиве основному бізнесу, воно може самостійно вирішуватися лише СГПД, що мають достатні ресурси для створення власної служби з однойменною назвою. Єдине ефективне рішення проблеми для СГПД, бізнес яких нездійсненний без інформаційних технологій, ЕБ полягає в передачі значної частини невластивих технологічних функцій на аутсорсинг у спеціалізовані організації із кваліфікованим штатом.

Тоді можливо виділити основні функціональні складові ЕБП, що використовуються як базові при побудові СЕБП, перелік яких наведений у табл. 2.1

Таблиця 2.1

Основні функціональні складові ЕБП

|  |  |
| --- | --- |
|  | Майно СГПД |
|  | => Фінансові ресурси СГПД |
| ЕБП | => Кадрові ресурси СГПД |
| => Технології, інновації та інформаційне середовище |
|  | => Організаційно-штатна структура СГПД |
|  | Виробництво на СГПД |

Структура функціональних складових (табл. 2.1) забезпечує реалізацію концепції побудови СЕБП.

Схоронність майна СГПД та інших матеріальних цінностей забезпечується комплексом заходів, у який необхідно включити заходи щодо забезпечення правил експлуатації, охорони, матеріальної відповідальності персоналу, обліку, амортизації. На СГПД до категорії майна і матеріальних цінностей відносяться: будинки та споруди, транспортні засоби й механізми, торгівельне устаткування, складські запаси, засоби зв'язку, комп'ютери й устаткування структурованих кабельних систем.

Фінансові ресурси СГПД займають провідне місце у процесі відтворення й формування власних фінансових (грошових) засобів. Для забезпечення ЕБ фінансові ресурси СГПД повинні сприяти балансу між рухом матеріальних і фінансових ресурсів на всіх стадіях кругообігу капіталу у процесі відтворення. Фінансовий менеджмент СГПД повинен будуватися на принципах фінансової незалежності й самофінансування. Завдання керівництва СГПД полягає в регулярному аналізі та побудові оптимальної структури капіталу для забезпечення фінансової стабільності, платоспроможності і фінансової незалежності СГПД ПД.

Одним із основних факторів ЕБ є кадрові ресурси СГПД. Професійна команда менеджерів здатна реорганізувати збитковий СГПД і вивести його в лідери і, навпаки, безграмотне керування, халатне виконання обов'язків, відсутність трудової дисципліни можуть призвести прибутковий СГПД ПД до банкрутства. Основним напрямком кадрової політики СГПД повинно бути визначення потреб у робочій силі як за кількістю, так і за якістю, а також форм її залучення й використання. Це стосується як підвищення кваліфікації, постійного розвитку персоналу, так і створення умов для повного прояву стимулів до високопродуктивної праці з боку

кожного працівника, виключення передумов до появи ненадійних співробітників. Ненадійність - це деякий динамічний процес, який змінюється в часі під впливом зовнішніх і внутрішніх причин та індивіда, що відображає готовність почати дії, які в його соціально-культурному середовищі більш високого рівня можуть бути розцінені, як порушення існуючих норм і традицій, також і сама поведінка, яка порушує ці норми. Ненадійний персонал, у першу чергу, небезпечний схильністю до розголошення службової інформації та комерційної таємниці.

Забезпечення ЕБ припускає, з одного боку, видобуток (одержання) інформації, що цікавить, будь-яким шляхом, з іншого - ретельний, цілеспрямований і постійний захист власної інформації. На сьогоднішній момент найважливішими засобами накопичування, зберігання, обробки передачі інформації є корпоративні струкгуровані кабельні системи та комп'ютерні мережі, що, як правило, мають шлюзові канали в мережу Інтернет. Складність створення системи захисту інформації визначається тим, що дані можуть бути викрадені з комп'ютера й одночасно залишатися на місці; цінність інформації полягає у володінні нею, а не у знищенні або зміні даних, хоча в певних випадках зловмисники можуть переслідувати саме таку мету.

Протягом останніх 50-ти років основними конкурентними перевагами були: рівень освоєння виробничих потужностей; інноваційна політика СГПД; своєчасне відновлення основних виробничих фондів; технічний рівень виробництва у всіх галузях виробничо-господарської діяльності СГПД, володіння новими сучасними технологіями та інноваційні перетворення. Ключем для створення конкурентної переваги було збільшення корисності товару для споживачів при збереженні колишньої вартості вхідних матеріалів. Конкурентна перевага базувалася на винахідливості. Але із часом продукти імітувалися, а патенти або минали, або викуповуватися. Коли всі ці інновації ставали надбанням усіх і кожного, конкурентна перевага більше не могла базуватися на вже підірваній технічній монополії.

2. Принципи побудови концепції економічної безпеки підприємства

Наукова й методична розробка концепції ЕБ ПД окремих СГПД (підприємств, фірм) різних форм власності сьогодні в умовах світової фінансової та економічної кризи перебуває в початковій стадії. Розробки, що існують на сьогодні, спрямовані, в першу чергу, на вирішення завдань попередження й захисту ресурсів від несанкціонованого доступу до них, головним чином, кримінальних структур як зовнішнього для СГПД, так і внутрішнього характеру. Пропонуються різні (іноді досить ефективні) системи захисту від такого доступу. Однак такому основному питанню, як стратегічне поводження менеджменту різних рівнів управлінської ієрархії СГПД у процесі вибору і здійснення ним своєї місії, приділяється недостатньо уваги. Тому пропонуються деякі принципові аспекти цієї складної, багатофакторної проблеми, яка вирішується в контексті розробки концепції ЕБ ПД. Принципові аспекти концепції ЕБ (КЕБ) зведені у систему принципів побудови КЕБ ПД, які наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Система принципів побудови КЕБ ПД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Таксономічний****рівень** | **Назва****принципу** | **Опис принципу** |
| 1 | 2 | 3 |
| На мікрорівні | Стратегічноїмети | Функціонування та розвиток СГПД ПД, а також усі його складові частини повинні спрямовуватися на досягнення загальної стратегічної мети діяльності СГПД з урахуванням динамічного моніторингу змін, удосконалень, інноваційних пропозицій та ін. |
| ієрархії | Використання у процесі управління СГПД ПД ієрархічних зв'язків, модулів, цілей діяльності, починаючи з вищих рівнів керівництва, з урахуванням динаміки та своєчасних змін у кадровій безпеці |
| Законності | Функціонування та розвиток СГПД ПД здійснюється з урахуванням усіх існуючих нормативно-правових актів, а також розроблених самостійно власних інструкцій та положень |
| Декомпозиції суб'єктів та об'єктів | У процесі функціонування СГПД ПД належним чин эм виділяються (на основі декомпозиції) з повним їх описом усі суб'єкти та об'єкти, що беруть участь у розвитку СГПД ПД. Крім того, всі суб'єкти та об'єкти категоруються в рамках СЕБП |

Закінчення табл. 2.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| На мікрорівні | Вартісної оцінки об'єктів | Усі виділені раніше об'єкти повинні мати вартісну оцінку під час використання у СЕБП |
| Взаємозв'язано- сті та взаємодії | Усі виділені раніше об'єкти і суб'єкти в рамках прийнятої СЕБ функціонують як одне ціле, одна команда, виконуючи всі належні функціональні обов'язки та вирішуючи складні завдання, що виникають. Це забезпечує комплексний підхід щодо стратегічного розвитку СГПД |
| Замкнутості | Усі виділені раніше об'єкти функціонують у рамках замкнутого життєвого циклу розвитку та становлення СГПД ПД |
| Базовості(системності) | Функціональний розвиток СГПД ПД при впровадженні КЕБ базується на якісно збудованій СЕБ, яка охоплює всі виділені раніше об'єкти та суб'єкти |
| Динаміки | Ефективність упровадження КЕБ на СГПД оцінюється на основі рівня ефективності функціонування СЕБ, що враховується та обчислюється в динаміці |
| Реальності | Рівень ефективності функціонування СЕБ при впровадженні КЕБ на СГПД ПД обчислюється на основі комплексу реальних показників діяльності СГПД |

Крім того, до запропонованих принципів КЕБ також можна додати відомі загальнофілософські принципи [18; 23; 107; 132]:

матеріалізму й суперечності, які передбачають необхідність визначення причин виникнення і розвитку виробничих відносин, виділення У способі виробництва його первісних рушійних сил - продуктивних сил;

відображення - походить безпосередньо з ленінської теорії відображення, у найбільш жорсткій формі стверджує, ніби психічне не є саме по собі об'єктивним буттям, а просто відображає у свідомості буття зовнішнього світу. Згідно з цим принципом усі психічні функції за своєю природою є відображувальними; психічне відображення має сигнальний характер (повідомляє суб'єкта про значущі для нього об'єкти за допомогою нейтральних подразників). Жодної внутрішньої (сутнісної) єдності в такій

відображувальній системі не передбачено; послідовне застосування цього принципу веде до функціоналізму - напряму, котрий розглядає психі- ку-свідомість як засіб адаптації організму до умов середовища, що змінюються. Цей принцип також можна розглянути на різних рівнях суб'єкта. На рівні організму психічне відображення забезпечує життєдіяльність суб'єкта, на рівні індивіда - привласнення соціального досвіду, на рівні особистості - творчість соціально значущих продуктів;

детермінізму, який був запропонований С. Л. Рубін штейном у формулюванні «зовнішнє через внутрішнє» (тобто зовнішні причини впливають на людину, лише заломлюючись крізь внутрішні умови); О. М. Леонтьев переформулював його як «внутрішнє через зовнішнє» (тобто внутрішнє - суб'єкт - діє крізь зовнішнє й тим себе змінює); О. М. Ткаченко прийняв обидва формулювання як такі, що складають діалектичну єдність. У формулюванні С. Л. Рубіншгейна головне те, що за внутрішнім як суб'єктом визнається влада самодетермінації (внутрішньої причинної обумовленості психічних явищ), внутрішнє корегує зовнішні впливи, а значить, воно не повністю залежить від зовнішнього, воно має власну сутність, розвивається за власною логікою. Самий принцип був необхідним, щоб вказати на інший тип детермінації у гуманітарному знанні порівняно зі знанням природничо-науковим, де детермінізм є прямим. У формулюванні О. М. Леонтьева важливим виявляється вже не те, що внутрішнє (суб'єкт) діє, а те, що діє через зовнішнє; тут підкреслено, що діяльність слугує засвоєнню індивідом соціально вироблених засобів діяльності, соціалізації особистості. О. М. Ткаченко також не акцентує уваги на моменті самодетермінації суб'єкта (як чисто психічної детермінації); у нього діє біопсихічна детермінація (на рівні організму, якому притаманний реактивний характер організації поведінки), соціопсихічна (на рівні індивіда - суб'єкта суспільних відношень - у процесі засвоєння готового соціального досвіду) та окремий підрівень соціопсихічної (на рівні особистості, котра досягла спроможності до творчості нового соціального досвіду).

Також у рамках КЕБ можливе використання загальносистемних принципів [18; 23; 107; 132];

об’єктивності - передбачає об'єктивність під час здійснення керування СГГІД ПД, вивчення об'єктивних закономірностей розвитку явищ управління, вимагає, щоб методи дослідження і позиція особи, що приймає рішення (ОПР) не впливали на одержані результати. Це означає, що

ОПР не має права нічого додавати від себе ні на етапі спостереження за явищем, ні у процесі формулювання висновків. Умовами об'єктивності є точність, обґрунтованість, надійність, достовірність, наукова аргументо- ваність. Точність залежить від чутливості використовуваних методик до вимірювання досліджуваного явища; обґрунтованість (валідність) визначається придатністю методу досліджувати саме ті якості об'єкта, які вивчаються. Доказом надійності (вірогідності) інформації є стабільність результатів під час повторних спостережень не лише цим дослідником, а й іншими при використанні різних методів. Під час дослідження психічних особливостей ОПР принцип об'єктивності передбачає вивчення ОПР у процесі діяльності. Достовірність і правильність вивчення психіки ОПР у СЕБ підтверджуються також практикою. Це ще раз підкреслює єдність теорії та практики в управлінні, що не заперечує ймовірності випередження теорією практики і навпаки. Теорія збагачує форми й методи ефективної управлінської діяльності, є усвідомленим її результатом. Згідно з принципом об'єктивності суб'єкти управління повинні використовувати знання об'єктивних законів з метою досягнення практичних результатів. Принцип об'єктивності у психології управління спрямований проти суб'єктивізму, авторитаризму, лібералізму, необдуманих дій, поспішних рішень і передбачає наявність у ОПР або колективних суб’єктів управління знань про загальні закономірності соціального розвитку, результати теоретико-прикладних досліджень, закономірності та психологічні особливості управлінської діяльності;

комплексності - вперше до цього принципу звернувся Б, Ананьев. Розробка принципу комплексності, або комплексного підходу, насамперед, пов’язана з появою дослідницьких областей СГПД ПД. Цей принцип відповідає цілісності у підході до ОПР та інтеграції знань про неї. Комплексний підхід має своєю основною функцією інтеграцію різних якостей, властивостей ОПР. Комплексний підхід вимагає врахування всіх ланок та всіх сторін діяльності, а також всебічного вивчення причинних залежностей в економіці СГПД ПД;

дієвості - вимагає необхідності активного впливу аналізу ПД на досягнення поставлених цілей, своєчасного виявлення недоліків, прора- хунків, недоглядів у роботі, вивчення шляхів підвищення ефективності функціонування СГПД. Цей принцип також обумовлює необхідність практичного використання матеріалів аналізу для керування СГПД ПД, роз-

робки конкретних заходів, обґрунтування, коректування й уточнення поточних і перспективних планів;

досяжності - означає вимогу наявності каналів комунікації СГПД ГІД з потенційними споживачами. Такими каналами комунікації можуть бути газети, журнали, радіо, телебачення, засоби зовнішньої реклами та ін. Досяжність споживачів необхідна для організації акцій просування та інформування потенційних покупців про конкретний продукт ПД (його характеристики, вартість, основні переваги, можливі розпродажі та ін.).

Принципи, визначені в табл. 2.2, можуть бути використані також і для мезорівня, але з деякими змінами стосовно масштабності СГПД ПД. Принципи побудови КЕБ ПД на макрорівні були визначені в роботі [145].

Визначимо базові положення принципів побудови КЕБ ПД, які наведені в табл. 2.2. Отримані положення зведемо у табличну форму, яка подана в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Базові положення принципів побудови КЕБ ПД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Принцип | Положення, які забезпечують його реалізацію |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Законності | Основні положення сформульовані в роботах [52; 67; 180; 69; 90; 95; 124]. Крім того, в обов'язковому плані повинні виконуватися вимоги наступних законодавчих актів [1; 3; 4]. Вимога дотримуватись юридичних норм стосується всіх, хто перебуває в межах дії права. Жоден співробітник не може ухилятися від виконання встановлених на СГПД ПД нормативно-правових актів точно так, як і СГПД ПД не повинен ухилятися від забезпечення та захисту законних прав співробітників. Пріоритетним суб’єктом правового регулювання є співробітник. СГПД ПД повинна створювати найбільш сприятливий режим для задоволення різнобічних інтересів своїх співробітників. Також на СГПД ПД мають бути розроблені, впроваджені та доведені під особистий підпис співробітника внутрішні інструкції та правила, що відображають положення КЕБП |
| 2 | Стратегічноїмети | ПДОсновні положення сформульовані в роботах [124- 127]. Крім того, результатом використання цього принципу повинна стати розроблена стратегія діяльності та розвитку СГПД ПД у контексті впровадження СЕБ. На жаль, |

Продовження табл. 2.3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | Стратегічноїмети | в Україні в умовах сучасного розвитку, а також з урахуванням наслідків світової економічної та фінансової кризи вітчизняними СГПД формування (розробка) стратегії діяльності й розвитку СГПД практично не здійснюється: обмежені фінансові можливості переважної більшості українських СГПД і відсутність фахівців необхідного рівня обумовлюють обмеженість такого виду управлінської діяльності на СГПД, а також їх економічного консультування щодо питань вироблення своєї стратегії розвитку. Існує декілька аспектів: пізнавальний, який відповідає прогнозу майбутнього, і конструктивний - можливим способам переходу до бажаного майбутнього чи плану дій. У тих випадках, коли мета відносно проста, усвідомлення мети включає і спосіб її досягнення, а у випадку складної мети план набуває самостійного значення як елемент постановки мети. План установлює послідовність етапів досяг-нення мети, визначає засоби та методи, строки дій |
| 3 | Ієрархії | Основні положення сформульовані в роботах [14; 47; 54; 61; 67; 68]. Крім того, в більшості випадків у СЕБП доцільно реалізувати ієрархічну побудову та(або) впорядкування її складових (ОПР, співробітників) за важливістю. Принцип ієрархії акцентує увагу на корисності відшукання або створення в СЕБП ієрархічного характеру зв’язків між її елементами (ОПР, співробітників), цілями, модулями (відділами, підрозділами, філіями). Ієрархічні системи, зазвичай, створюються та досліджуються "згори", починаючи з аналізу співробітників вищих рівнів ієрархії. У випадку відсутності ієрархії ОПР повинна вирішити, в якому порядку буде розглядати складові СЕБ та напрямок конкретизації своїх уявлень. Також цей принцип забезпечить виявлення та усунення співробітників, діяльність яких створює загрози ЕБ [50; 61; 68]. Система прийняття рішень (СПР) ОПР завжди багаторівнева, кількість рівнів ієрархії визначає ОПР, причому сама ієрархія може динамічно змінюватися у часі залежно від об’єктивних та суб'єктивних обставин чи(або) внутрішніх або зовнішніх факторів. Як правило, |