

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ КАК ФАКТОР СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Введение.** С развитием в Украине рыночных отношений проблема экономической безопасности хозяйствующих субъектов, т.е. минимизации рисков и отражения угроз, выходит на первый план. Основания следующие: неразвитость рынка страховых услуг; отсутствие должного нормативного обеспечения по защите интеллектуальной собственности; размытые ценностные ориентиры населения и низкий уровень предпринимательской культуры у бизнесменов создают благодатную почву для противоправных действий. **Цель.** Настоящая статья является попыткой автора рассмотреть вопросы, связанные с личностными характеристиками руководителя службы безопасности организации, как одного из ключевых факторов системы экономической безопасности организации. **Результаты.** В статье рассмотрена проблема обеспечения экономической безопасности организации на современном этапе, проанализированы существующие теории экономической безопасности, обозначены дискуссионные вопросы в научных исследованиях. Рассмотрены личные характеристики руководителя службы безопасности организации как ключевого фактора системы экономической безопасности организации, его способности и их соотношение. Обосновано значение личности руководителя службы безопасности в обеспечении экономической безопасности организации. **Выводы.** Предложен новый подход к оценке руководителя службы безопасности как составляющей системы экономической безопасности организации.

**Ключевые слова:** личность, руководитель, организация, фактор, служба безопасности, система экономической безопасности.

**В.В. Адоніна**

## **ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КЕРІВНИКА СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ ЯК ЧИННИК СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

**Вступ.** З розвитком в Україні ринкових відносин проблема економічної безпеки господарюючих суб'єктів, тобто мінімізації ризиків та відображення загроз, виходить на перший план. Підстави наступні: нерозвиненість ринку страхових послуг; відсутність належного нормативного забезпечення щодо захисту інтелектуальної власності; розмиті ціннісні орієнтири населення і низький рівень підприємницької культури у бізнесменів створюють благодатний ґрунт для протиправних дій. **Мета.** Ця стаття є спробою автора розглянути питання, пов'язані з особистісними характеристиками керівника служби безпеки організації, як одного з ключових чинників системи економічної безпеки організації. **Результати.** У статті розглянуто проблему забезпечення економічної безпеки організації на сучасному етапі, проаналізовано існуючі теорії економічної безпеки, позначені дискусійні питання в наукових дослідженнях. Розглянуто особисті характеристики керівника служби безпеки організації як ключевого фактора системи економічної безпеки організації, його здатності і їх співвідношення. Обґрунтовано значення особистості керівника служби безпеки в забезпеченні економічної безпеки організації. **Висновки.** Запропоновано новий підхід до оцінки керівника служби безпеки як складової системи економічної безпеки організації.

**Ключові слова:** особистість, керівник, організація, чинник, служба безпеки, система економічної безпеки.

**V.V. Adonina**

## **PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE HEAD OF SECURITY AS A FACTOR OF ECONOMIC SECURITY SYSTEMS**

**Introduction.** With the development of market relations in Ukraine the problem of economic security of economic entities, i.e. minimization of risks and meeting threats, comes to the fore. The basis for this is the following: underdeveloped insurance market, lack of adequate regulatory support for the protection of intellectual property, ambiguous value systems of the population and a low level of entrepreneurial culture

---

\* Адоніна В.В. – старший викладач кафедри менеджменту та економічної безпеки Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна.

Adonina V.V. – Senior Lecturer of Management and Economic Security Department, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Luhansk, Ukraine.

among businessmen create fertile grounds for illegal activities. **Purpose.** In this article the author attempts to address the issues related to the personal characteristics of the head of security organization as one of the key factors of economic security of organization. **Results.** The problem of organization of economic security at the present stage has been dealt with in the article; existing theories of economic safety have been analyzed; problematic questions in scientific research have been specified. Personal characteristics of the head of security service of the organization as a key factor for the system of economic security of the organization, his abilities and their interrelation have been dwelt on. The importance of personality of the head of security service in ensuring economic safety of the organization has been demonstrated. **Conclusion.** A new approach to the assessment of the head of security services as part of the system of economic security of the organization has been offered.

**Key words:** personality, manager, organization, factor, security service, system of economic security.

**Постановка проблемы:** С развитием в Украине рыночных отношений проблема экономической безопасности хозяйствующих субъектов, т.е. минимизации рисков и отражения угроз, выходит на первый план. Основания следующие:

неразвитость рынка страховых услуг не позволяет передать ответственность за оговоренные действия специально подготовленным третьим лицам, побуждая организации непрофессионально работать в условиях риска;

отсутствие должного нормативного обеспечения по защите интеллектуальной собственности вынуждает организации отвлекать на защиту конфиденциальной информации значительные средства, нести существенные потери в связи с утечкой информации;

размытые ценностные ориентиры населения и низкий уровень предпринимательской культуры у бизнесменов создают благодатную почву для противоправных действий сторон.

Проблема обеспечения экономической безопасности требует решения в каждой организации следующих основных задач:

обеспечение процесса становления и развития;

обеспечение финансовой независимости и платежеспособности;

обеспечение социальной стабильности;

создание эффективной системы защиты от произвола и коррумпированности чиновников, влияния криминальных структур [1, с. 12].

Современная безопасность организации – многоуровневый, непрерывный бизнес-процесс, система управления которым предполагает анализ широкого спектра корпоративных рисков и угроз, разработку предложений для принятия управленческих решений по минимизации утрат в результате деятельности. Результативность работы системы безопасности зависит от целого ряда факторов, но фигура руководителя, несомненно, является в этой модели ключевой. Чтобы уметь анализировать, прогнозировать, моделировать обстановку, принимать верные решения по всем направлениям, в идеале человек на этой должности обязан обладать глубокими и всесторонними экономическими и правовыми познаниями, иметь опыт в области защиты бизнеса, обширные рабочие контакты с государственными органами, разбираться в современных информационных технологиях, бизнес-процессах и управлении сложными системами.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В экономической литературе много внимания уделяется рассмотрению тех или иных аспектов проблемы экономической безопасности предприятия. Среди последних исследований стоит отметить работу авторов: А. В. Козаченко, В. П. Пономарева, А. Н. Ляшенко, В. В. Шлыкова, Н. Й. Реверчук, О. В. Арефьевой, Т. С. Клебановой. Большинство ученых в своих работах занимались анализом негативных факторов, которые отражаются на экономической безопасности, или прогнозированием изменений внутренней и внешней среды предприятий под воздействием этих факторов. К наиболее весомым научным результатам можно отнести такие: разработки понятийного аппарата теории экономической безопасности, определение основных

составляющих экономической безопасности, классификация угроз, формирование механизмов обеспечения экономической безопасности, предложения относительно критериев оценки состояния экономической безопасности предприятия и другие.

К дискуссионным вопросам могут быть отнесены следующие: практически отсутствует единый подход к пониманию самой категории «экономическая безопасность предприятия»; не завершена разработка научно обоснованной классификации угроз экономической безопасности на микроэкономическом уровне; лишь частично сформулированы принципы управления состоянием экономической безопасности организаций; окончательно не отработан механизм управления состоянием экономической безопасности организации [4, с. 247].

Публикации по теме статьи в таком представлении на настоящий момент отсутствуют. Данная статья является авторской разработкой.

**Цель статьи.** Настоящая статья является попыткой автора рассмотреть вопросы, связанные с личностными характеристиками руководителя службы безопасности организации, как одного из ключевых факторов системы экономической безопасности организации.

**Изложение основного материала исследования.** Выявление людей с природными и/или сформировавшимися лидерскими качествами и их привлечение для занятия руководящих позиций чрезвычайно актуально. Это направление деятельности может исходить как из тезиса «лидерами рождаются», так и из признания возможности целенаправленного формирования лидеров. В первом случае речь идет об обнаружении лидерских способностей и их использовании в организационных целях, во втором - о привлечении в организацию уже подготовленных и проявивших себя лидеров.

При управлении службой безопасности организации руководитель должен постоянно получать результаты, иметь личный план работы, четко планировать деятельность подчиненных, делегировать им необходимые права и ответственность, обеспечивать четкую оценку деятельности подчиненных, обеспечить деятельность подразделения, гордиться собою и подчиненными, желать сотрудничать, разрешать конфликты [3, с.47].

Из опыта хорошо известно, что одни люди успешнее справляются с разными видами деятельности, другие - нет; что темпы овладения какой-либо деятельностью и достигаемые в ней результаты у разных людей различны. Это обычно объясняют наличием у человека способностей к конкретному виду деятельности. Любая способность представляет собой систему качеств личности. Например, так называемые технические способности включают в себя специфически развитую наблюдательность, пространственное воображение и особый склад мышления. В общем виде способность можно определить как систему индивидуально-психологических качеств человека, отвечающих требованиям данного вида деятельности и являющихся условием успешного ее выполнения.

Остановимся на таких способностях руководителя как организаторские. Эти способности характеризуют психологическая избирательность, практически-психологическая направленность ума, психологический такт, социальную энергичность, требовательность, критичность и склонность к организаторской деятельности [5, с.78].

Рассмотрим эти характеристики и их соотношение.

Так, под психологической избирательностью понимается способность руководителя как организатора наиболее полно и глубоко отражать психологию организуемой группы в процессе решения ею общегрупповой задачи. Она характеризуется следующими параметрами:

повторяющимися фактами быстрого, одновременного, «свернутого», часто невербализованного и неосознанного отражения психологических особенностей и состояний других людей;

сопереживанием человеком тому, что переживают, чувствуют другие люди, своего рода эмоциональной синхронностью;

высокой чувствительностью и восприимчивостью описания и демонстрации психологических объектов по рассказам, книгам, произведениям живописи, театральным постановкам, кинокартинам;

быстрой возможностью адекватно характеризовать психологические особенности людей, меткость и характерность словесных и мимических их «фотографий»;

преимущественным выбором психологических объектов из многих других, одновременно действующих на испытуемого, и избирательностью общения;

избирательно-психологической памятью и наблюдательностью, ярко проявляющимися и проверяющимися в наблюдении, в сочинениях и беседах, в решении организаторских задач;

склонностью к психологическому анализу, объяснением поведения и поступков других людей и своих собственных;

глубокой убежденностью в силах, способностях, возможностях коллектива людей, выдвижением этого фактора на ведущее, определяющее место для достижения целей деятельности;

способностью мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека, думать как бы за него [4, с. 23].

Практически-психологический ум имеет следующие проявления:

распределение обязанностей коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей;

быструю ориентацию в ситуациях, требующих практического применения знаний людей, в решении ситуаций «дела – люди», «люди – дела»;

находчивость в применении психологического состояния, настроения людей к данным условиям жизни и деятельности;

способность находить пути и способы заинтересовать людей делом, а также моральные и материальные стимулы этой заинтересованности;

учет взаимоотношений, личных симпатий и антипатий, психологических различий людей для выполнения совместной деятельности;

высокую степень обучаемости при формировании организаторских знаний, навыков и умений;

тенденцию решать практические вопросы с учетом возможностей персонала путем своеобразной мысленной «прикидки», «примеривания», «взвешивания» соответствия задач практики возможностям исполнителей [3, с. 32].

Психологический такт подразумевает следующие качества личности руководителя:

чувство меры во взаимоотношениях и взаимодействиях с людьми – наиболее общий показатель, подчеркивающий именно те рамки, выход за которые нарушает взаимный контакт организатора и организуемых;

речевую адаптацию к разным людям, отсутствие «речевого шаблона» и грубого приспособленчества, речевую находчивость при первой встрече;

общение с людьми в зависимости от индивидуально-психологических особенностей;

чувство ситуации;

учет внешних обстоятельств, влияющих на взаимоотношения персонала;

чуткость, внимательность, участливость в отношении к людям. Простота, естественность в общении, способность оставаться всегда самим собой в отношениях с людьми, отсутствие наигранности, нарочитости поведения;

чувство справедливости, объективность подхода к организуемым, способность показать и доказать эту объективность [2, с. 34].

Рассмотренные выше три свойства личности (психологическая избирательность, практически-психологический ум и психологический такт) составляют своеобразное групповое единство. Это групповое специфическое качество личности организатора может быть названо «организаторским чутьем», термином, заимствованным из характеристики организаторского таланта. Организаторское чутье понимается как действенное избирательное отражение руководителем феноменов социально-психологической объективной деятельности.

Следующим качеством личности руководителя является способность к эмоционально-волевому воздействию. Это качество дает ему возможность воздействовать на других людей, мобилизовывать, объединять, сплачивать и направлять их совместные усилия на достижение общих целей. Способность к эмоционально-волевому воздействию включает в себя социальную энергичность, требовательность и критичность. Остановимся на этих характеристиках более подробно [3, с. 65].

Социальная энергичность имеет такие характеристики:

эмоционально-речевое воздействие, проявляющееся в различных эмоциональных формах речи, – в акцентном членении фразы, в интонации, в ударениях и паузах;

волевое побуждение, проявляющееся в речевой, мимической и пантомимической форме;

способность воздействовать на других своим отношением к людям, делам, событиям, а также передавать это отношение, «заражать» им других;

логическую убедительность воздействия словом и делом, способность показать причинную связь явлений, доказать логическую последовательность в речевой и практически-деятельной формах;

практически-деятельную форму воздействия, проявляющуюся в том, что организатор сам показывает, как выполнить дело, которое он поручает другим, начинает его, включается в него в трудные минуты, действует личным примером;

уверенность в своих силах, большую веру в дело, в возможность его осуществления, оптимизм, бодрость духа;

правильный и быстрый выбор момента решающего воздействия, смелость и напористость в трудной ситуации, способность пойти на риск [2, с. 89].

Требовательность как свойство личности. Она выражается в таких показателях, как:

смелость предъявления требований;

постоянство предъявления требований, их устойчивый, неэпизодический характер;

гибкость предъявления требований в зависимости от сложившейся ситуации, конкретной обстановки;

самостоятельность требований, их характер;

категоричность, непререкаемость требований;

разнообразие форм выражения требований, особенно способность преподнести их в форме шутки, остроумного замечания, сарказма;

индивидуализация требований в зависимости от постоянных и временных психологических особенностей и состояния персонала.

Индикаторами критичности являются:

критическая наблюдательность как умение увидеть и выделить недостатки;

самостоятельность критичности;

легкость критического анализа;

логичность и аргументированность критических замечаний;

прямота и смелость критичности;  
глубина и существенность критических замечаний по содержанию;  
постоянство, неэпизодичность критических высказываний о недостатках, о состоянии дел и действиях людей (без придирчивости);  
доброжелательность [5, с. 27].

Склонность к организаторской деятельности как третье групповое специфическое качество личности способного организатора характеризует само понятие «склонностью»[3, с. 93].

Это понятие имеет следующие практические и экспериментальные показатели:

спонтанное, самостоятельное включение в организаторскую деятельность, когда человек берет на себя организаторские функции без каких-либо побуждений со стороны других людей;

взятие на себя роли организатора и ответственности за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях;

потребность в осуществлении организаторской деятельности, устойчивое бескорыстное стремление к ней, постоянная готовность к ее выполнению;

естественность включения в организаторскую деятельность;

неутомимость в организаторской работе;

эмоционально-положительное самочувствие при выполнении организаторской работы;

явления астеничности, скуки и неудовлетворенности без организаторской деятельности;

способность увидеть необходимость организаторской деятельности в обстоятельствах, зримо ее не требующих.

Еще одним немаловажным качеством руководителя является развитие лидерства. Развитие лидерства – целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств и навыков [2, с. 120]. Данный аспект проблемы управления лидерством в организации в большей или меньшей степени учитывает возможности формировать и развивать лидерские способности путем обучения и самообучения [3, с. 201]. Для развития лидерства используется ряд нижеследующих процедур:

выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности и упорства в реализации общих целей, осознания собственной силы, веры в достижение цели, энтузиазма и т. п.;

развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств [5, с. 118]. Как уже отмечалось, к таким качествам относятся, прежде всего, профессиональная компетентность, порядочность, без которой, трудно завоевать авторитет, развитый интеллект, проявляющийся в аналитичности, быстроте понимания сути проблемы, гибкости ума, предусмотрительности, умении планировать и ставить цели, и т. д.;

обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с членами группы [4, с. 147]. Это предполагает культуру общения, умение ясно и четко выражать мысли, корректно выслушивать сотрудников, делать замечания, давать советы, внимательность, уважение достоинства других людей, умение понимать их, проникаться их заботами и проблемами, оказывать им поддержку и т. п.;

приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы [2, с. 173].

Лидеров можно найти на всех уровнях деловой активности. Лучшие лидеры обычно придерживаются общего комплекса ценностей, в который входят «спра-

ведливость, равенство, беспристрастность, целостность, честность, доверие». Каждый человек может определить свою и чужую пригодность к лидерству с помощью следующих критериев:

непрерывное самосовершенствование;  
ориентация на служение другим;  
излучение положительной энергии, доброжелательность и уклонение от восприятия отрицательной энергии и конфликтов;  
вера в других;  
рациональное распределение времени и усилий;  
внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд на события;  
самокритичность, толерантность, признание заслуг других и их равного права на самовыражение;

забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии.

Все эти качества необходимы руководителям каждого из уровней управления, однако, в контексте экономической безопасности, все они, на первый взгляд кажущиеся тривиальными, приобретают особое значение, поскольку, каждому из них может быть присвоен весовой коэффициент в системе экономической безопасности. И, следовательно, можно математически обосновать влияние каждого на безопасность организации в целом.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** В связи с представлением о том, что люди будут играть значительную роль в будущем успехе бизнеса, восприятие роли и вклада руководителей нуждается в модернизации. Если руководители организаций и тем более руководители служб безопасности этих организаций осознают необходимость перемен и берутся за них, то существует реальная возможность создания более жизнеспособного и устойчивого бизнеса на долгие годы. Такие изменения требуют немало усилий и настойчивости. Но они позволяют создать конкурентоспособный и безопасный бизнес, и личность самого руководителя в этом случае выступает главным фактором системы безопасности организации. Преимущество такого подхода заключается в том, что он позволяет детально контролировать и оценивать все составляющие безопасности организации, в том числе, и личные качества руководителя, на каждом этапе существования. Безусловно, это ведет к повышению уровня экономической безопасности организации.

### Литература

1. Бороздина Г. В. Психология делового общения / Г. В. Бороздина. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 295 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. — СПб.: Питер, 2004. — 464 с.
3. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель ... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. — М.: Дело, 1996. — 384 с.
4. Кукушин В. С. Психология делового общения / В. С. Кукушин. — М.: ИКЦ «Март»; Ростов-н-Д: Март, 2003. — 368 с.
5. Либин А. В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций / А. В. Либин. — М.: Смысл, 2004.

### References

1. Borozdina G.V. *Psikhologiya delovogo obshcheniya* [Psychology of business dialogue]. Moscow INFRA-M, 2004. 295 p.
2. Grishina N.V. *Psikhologiya konflikta* [Psychology of conflict]. St. Petersburg: Piter, 2004. 464 p.
3. Krichevskiy R. L. *Yesli vy – rukovoditel ... Elementy psikhologii menedzhmenta v povsednevnoy rabote* [If you are a head ... Elements of psychology of management in daily work]. Moscow: Delo, 1996. 384 p.

4. Kukushin V. S. *Psikhologiya delovogo obshcheniya* [Psychology of business dialogue]. Moscow EKC "Mart"; Rostov-on-Don: Mart, 2003. 368 p.

5. Libin A.V. *Differentsialnaya psikhologiya na peresechenii yevropeyskikh, rossiyskikh i amerikanskikh traditsiy* [Differential psychology: on crossing of the European, Russian and American traditions]. Moscow: Smysl, 2004.

© В. В. Адоніна, 2012

Рецензент

д.е.н., проф. М. С. Дороніна

Reviewer

M. S. Doronina  
Doctor of Economic Sciences, Professor  
Kharkiv National Economical University, Kharkiv, Ukraine

УДК 378.1

**Г.Д. Тюленев\***

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА ПІДТРИМКА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВНЗ В УКРАЇНІ**

За результатами аналізу основних положень безпекології на рівні підприємства з використанням ресурсного та захисного підходів щодо її розуміння економічну безпеку ВНЗ пропонується розуміти як такий його стан у частині забезпеченості ресурсами, захищеності від загроз та комбінації задоволення інтересів зацікавлених груп осіб, який забезпечує можливість досягнення основних цілей ВНЗ, стабільність результатів діяльності та сприяє продовженню діяльності у довгостроковому періоді. Показано, що забезпечення економічної безпеки кожного окремого ВНЗ потребує не лише конкретних заходів, але й певної організаційної підтримки на рівні окремого ВНЗ і системи вищої освіти України в цілому. Надано принципову схему підвищення економічної безпеки ВНЗ. Запропоновано заходи організаційної підтримки підвищення економічної безпеки ВНЗ на рівні профільного Міністерства та окремого ВНЗ. Запропоновано у складі ВНЗ створення спеціалізованого підрозділу із залучення абітурієнтів та розглянуто його завдання.

**Ключові слова:** ВНЗ, економічна безпека, підвищення, принципова схема, організаційна підтримка.

**Г.Д. Тюленев**

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ВУЗА В УКРАИНЕ**

По результатам анализа основных положений науки про безопасность на уровне предприятия с использованием ресурсного и защитного подходов к ее пониманию экономическую безопасность ВУЗА предлагается понимать как такое его состояние в части обеспеченности ресурсами, защищенности от угроз и комбинации удовлетворения интересов заинтересованных групп лиц, которое обеспечивает возможность достижения основных целей ВУЗа, стабильность результатов деятельности и способствует продолжению деятельности в долгосрочном периоде. Показано, что обеспечение экономической безопасности каждого отдельного ВУЗа требует не только конкретных мер, но и определенной организационной поддержки на уровне ВУЗа и системы высшего образования Украине в целом. Предоставлена принципиальная схема повышения экономической безопасности ВУЗа. Предложены мероприятия организационной поддержки повышения экономической безопасности ВУЗа на уровне профильного Министерства и отдельного ВУЗа. Предложено в составе ВУЗа создание специализированного подразделения по привлечению абитуриентов и рассмотрены его задачи.

**Ключевые слова:** ВУЗ, экономическая безопасность, повышение, принципиальная схема, организационная поддержка.

---

\* Тюленев Г.Д. – проректор Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна.

Tyulenev G.D. – Vice-Rector, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Luhansk, Ukraine.