

Международный издательский центр
«Город XXI век»

**Вражнова М.Н.,
Терновая Л.О.**

**Социология
кадровой
безопасности**

Программа курса

Москва 2018

Рекомендовано к печати кафедрой социологии и управления Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета.

УДК 658
ББК 65.050.2
ISBN 978-5-9908482-3-8

Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности: Программа курса. – М.: Международный издательский центр «Город XXI век», 2018. 154 с.

В Программе курса «Социология кадровой безопасности» комплексно рассматриваются проблемы кадровой безопасности в контексте безопасности личности и безопасности персонала. Показаны причины формирования новых измерений безопасности личности, выступающей базой кадровой безопасности. Раскрываются основные направления институционализации кадровой безопасности и утверждения ее правовых основ. Выявляются особенности кадровой безопасности отдельных категорий работников. Программа содержит учебно-методические материалы для организации интерактивных форм обучения и самостоятельной работы студентов, а также дан глоссарий, включающий основные понятия кадровой безопасности.

Программа курса предназначена преподавателям и студентам, обучающимся по направлению подготовки «Менеджмент» и специальностям: «Управление проектом», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент организации».

© Вражнова М.Н., Терновая Л.О., 2018.

© Международный издательский центр «Город XXI век», 2018.

Содержание

Введение.....	4
Рабочая программа дисциплины (модуля) «Социология кадровой безопасности».....	6
Глоссарий по кадровой безопасности.....	76

Введение

В разработанной на кафедре социологии и управления Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ) программе курса «Социология кадровой безопасности» комплексно представлены проблемы кадровой безопасности в контексте безопасности личности и безопасности персонала. В ходе изучения данной дисциплины студентам раскрываются причины формирования новых измерений безопасности личности, выступающей базой кадровой безопасности. Важное место в курсе уделено основным направлениям институционализации кадровой безопасности и утверждения ее правовых основ.

Для демонстрации примеров проявления кадровой безопасности в специальных темах программы показана специфика деятельности отдельных категорий работников, в частности занятых во внешнеполитической и внешнеэкономической сферах, службах безопасности, корпоративных структурах. Также обращено внимание на возникновение новых рисков кадровой безопасности в условиях социальной модернизации.

Цель курса «Социология кадровой безопасности» состоит в том, чтобы:

- широко представить проблемы кадровой безопасности, в центре которой стоят вопросы безопасности личности;
- раскрыть необходимость расширения пространства безопасности, формирования его нового измерения, связанного с усилением угроз безопасности личности, являющейся основой кадровой безопасности;
- показать пути, методы и средства укрепления правовых основ кадровой безопасности в контексте развития трудового права;
- выявить особенности отдельных направлений кадровой безопасности.

Программа включает учебно-методические материалы для организации интерактивных форм обучения и самостоятельной работы студентов. Также авторами программы собраны понятия, позволяющие широко представить область кадровой безопасности, увидеть ее взаимосвязи с основными направлениями социального развития, изменениями в экономике, сфере информации. Обращение к глоссарию должно помочь студентам решать поисково-ис-

следовательские задачи при подготовке к практическим занятиям и при выполнении самостоятельной работы. В дальнейшем владение данными терминами будет способствовать эффективной корпоративной коммуникации, в частности установлению понимания в общении и взаимодействии работников одной профессии или организации.

Программа курса предназначена преподавателям и студентам, обучающимся по направлению подготовки «Менеджмент» и специальностям: «Управление проектом», «Управление персоналом организации», «Управление человеческим развитием», «Менеджмент организации».

Изучение курса «Социология кадровой безопасности» предполагает установление межпредметных связей со следующими дисциплинами: «Социология и психология управления», «Организационная культура», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Конфликтология», «Корпоративная социальная ответственность», «Лидерство и управление командой», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Технологии кадровой работы».

Ознакомление студентов с основными темами кадровой безопасности также служит формированию у них понимания важности создания и поддержания безопасной среды образовательного процесса в современной высшей школе, непосредственного участия в решении задач обеспечения комплексной безопасности высших учебных заведений.

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Социология кадровой безопасности»

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Квалификация
Бакалавр

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) «Социология кадровой безопасности» у обучающихся формируются следующие компетенции, а также должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать: - основы теории безопасности, включая безопасность личности и персонала организации роль и место этики бизнеса в системе безопасности персонала уметь: - идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции теории безопасности личности и кадровой безопасности владеть: - навыками интегрирования теории кадровой безопасности теорию и практику управления организацией

Трудоемкость дисциплины (модуля): 2 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	IP	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Изучение кадровой безопасности	0	-	2	2	4	ОПК-2
2.	Эволюция теоретических подходов к определению безопасности личности	2	-	-	3	5	ОПК-2
3.	Расширение пространства безопасности и его человеческое измерение	2	-	4	1	7	ОПК-2
4.	Институционализация безопасности личности	2	-	0	3	5	ОПК-2
5.	Нормативные компоненты обеспечения безопасности личности как основы кадровой безопасности	2	-	0	4	6	ОПК-2
6.	Подготовка квалифицированных кадров в высшей школе: внешние и внутренние угрозы безопасности	2	-	0	4	6	ОПК-2
7.	Особенности креативного класса и управления талантами в контексте кадровой безопасности	2	-	0	4	6	ОПК-2
8.	Корпоративная культура, корпоративная идентичность и безопасность персонала международных компаний	0	-	4	3	7	ОПК-2
9.	Обеспечение безопасности работников внешнеполитической и внешнеэкономической сфер	2	-	0	3	5	ОПК-2
10.	Кадровые проблемы служб обеспечения безопасности личности: зарубежный опыт	0	-	2	2	4	ОПК-2
11.	Исторический опыт ошибок кадровой политики: восточноевропейские уроки	2	-	0	2	4	ОПК-2
12.	Бизнес-ангелы и кадровая безопасность	1	-	0	3	4	ОПК-2
13.	Здоровый образ жизни – залог кадровой безопасности	1	-	0	3	4	
14.	Символы безопасности в системе координат личности	0	-	2	3	5	ОПК-2
	Всего часов:	18	-	14	40	72	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины «Социология кадровой безопасности» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) «Социология кадровой безопасности» реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: общий менеджмент, методы принятия управленческих решений.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Корпоративная социальная ответственность».

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы генезиса теорий безопасности личности и роль и место кадровой безопасности в системе безопасности <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции теории безопасности личности <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками интегрирования кадровой безопасности в теорию и практику стратегического управления.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Семестры (кол-во недель в семестре)
		Всего	В том числе интегрированной форме	Семестр 6(16)
Аудиторные занятия (контактная работа), всего:		32	14	16
в том числе:	Лекции (Л)	18	10	16
	Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
	Практические занятия (ПЗ)	16	16	16
Самостоятельная работа студента (СРС), всего:		40	-	40
в том числе:	Курсовой проект (КП)	-	-	-
	Курсовая работа (КР)	-	-	-
	Расчетно-графические работы (РГР)	-	-	-
	Реферат (РЕФ)	-	-	-
	Другие виды самостоятельной работы	40	-	40
Контроль, всего:		-	-	-
в том числе:	Экзамен	-	-	-
	Зачет	-	-	-
	Зачет с оценкой	-	-	-
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)				Зачет
Общая трудоемкость, ч.		72	-	72
Общая трудоемкость, З.Е.		2		2

5.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Изучение кадровой безопасности

Смещение фокуса исследований в сфере безопасности с изучения угроз применения военной силы на анализ невоенных угроз (ухудшение состояния окружающей среды, перенаселенность, массовые перемещения беженцев, национализм, терроризм, угрозы распространения наркотиков). Причины внимания к тематике безопасности личности. Концептуальные различия между подходами, ориентированными на изучение военных и невоенных угроз безопасности. Сущность обновленного понимания безопасности личности. Актуальность исследования безопасности организации в условиях рыночной экономики, конкуренции. Практическая потребность в изучении кадровой безопасности растущих или борющихся за место на рынке предприятий и фирм (стартапов), активность которых сопряжена с высокой или относительно высокой степенью риска.

Тема 2. Эволюция теоретических подходов к определению безопасности личности

Теория безопасности — система знаний, предназначенная для изучения спектра опасностей для человека от его взаимодействия с окружающей средой и выявления исчерпывающей системы мер безопасности. Объекты исследования в теории безопасности; человек и окружающая его среда. Изучение многосторонних механизмов обеспечения безопасности, а также их способности взаимодействовать между собой для достижения общих целей. Проблемы выживания и безопасности человека, обеспечения его прав, создания условий для достойного человеческого развития в центре внимания концепции безопасности личности. Первые подходы к разработке концепции безопасности личности можно найти в теориях международного развития и в концепции «мировой системы». Подход к выделению безопасности личности, основанный на принципах человеческого развития. Трактовка безопасности личности, базирующаяся на основных человеческих потребностях, представленная Программой развития (ПРООН). Экономические угрозы безопасности личности. Безопасность личности и защита прав человека, вовлечение организаций гражданского общества, общественных организаций в процесс принятия решений на государственном уровне. Многоуровневый характер концепции

Общие вопросы безопасности личности и национальной безопасности. Взаимосвязь между концепцией безопасности личности и концепцией прав человека. Отличие безопасности личности от государственной безопасности. Включение концепции свободы в концепцию безопасности личности. Внимание к «нетрадиционной безопасности» (распространение наркотиков, терроризма, эпидемий, кибервойн, и т.д.). Количественные и качественные характеристики безопасности личности.

Тема 3. Расширение пространства безопасности и его человеческое измерение

История связи понятие «безопасность» с угрозами безопасности государства. Появление термина «национальная безопасность» 6 декабря 1904 г. в четвертом послании президента Т. Рузвельта Конгрессу США. Причины усиления личностного аспекта в содержании понятия «безопасность». Безопасность и проблема развития человека. Шесть компонентов безопасности человека. Понимание безопасности личности с учетом требований инклюзивности, всеобщего уважения к равенству и недискриминации. Раскрытие критериев безопасности личности можно обнаружить через оценку потребления людьми материальных и духовных благ, а также удовлетворения их базовых потребностей, как качество жизни. Различия индивидуальных «подушек безопасности» в зависимости от экономического развития и культурно-исторических особенностей государств. Кризис доверия как отражение упадка безопасности личности.

Тема 4. Институционализация безопасности личности

Причины ускоренной институционализации безопасности личности в современном мире. Сущность института безопасности. Социально ориентированные цели института безопасности. Институты безопасности личности в теории институциональных матриц. Институциональная среда безопасности, ее основные компоненты. Становление новой культуры безопасности и ее составляющей — культуры безопасности личности. Формы проявления культуры безопасности личности. Когнитивная составляющая институциональных процессов в сфере безопасности личности. Взаимосвязь компонентов института безопасности.

Тема 5. Нормативные компоненты обеспечения безопасности личности как основы кадровой безопасности

Значение правовой базы безопасности личности, включая безопасность персонала организаций. Правовое регулирование обеспечения национальной безопасности. Требования детальной регламентации обеспечения безопасности личности. Правовые акты, составляющие нормативно-правовую основу формирования и функционирования органов, обеспечивающих национальную безопасность Российской Федерации. Открытость и доступность нормативных актов, регулирующих различные стороны деятельности в данной сфере. Правовое подтверждение недостатков мер, обеспечивающих кадровую безопасность. Зарубежный опыт правового регулирования вопросов кадровой безопасности. Меры, устанавливающие и закрепляющие от имени государства определенный порядок отношений государственных органов, общественных организаций, а также поведение должностных лиц и граждан в сферах, непосредственно связанных с обеспечением национальной безопасности. Примеры использования современных психотехнологий в интересах отдельных лиц, группировок и государств для решения своих задач в ущерб интересам других социальных акторов. Международный характер института правовых режимов в области кадровой безопасности.

Тема 6. Подготовка квалифицированных кадров в высшей школе: внешние и внутренние угрозы безопасности

Влияние проблем внешней и внутренней безопасности на развитие университетской системы. Непосредственное влияние на судьбы университетов, преподавателей, студентов социальных конфликтов. Гибель людей и университетского имущества в годы войн. Риски террористических атак на университеты. Бунтарский дух студенческой молодежи. Причины протестного поведения студентов разных времен. Студенчество в революциях. Российское до-революционное и советское студенчество: сравнительный портрет. Направление университетского права, связанное с безопасностью университетов. Проблемы распространения наркотиков среди студенчества. Суицидальные риски студенческой молодежи. Информационная безопасность в образовательных учреждениях.

Тема 7. Особенности креативного класса и управления талантами в контексте кадровой безопасности

Значение человеческого капитала в современном мире. Креативный класс — социальная группа, наиболее активно включенная в постиндустриальный сектор экономики. Теории креативного

класса. Креативный класс в России. Актуализация проблем кадровой безопасности в усложняющихся проявлениях взаимозависимости в мировой экономике, ожесточающихся условий конкуренции в сфере технологий. Различие подходов управления персоналом, управления человеческими ресурсами и управления талантами. Сущность проблемы «война за таланты». Особенности технологий управления и развития работников с высоким потенциалом (*high potential*, сокр. *HiPo*). Специфика управления талантами с учетом изменений на международном рынке труда (МРТ). Международная организация труда (МОТ) и вопросы полной и продуктивной занятости. Современные персонал-технологии подбора, отбора, обучения и адаптации персонала с учетом международного аспекта управления в международных, транснациональных компаниях (ТНК). Управление талантами и нетрадиционные формы привлечения к труду: аутсорсинг, аутстаффинг, подбор временного персонала (англ. *temporary staffing*), применение систем «удаленного труда».

Тема 8. Корпоративные культура, корпоративная идентичность и безопасность персонала международных компаний

Содержание понятий «корпоративная культура» и «корпоративная идентичность». Осознание ценности корпоративной идентичности в прошлом. Корпоративная культура и этика как формы общественного контроля деятельности корпораций. Изменение роли корпоративной культуры в условиях расширения числа крупных корпораций. Типологии корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на результативность деятельности предприятия: «положительная» и «отрицательная» культуры организации. Связь характера формирования корпоративной идентичности и корпоративной культуры со сложившейся практикой корпоративного управления. Корпоративная культура в российских компаниях. Корпоративный дресс-код.

Тема 9. Обеспечение безопасности работников внешнеполитической и внешнеэкономической сфер

Безопасность посольств и заграничных учреждений. Информационно-психологические войны и операции против сотрудников внешнеполитической и внешнеэкономической областей. Объекты обеспечения информационно-психологической безопасности дипломатической деятельности. Негативные информационно-психологические воздействия. Основные задачи обеспечения информаци-

онно-психологической безопасности кадров внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности. Возможные последствия негативных воздействий на объекты информационно-психологической безопасности. Контроль процесса аналитической обработки информации, подготовки и принятия решений. Обеспечение безопасности загранучреждений. Прогнозирование угроз безопасности известным государственным и общественным деятелям.

Тема 10. Кадровые проблемы служб обеспечения безопасности личности: зарубежный опыт

История структур обеспечения безопасности личности в зарубежных странах. Связь органов обеспечения безопасности с доминирующими моделями прав человека: англо-саксонской и романской (европейской континентальной). Особенности деятельности правоохранительных структур в системе органов исполнительной власти США на федеральном уровне. Специфика деятельности Национальной жандармерии во Франции. Режим чрезвычайного положения, объявленный после терактов 13 ноября 2015 г. Сравнение действий зарубежных структур обеспечения безопасности с деятельностью Войск национальной гвардии Российской Федерации. Службы почтовой безопасности. Забота государства и общества о кадровом составе различных государственных, а также частных подразделений, связанных с обеспечением безопасности личности.

Тема 11. Исторический опыт ошибок кадровой политики: восточноевропейские уроки

Возникновение новых рисков кадровой безопасности в условиях социальной модернизации. Особенности социального развития стран Восточной Европы и их перехода в постсоциализм. Сравнение догоняющей модели развития с перекачиванием квадратного колеса. Кадровые препятствия социалистической и постсоциалистической модернизации. Мобильность вниз выпускников высших учебных заведений. Разрыв в уровне заработной платы выпускников вузов и их сверстников, не имеющих высшего образования. Утечка умов в страны Запада. «Студенческие революции» 1989 г. как индикатор низкого уровня кадровой безопасности бывших социалистических стран. Влияние на подготовку кадров в восточноевропейских странах международных неправительственных организаций, финансируемых из фондов Дж. Сороса. Завершение периода пребывания дешевой рабочей силы из Восточной Европы

в Европейском союзе. Причины нехватки рабочих рук в Восточно-европейском регионе.

Тема 12. Бизнес-ангелы и кадровая безопасность

Исторические, конфессиональные и художественные ассоциации, связанные с образом ангелов. Влияние представлений об ангелах на развитие системных взглядов, идей иерархичности. Причины появления в бизнес-среде лиц и организаций, названных бизнес-ангелами (англ. *business angels*). Значение инвестиционной поддержки и психологической помощи при реализации инновационных проектов. Классификация бизнес-ангелов. Географическая привязка бизнес-ангелов к финансируемым ими проектам. Причины появления бизнес-дьяволов. Неправительственные организации, пользующиеся символикой ангела. Экологическая маркировка «Голубой ангел».

Тема 13. Здоровый образ жизни — залог кадровой безопасности

Технический прогресс — причина возрастания уровня общей культуры населения в области безопасности жизнедеятельности, повышенной ответственности каждого человека за свои поступки и дела. Здоровье, согласно Всемирной организации здравоохранения, — состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровый образ жизни — деятельность человека в конкретных социально-экономических, политических, экономических и иных условиях, направленных на сохранение, улучшение, и укрепление здоровья людей. Составляющие здорового образа жизни: индивидуальная система поведения человека в реальной окружающей среде, обеспечивающая ему физическое, духовное и социальное благополучие; снижение отрицательного влияния на жизнь и здоровье последствий различных опасных и чрезвычайных ситуаций. Умение человека обеспечить личную безопасность в повседневной жизни и в различных опасных и чрезвычайных ситуациях — основная составляющая здорового образа жизни, обеспечивающая социальное благополучие человека. Формы, средства и направления обеспечения здоровья членов трудового коллектива. Болезни лидеров, их влияние на коллектив организации.

Тема 14. Символы безопасности в системе координат личности

Связь большей части индикаторов рисков с миром знаков и символов. Сложность их расшифровки в аспекте безопасности из-

за сложности, скрытости, иносказательности знаков. Значение создания знаковых систем в сфере безопасности для ее обеспечения. Отличия проявлений символов безопасности в области безопасности личности от символов международной или национальной безопасности. Роль образов природы на формирование символики безопасности личности. Милитаризованные знаки как угроза безопасности личности. Звуковые и цветовые индикаторы безопасности человека. Особенности числовой символики безопасности. Экологическая маркировка — информация об экологической безопасности. Причины расширения символического ряда безопасности личности, являющейся базой кадровой безопасности.

5.3. Тематический план практических (семинарских) занятий

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
11	Изучение кадровой безопасности	2	Кейс-стади по ситуации в области кадровой безопасности, выраженной в афоризме
22	Расширение пространства безопасности и его человеческое измерение	4	1. Деловая игра «Идентификация профессиональной деятельности человека по цвету воротничка». 2. Деловая игра «Слепой»
33	Корпоративные культура, корпоративная идентичность и безопасность персонала международных компаний	4	1. Квест на основе использования принципов лидерства «Starbucks». 2. Веб-квест «Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях»
4	Кадровые проблемы служб обеспечения безопасности личности: зарубежный опыт	2	Деловая игра «Безопасность организаторов и участников праздничных мероприятий»
5	Символы безопасности в системе координат личности	2	1. Деловая игра «Корпоративный подарок» 2. Символы безопасности в системе координат личности
3			

5.4. Тематический план лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Какие вопросы изучает социология безопасности?
2. К какому разделу социологии безопасности — социология гуманитарной безопасности, социология природной безопасности и социология техногенной безопасности — можно отнести кадровую безопасность?
3. В чем состоят сложности изучения кадровой безопасности?
4. Какие источники помогают исследователям раскрыть проблемы кадровой безопасности?
5. В каких международных документах поднимаются проблемы кадровой безопасности?
6. Почему теория национальной безопасности может считаться базой для формулирования теоретических положений безопасности личности?
7. Как дискуссия, ведущаяся в рамках экономической теории, отражает понимание экономистами проблем безопасности личности?
8. Что общего и что отличного в теории прав человека и теории безопасности личности?
9. В чем состоят особенности взгляда на безопасность личности в конфликтологии?
10. С какого времени вопросы безопасности личности начинают выделяться из более широкого круга проблем безопасности?
11. Почему тематика безопасности личности тесно связана с вопросами прав и свобод человека?
12. Как связаны вопросы безопасности личности с политикой в области устойчивого развития?
13. В каких направлениях развития общественной жизни воз-

можно возникновение новых угроз безопасности личности?

14. Почему институциональный подход можно применять к анализу безопасности личности?

15. Как можно вписать проблемы национальной безопасности в институциональную матрицу?

16. Из каких компонентов формируется институциональная среда безопасности личности?

17. По каким институциональным линиям сближается проблематика безопасности личности и кадровой безопасности?

18. Какие основные документы формируют правовую базу безопасности личности?

19. В чем состоит взаимосвязь юридической безопасности и правовой защищенности личности?

20. Как российское законодательство отражает проблемы безопасности личности в контексте национальных интересов РФ?

21. В чем проявляется связь проблем внешней и внутренней безопасности высших учебных заведений?

22. Каким образом социальные конфликты влияют на судьбы университетов, преподавателей, студентов?

23. Почему в международном праве нет запрета на уничтожение университетского имущества в годы войны?

24. В чем причина учащение террористических атак на университеты?

25. Как проявляется бунтарский дух студенческой молодежи в периоды революций и в обычное время?

26. Актуален ли лозунг «Кадры решают все»?

27. Чем отличается управление талантами от управления персоналом?

28. Какие модели реализации персонал-технологий подбора, отбора, обучения и адаптации персонала характерны для транснациональных компаний?

29. Какие риски для высококвалифицированных работников создает прекаризация?

30. Чем отличалась корпоративная культура прошлого от корпоративной культуры современности?

31. Какие черты характеризуют корпоративную культуру и корпоративную идентичность крупнейших транснациональных корпораций?

32. Есть ли влияние корпоративной культуры на политику социальной ответственности?

33. Как проявляется корпоративная культура в имидже фирмы?
34. Как связаны новые риски безопасности в информационной сфере с вхождением человечества в информационную эпоху?
35. Почему представители профессий, связанных с внешнеполитической и внешнеэкономической деятельностью, испытывают угрозы информационно-психологической безопасности?
36. Почему некоторые национальные праздники становятся информационным поводом для экстремистски настроенных сил, готовящих в эти дни антиобщественные акции?
37. Как можно использовать матрицу информационной безопасности, предлагаемую специалистами для компаний, для предотвращения угроз информационного плана во внешнеполитических и внешнеэкономических связях?
38. Как связаны общественная безопасность и безопасность личности?
39. Какими профессиональными навыками должен обладать сотрудник органов общественной безопасности, чтобы работать с людьми, склонными к девиантному поведению?
40. Какие характерные черты правовых систем своих государств отражают службы общественной безопасности зарубежных стран?
41. В каких сферах деятельности необходима защита от угроз общественной безопасности занятых в них работников?
42. Почему через четверть века после осенних революций 1989 г. в Восточной Европе вызывает интерес социалистический опыт подготовки кадров и особенно кадров высокой квалификации?
43. В чем социальная причина высокой политической активности восточноевропейского студенчества?
44. Почему в странах этого региона Восточной Европы оказался востребован тип лидера-интеллектуала?
45. Как на кадровую безопасность стран Восточной Европы влияет эмиграция специалистов в страны Западной Европы?
46. В чем заключается феномен «польского сантехника»?
47. В чем состоит роль бизнес-ангела на разных стадиях развития компании?
48. Как бизнес-ангелы могут влиять на кадровую безопасность организации?
49. В чем заключается опасность связей бизнеса с бизнес-дьяволами?
50. В каких областях, связанных с безопасностью человека, действуют организации, обращающиеся в своих названиях к понятию «ангел»?

51. В чем проявляется отрицательное влияние «человеческого фактора» на безопасность личности, общества и государства?

52. Какие признаки определяют общий уровень культуры человека в области безопасности жизнедеятельности?

53. Какое значение имеет уровень общей культуры в области безопасности жизнедеятельности для формирования индивидуальной системы здорового образа жизни?

54. Почему уровень общей культуры человека в области безопасности жизнедеятельности выступает одним из критериев уровня его здоровья?

55. Какие качества должны формироваться в человеке при соблюдении им норм здорового образа жизни?

56. Почему изначально символы безопасности ассоциировались у людей с природными образами?

57. Как повлияла промышленная революция на развитие символов безопасности?

58. Какие сигналы бедствия получили широкую известность и почему?

59. Чем отличаются современные экологические маркировки от маркировок товаров в прошлом?

60. Откуда исходят угрозы кадровой безопасности организации в современной России?

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). (Табл. стр. 22)

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Показатель		Критерии оценивания		
		2	3	4
ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений				
знать: основы генезиса концепции безопасности личности роль и место кадровой безопасности в системе безопасности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное понимание следующих направлений знаний: основных направлений интeгpиpовaния кадрoвoй бeзoпaснoсти. Дoпyскaются зaмeчaтeльнo нeкoрpeктнo пpoxoдящиe пo рядy пoкaзaтeлeй, oбyчaющиeся испытывaют зaмeчaтeльнo зaтpyднeния пpи oпepиpовaнии знaниями пpи их пepeнoсe нa нoвыe ситyaции.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основных направлений интeгpиpовaния кадрoвoй бeзoпaснoсти. Дoпyскaются зaмeчaтeльнo нeкoрpeктнo пpoxoдящиe пo рядy пoкaзaтeлeй, oбyчaющиeся испытывaют зaмeчaтeльнo зaтpyднeния пpи oпepиpовaнии знaниями пpи их пepeнoсe нa нoвыe ситyaции.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основных направлений интeгpиpовaния кадрoвoй бeзoпaснoсти в тeopии и пpактикy oпaснoсти в тeopии и пpактикy бeзoпaснoсти, нo дoпyскaются нeзaмeчaтeльнo oшибкe, нeгoтoчнoсти, зaтpyднeния пpи aнaлитичeских oпepaциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основных направлений интeгpиpовaния кадрoвoй бeзoпaснoсти в тeopии и пpактикy oпaснoсти в тeopии и пpактикy бeзoпaснoсти, cвoбoднo oпepиpует пpиoбpeтeнными знaниями.
уметь: идентифицировать, анализировать и ранжировать риски и вызовы кадровой безопасности организации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет использовать основные методы выявления рисков и вызовов кадровой безопасности организации; разрабатывать и реализовывать модели предупреждения таких рисков. Допускаются значительные ошибки, про-является недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: использовать основные методы выявления рисков и вызовов кадровой безопасности организации; разрабатывать и реализовывать модели предупреждения таких рисков. Допускаются значительные ошибки, про-является недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: использовать основные методы выявления рисков и вызовов кадровой безопасности организации; разрабатывать и реализовывать модели предупреждения таких рисков. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: использовать основные методы выявления рисков и вызовов кадровой безопасности организации; разрабатывать и реализовывать модели предупреждения таких рисков. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: навыками интeгpиpовaния кадрoвoй бeзoпaснoсти в cистeмy бeзoпaснoсти	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками кадровой безопасности организации в учетом специфики кадровой безопасности	Обучающийся владеет навыками формирования политики кадровой безопасности организации в учетом специфики кадровой безопасности. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками формирования политики кадровой безопасности организации в учетом специфики кадровой безопасности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками формирования политики кадровой безопасности организации в учетом специфики кадровой безопасности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Задания для проверки результатов обучения «знать»

Подготовить ответы на вопросы:

1. Категория «безопасность», уровни и виды безопасности в зависимости от типа угроз.
2. Теоретические подходы к изучению безопасности личности.
3. Связь проблем безопасности личности и кадровой безопасности.
4. Место экономической безопасности в системе национальной безопасности.
5. Влияние экономической безопасности на кадровую безопасность.
6. Объекты и субъекты экономической безопасности.
7. Современные характеристики бизнес-среды, определяющие необходимость обеспечения экономической безопасности предпринимательства в России.
8. Криминализация экономики как угроза экономической безопасности.
9. Экономические преступления в России: история и современность.
10. Теневая экономика, ее виды, социально-экономические последствия.
11. Признаки теневой экономики, наиболее криминогенные сферы деятельности.
12. Виды недобросовестной конкуренции и ее особенности в России.
13. Признаки и субъекты криминальной конкуренции.
14. Коррупция и основные последствия ее воздействия на кадровую безопасность.
15. Угрозы кадровой безопасности в зависимости методов конкурентной борьбы.
16. Понятие безопасности бизнеса и объекты его защиты.
17. Функции предпринимательства с позиций обеспечения его безопасности.
18. Факторы внешней и внутренней среды предприятия, их характеристика с позиций безопасного ведения бизнеса.
19. Характеристика основных угроз экономической безопасности предприятия.

20. Особенности современных угроз экономической безопасности крупных и средних корпораций.
21. Корпоративная культура и кадровая безопасность.
22. Основные цели и приемы корпоративных конфликтов.
23. Корпоративный шантаж (гринмейл).
24. Отношение в обществе к сотрудникам служб безопасности.
25. Финансовая разведка государства и ее нормативно-правовые основы.
26. Контроль легализации доходов в контексте кадровой безопасности.
27. Риски кадровой безопасности в условиях сотрудничества бизнеса и власти.
28. Роль корпоративной социальной ответственности в укреплении кадровой безопасности.
29. Значение информации для обеспечения кадровой безопасности организации.
30. Конфиденциальная информация и кадровая безопасность.
31. Коммерческая тайна, ее правовые основы, влияние на безопасность персонала.
32. Виды информации, составляющие коммерческую тайну компании и способы ее защиты.
33. Интеллектуальная собственность и методы ее защиты.
34. Обеспечение кадровой безопасности посредством информационно-аналитической деятельности компании.
35. Влияние источников и методов добывания информации на кадровую безопасность.
36. Цели и задачи деловой разведки корпорации, источники информации.
37. Планирование разведывательной и контрразведывательной деятельности в компании, основные направления.
38. Управление экономической безопасностью бизнеса, введение безопасность-менеджмента в корпорации.
39. Цели и задачи службы безопасности организации.
40. Ресурсно-функциональный подход к оценке уровня безопасности: функциональные составляющие бизнеса и оценка ущербов компании.
41. Индикативный подход к оценке уровня экономической безопасности предприятия: индикаторы и их пороговые значения, стадии оценки.
42. Типовые индикаторы кадровой безопасности компании.

43. Диагностика кризисных ситуаций в сфере кадровой безопасности.
44. Связь экологической и кадровой безопасности.
45. Экологическая безопасность современной компании: основные угрозы и способы защиты.
46. Зарубежный опыт обеспечения кадровой безопасности организаций.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»

Задание 1. Написать эссе на одну из предлагаемых тем, раскрыв риски кадровой безопасности в каждой из анализируемых ситуаций:

1. Безопасность предпринимательства: традиции и современная практика.
2. Источники возникновения опасностей персоналу организации.
3. Объекты и субъекты экономической безопасности в ракурсе кадровой безопасности.
4. Экономическая безопасность и ее влияние на кадровую безопасность.
5. Угрозы кадровой безопасности со стороны теневой экономики.
6. Риски кадровой безопасности в условиях криминализации экономики.
7. Воздействие недобросовестной конкуренции на безопасность персонала организации.
8. Потенциальные объекты защиты предпринимательства.
9. Источники внутренних и внешних угроз бизнесу в свете защиты персонала.
10. Причины корпоративных конфликтов и их влияние на безопасность персонала.
11. Место кадровой безопасности в системе обеспечения безопасности предпринимательской деятельности.
12. Структуры, обеспечивающие безопасность бизнеса.
13. Информационное обеспечение кадровой безопасности.
14. Способы защиты конфиденциальности информации при обеспечении кадровой безопасности.
15. Системное видение проблем кадровой безопасности.
16. Практика безопасность-менеджмента предприятия.
17. Влияние хозяйственного риска на кадровую безопасность.

18. Критерии оценки эффективности служб кадровой безопасности.
19. Финансовые индикаторы кадровой безопасности.
20. Влияние бренда, имиджа, и репутации компании на ее кадровую безопасность.
21. Связь кадровой безопасности с корпоративной социальной ответственностью.
22. Новые формы организации досуга сотрудников в контексте обеспечения кадровой безопасности.
23. Обеспечение лояльности сотрудников: российский и зарубежный опыт.
24. Деятельность студенческих объединений по созданию безопасной среды образовательного учреждения.
25. Автономия университетов и их защита от экстремистских, террористических акций.

Задание 2. Проанализировать корпоративные гимны и выявить их влияние на формирование корпоративной культуры

Песни, настраивающие человека на работу, повышающие его трудовой энтузиазм, в нашей стране были известны давно, например, марш из кинофильма «Веселые ребята «Нам песня строить и жить помогает» (музыка Исаака Дунаевского, слова Василия Лебедева-Кумача). Но в настоящее время эту задачу берут на себя корпоративные гимны. Корпоративные гимны призваны убедить сотрудников компании в том, что они являются неотъемлемой частью организации, выполняющей не только производственные задачи, но и имеющей социальную миссию. Участие в их исполнении призвано дать сотруднику почувствовать себя частью мощной структуры, ощутить командный дух, поднять ему настроение. Многие российские компании для своих корпоративных гимнов заимствуют музыку из известных советских кинофильмов: гимн фирмы «Талдом-Профиль» исполняется на мотив песни из кинофильма «Кавказская пленница» «Про белых медведей»; гимн к 15-летию фирмы ЗАО «Тандер» (сеть магазинов «МАГНИТ») — на мотив песни «Ни кочегары мы, ни плотники», гимн геодезической фирмы «Землемер» — «Не плач девчонка», гимн туристической компании «ПРО-МЕТЕУС» — «Марша Авиаторов» («Все выше и выше, и выше...»).

Один из первых и наиболее известных корпоративных гимнов — гимн компании *IBM* под названием «*Ever Onward IBM!*», который появился в 1931 г. В то время сотруднику нельзя было рабо-

тать в компании и не знать слов гимна или же фальшиво исполнять его припев. IBM выпускала целые сборники своих корпоративных песенок, к которым прилагались партитуры и слова песен.

Ниже приведены несколько корпоративных гимнов известных российских компаний. Желательно, чтобы студенты расширили этот ряд. Ответили на вопросы, как отражает корпоративный гимн профиль работы компании, что особенного в ее деятельности помогает подчеркнуть текст гимна, как его исполнение мотивирует работников на высокие производственные результаты.

Корпоративный гимн компании «Мегафон» — оператора сотовой связи и провайдера мобильных услуг, входящего в большую тройку российских операторов.

*Нам путь к другим мирам открыл ХХ век
Мы вырвались из замкнутого круга
А сотовую связь придумал человек
Чтоб в этой жизни не терять друг друга
В России много лет мобильный перезвон
Сопровождает каждое событие
От Невских берегов раскинул Мегафон
Своей сети невидимые нити.
А рядом с нами тот, кто верует в успех
Вам скажет здесь любой, – не стоит даже спорить:
«Мой выбор – Мегафон, я буду среди тех,
Кто для людей готов искать, творить и строить»...*

Корпоративный гимн Mail.ru Group – крупнейшей Интернет-компанией в русскоязычном сегменте сети. В состав Mail.Ru Group входит популярный в России сервис бесплатной электронной почты и два крупнейших в Рунете инстант-мессенджера: «Mail.Ru Агент» и ICQ. Компания оперирует двумя ведущими российскими социальными сетями: «Мой Мир@Mail.Ru» и «Одноклассники.ru», а также владеет значительным пакетом социальной сети «ВКонтакте».

*Есть на свете мир чудесный,
Миллионам он известный,
И зовется этот мир Mail.ru.
В этом царстве звездных блогов
Поселились все надолго*

*Говорят, комфорт тут как в раю.
Если есть вопрос к погоде
Или к Путину Володе
То Mail.ru найдет на все ответ...*

Задание 3. Принять участие в кейс-стади

Кейс-стади (от англ. *case method, case study* — метод кейсов, кейс-стади, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) как инновационная образовательная технология представляет собой исследовательскую стратегию, направленную на глубокий, полный и комплексный анализ социального феномена на примере отдельного эмпирического объекта (случая).

Технология работы с кейсом в учебном процессе включает в себя следующие этапы: 1) индивидуальная самостоятельная работы обучаемых с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия); 2) работа в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений; 3) презентация и экспертиза результатов малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы).

Кейс-стади в курсе «Социология кадровой безопасности» возможен в разных формах:

1) на основе анализа документов позволяет, во-первых, сосредоточить внимание на каком-либо единичном случае или нескольких избранных примеров социальной сущности, а, во-вторых, рассмотреть их особенности на базе документальных источников. Анализ документов (от лат. *documentum* – доказательство, свидетельство) опирается на метод сбора первичных данных, при котором документы используются в качестве главного источника информации. Анализ документов открывает студентам возможность увидеть в отраженном виде многие стороны социальной действительности. Однако чтобы использовать возможности, предоставляемые документами, следует, в свою очередь получить, системное представление во всем их многообразии.

Важно уметь также ориентироваться в многообразии документов. В наибольшей степени этому помогает классификация, основанием которой служит фиксация в том или ином документе содержащейся в нем информации. По форме фиксации информация делится на: письменные документы (сведения изложены в форме текста); статистические данные (цифровая форма изложения); ико-

нографическая документация (кино-, фото-документация); фонетические документы.

Существуют разнообразные методы анализа документов. Наиболее распространенными, прочно утвердившимися в практике социологических исследований является традиционный (классический) и формализованный (количественный). Проводится кейс, касающийся правовых основ европейской интеграции.

2) в форме интервью, т.е. проводимой по определенному плану беседы, предполагающей прямой контакт интервьюера с респондентом (опрашиваемом). Имеются следующие разновидности интервью:

- по содержанию беседы — документальные интервью (изучение событий прошлого, уточнение фактов) и интервью мнений, цель которого – выявление оценок, взглядов, суждений; особо выделяются интервью со специалистами-экспертами, причем организация и структура интервью со специалистами существенно отличается от обычной системы опроса;

- по технике проведения — свободные, нестандартизованные и формализованные (а также полустандартизованные) интервью; свободные — длительная беседа (несколько часов) без строгой детализации вопросов, но по общей программе («путеводитель интервью»), уместны на стадии разведки в формулятивном плане исследования; стандартизованные интервью предполагают, как и формализованное наблюдение, детальную разработку всей процедуры, включая общий план беседы, последовательность и конструкцию вопросов, варианты ответов;

- в зависимости от особенностей процедуры интервью может быть интенсивным («клиническим» т.е. глубоким, длящимся иногда часами) и фокусированным на выявление достаточно узкого круга реакций опрашиваемого; цель клинического интервью — получить информацию о внутренних мотивах, побуждениях, склонностях опрашиваемого, а фокусированного — извлечь информацию о реакциях субъекта на заданное воздействие. С его помощью изучают, например, в какой мере человек реагирует на отдельные компоненты информации (из массовой печати, лекции и т.п.), причем текст информации предварительно обрабатывают контент-анализом; в фокусированном интервью стремятся определить, какие именно смысловые единицы анализа текста оказываются в центре внимания опрошенных, какие – на периферии, и что вовсе не осталось в памяти; так называемые ненаправленные интервью

носят «терапевтический» характер. Инициатива течения беседы принадлежит самому респонденту, в данном курсе им выступает сотрудник международной компании, а интервьюер лишь помогает ему изложить проблему;

- по способу организации — групповые и индивидуальные; групповые интервью применяются относительно редко, они представляют собой планируемую беседу, в процессе которой исследователь стремится вызвать дискуссию в группе, что напоминает методику проведения читательских конференций.

Выбор такой формы для проведения кейса диктуется теми социально значимыми событиями, которые происходят по время изучения предмета. Кейс позволяет достаточно быстро реагировать на возникающие в социальной жизни страны или мира острые проблемы. Благодаря возможностям этой технологии учебной работы, возникшая в обществе ситуация может быть всесторонне проанализирована в процессе кейса. И так как ход интервью фиксируется, то имеет смысл составить банк документов, свидетельствующих об отношении магистрантов к той или иной социальной проблеме, чтобы в дальнейшем во время таких же кейсов обращаться к мнению конкретной студенческой аудитории.

3) Поскольку кейс-стади представляет собой эмпирическое исследование, изучающее уникальный объект в совокупности его взаимосвязей, то подобным объектом может быть трудовое общество, например, производственная или учебная группа. Также объект может раскрываться в процессе обсуждения реальной ситуации или вымышленной, которая нашла отражение в известном афоризме, посвященном в широком смысле кадровой безопасности.

Кейс-стади по ситуации в области кадровой безопасности, выраженной в афоризме

Студенты выбирают один из предложенных ими афоризмов о кадровой безопасности. Объясняют его смысл и приводят в пример ситуации, которые разворачивались в подтверждение данного афоризма. Можно организовать соревнование на самый яркий сюжет. Примерный перечень афоризмов приведен ниже.

1. Не нанимай человека, которому не доверяешь, и доверяй человеку, которого нанял. (*Китайская мудрость*)
2. Не обижай наемника, бедного и нищего, из братьев твоих или из пришельцев твоих, которые в земле твоей, в жилищах тво-

их. В тот же день отдай плату его, чтобы солнце не зашло прежде того, ибо он беден, и ждет ее душа его; чтоб он не возопил на тебя к Господу, и не было на тебе греха. (*Втор.: 24:14-15*)

3. Само по себе ожидание надвигающейся беды приводило многих к ситуации серьезнейшей опасности. (*Лукиан*)

4. Только те средства по обеспечению безопасности хороши, надежны и долговечны, которые зависят от вас самих и от вашей собственной энергии. (*Никколо Макиавелли*)

5. Человеку легче казаться достойным той должности, которую он не занимает, нежели той, в которой состоит. (*Франсуа де Ларошфуко*)

6. Искусство управления состоит в том, чтобы не позволять людям состариться в своей должности. (*Наполеон I*)

7. Искусство расставить нужных людей в нужных местах — начало науки управления, но найти места для недовольных трудней всего. (*Шарль Морис де Талейран-Перигор*)

8. А тут еще в банках воруют, в земствах... Там, слышишь, миллион украли, там сто тысяч, в третьем месте тысячу... каждый день! Того дня нет, чтоб кассир не бегал.

9. — Ну, так что ж?

10. — Как что ж? Проснешься в одно прекрасное утро, выглянешь в окно, а ничего нет, все украдено. Взглянешь, а по улице бегут кассиры, кассиры, кассиры... Хватишься одеваться, а у тебя штанов нет — украли! Вот тебе и что ж! (*Антон Чехов*)

11. Самая важная задача наших руководящих кадров - это развивать управленческие способности в других людях. (*Генри Форд*)

12. Главной опасностью в жизни является то, что вы предпринимаете слишком много мер предосторожности. (*Альфред Адлер*)

13. Орлы не летают стаями — их нужно отыскивать поодиночке. (*Росс Перо*)

14. Чиновник множит подчиненных, но не соперников. (*Сирил Норкот Паркинсон*)

15. Планете не нужно большое количество «успешных людей». Планета отчаянно нуждается в миротворцах, целителях, реставраторах, рассказчиках и любящих всех видов. Она нуждается в людях, рядом с которыми хорошо жить. Планета нуждается в людях с моралью, которые готовы включиться в борьбу, чтобы сделать мир живым и гуманным. А эти качества имеют мало общего с «успехом», как он определяется в нашем обществе. (*Далай-лама*)

16. Когда секретари бездельничают и занимаются болтовней

— это явный признак того, что учреждение находится в состоянии загнивания. (*Ли Якокка*)

17. Персонал предприятия — это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей. (*Ли Якокка*)

18. Не имеет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем толковых людей, чтобы они говорили, что делать нам. (*Стив Джобс*)

19. Мы только кажемся себе цивилизованными. На самом деле мир жесток, а люди безжалостны. Они могут вам улыбаться, но за улыбками прячется желание вас прикончить. Хищники в джунглях убивают ради пропитания — и только люди убивают забавы ради. Даже друзья рады нанести удар в спину: им нужна ваша работа, ваш дом, ваши деньги, ваша жена — и ваша собака, в конце концов. Враги и того хуже! Вы должны уметь защищаться. Мой девиз: «Нанимай лучших — и не доверяй им ни в чем». (*Дональд Трамп*)

20. Нанимать людей через кадровые агентства правильно, прогрессивно и рационально. Каждый бизнесмен, если он хочет себя считать таковым, должен рано или поздно обратиться в кадровое агентство. Потому что нанимать только знакомых – верный способ загубить свой бизнес. Если хочешь похоронить дело, если хочешь никогда не вернуть инвестиции – так и делай! (*Олег Тиньков*)

21. Лестницу метут сверху, а не снизу. (Немецкая пословица)

22. Если не уверен в безопасности, считай, что опасность существует реально. (Правила морского судоходства)

Задание 4. Принять участие в квесте¹ или веб-квесте²

Эта форма учебной работы характеризуется включением в учебное задание элементов неопределенности, загадочности. Выделяются два типа квестов: для кратковременной (цель: углубление знаний и их интеграция, рассчитаны на одно – три занятия) и длительной работы (цель: углубление и преобразование знаний учащихся, рассчитаны на длительный срок — может быть, на семестр или учебный год)³. Разработчиком веб-квеста как учебного

1 С англ. quest - продолжительный целенаправленный поиск, который может быть связан с приключениями или игрой.

2 Сайт в Интернете, с которым работают магистранты, выполняя ту или иную учебную задачу.

3 Быховский Я.С. Образовательные веб-квесты // URL:http://www.iteach.ru/met/metodika/a_2wn4.php; Знакомимся с образовательной интернет-технологией: веб-квест. URL:<http://iktylka.blogspot.com/2009/02/5.html>;

задания является профессор образовательных технологий Университета Сан-Диего (США) Берни Додж. Им определены следующие виды заданий для веб-квестов:

- использование ИТ для решения профессиональных задач (в том числе для поиска необходимой информации, оформления результатов работы в виде компьютерных презентаций, web-сайтов, флеш-роликов, баз данных и т.д.);
- самообучение и самоорганизация;
- работа в команде (планирование, распределение функций, взаимопомощь, взаимоконтроль);
- умение находить несколько способов решений проблемной ситуации, определять наиболее рациональный вариант, обосновать свой выбор;
- навык публичных выступлений (обязательно проведение предзащиты и защиты проектов с выступлениями авторов, с вопросами, дискуссиями).

Для успешного проведения квеста необходимы ясное вступление с четко описанными ролями участников или сценарий, предварительный план работы, обзор всего квеста. Для работы над квестом представляется список информационных ресурсов (в электронном виде — на компакт-дисках, видео- и аудионосителях, в бумажном виде, ссылки на ресурсы в Интернет, адреса веб-сайтов по теме), необходимых для выполнения задания. Этот список обязательно должен быть аннотированным.

Требуется поэтапное описание процедуры работы, которую необходимо выполнить каждому участнику квеста при самостоятельном выполнении задания. Также должны быть заранее раскрыты критерии и параметры оценки веб-квеста, которые зависят от типа учебных задач, решаемых в веб-квесте.

Руководство к действиям по организации и презентации собранной информации, которое может быть представлено в виде направляющих вопросов, организующих учебную работу (связанных с определением временных рамок, общей концепцией, рекомендациями по использованию электронных источников и др.).

Заключение, в котором анализируется опыт, полученный

Николаева Н.В. Образовательные квест-проекты как метод и средство развития навыков информационной деятельности учащихся // Вопросы Интернет-образования. 2002. № 7 // URL:http://vio.fio.ru/vio_07; Романцова Ю.В. Веб-квест как способ активизации учебной деятельности учащихся // URL:<http://festival.1september.ru/articles/5130>.

учащимися при выполнении самостоятельной работы над веб-квестом.

Этапы работы над квестом:

1. Командный — начальный этап.

Обучающиеся знакомятся с основными понятиями по выбранной теме, материалами аналогичных проектов. Распределяются роли в команде: по одному – четыре человека на каждую роль. Все члены команды должны помогать друг другу и учиться работе с компьютерными программами.

2. Ролевой этап — индивидуальная работа в команде на общий результат.

Участники одновременно, в соответствии с выбранными ролями, выполняют задания. Так как цель работы не соревновательная, то в процессе работы над веб-квестом происходит взаимное обучение членов команды умениям работы с компьютерными программами и Интернет.

Решаются следующие задачи веб-квеста:

- 1) поиск информации по конкретной теме;
 - 2) разработка структуры сайта;
 - 3) создание материалов для сайта;
 - 4) доработка материалов для сайта.
3. Командный – *заключительный этап.*

Команда совместно, часто под руководством преподавателя, подводит итоги выполнения каждого задания, участники обмениваются материалами для достижения общей цели — создания сайта. Команда ощущает свою ответственность за опубликованные в Интернет результаты исследования. По результатам исследования проблемы формулируются выводы и предложения.

Формы веб-квеста могут быть различными. В курсе кадровой безопасности можно использовать:

Создание базы данных по проблеме, все разделы которой готовят студенты.

Создание модели организации, в которой наблюдается острая ситуация в сфере кадровой безопасности. Примеры могут быть взяты из реальной жизни и художественной литературы.

Написание служебной записки, отражающей состояние кадровой безопасности, с участием других студентов в ее обсуждении и предложением согласиться или не согласиться с мнением авторов подготовленного документа.

Интервью *on-line* о проблемах кадровой безопасности с представителями организации, реальной или вымышленной.

В завершении можно провести конкурс выполненных работ, где оцениваются понимание задания, достоверность используемой информации, ее отношение к заданной теме, дается критический анализ работы на основе оценки логичности, структурированности информации, определенности позиций. Авторы работ должны представлять различные подходы к решению проблемы, проявлять индивидуальность, профессионализм при подготовке и проведении презентации. В оценке результатов принимают участие как преподаватели, так и учащиеся путем обсуждения или интерактивного голосования. Реальное размещение веб-квестов в сети позволяет значительно повысить мотивацию обучающихся на достижение наилучших учебных результатов.

4.1 Квест на основе использования принципов лидерства «Starbucks»

Одно из важнейших составляющих реализации функции мотивации – это лидерство. Говард Бехар пришел в «*Starbucks*» в 1989 г., когда она была маленькой региональной компанией. Ее сеть насчитывала 28 точек. Сейчас общее число кофеен и магазинов — около 17 тыс. Но в конце 1989 г. компания чуть не погибла. Открытие кафе в Чикаго обернулось неудачей. Однако дело нужно было довести до конца, чтобы доказать потенциальным инвесторам: концепция «*Starbucks*» — не локальный феномен. Бехару это удалось. В Чикаго он продемонстрировал свое знаменитое умение сплотить команду, что помогло поднять дух всей компании и спасти ситуацию. Бехар проработал на руководящих должностях в «*Starbucks*» 17 лет. Во многом благодаря ему компания вышла на международный уровень.

Уверенный в себе и надежный лидер – стимул для других сотрудников. Десять принципов, которые выделил Бехар, прошли испытания многими годами существования компании «*Starbucks*». Они освещаются для руководителей любого уровня в компании и являются ключевыми в построении эффективного лидерства.

- Самосознание – у всех сотрудников компании есть четкое понимание ценностей и задач «*Starbucks*» и лидер должен использовать это для мотивации персонала.
- Понимание целей (делать то, что правильно) – действия должны быть обусловлены правильными причинами, а сотрудники долж-

ны черпать энтузиазм и вдохновение в тех, с кем они работают.

- Самостоятельность персонала – работники – это люди, которые тоже способны на принятие решений. Лидер должен поощрять самостоятельное мышление работников, а не держаться строгих запретов и правил.

- Чуткость или забота – искренняя чуткость к тому, что происходит в организации, способна указать на то, что можно изменить или осуществить. Лидер должен внимательно относиться к каждой мелочи.

- Умение слышать правду – умение вслушиваться поможет лидеру найти решения существующих проблем, отследить корень конфликта или изменить что-то в наболевших вопросах.

- Откровенность – лидер не должен лгать ни при каких обстоятельствах, а должен говорить прямо со всей ответственностью за свои слова.

- Противостояние трудностям – в любых трудных ситуациях настоящий лидер должен делать, что может и всегда ставить на первое место людей.

- Авторитет – спокойный и уверенный голос вместо громкого и огульного.

- Активность – лидер должен постоянно действовать, чувствовать, видеть, думать, принимать решения. Активный лидер – ключ к эффективной работе его подчиненных.

- Смелые мечты – лидер не должен бояться смелых идей и начинаний.

В группе выбирается студент, играющий роль лидера. В его задачу входит предложить сценарий ситуации, в которой организация, которую представляет данная студенческая группа столкнулась с трудностями разного порядка, включая финансовые и кадровые. Используя принципы «Starbucks», лидер должен убедить «подчиненных» в возможности их преодоления.

По возможности все студенты группы проигрывают ситуации, когда они выступают в качестве лидера организации в кризисный период ее развития. В заключении квеста сравниваются предложенные сценарии и выбирается лучший.

4.2. Веб-квест «Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях»

Цель: изучение опыта разработки международной кадровой стратегии в контексте того, что важнейшей тенденцией явля-

ется усиление международного характера управления. Вслед за переходом большинства постиндустриальных стран к открытой экономике, резким повышением роли международной конкуренции и в то же время кооперации производства, развитием транснациональных корпораций и т. д. интернационализация управления ставит очень много новых вопросов перед управленческой теорией и практикой.

Задачи:

- выявить общее и особенное в управлении;
- выделить закономерности, универсальные формы и методы управления;
- понять, в чем состоят особенности национального стиля в управлении, в организационном поведении, насколько эти особенности важны для достижения желаемого результата;
- наметить пути приспособления иностранных работников к национальной среде.

Этапы веб-квеста по поиску ответов на поставленные задачи в Интернете:

1. Найти сайты крупнейших транснациональных корпораций. По материалам сайта составить доклад о соответствии возможностей менеджмента данной ТНК к разворачиванию своего присутствия в других странах.

2. С помощью материалов сайта ТНК и иных крупных зарубежных компаний, форумов выявить сложности адаптации менеджерами своего стиля руководства, манеры общения и привычки к новым условиям с учетом цивилизационных характеристик выбранных государств. Исследования показывают, что, например, доля американских предпринимателей, потерпевших фиаско, составляет в Великобритании 18%, в Японии — 36, в Саудовской Аравии — 68%. Найти в Интернете примеры управленческих провалов и реакцию на них в странах базирования ТНК и самих ТНК.

3. Выявить примеры воздействия на менеджеров культурного окружения страны, в которой они работают. Найти на сайте культурных учреждений Москвы места, где встречаются менеджеры-экспатрианты. Ответить на вопрос, способствует ли среда этих учреждений формированию восприимчивости к культуре России.

4. Сформировать дорожную карту использования культурных различий для повышения эффективности деятельности компаний зависит от характера отношений между головной компанией и дочерними предприятиями, а также от той стратегии управления

данными различиями, на которую ориентируется фирма.

5. Найти в Интернете примеры классификации отношений между материнской и дочерними компаниями: этноцентрические, полицентрические, регионоцентрические или геоцентрические. В ситуации, когда отношения между головной компанией и дочерними компаниями этноцентрические, все решения и стратегии разрабатываются и принимаются головной компанией. В ситуации, когда отношения между головной и дочерними компаниями полицентрические, все стратегии разрабатываются и принимаются головной компанией, а способы их конкретной реализации на практике принимаются дочерними компаниями на местах. В условиях регионоцентрических отношений региональные отделения компании служат своеобразным буфером между головной компанией и местными дочерними компаниями. В условиях геоцентрических отношений все решения принимаются при непосредственном участии как головной, так и дочерних компаний.

6. Объяснить с помощью материалов сайтов ТНК, почему, различные подходы сменяют друг друга по мере того, как транснациональная компания развивает свою деятельность за рубежом. Многие компании начинают с этноцентрического подхода, а после того, как становится ясно, что местные условия, стандарты и продукция сильно разнятся друг от друга, переходят к полицентрическому. Регионоцентрический подход приходит на смену другим стратегиям из-за необходимости рационализации и усиления координации деятельности компании в различных регионах.

7. На основе изучения опыта зарубежных фирм выделить три основные стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация и максимальное использование. В основе каждой стратегии лежит различное отношение к культурным особенностям. Культура в различных стратегиях может не играть никакой роли, рассматриваться в качестве угрозы или проблемы или быть воспринята как конкурентное преимущество. Транснациональные корпорации должны находить компромисс между требованиями управляющих на местах, глобальной интеграцией, а также искать пути для инноваций и обучения персонала, что и выражается в выборе стратегии управления (игнорирование, минимизация, использование). Во многих странах одновременно используются несколько различных стратегий, что часто приводит к их смешению.

8. Выявить на базе изучения Интернет-ресурсов примеры успеш-

ной реализации стратегий, при которых различиям в культуре не придается практически никакого значения. Конкурентное преимущество может быть достигнуто путем стандартизации операций по всему миру. Этот подход оправдан, например, в таких отраслях, как нефтедобыча, строительство или телекоммуникации. Примером непреклонной веры в торжество универсальности являются американские компании, такие как *McDonald's*, *Disney*, *IBM* и др., зачастую ориентирующиеся в своей деятельности на стратегию игнорирования. Для подтверждения выводов обратиться к практике компании *McDonald's*, которая требует выполнять расписание до секунд процедуру приготовления гамбургера, их доставки и обслуживания клиентов, поддерживать стандарты на чистоту и аккуратность. Картофель, идущий на приготовление фирменного блюда — *french fries*, — должен отвечать определенным требованиям с точки зрения вкусовых качеств и размера клубней для обеспечения производственного стандарта. Это приводило к тому, что в Россию картофель поставлялся из США, так как местный картофель был недостаточно большим. Такое положение дел сохранялось до тех пор, пока не был найден другой выход — поставлять картофель из страны, расположенной ближе, — из Голландии.

9. В выводе по веб-квесту, оформленном в виде доклада с прилагаемой презентацией, раскрыть, почему международные компании испытывают определенные трудности в приспособлении своей стратегии формирования трудовых отношений к переменчивым социальным, экономическим и институциональным факторам различных стран, в том числе России. Показать есть ли примеры минимизации сложностей благодаря привлечению к управлению трудовыми отношениями менеджера местной фирмы-партнера, который, как правило, более осведомлен обо всех особенностях своей страны.

Задания для проверки результатов обучения «владеть»

Принять участие в деловой игре

Деловая игра требует не только знаний и навыков, но и умения работать в команде, находить выход из неординарных ситуаций и т.д. разыгрывание ролей. Значение человеческого фактора в деловой игре подчеркивается в книге Е.А. Литвиненко и В.И. Рыбальского, «деловые или управленческие, имитационные игры, отличающиеся от всех других тем, что в них рассматривается проблема

социального управления, важная особенность которого — участие принимающих решение людей (субъекта управления). В деловой игре отражаются реальные взаимосвязи, на самом деле фигурирующие в системе управления, те ситуации, которые имели место в прошлом, наблюдаются сейчас или могут образоваться в будущем. Правила управленческой игры не придумываются, а являются результатом глубокого анализа функционирования реальных объектов»⁴.

Признаки деловой игры включают:

- наличие проблемы или задачи, которую требуется решить; существование условного, смоделированного объекта, пригодного для проведения игры;
- возможность наделения участников игры ролями и ролевыми функциями;
- концентрация внимания на инструментальной стороне процесса;
- наличие конфликтных ситуаций вследствие различия интересов участников или условий, отражающих информационную неопределенность ситуации;
- взаимодействие между играющими, повторяющие реальные связи и отношения;
- система оценки игровой деятельности, учитывающая элементы соревнования или состязательности играющих групп;
- наличие в игре фактора, совпадающего с реальным, «сжатого» или замедленного.

Важно подчеркнуть, что отмеченные в схеме признаки деловой игры отличаются комплексностью, поэтому в случае отсутствия какого-либо из них, игра теряет увлекательность, она оказывается удаленной от реальной ситуации, которую студентам необходимо смоделировать. Поскольку взаимодействие между участниками игры повторяет реальные связи и отношения в международной жизни, но требуется постоянное управление процессов общения участников игры.

Цель игры — сформировать у студентов комплексное представление о предметном поле кадровой безопасности. В процессе игры создаются ситуации, позволяющие студентам продемонстрировать овладение навыками и умением работать с нормативными документами, определять общую ситуацию, выявлять тенденции и на-

⁴ Литвиненко Е.А., Рыбальский В.И. Игровые занятия в строительном вузе: Методы активного обучения. Киев: Вища школа, 1985. С. 16.

правления развития кадровой безопасности. При этом игра должна быть достаточно четко привязана к реальности, в ее сценарии следует указывать и время, и место действия.

Ведущий игру, которым может быть преподаватель, а может — кто-либо из студентов, обязан предотвращать возникновение непонимания между ними, которое может быть вызвано несопадением интересов, неадекватностью восприятия, неправильным распределением ролей и функций. Поэтому еще до начала игры следует изучить психологические особенности, профессиональные качества и компетенции, индивидуальные интересы личности каждого играющего, чтобы подобрать членов групп с максимальной психологической совместимостью.

Немалую ответственность в игре несет лидер группы, поэтому желательно, чтобы формальный лидер обладал еще и признаками неформального лидера. Целесообразно на практических занятиях, предшествующих деловой игре, уделить внимание формированию следующих коммуникативных умений и навыков: умению говорить и слушать, умению вставать на позицию другого, сопереживать и понимать другого, владеть собой в стрессовых ситуациях игрового взаимодействия и т.д. С учетом того, что в деловой игре по проблемам кадровой безопасности международных отношений в игре могут быть представлены персонажи различных национальностей, важно познакомить студентов с практикой межличностного и делового общения, характерной для разных культур и традиций.

Примерный сценарий деловой игры

Ведущий начинает игру. Ставится цель игры, описываются правила, дается основная информация. Участники делятся на команды. Каждой команде выдается необходимая информация с указанием целей и интересов данной команды. Командам дается время на обсуждение фабулы, будущей позиции, тактики поведения.

Непосредственное проведение игры. Каждая из сторон рассказывает, со своей точки зрения, о том, что произошло. После изложения своего видения проблемы стороны имеют возможность обменяться репликами, что-то уточнить или добавить. Происходит формулирование спорных вопросов и выдвижение возможных вариантов решения проблемы, учитывающее интересы всех участников. Генерируются способы решения каждой проблемы.

Оценка выбранного решения по всем спорным вопросам. Совместное обсуждение результатов. Принятый вариант решения проблемы разбирается и анализируется. В случае наличия альтер-

нативного решения обсуждаются не разыгранные варианты.

Рекомендуется вести видеозапись деловой игры. Таким образом, можно зафиксировать, ответы и дискуссионные моменты, что пригодится на этапе подведения итогов игры.

Согласно основным правилам деловой игры, все ее участники равны, административные должности на период игры «ликвидируются», никто не должен пользоваться каким-либо преимуществом. Разрешается высказывать любые идеи, однако в процессе игры совершенно недопустима критика личности. В процессе проведения переговоров участники не должны перебивать друг друга. Команды должны опираться лишь на факты, которые представлены в фабулах. Добавлять несуществующие фактические обстоятельства не допускается. Участники игры могут оценивать данные факты по своему усмотрению, а также создавать дополнительное эмоциональное напряжение, исходя из тех же данных. При проведении переговоров стороны обязаны соблюдать порядок, определяемый ведущим. Каждая команда обязательно должна стремиться к достижению обозначенных для нее целей.

1. Деловая игра «Идентификация профессиональной деятельности человека по цвету воротничка»

Цель игры состоит в формировании навыка по внешним признакам человека определять сферу его трудовой деятельности. Чаще всего для фиксации различий используются упоминания белых, синих (рабочих), серых (сфера услуг) и розовых (низкоквалифицированный персонал) и другие «воротнички».оборот «белые воротнички» приписывается американскому писателю Эптону Синклеру. Так он в 1930-е гг. образно называл клерков, администраторов и управленцев. Однако первое упоминание «легкой работы и белого воротничка» относится к 1911 г. Примеры использования похожего образа в 1920-е гг. включают статью американской ежедневной деловой газете *The Wall Street Journal*, где заявлялось, что: «Движение из средних школ на сталелитейные заводы необычно, поскольку мальчики раньше стремились к работе белых воротничков». Синклер употреблял этот оборот в связи с тем, что на протяжении большей части XIX и XX вв. клерки в Европе и Америке почти всегда были одеты в белые рубашки с воротничком, причем наиболее распространены были съемные воротнички, которые производились на фабриках в огромных количествах и использовались мужчинами недолго.

Одним из первых исследователей данного феномена является французский социолог Мишель Крозье, после начального изучения бизнеса и юриспруденции в Париже в 1943 г., в первые послевоенные годы путешествовал по США, общался с членами профсоюзов и чиновниками, изучал рабочее движение и американское общество в целом. Крозье имел возможность применить методы социологического анализа при исследовании американского рабочего класса благодаря полученной стипендии. По возвращению во Францию он опубликовал книгу об этом исследовании и присоединился к Французскому Национальному Центру Научных Исследований как социолог. В 1953 г. Крозье провел первые исследования «белых воротничков» во Французском Почтовом банке. Публикация результатов этой работы, названная «Маленькие чиновники», создала Крозье репутацию социолога «белых воротничков». Она же стимулировала новое изучение этих групп работников страховых компаний, больших национальных банков и служащих французской табачной монополии. В 1959 г. Крозье был приглашен в Центр перспективных исследований в области поведенческих наук в Пало-Альто (США), где он приступил к разработке и написанию того, что в конечном итоге стало книгой «Феномен бюрократии». Книга впервые опубликована в Великобритании, затем в 1964 г. во Франции. Это издание стало основой отдельной дисциплины — социологии организаций. Крозье наметил штрихи будущего стратегического анализа организаций. Международный успех «Феномена бюрократии» принес Крозье репутацию и ресурсы, для основания Центра социологии организаций, небольшой исследовательской группы молодых социологов, с которой он приступил к новой исследовательской программе, имевшей целью теоретическое и методологическое обоснование его подхода к изучению организаций. В 1977 г. совместно с Эрхардом Фридбергом он опубликовал научное эссе «Актеры и Системы» (*Actors and Systems*, 1981, *Chicago University Press*), оказавшее заметное влияние на развитие социологии. В нем был описан подход к изучению организаций и менее формализованных действующих систем, детализированы теоретические и методологические допущения, лежащие в их основе. Крозье связывал свои теоретические работы с необходимостью социальной реформы. Стремясь к общественным преобразованиям, он участвовал в многочисленных консультациях, изложил взгляды в автобиографии в двух томах «Моя прекрасная эпоха» (*Ma Belle Epoque*, 2002), и книге «Против течения» (*A Contre-Courant*, 2004). Его на-

учный и жизненный опыт можно использовать в ходе деловой игры, пытаясь взглянуть на другого участника глазами социолога.

Участники игры воспроизводят ситуацию встречи одноклассников после десятилетия со времени окончания школы. Поскольку они почти не поддерживали связи, то ничего друг о друге не знают. Более того, они не хотят говорить правду о своей работе, доходе, месту жительства, увлечениях. И предлагают другим вымышленный сюжет о своей жизни.

Однако учитель и несколько бывших учеников быстро понимают, что их пытаются ввести в заблуждение, сохраняя некоторые детали из реальной жизни. Разоблачив обман, учитель раздает каждому выпускнику карточку с цветом, который соответствует настоящей профессиональной деятельности этого человека и условно связывается с цветом воротничка.

Перед игрой студенты должны выбрать область реальной работы и вымышленной и составить биографию, где бы обнаруживалось противоречие между настоящими и сочиненными фактами. Они также в игре не могут полностью преодолеть стереотипы поведения, свойственные им в профессиональной жизни. В качестве помощи в разработке легенды ниже приводится содержание понятий, связанных с цветом воротничков.

«*Платиновые воротнички*» возглавляют иерархию. Такой воротничок указывает на должность президента компании и управленцев наивысшего звена. Кроме бизнеса, эта категория воротничков охватывает еще и политику. Так, ныне действующего президента страны логично было бы назвать платиновым воротничком государства. Этим воротничков менее 1% от работающего населения.

«*Золотые воротнички*» — высококвалифицированные ученые и специалисты, обладающие предпринимательскими чертами использования своих профессиональных знаний. «Золотые воротнички» — пример придуманного по аналогии идиоматического оборота, означающего ценность, важность таких кадров (золотая голова, золотые руки, золотой ум). В служебной иерархии — это вторые по степени важности лица. В жизни у владельца корпорации, либо директора банка вообще может не быть рубашки в золотистых тонах или с нитями люрекса. Такой цвет ассоциируется с «золотым фондом» самых ценных управленческих кадров, вершащих судьбы в бизнесе и влияющих на жизнеспособность компании, бренда и пр. Золотые воротнички насчитывают в своих рядах около 4% от общего числа трудоспособного населения.

«*Белые воротнички*» (калька с англ. *white-collar worker*) — обозначение, принятое в западной социологии для наемного работника, занимающегося умственным трудом, служащего, чиновника, администратора, менеджера или инженерно-технического работника. К «белым воротничкам» относят квалифицированных ученых, инженеров, архитекторов, а также специалистов с задатками предпринимателей. Таковых около 5,5% от общего числа работающих людей.

«*Голубые воротнички*» — служащие образование, интеллектуальный потенциал и профессиональные навыки у которых находятся на высоком уровне. Разница между «голубым» и «белым воротничком» состоит только в том, что «голубой воротничок» гораздо меньше зарабатывает. К этой категории можно отнести исполнительных директоров компаний. «Голубые воротнички» составляют примерно 9% от общей массы всех работников.

«*Синие воротнички*» (англ. *blue-collar worker*) — понятие, обозначающее принадлежность работника к рабочему классу, представители которого, как правило, заняты физическим трудом с почасовой оплатой. «Синие воротнички» противопоставляются работникам сферы услуг и белым воротничкам, которые не занимаются физическим трудом. «Синие воротнички» могут иметь или не иметь квалификацию, и, как правило, работают на промышленных предприятиях, шахтах, стройках и т. д.

«*Новые синие воротнички*» — сейчас такими воротничками могут отличаться полицейские, проводники вагонов, пилоты, курьеры, почтальоны, медики, педагоги и пр. В общем, те, кто много и постоянно общается с людьми, трудясь на благо социума, — обслуживает, доставляет, обучает и т. п. В целом такие специалисты составляют примерно 8% от трудоспособного населения.

«*Воротнички цвета хаки*» — это прослойка служащих в вооруженных силах имеет иногда весьма специфическую градацию, например, в условиях дедовщины. В числовом выражении «воротничков цвета хаки» примерно 5,5% от общего числа всех трудящихся.

«*Зеленые воротнички*» и «*коричневые воротнички*» трудятся в сфере обслуживания, в ресторанах, гостиницах, на автозаправочных станциях и пр. По уровню заработной платы и профессиональным навыкам их можно отнести к категории «синих воротничков». В целом зеленых воротничков насчитывают около 8% от общего числа трудящихся.

«*Розовые воротнички*» — в западных странах это секретари, машинистки, телефонистки и т.п. «Розовые воротнички», очевид-

но, называются так из-за четкой ассоциации (в западной культуре) розового цвета и женщин вообще (в этой сфере работают практически исключительно женщины). Это 7% от общего числа работоспособного населения.

«Серые воротнички» (англ. *grey collars*) — из всех групп трудящихся «серые воротнички» самые трудолюбивые и самые низкооплачиваемые. А все потому, что у них низкая квалификация. Эта группа, по оценкам экспертов, весьма велика. Ее численность составляет 23% от числа всех работающих в мировом масштабе. Возможно, столь высокий процент дают такие перенаселенные страны, как Китай, Индия, Тайвань.

«Выгоревшие воротнички» — иногда их еще называют протертыми воротничками. Часто это безработные, а также низкооплачиваемые пенсионеры, то есть слабо-защищенные социальные группы людей, которым государство выплачивает обычно очень небольшие по размеру пособия. Таких людей с условным «воротничковым» обозначением 29%.

В итоге игры все участники объясняют особенности поведения данной группы работников и выявляют ошибки, не позволившие скрыть факт принадлежности к конкретной группе занятых.

2. Деловая игра «Безопасность организаторов и участников праздничных мероприятий»

В настоящее время в деловой среде появилось много ивент-агентств, сотрудники которых заняты организацией праздничных мероприятий. Безопасность на этих же мероприятиях обеспечивается различными охранными службами. В условиях террористических угроз эти работники попадают в группу риска, если террористы намерены использовать собрание людей в честь праздничной или знаменательной даты для организации теракта. Естественно, жертвами терактов во время праздников могут стать обычные граждане.

Студентам предлагается написать сценарий деловой игры по проблемам кадровой безопасности, используя календарь дат, связанных с национальными праздниками и событиями, в которые возможны действия, угрожающие их участникам. Затем они должны разыграть эту игру. Фактов, подтверждающих стремление противоправных, террористических элементов организовать экстремистские акции в дни национальных праздников, к сожалению умножаются. Один из примеров — террористический акт в Ницце 14 июля 2016 г. 19-тонный грузовик врезался в толпу людей, наблю-

давших на Английской набережной за салютом в честь Дня взятия Бастилии. 86 человек погибли и 308 получили ранения. Нападавший был застрелен полицией, а ответственность за произошедшее взяла на себя террористическая организация «Исламское государство», запрещенная в РФ.

Даты, которые могут быть отправными в написании сценария, выбраны в соответствии с рекомендациями, приведенными в практическом пособии «Полное руководство по обеспечению безопасности должностных лиц и представителей деловых кругов», составленном президентом Института терроризма и внутринациональных конфликтов (США) Нейлом С. Ливингстоуном при участии бывших служащих американского элитного подразделения «Дельта»⁵. Этот календарь расширен за счет новых данных.

Календарь национальных праздников и событий

январь

1 — Кубинская революция, в результате которой пришел к власти Фидель Кастро и его соратники. Исследователи рассматривают феномен кубинской революции с точки зрения технологий управления социальным протестом с целью захвата политической власти. Именно эта революция заложила подходы и шаблоны для последующих радикальных форм социального протеста второй половины XX – начала XXI вв.

30 — Кровавое воскресенье (англ. *Bloody Sunday*, ирл. *Domhnach na Fola*) — 30 января 1972 г. расстрел демонстрации местных жителей, пришедших на марш Ассоциации в защиту гражданских прав Северной Ирландии, произошедший в районе Богсайд североирландского города Дерри

30 — убийство Махатмы Ганди (Индия)

февраль

1 — возвращение из ссылки аятоллы Хомейни (Иран)

5 — основание Национальной освободительной армии (Колумбия)

20 — смерть Сесара Аугусто Сандино (Никарагуа)

⁵ Руководство по обеспечению безопасности личности и предпринимательства. Практическое пособие / Институт безопасности предпринимательства при содействии Совета по безопасности предпринимательства России. М.: Вико, 1996.

март

13 — смерть Альваро Файяда, лидера группировки М-19 (Колумбия)

15 — день Национального фронта освобождения Анголы (НФОА)

17 — день Святого Патрика (Ирландия)

24 — убийство правыми боевиками во время проведения службы, правозащитника, епископа Оскаро Ромеро (Сальвадор)

29 — основание Новой народной армии (тагальск. *Vagong Hukbong Bayan*) — вооруженного крыла маоистской Коммунистической партии Филиппин, созданное 29 марта 1968 г. из отрядов Хукбалахап, порвавших со старой КПФ и продолживших партизанскую войну

31 — свержение «левого» президента Жуана Гуларта (Бразилия)

апрель⁶

1 — Национальный день борьбы за независимость от Великобритании и день памяти героев ЭОКА — Национальной Организации Освобождения Кипра, являвшейся подпольным образованием, основанным в начале 1950-х гг., целью которого было изгнание британцев и присоединение Кипра к Греции — энозис ((греч. *henosis* — союз объединение)

1 — день Фронта национального освобождения (НФО) имени Фарабундо Марти (Сальвадор)

2 — начало Фолклендской войны (1982): высадка аргентинского десанта на островах, после короткого боя вынудившего капитулировать находившийся там небольшой гарнизон британских морских пехотинцев.

4 — казнь свергнутого в результате военного переворота Зульф리카ра Али Бхутто, бывшего президента Пакистана (Пакистан)

7 — основание сирийской партии БААС — Партии арабского социалистического возрождения Мишелем Афляком и Салахом ад-дин Битаром в 1947 г. в Дамаске

13 — основание сикхской религии в Пенджабе гуру Нанаком (1469 – 1539)

6 Весь месяц был назван «месяцем мести», который посвящен жертвам среди армянского населения и отмечается как месяц геноцида армян. В 2009 г., когда в результате сближения, начавшегося с «футбольной дипломатии», Армения и Турция пришли к договоренности о заключении дипломатических отношений, были надежды на то, что данная позиция сможет быть исключена из «Календаря опасности».

15 — американский воздушный налет на Триполи в 1986 г. в ходе операции «Каньон Эльдорадо» (англ. *El Dorado Canyon*), поводом для которой послужило обвинение Ливии в поддержке международного терроризма

15 — день рождения северокорейского лидера Ким Ир Сена — «День солнца»

17 — высадка в заливе Свиней, операция «Запата» — военная операция, с 1960 г. подготавливавшаяся правительством США с целью свержения правительства Фиделя Кастро на Кубе (Куба)

17 — День палестинского узника. Проводится по решению Организации освобождения Палестины (ООП) и международных организаций

19 — основание террористической группировки М-19 (Колумбия)

19 — годовщина студенческих выступлений против фальсификации выборов в 1960 г. (Южная Корея), известных, как «Студенческая революция 19 апреля»

24 — Национальный день скорби по армянам (Турция)

26 — убийство лидера движения Демократический альянс М-19 (Колумбия) Карлоса Писарро

28 — убийство Акопа Акопяна, лидера армянской Секретной армии за освобождение Армении (АСАОА), существовавшей с 1975 г. до начала 1990-х гг.

май

1 — День Труда, праздник Труда, Праздник Весны и Труда, День международной солидарности трудящихся. Праздник имеет древние корни. В современном виде возникает в середине XIX в. в рабочем движении. Первым выступлением рабочих с требованием введения восьмичасового рабочего было выступление рабочих Австралии 21 апреля 1856 г. 1 мая 1886 г. митинги и демонстрации были организованы анархистскими организациями США и Канады. Во время разгона демонстрации в Чикаго 4 мая погибли шесть демонстрантов. Это стало основанием для развертывания движения пролетарской солидарности по всему миру. В июле 1889 г. Парижским конгрессом II Интернационала 1 мая было объявлено официальным праздником.

В настоящее время праздник отмечается во многих странах. В этот день происходят столкновения отдельных групп демонстрантов с силами правопорядка. Например, в столкновениях с полицией в Париже 1 мая 2017 г. приняли участие около 150 ультралевых

вых активистов. Во время демонстрации против «Национального фронта» в Париже произошли столкновения между полицейскими и провокаторами в масках. Однако десятки тысяч человек присоединились к колоннам профсоюзов и других политических и общественных движений, прошедшим от площади Республики до площади Нации в Париже. Безопасность в Париже поддерживали более девяти тысяч человек. 1 мая 2017 г. в Турции маёвка на стамбульской площади Таксим, где звучали антиправительственные лозунги, закончилась разгоном собравшихся. Полиция применила резиновые пули и слезоточивый газ. Сотни человек были задержаны. У них были изъяты «коктейли Молотова» и ручные гранаты.

3 — день Конституции Японии: организованы лекции о значении демократической и пацифистской Конституции, в том числе ее Девятой статьи, юридической нормы, закрепленной Конституцией Японии 1947 г., в которой провозглашается отказ государства от войны как способа разрешения международных споров, и, как следствие, от создания собственных сухопутных войск, флота и военно-воздушных сил. С тех пор поправки, как в Девятую статью, так и во всю Конституцию Японии не вносились

5 — смерть ирландского активиста, члена Временной Ирландской республиканской армии и депутата Парламента Великобритании Бобби Сэндза, зачинщика Ирландской голодовки 1981 г., умершего в ее процессе (Северная Ирландия)

9 — День Победы в Великой отечественной войне. По городам России и уже традиционно некоторых других стран в память о героях войны проходит акция «Бессмертный полк». Однако в Украине участники праздничных мероприятий встречают сопротивления националистов, стремящихся организовать «акции устрашения» — «Смертный полк». В 2017 г. Киеве во время шествия «Бессмертного полка» от дымовой шашки, которую бросили из офиса «Организации украинских националистов» (ОУН) в участников акции «Бессмертный полк», пострадал сотрудник правоохранительных органов

13 — покушение на папу Римского Иоанна Павла II, совершенное членом турецкой ультраправой группировки «Серые волки» Мехметом Али Агджой

18 — образование маоистской террористической группировки *Sendero Luminoso* («Сверкающий путь») в Перу

30 — резня в аэропорту Лод (в настоящее время Международный аэропорт имени Бен-Гуриона), устроенная японской «Красной

армией», созданной в 1969 г. леворадикальными японскими студентами (Израиль)

Начиная с 1960 г., 4 ияра по израильскому календарю, как правило, в апреле — мае (например, в 2016 г. — 11 мая), в Израиле чтут память погибших в разных войнах и в терактах. Изначально в День Памяти предусматривалось помянуть солдат, погибших в войнах за независимость государства Израиль. С течением времени в этот день стали помянуть погибших солдат Армии обороны, сотрудников служб: безопасности, внешней разведки, пограничных войск, пожарной охраны, полиции, управления тюрем и всех подпольных организаций, сражавшихся за будущее государство на территории Израила до 1948 г. В 1980 г. Кнессетом было принято наименование дня национального траура: «День памяти павших в войнах Израиля». Поминальные списки были дополнены жертвами терактов. Счет погибших ведется от 1860 г., от начала борьбы за независимое государство. Сирена накануне скорбного дня, поскольку в Израиле день начинается с вечера предшествующего дня, звучит по всему Израилю в течение одной минуты

июнь

5 — День восстания против шаха (Иран)

7 — образование Революционной рабочей партии, РРП (исп. *Partido Obrero Revolucionario, POR*) — троцкистской политической партии в Боливии в 1935 г.а на съезде в Кордобе (Аргентина), созванном Густаво Наварро, публицистом и теоретиком, бывшим консулом во Франции, более известным под псевдонимом Тристан Мароф, и другими боливийскими левыми радикалами. Расцвет деятельности пришелся на конец 1940-х — начало 1950-х гг.

16 — серия массовых протестов чернокожих учащихся в ЮАР эпохи апартеида, в 1976 г., начавшаяся в городе Соуэто

июль

1 — день образования Коммунистической партии Китайской Народной Республики

4 — «налет на угандийский аэропорт Энтеббе» (Израиль) в 1976 г. — силовая операция по освобождению заложников, получившая название *Thunderball* («Шаровая молния»). В ходе операции израильских десантников были освобождены более ста заложников, оказавшихся в плену после захвата палестинскими террористами самолета авиакомпании *Air France*

4 — день Независимости (США)

5 — свержение президента Зульфикара Али Бхутто (Пакистан)

12 — День Оранжевых в память о событии, когда в кровопролитном сражении возле реки Бойн в 1690 г. британский король закрепил на острове господствующее положение протестантизма. С 1807 г. в городах Северной Ирландии по центральным улицам по направлению к церквям проходят «оранжевые марши»

14 — День взятия Бастилии (Франция). В 2016 г. в Ницце выходец из Туниса Мохамед Лауэж-Булель на 19-тонном грузовике врезался в толпу людей, наблюдавших на Английской набережной за салютом в честь Дня взятия Бастилии. Нападавший был застрелен полицией. Ответственность за произошедшее взяла на себя террористическая организация «Исламское государство», запрещенная в России.

17 — в 1936 г. началось восстание испанских военных в Марокко. 19 июля мятеж пришел в континентальную Испанию. Это стало началом Гражданской войны в Испании, охватившей страну на три года.

18 — смерть мексиканского политического и государственного деятеля Бенито Суареса (Мексика)

19 — Сандинистская революция (исп. *Revolución Sandinista*) — цепь событий, завершившаяся в июле 1979 г. свержением режима Анастасио Сомосы в Никарагуа. Наиболее известным лидером революции является Даниэль Ортега

31 — образование в 1959 г. баскской леворадикальной, националистической организации сепаратистов, выступающей за независимость Страны басков — ЭТА (баск. *EТА, Euskadi Ta Askatasuna* — «Страна басков и свобода»)

Август

14 — день Независимости — годовщина прихода к власти Зия уль Хака, бывшего президента Пакистана

15 — День освобождения, также День независимости Кореи — праздник, ежегодно отмечающийся в Корейской Народно-Демократической Республике и Южной Корее. В обеих странах этот праздник является государственным. В этот день в 1945 г. капитулировавшая Япония освободила Корею от колониального правления

21 — убийство Бенigno Акино-младшего, сенатора, губернатора провинции Тарлак, генерального секретаря Либеральной партии,

лидера оппозиции президенту Филиппин Фердинанду Маркосу. В 2004 г. день смерти Бенигно Акино был провозглашен национальным праздником и нерабочим днем

сентябрь

5 — нападение, организованное членами террористической палестинской организации «Черный сентябрь» во время Олимпийских игр в Мюнхене (1972), жертвами которого стали 11 членов израильской олимпийской сборной

11 — военный переворот — гибель президента Сальвадора Альенде (Чили)

11 — день террористических актов в Нью-Йорке и Вашингтоне (2001)

14 — убийство видного ливанского политического и государственного деятеля Башира Жмайеля, избранного президента от Христианской партии до вступления в президентские полномочия (Ливан)

17 — Международный день памяти жертв Сабры и Шатилы. 16-17 сентября 1982 г. израильтяне учинили в лагерях палестинских беженцев в Сабре и Шатиле (в районе Бейрута) расправу над мирными жителями

23 — Саудовский Национальный день (объединение королевства) (Саудовская Аравия)

27 — день Баскской националистической партии (Испания), основанной 31 июля 1895 г. идеологом баскского национализма Сабино Араной как глубоко законспирированная организация, ставшей первой политической организацией, которая выступает за национальное освобождение басков

октябрь

1 — День образования Китайской народной Республики (КНР) было провозглашено в 1949 г. на митинге на площади Тяньаньмэнь в Пекине

6 — война Судного дня (часть арабо-израильского конфликта, военные действия с 6 октября по 26 октября 1973 г., Израиль)

9 — День Героического партизана был объявлен на Кубе Фиделем Кастро после смерти команданте Эрнесто Че Гевары

9 — обстрел правительственной делегации Южной Кореи в Бирме, организованный Северной Кореей

10 — день президента Южно-Африканской республики в 1883—1900 гг. Паулюса Крюгера (ЮАР)

11 — образование Фронта национального освобождения Сальвадора из пяти организаций, из которых коммунистической официально была только одна — Сальвадорская Коммунистическая Партия (PCS)

14 — день защитника Украины (укр. День захисника України), отмечаемый в день создания Украинской повстанческой армии (УПА) — военно-политического подразделения Организации украинских националистов (ОУН). Установлен в 2014 г. С 2015 г. этот день является нерабочим

31 — убийство премьер-министра Индии Индиры Ганди (Индия)

ноябрь

4 — захват американского посольства в Тегеране представителями студенческих союзов, начало дипломатический кризиса.

6 — нападение террористической группировки М-19 на дворец правосудия (Колумбия)

11 — Национальный праздник независимости Польши в память обретения независимости Польши в 1918 г., после 123 лет, прошедших с момента третьего раздела Речи Посполитой (1795 – 1918)

13 — террористические акты в Париже и его пригороде (2015). Почти одновременно были совершены несколько атак: взрывы возле стадиона *Stade de France* в Сен-Дени, расстрел посетителей нескольких ресторанов, а также бойня в концертном зале *Bataclan*, где около 100 человек были захвачены в заложники. Жертвами стали в основном молодые люди 20 – 30 лет

15 — подписание англо-ирландского соглашения (официальное название — Статьи соглашения по договору между Великобританией и Ирландией) — договора 1921 г. между правительством Соединенного королевства Великобритании и Ирландии и представителями самопровозглашенной Ирландской республики, завершивший Ирландскую войну за независимость. Договор создал автономный доминион, Ирландское Свободное государство, в составе Британской империи, при условии, что Северная Ирландия, созданная Четвертым актом о Гомруле 1920 г., может при желании выйти из его состава

15 — Национальный праздник Палестины — День палестинской независимости. Государство Палестина провозглашено 15 ноября 1988 г. на внеочередной сессии Национального совета Палестины в Алжире

25 — стихийное выступление ряда воинских частей во главе с

левонастроенными офицерами в 1975 г. в Португалии, спровоцированный противостоянием политических группировок в государстве, армии и обществе при решении вопроса о дальнейшем развитии страны

29 — Национальный праздник Палестины – Международный день солидарности с палестинским народом, принятый по решению ГА ООН, декабрь 1977 г.

декабрь

19 — теракт на рождественском базаре на Брайтшайдплац в Берлине (2016). Грузовик-фура с полуприцепом въехал на заполненную людьми территорию рождественского базара на площади Брайтшайдплац в берлинском районе Шарлоттенбург

3. Деловая игра «Слепой»

Игра «Слепой» — игра на доверие. Для ее проведения выбираются один ведущий и «жертва», а именно – «слепой». Игру можно проводить в общественном месте – в парке или просто на природе. «Слепому» завязывают глаза, поскольку он не должен ничего видеть, а ведущий выбирает ему из команды поводыря.

Задача поводыря — вести за руку «слепого», предупреждать, громко и четко, где через лужи перешагивать, обходить ямы и канавы. Самое важное в этой игре — ощущение полного доверия между игроками. Недопустимы любого рода злые шутки, издевки, перебивания и подначивания, потому что в игре «слепой» ничего не видит. Он может сильно пострадать, наткнувшись, например, на дерево или фонарный столб.

Задача «слепого» — не только внимательно слушать поводыря, но и отдалиться своим ощущениям — настроится на четкое восприятие собственных органов чувств. Психологическая задача данной игры: во-первых, обратить человека к его чувственному сознанию; во-вторых, показать пример ответственности за другого человека.

Свои ощущения студенты могут сопоставить с теми, которые могли быть у изображенных на картине Питера Брейгеля Старшего слепых. Считается, что сюжет картины основан на библейской притче о слепых: «Если слепой ведет слепого, то оба они упадут в яму». На картине Брейгеля изображены шестеро слепых, которые цепочкой движутся вперед, держась друг за друга. Идущий

первым слепой поводырь оступается и вместе с посохом падает в яму. Следующий за ним слепой падает на него. Третий, связанный со вторым посохом, последует за своими предшественниками. Пятый и шестой еще ни о чем не догадываются, но им неминуемо быть в яме следом за их спутниками. В шести фигурах представлено шесть различных фаз падения. Специалисты обращают внимание на то, что в цепочке двое — второй и четвертый — не просто слепые — они были ослеплены насильственно. Брейгель Старший в своей картине попытался избежать трагического исхода. По всей видимости, группе людей ничто не угрожает, так как яма заполнена водой и неглубока. Если посмотреть на лица слепых, то можно увидеть, что они изображены нарочито уродливыми и страшными. Такими художник изобразил их вовсе не потому, что как-то хотел оскорбить людей, лишенных зрения, в гримасах этих персонажей отображены все пороки человечества — лживость, лицемерие, похоть, жадность, коварство, злоба, жестокость. Именно эти пороки, которые заставляют людей быть слепыми к истинным ценностям жизни, ведут человека к ямам, каждая из которых становится все глубже. Известно, что эта работа стала последней картиной художника. Брейгель перед смертью он работал над еще одной картиной, которая называлась «Торжество правды», но до наших дней она не сохранилась.

Варианты этой игры также включаются в веревочные тренировки. Однако они требуют большей предварительной подготовки. В аудиторной форме игра «Слепой» способна продемонстрировать ее участникам необходимость проявлять доверие к членам коллектива, уметь слушать ведущего, не скрывать собственные чувства. В итоге повышение уровня доверия в коллективе способно обеспечить более стабильную атмосферу, что отвечает задачам кадровой безопасности.

4. Деловая игра «Корпоративный подарок»

Еще одна игра на проверку доверия в трудовом коллективе — «Корпоративный подарок». Из студенческой группы выбирается один игрок, у которого, возможно, скоро день рождения, именины или какое-либо значимое событие. Важно то, что нужно выбрать и подарить ему подарок. Это не должно быть что-тоординарное, подходящее для всех, а такое что бы ассоциировалось с этим человеком. Участвующие в игре по очереди предлагают свои варианты подарка, объясняя выбор. А «именинник» внимательно следит за

тем, кто же подарил бы ему по-настоящему искренний подарок, и кто знает его лучше остальных. Следует избегать вариантов типа «фоторамку, потому что у него есть фотоаппарат» или «ручку, потому что он студент» — за подобные ответы снимаются баллы. А шкалу их начисления можно придумать самим, в зависимости от тематики вечеринки или просто под настроение. Для вдохновения баллы можно начислять в значимых для данной студенческой группы предметах, билетах на какие-либо мероприятия.

Цель же этой игры заключается в сплочении коллектива. Одновременно участники игры знакомятся с правилами выбора и вручения подарка. Акт дарения выступает важнейшим актом подтверждения расположения людей, поэтому история подарков уходит вглубь времен, в ней отражается как многообразие самих даров, так и поводов, по которым они делались. Самой счастливой могла быть и самая щедро одаренная богами первая женщина – Пандора (греч. *Πανδώρα* — «всем одаренная»). В ее создании олимпийские боги приняли непосредственное участие. И каждый из них вручил ей по подарку - кто-то из богов подарил красоту, кто-то – смелость, кто-то – хитрость... Но среди подаренных Пандоре качеств было и неудержимое любопытство, заставившее ее открыть крышку ларца со всеми бедами человечества и выпустить их на волю. Таким образом, подарки богов обернулись тем, что у людей из содержимого ящика Пандоры осталась лишь одна надежда.

Предостерегая людей от опасности, приходящей с дарами, Гомер в «Илиаде» повествует об одном из самых известных даров в международных отношениях древних времен. Это был деревянный конь, которого ахейцы оставили у стен Трои, в подтверждение якобы своего ухода. Пример такого дара был настолько поучительным, что цитируемое по-латыни полустишие Вергилия *Timeo Danaos et dona ferentes* («Боюсь данайцев, даже дары приносящих») об этом даре, стало крылатым. А выражение «троянский конь» стало употребляться в значении тайный, коварный замысел. Не менее известен пример древнегреческого тирана Поликрата (VI в. до н.э.), который принес в жертву богине счастья, случая и удачи Тихе (римская богиня Фортуна) свой перстень. Поликрат бросил перстень в море, когда узнал, что флот его соперников был разбит бурей. Одержав победу без боя, Поликрат начал опасаться, что в дальнейшем удача может изменить ему. И не напрасно. Поликрат обнаружил свой перстень во внутренностях рыбы, пойманной для его стола. Так, богиня показала, что отвергла дар. С тех пор жизнь

Поликраты была полна неприятностей, и, в конце концов, он был убит. Этот мифологический сюжет использовал Шиллер в поэме «Поликратов перстень».

В некоторых странах, например, в Германии принято дарить подарки вместе с магазинными чеками. Так человек может при желании от него отказаться. И это несмотря на то, что основной спрос распространен на продукты питания, различные сладости и напитки, а также украшения, часы, парфюмерные изделия и бытовые приборы. По данным опросов, возможностью вернуть подарок в магазин или выставить на продажу в Интернете воспользовались почти половина немцев. Но в России приложить магазинный чек к подарку пока считается дурным тоном.

Подарок – неотъемлемая часть праздничного ритуала, а в целом в таком ритуале особую роль играет потребление, которое помимо подарков проявляется в праздничном застолье, специальном убранстве дома, соответствующей поводу одежде. Рассматривая праздник как инструмент маркетинга, и к подарку следует подходить с тех же позиций. Посредством подарка «покупается» отношение одариваемого лица или целой страны. А потому так важно учитывать пол, возраст, статус, состояние здоровья, хобби и личные пристрастия, того, кому предназначается подарок. В некоторых государствах с высоким уровнем коррупции вручение подарка может рассматриваться как взятка. В Сингапуре государственные служащие вообще не имеют права принимать подарки, а в США стоимость подарков ограничена суммой в 25 долл.

Традиции дара, конечно, совпадая в своем символизме, различаются не только в зависимости от национального колорита, но и от профессиональной среды. В странах Азии и Ближнего Востока в процессе общения, включая вручение подарков, необходимо использовать о правую руку или обе руки, как в Японии и Гонконге. Также в японской корпоративной культуре имеются четкие предписания, какие подарки положены партнерам согласно их статусу, например, на встрече, если президент фирмы получил портфель, папку и дорогую ручку, то вице-президенту вручаются папка и ручка, а менеджерам — только ручки. В Малайзии не принято дарить бизнес-подарки до тех пор, пока вы не установите теплые дружественные отношения с этим человеком. В Индонезии независимо от наличия праздника или торжественной даты принято дарить маленькие подарки.

При выборе корпоративных подарков требуется учитывать осо-

бенности национальной культуры, религиозные правила и запреты. Так, в иудаизме и исламе запрещено любое употребление свинины, поэтому нельзя дарить что-либо сделанное из свиной кожи. Согласно традициям иудейской культуры вина должны быть кошерными. Для партнеров из Индии не рекомендуется покупать подарок, сделанный из коровьей шкуры или кожи. Важно учитывать, что в исламе мусульманам запрещено употреблять алкоголь, поэтому не рекомендуется покупать подарки с алкоголем, даже если они отражают традиции собственной культуры.

При наличии деловых отношений со страной, которая имеет прославленную продукцию в определенной области, не следует преподнести подобные изделия из своей страны. Речь идет о вине и изделиях из кожи в Аргентине, пиве и вине в Германии, вине во Франции и Италии, водке в России и Польше, ножницах — Финляндии, серебре — Мексике. Не дарятся носовые платки, желтые, красные или белые цветы и любые острые предметы. Символизм, особенно в романских культурах, влияет на выбор не только подарков, но и оберточной бумаги. Черная или пурпурная бумага для их оформления не используется, поскольку напоминает о похоронах,

Следует учитывать, что даже логотип фирмы на корпоративном подарке не всегда уместен. В Бельгии, Франции, Германии, Италии, Греции, Испании, Португалии вообще не рекомендуется дарить подарки с логотипом. Там он может присутствовать только на упаковке подарка.

Участвующие в деловой игре студенты распределяются по группам в зависимости от отношения к деловым подаркам в странах, соответствующих этим группам.

Первая группа: страны, в которых партнеры по бизнесу будут ожидать подарков:

Европа: Чехия, Польша, Россия, Украина

Латинская Америка: Боливия, Колумбия, Коста-Рика

Азиатско-тихоокеанский регион: Китай, Гонконг, Индонезия, Япония, Корея, Тайвань, Малайзия, Филиппины и Таиланд.

Вторая группа: страны, в которых партнеры по бизнесу не ожидают подарка при первом визите, но будут ожидать при следующем визите:

Европа: Португалия, Испания

Латинская Америка: Бразилия, Чили, Гватемала, Никарагуа, Панама, Перу, Венесуэла

Азиатско-Тихоокеанский регион: Малайзия, Сингапур

Скандинавия: Финляндия, Норвегия

Третья группа: страны, в которых партнеры по бизнесу не ждут подарков или же очень редко дарят их:

Африка

Австралия

Европа: Англия, Франция, Венгрия, Италия

Латинская Америка: Уругвай

Скандинавия: Дания

Ближний Восток: Пакистан, Саудовская Аравия

США

Участники игры должны изобразить ситуации, когда деловые партнеры выбирали верные и неверные модели поведения, связанные с вручением корпоративных подарков. Разыграть сцены вручения подарков и объяснить причины поведения партнеров при принятии подарков. Желательно после деловой игры составить банк ситуаций, позволяющий ориентироваться в правилах вручения корпоративных подарков.

Организовать учебную викторину

Учебная викторина является одной из нетрадиционных форм обучения, которую можно применять не только в средней, но и высшей школе. Она нацеливает студентов на интерес к изучаемому предмету, позволяет видеть шире его проблематику, вносит элемент состязательности в учебный процесс, заставляет их мыслить нетрадиционно. За образец викторины можно взять телевизионную интеллектуальную игру «Что? Где? Когда?». Но возможны иные формы организации, когда выбор вопроса играющей команде определяет не крутящийся волчок, а, например, карточки с вопросами достаются из мешочка, старой шляпы. Или просто команды обмениваются вопросами. Необходимо четко определить время, отведенное на подготовку ответа, которое не должно быть очень длительным. Задача викторины состоит в обучении быстро отвечать на вопросы и развитии реакции.

По тематике кадровой безопасности наиболее интересные вопросы викторины относятся к теме «Символы безопасности в системе координат личности». Во время викторины, организованной на практическом занятии по данной теме, или в неаудиторное время, обучающиеся могут использовать визуальный и аудиоматериал, характеризующий знаки предупреждения об опасности

Также можно рекомендовать обратиться к такому источнику, как плакаты, которые отражают проблематику не только охраны труда, но и кадровой безопасности. Особый интерес вызывают плакаты советского периода, например, «Хозяйствуй умело!», «Порок — за порог!» и др. Полезным будет материал, связанный с зарубежными плакатами. В частности, можно привести пример американских пропагандистских плакатов времен Второй мировой войны. Это плакат 1941 г. по информированию людей о том, что они должны делать, если они подозревают саботаж, а также плакат созданный в 1943 г. Дж. Говардом Миллером «*We Can Do It!*» («Мы можем сделать это!») для компании *Westinghouse Electric*. Он был нацелен на повышения морального духа рабочих. Считается, что плакат был основан на черно-белой фотографии мичиганской рабочей по имени Джеральдин Дойл. Этот образ соединился с образом Клепальщица Розы, сильной, уверенной в себе женщины в комбинезоне и пестром платке на голове, пришедшей на завод вместо мужчин, которые отправились на войну.

Вопросы викторины можно связать с кинематографическим произведениями. Например, сформулировать темы, касающиеся кадровой безопасности, которые поднимают герои советского четырехсерийного художественного телевизионного фильма «Большая перемена», снятого в 1972—1973 гг. режиссером А. Корневым по мотивам повести Г. Садовникова «Иду к людям».

В итоге викторины важно не просто отметить лучшие вопросы, которые также готовят студенты, но и наградить задавших самый лучший вопрос и давших наиболее точный ответ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Библиографический список

Документы

1. Всеобщая декларация прав человека // URL:<http://www.un.org>.
2. Европейская социальная хартия // URL:www.conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm.
3. Закон Российской Федерации «О безопасности» // Ведомости РФ. 1999. №15.
4. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, 17 декабря 1979 г. // URL:<http://www.un.org>.
5. Конституция Российской Федерации // URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399.
6. Проект межгосударственного Соглашения государств – участников Содружества Независимых Государств об основных направлениях сотрудничества и взаимодействия в области обеспечения безопасности лиц, подлежащих государственной охране. Постановление Совета МПА СНГ от 17.11.2005 № 31 Принят (постановление МПА СНГ от 16.11.2006 № 27-6) // URL: <http://www.sudrf.kodeks.ru/document/902050865>.
7. Руководящие принципы для эффективного осуществления Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка. Утверждены Резолюцией Экономического и Социального Совета ООН от 24 мая 1989 г. // URL:<http://www.un.org>.
8. Сборник нормативных актов об административной ответственности граждан и должностных лиц. М.: Изд. МВД СССР, 1971. 272 с.
9. Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева: МБТ, 2004. XXIV, 177 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 4 ноября 2014 года) // URL:<http://docs.cntd.ru/document/901807664>.
11. Указ Президента РФ от 31.12.2015 N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669.
12. Федеральный закон «О Федеральной службе безопасно-

сти». М.: Омега-Л, 2009. 30 с.

13. Что кроется за нехваткой воды: Власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов. Доклад о развитии человека 2006. М.: Весь мир, 2006. 440 с.

14. UN Development Program. Human Development Reports // URL:<http://hdr.undp.org/en>.

Учебные издания

1. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. М.: «Зерцало-М», 2003. 608 с.

2. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2003. 432 с.

3. Бахрах Д.Н. Административное право России. Учебник. М.: Бек, 1996.

4. Бейдина Т.Е. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: Проспект, 2015. 688 с.

5. Ващекин Н.П., Дзлиев М.И., Урсул А.Д. Безопасность предпринимательской деятельности: Учебное пособие / Московский государственный университет коммерции. НИИ устойчивого развития и безопасности. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. 334 с.

6. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Комплексный характер безопасности в современном мире: Учебно-методические материалы. М.: Международный издательский центр «Город — XXI век», 2017. 64 с.

7. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности. Учебное пособие. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2017. 275 с.

8. Гончаренко Л.П., Куценко Е.С. Управление безопасностью. Учебное пособие. М.: КноРус, 2009. 272 с.

9. Захаров О.Ю. Обеспечение комплексной безопасности предпринимательской деятельности. Учебник. М.: АСТ, Астрель, 2009. 320 с.

10. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. 64 с.

11. Козак Н.Н. Комплексная безопасность в образовательных учреждениях. Учебное пособие. М.: Феникс, 2016. 352 с.

12. Коноплева И.А., Богданов И.А. Управление безопасностью и безопасностью бизнеса: Учеб. пособие для вузов / Под ред. И.А. Коноплевой. М.: ИНФРА-М, 2008. 448 с.
13. Коренев А.П. Административное право России. Учебник. В 3-х частях. Часть I. М.: МЮИ МВД России. Изд-во «Щит-М», 1999. 280 с.
14. Кришталюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса. Курс лекций / М.: МОО Межрегиональная общественная организация Академия безопасности и выживания, 2014 (цифровая книга) // URL: http://fictionbook.ru/author/aleksandr_krishtalyuk/upravlenie_bezopasnostyu_biznesa/read_online.html.
15. Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. Учебное пособие. М.: «Флинта», 2012. 201 с.
16. Милославская Н.Г., Сенаторов М.Ю., Толстой А.И. Технические, организационные и кадровые аспекты управления информационной безопасностью: Учебное пособие для вузов. М.: Горячая Линия – Телеком, 2014. 216 с.
17. Минаев Г.А. Безопасность организации. Учебное пособие. М.: Логос, 2009. 368 с.
18. Михайлов Л.А. Правовое регулирование и органы обеспечения безопасности жизнедеятельности: Учебное пособие. М.: Academia, 2008. 256 с.
19. Одинцов А.А. Защита предпринимательства (экономическая и информационная безопасность). Учебное пособие. М.: Международные отношения. 2003. 328 с.
20. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы: учебное пособие. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. 279 с.
21. Парфенов А.А. Управление системой безопасности образовательной организации. Учебно-практическое пособие. М.: Перспектива, 2015. 132 с.
22. Петров С.В., Кисляков П.А. Обеспечение безопасности образовательного учреждения: Учебное пособие. М.: Издательство «Русский журнал», 2010. 260 с.
23. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: КноРус, 2016. 208 с.
24. Рыбаков М.Ю. Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из ненадежных элементов. Практикум. М.: ИКАР, 2016. 380 с.

25. Самыгин С.И., Верещагина А.В., Колесникова Г.И. Социология безопасности: Учебное пособие. М.: Дашков и Ко, Ростов н/Д: Наука-Спектр, Наука-Спектр, 2012. 360 с.
26. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2011. 688 с.
27. Социология социальной сферы: Учебное пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. М.: Гардарики, 2007. 145 с.
28. Социология управления: учебник для студ. вузов / под ред. А. Ф. Борисова. М.: Академия, 2014. 304 с.
29. Телегин А.С. Ответственность граждан и должностных лиц за административные правонарушения: Учебное пособие. М.: ЮИ МВД России, 1994. 88 с.
30. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
31. Цветаев В.М. Управление персоналом. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2000. 192 с.
32. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность. Учебное пособие. Петрозаводск: ПетрГУ, 2006. 95 с.
33. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. М.: Инт-синтез, 2000. 336 с.

Монографии, сборники научных статей

1. Агафонов А.В. Ответственность за посягательство на безопасность жизни и здоровья потребителей: историко-правовой анализ / Под общ. ред. С.Н. Сабанина. СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. 327 с.
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. М.: Маркет ДС, 2010. 171 с.
3. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2010. 432 с.
4. Асанович В.Я., Мальшин Г.Г. Информационная безопасность: анализ и прогноз информационного взаимодействия. Минск: Амалфея, 2006. 204 с.
5. Балугев Д.Г. Современная мировая политика и проблемы личностной безопасности. Нижний Новгород: Издательство ННГУ, 2002. 208 с.
6. Барышников Ю.Н. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России. М.:

РАГС, 1998. 583 с.

7. Баттерис М., Ройтер Б. Корпоративные бриллианты: как удержать талантливых сотрудников в компании / Пер. с англ. М.: ГроссМедиа, 2005. 256 с.

8. Социальная безопасность (региональные аспекты) / Т.Е. Бейдина, В.И. Лыков, М.Ю. Швецов. Чита: Изд-во ЧитГУ, 2001. 229 с.

9. Бехар Г. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Паблишер, 2014. 190 с.

10. Богданов И.Я. (ред.) Безопасность личности и социума как основа совместной социальной политики государства и общества. М.: Инфра-М., 2016. 160 с.

11. Бородин И.А. Основы психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004. 160 с.

12. Бревева Е.Д. Дезадаптация детей и национальная безопасность России. М.: Дашков и К°, 2004. 212 с.

13. Брукан С. Плюрализм и социальные конфликты. Социально-исторический анализ социалистического общества. Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990. 256 с.

14. Буркин А.И., Возжеников А.В., Синеок Н.В. Национальная безопасность России в контексте современных политических процессов / Под общ. ред. А.В. Возженикова. М.: РАГС, 2008. 511 с.

15. Варданыан И.С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2010. 68 с.

16. Ващекин Н.П., Дзалиев М.И., Урсул А.Д. Экономическая и социальная безопасность в России. М.: Изд-во МГУК, 1999. 320 с.

17. Вернек Содре Н. Бразилия: анализ «модели развития». М.: Прогресс, 1976. 345 с.

18. Викторов А.Ш. Введение в социологию безопасности. М.: Канон – РООИ «Реабилитация», 2008. 568 с.

19. Викторов А.Ш. Духовная безопасность российской цивилизации. М.: КДУ, 2009. 302 с.

20. Возжеников А.В. Глобальные вызовы, опасности и угрозы современности. Приоритеты политики обеспечения национальной безопасности России. М.: РАГС, 2008. 224 с.

21. Восточная Европа. 20 лет социальной трансформации / Ред.: Ю. Игрицкий, Л. Шаншиева. РАН. ИНИОН. Центр научно-информационных исследований глобальных и региональных проблем. М.: ИНИОН РАН, 2010. 200 с.

22. Государственная кадровая политика: Концептуальные ос-

новы, технологии реализации / Под общ. Ред. С.В. Пирогова; рук. Авт. колл. В.А. Сулемов. М.: РАГС, 1996. 253 с.

23. Грачев Г.В. Информационно-психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты. М.: РАГС, 1998. 125 с.

24. Грачев Г.В. Личность и общество: информационно-психологическая безопасность и психологическая защита. М.: ПЕР СЭ, 2003. 304 с.

25. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело, 1993. 208 с.

26. Григорьева Е.А. Институциональное обеспечение модернизации экономики как условие экономической безопасности. М.: Инфра-М., 2016. 155 с.

27. Гражданское общество. Мировой опыт и проблемы России. М.: Эдиториал УРСС, 1998. 312 с.

28. Емельянов Ю.С., Хачатурян А.А. Человеческий капитал в модернизации России. Институциональный и корпоративный аспекты. М.: Эдиториал УРСС, 2014. 414 с.

29. Желев Ж. Фашизм. Тоталитарное государство. Пер. с болг. М.: Изд-во «Новости», 1991. 336 с.

30. Захаров О.Ю. Менеджмент безопасности бизнеса (цифровая книга) // URL: <http://biznes-knigi.com/avtor-oleg-zaharov/1140-menedzhment-bezopasnosti-biznesa-oleg-zaharov/read/page-1.html>.

31. Информационная безопасность / Information Security. М.: Оружие и технологии России, 2009. 256 с.

32. Информация. Дипломатия. Психология. М.: Известия, 2002. 608 с.

33. Казаков Ю.Н. Психология безопасности: формирование здоровья личности / Под общ. ред. В.М. Круглика. М.: Граница, 1999. 583 с.

34. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. 1-е изд. М: ТЕИС, 2000; 2-е изд., испр. и дополн. Новосибирск: ИЭ и ОПП СО РАН, 2001. 213 с.; 3-е изд. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию. СПб.: Нестор-История, 2013. 468 с.

35. Колесникова Т.И. Психологический мир личности и его безопасность. М.: Изд-во «Владос-Пресс», 2001. 176 с.

36. Копейкин Г.К., Потемкин В.К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом. СПб.: СПбГУЭФ, 2008. 116 с.

37. Корпоративная культура и управление изменениями / Пол Леви, Билл Мунк, Роберт Киган, Лайза Лэскоу Лейхи, Дебра Мейерсон, Дональд Сулл, Кэтрин Хадсон, Кэрол Лейвин Берник, Рэм Чаран. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 1920 с.
38. Костин П.В. Тайная полиция США. ФБР: прошлое и настоящее. М.: Мысль, 1986. 284 с.
39. Кравченко С.П. Социология риска и безопасности. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 302 с.
40. Крысин А.В. Безопасность предпринимательской деятельности. М.: Финансы и статистика, 1996. 379 с.
41. Кулагин В.М. Национальная безопасность России. М.: Аспект-пресс, 2007. 318 с.
42. Кузнецов В.Н. Российская идеология 21: опыт социологического исследования российской идеологии 21 века / Ин-т соц.-полит. исследований РАН. М.: Книга и бизнес, 2004. 552 с.
43. Кузнецов В.Н. Социология безопасности: Учебное пособие. М.: Книга и бизнес, 2007. 424 с.
44. Кузнецов В.Н. Социология безопасности: Формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе. М.: Республика, 2002. 376 с.
45. Куценко Г.И., Новиков Ю.В. Книга о здоровом образе жизни. М.: Профиздат, 1987. 256 с.
46. Лепский В.Е. Технологии управления в информационных войнах (от классики к постнеклассике). М.: «Когито-Центр», 2016. 160 с.
47. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. М.: «Советское Радио», 1973. 158 с.
48. Лига М.Б., Павлова Н.С., Щеткина И.А. Социальная безопасность молодежи: организационно-управленческое обеспечение. М.: Издательство «Академия Естествознания», 2012. 278 с.
49. Линдеберг Т.Э. В поисках совершенства. Книга о том, чего хотят сотрудники от своих работодателей. М.: «Солнечный свет», 2013. 344 с.
50. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. 251 с.
51. Мамардашвили М. К., Пятигорский А. М. Символ и сознание. Метафизически размышления о сознании, символическом и языке / Под общей редакцией Ю.П. Сенокосова. М.: Школа «Языки русской культуры», 1997. 224 с.
52. Маркович Д.Ж. Социология безопасности труда. М.: РГСУ, 2008. 368 с.

53. Мюллер Е.В. Управление персоналом и проблемы минимизации влияния коррупционных процессов. Монография. М.: Мир науки, 2015. 187 с.
54. Николаев П.А. Культура как фактор национальной безопасности. М.: «Русский импульс», 2007. 320 с.
55. Обеспечение комплексной безопасности в образовательном учреждении. Теория и практика. М.: Айрис-Пресс, 2006. 192 с.
56. Обеспечение безопасности личности (политико-правовой аспект) / Под общ. ред. А.В. Возженикова. М.: РАГС, 2007. 179 с.
57. Оуэн Д. История болезни. Недуги мировых лидеров последнего столетия. СПбю: Амфора, 2011. 639 с.
58. Парфенов А.А. Комплексная безопасность образовательных организаций. М.: Национальное образование, 2015. 144 с.
59. Петров М.И. Безопасность и персонал. М.: Издательство: Журнал «Управление персоналом», 2006 (цифровая книга). 238 с. // URL: <https://www.lawmix.ru/commlaw/1344>. – перенести в раздел учебные пособия, поставив по алфавиту.
60. Попов В.Г., Путилов А.В. Проблемы законодательного обеспечения национальной безопасности РФ / Под редакцией доктора экономических Л.С. Вартазаровой. М.: РИНКЦЭ, 1995. 135 с.
61. Робертсон А., Эбби Г. Управление талантами. Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004. 184 с.
62. Руководство по обеспечению безопасности личности и предпринимательства. Практическое пособие / Институт безопасности предпринимательства при содействии Совета по безопасности предпринимательства России. М.: Вико, 1996. 86 с.
63. Сен А.К. Об этике и экономике. М.: Наука, 1996. 160 с.
64. Сергеев В.В. Формирование культурной безопасности в условиях модернизации современного российского общества. М.: Академика, Литературный институт имени А.М. Горького (Литинститут), 2010. 435 с.
65. Стрельченко В.В., Синеок Н.В., Малюткин А.Б., Остроухов В.В. Обеспечение безопасности личности: политико-правовой аспект. М.: РАГС, 2007. 182 с.
66. Стрельцов А.А. Обеспечение информационной безопасности России. Теоретические и методологические основы / Под ред. В.А. Садовниченко и В.П. Шерстюка. М.: МЦНМО, 2002. 86 с.
67. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. 2-е изд. М.: Либро-

ком, 2010. 192 с.

68. Тарасов И.Т. Полиция России. История, законы, реформы. М.: Книжный мир, 2011. 256 с.

69. Тер-Акопов А.А. Безопасность человека. Социальные и правовые основы. М.: Норма, 2005. 272 с.

70. Терновая Л.О. Парагеополитика: Монография. М.: Альфа-М, 2012. 656 с.

71. Терновая Л.О., Багаева А.В. Геополитическая судьба Восточной Европы. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2016. 324 с.

72. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации М.: «Вильямс», 2006. 304 с.

73. Файкс Г. Большое ухо Парижа. Французская полиция. История и современность. М.: Юридическая литература, 1981. 264 с.

74. Федоров А.В. Информационная безопасность в мировом политическом процессе. М.: МГИМО (У), 2006. 220 с.

75. Фелан К. Простите, я разрушил вашу компанию. Почему бизнес-консультанты — это проблема, а не решение. М.: Альпина Паблишер, 2014. 224 с.

76. Фененко Ю.В. Евразийское пространство. Управление-правовое обеспечение социальной безопасности. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и порядок, 2006. 328 с.

77. Фененко Ю.В. Правовое обеспечение социальной безопасности личности в России и за рубежом на этапе глобализации рынка: информационно-управленческий подход. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 577 с.

78. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2005. 430 с.

79. Флорида Р. Большая перезагрузка: как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда. М.: Классика-XXI, 2012. 237 с.

80. Харрис Р. Психология массовых коммуникаций. 4-е международное издание. СПб.: «ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК» «Издательский дом НЕВА» — М.: «ОЛМА-ПРЕСС», 2002. 448 с.

81. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. 496 с.

82. Хвыля-Олинтер А.И, свящ. Духовная безопасность и духовное здоровье человека, семьи, общества. М.: Дарь, 2008. 640 с.

83. Хилл Б., Пауэр Д. Бизнес-ангелы. Как привлечь их деньги и опыт под реализацию своих бизнес-идей. М.: Эксмо, 2008. 496 с.

84. Хьюзlid М.А., Ульрих Д., Беккер Б.И. Измерение резуль-

тативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность М.: «Вильямс», 2007. 304 с.

85. Чумарин И.Г. Тайна предприятия: что и как защищать. М.: ДНК, 2001. 160 с.

86. Шлыков В.В. Теория и практика экономической безопасности предприятия. М.: Арсин, 2000. 218 с.

87. Экланд С. Ангелы, драконы и стервятники. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. 280 с.

88. Эпоха бизнес-ангелов. Практика работы бизнес-ангельских сетей / У. Дэниел Мазерсил, Брайан Дж. Уотсон, Френсис Фаст, Стивен А. Гедеон. М.: Вершина, 2009. 246 с.

89. Эффрон М., Орт М. Управление талантами: краткий курс / Пер. с англ. Даниловой. М.: Азбука Бизнес, 2014. 224 с.

90. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Ребров А.В. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций. Проблемы формирования и управления. М.: Инфра-М., 2016. 192 с.

91. Яскевич В.И. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы. М.: «Ось-89», 2005. 366 с.

Статьи в научных и периодических изданиях

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. М.: Б.и., 1995. С. 29 – 33.

2. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2015. № 53. С. 25 – 38.

3. Андреев Э.М., Сельцовский П.А. Госуправление, кадровая политика, безопасность: большой общенациональный проект перехода России от общества-трансформера к обществу-субъекту развития // URL: <http://www.teoria-practica.ru/-2-2009/рЪн1озор11у/апс1гееу-8еК8ОУ8Nу.рсН>

4. Аникеева О.Б. Комплексный подход к проблеме обеспечения безопасности образовательных учреждений // Безопасность образовательных учреждений. 2011. № 8 (420) // URL: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2011/VSF_NEW201104271008/VSF_NEW201104271008_p_006.htm.

5. Аносов В.Д., Лепский В.Е. Исходные посылки проблематики информационно-психологической безопасности // Проблемы информационно-психологической безопасности / Под

ред. А.В. Брушлинского и В.Е. Лепского. М.: Институт психологии РАН, 1996. С. 7 – 11.

6. Бадалова А. Г., Москвитин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство. 2005. № 7. С. 92 – 98.

7. Балувев Д.Г. Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т. 6. 2008. № 1(16). Янв. - апр. // URL: <http://www.intertrends.ru/one/008.htm>.

8. Барбашин М.Ю., Волков Ю.Г., Барков Ф.А., Сериков А.В., Хачецуков З.М. Социальное значение креативного класса в российском социуме // Гуманитарный ежегодник. 2014. С. 234 – 241.

9. Бусыгина И.С. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2013. Том.2. № 2(114). С. 47 – 49.

10. Быков А.В., Прохорова М.И. Кто в США отвечает за обеспечение внутренней безопасности в стране? // Хранитель. URL:www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=11481.

11. Горшкова Л.П. Оценка управленческого персонала: параметры и методы // Человек и труд. 2003. № 3. С. 79 – 85.

12. Данько А.В. Безопасность как социальное явление // Сборник научных трудов кафедры управления и информатики. Вып. 2. М.: Дипломатическая академия МИД России, 2002.

13. Емельянов Г.В., Лепский В.Е., Стрельцов А.А. Проблемы обеспечения информационно-психологической безопасности России // Информационное общество. 1999. № 3. С. 47 – 51.

14. Жулина Е.Г. Развитие качества трудовой жизни через социально-экономический механизм мотивации. // Terra economicus. 2010. № 4 С. 16 – 19.

15. Иванова Л.Л. Риски в системе кадровой безопасности // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 3. С. 35- — 355.

16. Ионов М.Д. Психологические аспекты управления противником в антагонистических конфликтах (рефлексивное управление) // Прикладная эргономика. Специальный выпуск под ред. В.Е. Лепского. 1994. № 1. С. 44 – 45.

17. Кайндлбергер Дж. «Мыльные пузыри» / Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла и др. М.: Инфра-М, 2004. С. 25 – 27.

18. Касьянова А.А. Канада и «безопасность личности»: концепция и политика // США и Канада: ЭПИ. 2002. № 8. С. 36 – 53.

19. Кикоть-Глуходедова Т.В. Функционирование системы обеспечения внутренней безопасности в государственном механизме США // Полицейская деятельность. 2013. № 1. С. 21 – 25.

20. Киселева Э.М., Михайлов Л.А., Ли Ю.А. О культуре безопасности студентов педагогического университета // Здоровье детей как ценность культуры. Материалы X Международной конференции / Главный редактор К.В. Султанов. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, 2003. С. 307 – 309.

21. Кора Н.А. Генезис исследования проблемы личностной безопасности // Теория и практика общественного развития. 2012. № 4. С. 112 – 116.

22. Крохичева Г.Е., Архипов Э.Л., Виноградова М.А., Дятлова Д.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал «Науковедение». Е. 8. 2016. № 3 // URL:<http://naukovegenie.ru/PDF/94EVB.pdf>.

23. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 2. С. 80 – 88.

24. Лепский В.Е. Информационно-психологическая безопасность субъектов дипломатической деятельности / Дипломатический ежегодник - 2002. Сборник статей. М.: Научная книга, 2003. С. 233 – 248.

25. Маликова Н.Р. Институционализация социологии безопасности // Доклады II Всероссийского социологического конгресса «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы», Москва, 20 сент. – 2 окт. 2003 г. М.: Альфа-М, 2004. Т.1. // URL:<http://ecsocman.hse.ru/text/16197005>.

26. Нечаева Е.С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2013. № 1(1). С. 145-154.

27. Подлужная Н.А., Курапова Д.В. Управление трудовыми ресурсами как фактор повышения экономической безопасности промышленных предприятий // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Україна наукова 2003”. Том 20. Економіка. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2003. С. 43 – 45.

28. Смирнов Л.Л. Основные функции, задачи и принципы служебной деятельности Национальной жандармерии по обеспечению общественной безопасности // URL:www.yurclub.ru/docs/pravo/0503/18.html.

29. Таран В.А. Концепция эффективного управления персоналом предприятия // Машиностроитель. 2000. № 10. С. 47 – 55.
30. Труханович Л.В. Дисциплинарные взыскания: заповеди для кадровика // Кадры предприятия. 2003. № 3. С.19 – 32.
31. Федунина Н.Ю. Нормативно-правовая база обеспечения безопасности образовательной среды в США // Психология и право. 2013. № 4 // URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66194.shtml>.
32. Филиппс М. Мировой капитализм: требуется ремонт // Россия в глобальной политике. 2002. Т.1. № 3. С. 176 – 190.
33. Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление. 2009. № 6. С. 38 – 43.
34. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. 2003. № 2. С. 53 – 57.

Справочные издания

1. Комплексная безопасность образовательного учреждения: понятийный аппарат, правовые основы, система мер обеспечения. Краткий справочник // Отв. редактор Е.С. Кушель; авт.-сост. профессор В.Ф. Пилипенко. Серия: «Библиотечка заместителя руководителя образовательного учреждения по обеспечению безопасности». М.: Центр «Школьная книга», 2007. 160 с.
2. Котенев А.А., Лекарев С.В. Современный энциклопедический словарь. Секьюрити. М.: ЯГУАР, 2001. 504 с.
3. Пономарев В.Т. Энциклопедия безопасности. Донецк: Сталкер, 1997. 432 с.
4. Правовые системы стран мира. Справочник. М.: Юридическая литература, 1993. 254 с.
5. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под. ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2000. 452 с.
6. Центральноевропейские страны на рубеже XX-XXI веков. Аспекты общественно-политического развития. Историко-политологический справочник / Составитель: Ю. Новопашин. М.: Новый хронограф, 2013. 272 с.
7. Энциклопедия символов, знаков, эмблем. М.: Эксмо; СПб.: Мидгард, 2005. 600 с.

Периодические издания

1. Безопасность.
2. Безопасность Евразии.

3. Директор по безопасности.
4. Кадры предприятия.
5. Кремль-9.
6. Российская газета.
7. Управление персоналом.

**Ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение
и информационно-справочные системы**

1. Деловой мир — URL: <https://delovoyimir.biz/2012/08/23/kadrovaya-bezopasnost-v-kompanii.html>.
2. Профессиональная консалтинговая группа — URL: <http://privatecons.ru/uslugi/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/>
3. Hr-portal — URL: <http://hr-portal.ru/article/chto-takoe-kadrovaya-bezopasnost-kompanii>.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы включены в состав методических материалов образовательной программы и отражены в следующих изданиях: *Вражнова М.Н., Терновая Л.О.* Комплексный характер безопасности в современном мире: Учебно-методические материалы. М.: Международный издательский центр «Город — XXI век», 2017; *Вражнова М.Н., Терновая Л.О.* Социология кадровой безопасности. Учебное пособие. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2017.

Глоссарий по кадровой безопасности

Понятие «кадровая безопасность» отражает проблематику широкого круга областей жизнедеятельности, в которых возникают риски и угрозы безопасности людей, в первую очередь занятых на производстве, находящихся в трудовых отношениях. Свести содержание данного понятия к какому-либо одному признаку невозможно. Как с теоретической, так и с практической точек зрения представляется целесообразным включать в глоссарий по проблемам кадровой безопасности термины, относящиеся и непосредственно к сфере безопасности в самом широком смысле, и кадровой работы.

А

Абьюз (от англ. *abuse* — ругань, злоупотребление, оскорбления) — психологическое, физическое, сексуальное, экономическое насилие. Абьюз встречается во взаимоотношениях различных людей, начиная от мужа и жены, заканчивая родителями и детьми, близкими родственниками или даже работодателями и работниками.

Адаптация (англ. *adaptation*) — процесс активного приспособления индивида или группы к определенным материальным условиям, нормам, ценностям социальной среды.

Актор (лат. *actor* — деятель) — действующий субъект; индивид, совершающий действия, направленные на других, как, например, лидер общественного мнения.

Ассессмент-центр, или центр оценки (от англ. *assessment center*) — один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.

Ассоциация сертифицированных специалистов по расследованию хищений (англ. *Association of Certified Fraud Examiners, ACFE*) – созданная в 1988 г. международная профессиональная ассоциация сертифицированных экспертов в области предотвращения, выявления и расследования случаев хищений, мошенничества и должностных преступлений. Штаб-квартира организации зарегистрирована в США, 114 представительств, в 40 странах мира, 80 тыс. членов: внутренние и внешние аудиторы, сотрудники подраз-

делений управления рисками, внутреннего аудита и контроля, СБ.

Аутплейсмент (англ. *outplacement*; от *out* — вне + *placement* — определение на должность) — термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников.

Аутплейсмент включает:

- консультации по трудоустройству сокращаемых сотрудников за счет бывшего работодателя;
- услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала;
- услуга по организации процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим способом, форма расторжения трудовых отношений между компанией и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания помощи в трудоустройстве уволенным сотрудникам.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing*: *outer-source-using* — использование внешнего источника и/или ресурса) — передача организацией, на основании договора, определенных видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области. В отличие от услуг и поддержки, имеющих разовый, эпизодический или случайный характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг обычно передаются функции по профессиональной поддержке бесперебойной работы отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее одного года).

Аффирмативные действия (англ. *affirmative action*) — позитивная дискриминация, осуществляемая в рамках режима наибольшего благоприятствования в отношении определенных групп, которые традиционно вследствие дискриминации находятся в невыгодном положении. Субъектами позитивной дискриминации могут выступать: расовые меньшинства, этнические меньшинства, сексуальные меньшинства, непривилегированные касты (например, в Индии), женщины, инвалиды, бывшие военнослужащие. Программы аффирмативных действий более радикальны, чем программы по созданию равных возможностей. Аффирмативные нацелены на конкретные меры, которые гарантируют доступ представителей перечисленных групп к таким социальным благам, как работа, жилище и образование. Одним из способов решения задачи является введение квот. Появление программ аффирмативных действий в США было инициировано законом о гражданских пра-

вах 1964 г. Статья VI закона запрещает дискриминацию по любой программе, получившей федеральную финансовую поддержку, а статьей VII ставится вне закона дискриминация в сфере занятости. В Соединенных Штатах суды принимают к рассмотрению коллективные иски, подаваемые от имени целой группы подвергшихся дискриминации людей, которые в случае удовлетворения обеспечивают выплату компенсации каждому члену группы. Аффирмативные действия подкрепляются возможностью применения жестких санкций против лиц, допускающих дискриминацию представителей неблагополучных групп населения.

Б

Безопасность всеобщая – понятие, впервые появившееся в докладе Комиссии Пальме в 1982 г. и ставшее популярным в СССР. Институциональную основу всеобщей безопасности должны составлять не только и не столько военно-политические альянсы (как в случае с коллективной безопасностью), сколько глобальные организации, как ООН. Несмотря на то, что концепция всеобщей безопасности представляет значительный шаг вперед по сравнению с коллективной безопасностью, ей присущ ряд недостатков: некоторая расплывчатость определения международной безопасности (понятие безопасности стало синонимом общественного блага), отсутствие приоритетов, техническая недоработанность, слабое институциональное подкрепление и связанная с этим трудность воплощения в ходе практического строительства региональных или глобальных систем международной безопасности. Эта концепция призвана подчеркнуть многомерный характер международной безопасности (включая не только традиционную «жесткую», но и «мягкую» безопасность, а также необходимость учета законных интересов не только узкой группы государств, но и всех членов мирового сообщества).

Безопасность глобальная – категория политической науки, характеризующая международную обстановку, состояние глобальных институтов, обеспечивающих их эффективную деятельность по поддержанию оптимальных условий существования стран, обеспечения прав и свобод человека, устойчивого развития. В условиях глобализации возникает потребность в ответе на новые вызовы безопасности в различных областях жизнедеятельности. Вместе с тем становится очевидным, что комплекс таких угроз ведет к уязвимости цивилизационного развития. Это обусловило появление

такого вида безопасности, как *цивилизационная*, определяющая состояние безопасного развития разнородных по своему этническому составу и культурно-историческому развитию обществ, проживающих на определенных территориях и тесно соприкасающихся друг с другом, а также способность таких обществ сохранять присущее им цивилизационное своеобразие в условиях бурных глобальных трансформаций и размывания национальных и цивилизационных идентичностей.

Безопасность интеллектуальная — охрана прав на научные труды, промышленные образцы, товарные знаки, коммерческие наименования. На основе Гражданского кодекса РФ (ст. 138) «признается исключительное право (интеллектуальная собственность)... юридического лица на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации. Использование результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации может осуществляться третьими лицами только с согласия правообладателя».

Безопасность информационная — охрана каналов поступления, хранения, обработки и передачи информации, защита любых информационных ресурсов по уровням доступа. Защите подлежит любая документационная информация, неправомерное обращение с которой может нанести ущерб ее собственнику, владельцу, пользователю и иному лицу. Режим защиты информации устанавливается в отношении конфиденциальной документационной информации собственником информационных ресурсов, т. е. самой организацией.

Результатами реализации угроз информации могут быть: утрата (разрушение, уничтожение), утечка (извлечение, копирование, подслушивание), искажение (модификация, подделка), блокирование.

Существует два основных принципа защиты информации: разделение обязанностей и минимизация привилегий. Принцип разделения обязанностей предписывает так распределять роли и ответственность, чтобы один человек не смог нарушить критически важный для предприятия процесс. Принцип минимизации привилегий предписывает выделять пользователям только те права доступа, которые необходимы им для выполнения служебных обязанностей. При этом высокий уровень информационной безопасности организации обеспечивается целым комплексом административных мер и оперативно-технических мероприятий.

Киберпреступность (преступления в сфере информационных

технологий) - преступления, совершаемые людьми, использующих информационные технологии для преступных целей: распространение вредоносных вирусов, взлом паролей, кражу номеров кредитных карточек, распространение противоправной информации (клеветы, материалов порнографического характера, материалов, возбуждающих межнациональную и межрелигиозную вражду и т.п.) через Интернет, мошенничество. Киберпреступность часто носит международный характер, поскольку преступники действуют в одном государстве, а их жертвы находятся в другом. *Международная конвенция о киберпреступности* – принята в Будапеште 23 ноября 2001 г. Текст Конвенции был разработан представителями специально созданного органа – Комитетом экспертов по вопросам преступности в киберпространстве (PC-CY). Среди его членов были не только эксперты из государств-членов Совета Европы, но и специалисты из США, Канады, Японии и других стран, не являющихся членами этой организации.

Кибермоббинг – моббинг, осуществляемый в информационном пространстве через информационно-коммуникационные каналы и средства, в том числе в Интернете посредством электронной почты, программ для мгновенного обмена сообщениями (*Instant Messenger*, например ICQ) в социальных сетях, а также через размещения на видеопорталах (*YouTube, Vimeo* и др.) непристойных видеоматериалов, либо посредством мобильного телефона (например, с помощью SMS-сообщений или надоедливых звонков).

Безопасность кадровая — процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности организации, так как она имеет дело с персоналом, который в любой составляющей первичен.

Субъект кадровой безопасности — служба управления персоналом. Вопросы кадровой безопасности должны решаться на каждом этапе управления персоналом (поиск, отбор, прием, адаптация, развитие, оценка и т. д.). Действия менеджера по персоналу на любом этапе могут рассматриваться как усиление или либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей — по персоналу.

Задачи кадровой безопасности зависят от общего состояния общества, его экономической и социально-политической сферы, а также определяются спецификой организации. Можно выделить

несколько общих задач кадровой безопасности:

- Участие в формировании кадровой стратегии организации, процессах развития человеческих ресурсов, информационной, финансовой политике, развитии и оценке персонала;
- Формирование требований к сотрудникам организации относительно безопасности;
- Составление необходимой нормативной документации для сотрудников службы управления кадрами;
- Составление нормативной документации для других подразделений и сотрудников организации в целях соблюдения кадровой безопасности;
- Проведение информационно-разъяснительной работы с сотрудниками организации;
- Выявление, предупреждение и пресечение нежелательных действий со стороны сотрудников организации, которые могут повлечь нанесение вреда интересам организации и трудовому коллективу;
- Проведение мероприятий, направленных на недопущение лиц к занятию должностных позиций, злоупотребляя которыми, они могут нанести своими действиями вред организации;
- Мониторинг направленный на обеспечение кадровой безопасности организации.

Критерии оценки состояния кадровой безопасности организации:

- Показатели численного состава персонала и его динамики;
- Показатели квалификации и интеллектуального потенциала;
- Показатели эффективности использования персонала;
- Показатели качества мотивационной системы.

Безопасность коллективная (англ. *collective defence*; нем. *kollektive Sicherheit*) - термин вошел в практику международных отношений с 1922 г. в рамках Лиги Наций. Система совместных действий государств в целях поддержания международного мира и безопасности, установленная Уставом ООН и осуществляемая в рамках этой всемирной организации, региональных организаций безопасности, организаций и соглашений по коллективной самообороне. Коллективная безопасность является отражением понятия неделимости мира в том смысле, что в современных международных отношениях безопасность любого государства тесно связана с безопасностью всех государств, любое нарушение мира чревато опасностью для всеобщего мира.

Понятие «коллективная безопасность» включает в себя следующие элементы системы:

• общепризнанные принципы и нормы международного права, важнейшими из которых являются: запрещение применения силы и угрозы силой; разрешение международных споров исключительно мирными средствами; уважение суверенитета; равноправие государств; невмешательства во внутренние дела и др.;

- мирное разрешение международных споров;
- коллективные меры для предотвращения и устранения угрозы миру, нарушений мира и актов агрессии;
- коллективные меры по разоружению.

Коллективная безопасность требует от государств реагировать на любые нарушения мира и безопасности в любом районе земного шара; сотрудничать друг с другом в обеспечении и укреплении международного мира и безопасности; оказывать помощь, в том числе вооруженными силами, жертве агрессии и воздерживаться от оказания помощи государству-агрессору, участвовать в совместных действиях на основе Устава ООН в целях предотвращения или ликвидации угрозы миру, нарушения мира и акта агрессии. Система коллективной безопасности закреплена в Уставе ООН и в региональных соглашениях, предусматривающих создание региональных организаций безопасности. Универсальная система коллективной безопасности основана на положениях Устава ООН и охватывает меры мирного разрешения споров, меры разоружения и действия в случае агрессии (временные, превентивные и принудительные меры). Главная ответственность за поддержание международного мира и безопасности в рамках всемирной системы коллективной безопасности возложена на Совет Безопасности ООН, который является единственным органом ООН, который обладает правом предпринимать от имени ООН действия превентивного и принудительного характера, включая создание международных вооруженных сил. Региональные системы коллективной безопасности являются составной частью ее всемирной системы. Региональные соглашения и органы, и их деятельность должны быть совместимы с целями и принципами Устава ООН. Главными в системе региональных мероприятий являются меры мирного разрешения международных споров. Принудительные меры могут предприниматься региональными организациями только по решению Совета Безопасности и под его руководством, за исключением мер в отношении бывших вражеских государств. Совместные действия государств на основе их права на коллективную самооборону возможны для оказания помощи, в том числе вооруженной,

государству, подвергнутому вооруженному нападению. Договоры о взаимопомощи на случаи вооруженного нападения могут быть заключены предварительно на двусторонней или многосторонней основе. Региональные системы безопасности предусматривают оказание помощи государству - члену региональной организации в случае совершения на него вооруженного нападения.

Безопасность кооперационная – модель, ставшая популярной с середины 1990-х гг., с одной стороны, она признает многомерный характер международной безопасности, а с другой – устанавливает определенную иерархию приоритетов и нацеливает субъектов международной деятельности на решение первоочередных задач. Модель кооперационной безопасности отдает предпочтение мирным, политическим средствам решения спорных вопросов. В то же время она не исключает применения военной силы (не только как последнее средство, но и как инструмент превентивной дипломатии и миротворчества). Она поощряет сотрудничество и контакты между государствами, принадлежащими к разным типам общественного и цивилизационного устройства, и вместе с тем может опираться на существующую систему военно-политических союзов при решении конкретных вопросов. Наконец, признавая государство-нацию в качестве основного субъекта международной деятельности, эта концепция, тем не менее, большое внимание уделяет использованию потенциала международных и транснациональных организаций. Разработка модели кооперационной безопасности далека от завершения. Не до конца ясны ее конкретные параметры: какие институты должны стать ядром новой системы международной безопасности, каковы природа силы и границы ее использования в современных международных отношениях, каковы перспективы национального суверенитета, как сложится судьба существующих военно-политических альянсов, как предотвратить возрождение блоковой политики и скатывание нынешней системы международных отношений к хаосу и т.д. Внужают опасение и попытки некоторых государств и коалиций (США и НАТО) интерпретировать понятие кооперационной безопасности в выгодном для себя смысле и построить не равноправную, а иерархичную систему международных отношений.

Безопасность международная – состояние международных отношений, характеризующееся соблюдением общепризнанных принципов и норм международного права, исключающих решение спорных вопросов и разногласий между ними с помощью

силы или угрозы. Принципы международной безопасности предусматривают: утверждение мирного сосуществования в качестве универсального принципа межгосударственных отношений; обеспечение равной безопасности для всех государств, создание действенных гарантий в военной, политической, экономической и гуманитарной областях; недопущение гонки вооружений в космосе; прекращение всех испытаний ядерного оружия и полная его ликвидация; роспуск военных группировок; безусловное уважение суверенных прав каждого народа; справедливое политическое урегулирование международных кризисов и региональных конфликтов; укрепление доверия между государствами; выработка эффективных методов предотвращения международного терроризма; искоренение геноцида, апартеида, проповеди фашизма; исключение из международной практики всех форм дискриминации, отказ от экономических блокад и санкций (без рекомендаций мирового сообщества); установление нового экономического порядка, обеспечивающего равную экономическую безопасность всех государств. Неотъемлемая часть международной безопасности — действенное функционирование закрепленного Уставом ООН механизма *коллективной безопасности*.

Безопасность общественная — составляющая национальной безопасности, выраженная в уровне защищенности личности, общества и государства преимущественно от внутренних угроз общепризнанного характера.

Безопасность организации — состояние, которое достигается посредством обеспечения и поддержания защищенности ее персонала и жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз с целью уменьшения отрицательных последствий нежелательных событий и достижения наилучших результатов деятельности.

Угроза безопасности организации — событие, действие или явление, которое посредством воздействия на персонал, финансовые, материальные ценности и информацию может привести к нанесению вреда здоровью работников и ущерба организации, нарушению или приостановке ее функционирования.

Обеспечение безопасности организации — деятельность ее должностных лиц, персонала, специального подразделения по безопасности, государственных правоохранительных органов и иных структур, направленная на предотвращение возможного нарушения ее нормального функционирования.

Обеспечение безопасности организации должно отвечать следующим принципам:

- непрерывность — осуществление мер по обеспечению безопасности должно быть основано на постоянной готовности к отражению как внутренних, так и внешних угроз безопасности организации. При этом руководители организаций должны ясно осознавать: процесс обеспечения безопасности не допускает перерывов, иначе придется все начинать сначала;

- комплексность — использование всех средств защиты финансовых, материальных, информационных и человеческих ресурсов во всех структурных подразделениях организации и на всех этапах ее деятельности. При этом комплексность реализуется через совокупность правовых, организационных и инженерно-технических мероприятий без их приоритетного выделения;

- своевременность — обеспечение безопасности с использованием упреждающих мер. При этом принцип своевременности предполагает постановку задач по комплексной безопасности на ранних стадиях разработки системы безопасности, а также разработку эффективных мер предупреждения посягательств на интересы организации;

- законность — обеспечение безопасности на основе законодательства РФ и других нормативных актов, утвержденных органами государственного управления в пределах их компетенции. При этом необходимо иметь в виду, что вопрос дозволенности тех или иных методов обнаружения и пресечения правонарушений в рамках действующего законодательства и большого количества ведомственных подзаконных актов в настоящее время в большинстве случаев остается открытым;

- активность — обеспечение безопасности организации с достаточной степенью настойчивости и с широким использованием маневра имеющихся сил и средств;

- универсальность — обеспечение безопасности посредством применения таких мер и проведения таких мероприятий, которые дают положительный эффект независимо от места их конкретного применения;

- экономическая целесообразность — сопоставление возможного ущерба и затрат на обеспечение безопасности. При этом во всех случаях стоимость системы безопасности должна не превышать размера возможного ущерба от любых видов риска;

- конкретность и надежность — определение конкретных видов

ресурсов, выделяемых на обеспечение безопасности. При этом обязательным является достаточное дублирование методов, средств и форм защиты при обеспечении безопасности организации;

- профессионализм — реализация мер безопасности должна осуществляться только профессионально подготовленными специалистами. При этом в условиях быстрого развития средств и систем безопасности необходимо постоянное совершенствование мер и средств защиты на базе обучения личного состава;

- взаимодействие и координация — осуществление мер обеспечения безопасности на основе четкой взаимосвязи соответствующих подразделений, служб и ответственных лиц. При этом вопрос о взаимодействии и координации касается не только подразделений и лиц, непосредственно отвечающих за безопасность, но и их связи с остальными подразделениями организации;

- централизация управления и автономность — обеспечение организационно-функциональной самостоятельности процесса организации защиты всех объектов охраны и централизованное управление обеспечением безопасности организации в целом.

Система безопасности организации — комплекс организационно- управленческих, экономических, правовых, социально-психологических, профилактических, пропагандистских, режимных и инженерно-технических мер и мероприятий, направленных на обеспечение безопасности организации и ее персонала. Определяющим и изначальным при формировании системы безопасности является концепция безопасности организации, которая представляет собой свод основных документов, касающихся политики и стратегии безопасности, основных направлений, средств и методов ее обеспечения.

Безопасность продовольственная — положение, при котором все люди в каждый момент времени имеют физический и экономический доступ к достаточной в количественном отношении безопасной пище, необходимой для ведения активной и здоровой жизни. В «Римской декларации по всемирной продовольственной безопасности» (1996) отмечается обязанность любого государства обеспечивать право каждого человека на доступ к безопасным для здоровья и полноценным продуктам питания в соответствии с правом на адекватное питание и правом на свободу от голода. Продовольственная безопасность является одной из главных целей аграрной и экономической политики государства.

Обострение продовольственной проблемы в начале XXI в.

связано с ростом потребления со стороны таких перенаселенных стран, как Индия и Китай, уменьшением предложения на рынке зерновых, а также спекулятивной игрой фьючерсами на товарных биржах. По данным совместных исследований ОЭСР и ФАО, в период с 2008 по 2017 г. в мире произойдет резкий скачок цен на продовольствие. По предварительным подсчетам, свинина и говядина подорожают на 20%, сахар — на 30, зерновые, кукуруза и порошок-вое обезжиренное молоко — на 40-60%. В этот же период цены на сливочное масло возрастут на 60%, а на растительное — более чем на 80%. Рост цен на основные продукты питания вылился в беспрецедентный по своим масштабам глобальный вызов, который затронул уязвимые слои населения. Больше всего голодающих проживает в странах Южной Азии и Африки, южнее Сахары. По данным ФАО, около 826 млн человек испытывают недоедание, причем не только в развивающихся, но и развитых странах. От голода ежегодно умирают около 30 млн. Голод становится причиной возникновения и развития многих заболеваний, связанных с недостатком в структуре потребления белков и минералов (водянки, рахита, бери-бери, пеллагры, цинги и др.). Ослабление иммунитета служит основанием для возникновения эпидемий среди уязвимых групп населения, ведет к снижению продолжительности жизни. Предполагается, что в течение пятнадцати лет численность хронически недоедающих людей в истощенных конфликтами странах Африки к югу от Сахары возрастет более чем на 20%.

Новая концептуальная модель борьбы с голодом как с глобальной проблемой современности опирается на разработки лауреата Нобелевской премии по экономике 1998 г. индийского ученого А. Сена. Его выводы заключаются в том, что сейчас на планете на самом деле достаточно продовольствия, чтобы обеспечить каждому человеку, если и не требуемые для его ежедневного рациона 3000 ккал, то 2700 ккал, поэтому важно их ему предоставить. Такая политика может способствовать предотвращению массового голода и ликвидации хронического недоедания. И это может служить основой утверждения *«всемирной продовольственной безопасности»* (англ. *world food security*).

Стратегии достижения *«всемирной продовольственной безопасности»* лежат преимущественно в двух плоскостях. Первая – организация общественных работ в тех странах, где экономика не может предложить иные пути ликвидации безработицы, с тем, чтобы, с одной стороны, люди получили деньги для покупки продоволь-

ствия, а, с другой стороны, ощутили себя нужными обществу. Вторая стратегия предоставление беднякам мини-займов в пределах 50 долл., позволяющих в условиях традиционного общества начать собственное небольшое дело и, таким образом, выбраться из нищеты. Данные концепции не предусматривают раздачи продовольствия голодающим. Однако совсем исключать такую стратегию нельзя, но требуется вводить ее только в ограниченных временных рамках в ситуациях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами: засухой, эпидемиями, внутренними конфликтами и др.

Ни одна из коммерческих разновидностей генетически модифицированных посевов не привела к увеличению урожайности, снижению использования пестицидов или потребления воды. 30-кратное увеличение посевов ГМО за последние 5 лет совпало с процессом беспрецедентной концентрации корпораций, способствовало появлению так называемых корпораций *life-science*, т.е. сочетающих в своей деятельности патентование семян и производство химикатов. В области сельскохозяйственных биотехнологий доминируют всего пять компаний. Коммерциализация ГМО, подкрепленная, при необходимости, санкциями ВТО, расширение заражения генно-модифицированными семенами натуральных посевов — не только угроза существованию сельских тружеников и их заработкам. Это — серьезная угроза биоразнообразию, на котором основан реальный, а не корпоративный, прогресс в области сельского хозяйства.

ООН призывает увеличить мировое производство продовольствия к 2030 г. на 50% для того, чтобы быть в состоянии удовлетворить растущий спрос, и не упустить возможность оживить сельское хозяйство. В числе мер по упрощению доступа бедных народов к продуктам называются увеличение объемов гуманитарной помощи, активизация деятельности небольших сельскохозяйственных производств, минимизация экспортных ограничений и импортных пошлин.

Безопасность социальная — совокупность мер по защите интересов государства и граждан в социальной сфере, развитие социальной структуры и отношений в обществе, системы жизнеобеспечения и социализации людей, образа жизни в соответствии с потребностями прогресса, нынешних и будущих поколений.

Выделяются несколько критериев обеспечения социальной безопасности.

Первый — предупреждение возникновения ситуации социального взрыва.

Второй — контроль недопустимости деградации социальной структуры.

Третий — обеспечение максимальной стабильности социальной структуры при нормальной горизонтальной и вертикальной мобильности.

Четвертый — поддержание и обеспечение адекватной системы ценностных ориентаций, культуры поведения в обществе, экономического и политического поведения.

Безопасность труда и здоровья персонала — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 1 Основ законодательства РФ об охране труда).

Безопасность человека — термин используется после публикации Программой развития ООН (ПРООН) в 1993 г. «Доклада о человеческом развитии» (англ. *Human Development Report*), в котором понятие «безопасность человека» отнесено к людям, а не к государствам и нациям, при этом ограниченное понятие «национальная безопасность» расширяется более общим – «безопасность человека». Комиссия по безопасности человека (КБЧ) ООН определяет безопасность человека как защиту «основ человеческой жизни способами, которые содействуют расширению свобод человека и их осуществлению». Безопасность человека означает защиту основных свобод; обеспечение защиты людей от серьезных и широко распространенных угроз и ситуаций, путем укрепления их сил и расширения возможностей; создание политических, социальных, природоохранных, экономических, военных и культурных систем, обеспечивающих людям основные элементы для выживания, сохранения достоинства и существования. Понятие «безопасность человека» шире, чем просто отсутствие насильственного конфликта, данное понятие, охватывая сферу прав человека, «благого управления» и доступ к экономическим возможностям, образованию и медико-санитарному обслуживанию. Это всеобъемлющая концепция, которая охватывает проблематику «избавления от страха и нужды» и в основу которой положены стратегические рамки с акцентом на «защиту» и «расширение прав». По классификации ООН, безопасность человека включает в себя семь основных разделов: экономическую безопасность, продовольственную безопасность, безопасность здоровья, экологическую безопасность, личную без-

опасность, безопасность сообществ и политическую безопасность.

Целевой фонд Организации Объединенных Наций по безопасности человека (ЦФБЧООН) был создан в марте 1999 г. с единственной целью содействия обеспечению безопасности человека. Этим он занимается в основном через обеспечение финансирования усилий учреждений ООН и других партнеров по смягчению угроз, которые стоят перед уязвимыми группами и общинами во всем мире. ЦФБЧООН претерпел ряд структурных изменений по мере того, как нарабатывался опыт проведения операций, и четче становилась концепция безопасности человека. Кроме того, огромная помощь была оказана Комиссией по безопасности человека, а впоследствии Консультативным советом по безопасности человека. Текущие руководящие принципы ЦФБЧООН ставят во главу угла деятельность, содействующую укреплению многосекторальной и межучрежденческой интеграции на основе компаративных преимуществ обращающихся организаций и через их сотрудничество. Проекты осуществляются во всем мире, но особое внимание уделяется странам и регионам, население которых сталкивается с наиболее серьезными и повсеместными проблемами в области безопасности, то есть наименее развитым странам и странам в состоянии конфликта.

В ходе Саммита тысячелетия в 2000 г. Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан призвал мировое сообщество содействовать осуществлению двуединой цели «избавления от страха» и «избавления от нужды». Создание независимой *Комиссии по безопасности человека* (КБЧ) стало вкладом в эти усилия. В мае 2003 г. Генеральному секретарю ООН был представлен итоговый доклад, озаглавленный «Безопасность человека сегодня: защищая и уполномочивая людей». На основе рекомендаций КБЧ был создан Консультативный совет по безопасности человека (КСБЧ), отвечающий, в том числе, за деятельность по оказанию содействия обеспечению безопасности человека и консультирующий Генерального секретаря по вопросам управления ЦФБЧООН. В мае 2004 г. по рекомендации Совета в Управлении по координации гуманитарных вопросов (УКГВ) ООН была создана *Группа по безопасности человека* (ГБЧ). Основной целью ГБЧ является интеграция вопросов безопасности человека в контексте всех видов деятельности ООН. Сочетая деятельность по управлению ЦФБЧООН с вопросами пропаганды и содействия в области безопасности человека, ГБЧ играет ведущую роль в деле трансформации концепции безопасности человека в

конкретные виды деятельности, подчеркивая при этом дополнительный фактор подхода с учетом безопасности человека, как предлагает Консультативный совет по безопасности человека.

Безопасность экологическая — охрана окружающей среды, обеспечение безопасной работы экологически опасных объектов предприятия, предотвращение экологических катастроф. В общем виде вопросы экологической безопасности организаций регулируются соответствующими законами Российской Федерации. Экологическая составляющая безопасности в структуре безопасности предприятия выступает весьма специфичным явлением, в основном значимым для предприятий, имеющих экологически опасные производства или занимающихся разработкой недр и т. д. 2017 г. в России объявлен Годом экологии. Цель мероприятий этого года — привлечь внимание к проблемным вопросам, существующим в экологической сфере, и улучшить состояние экологической безопасности страны.

Безопасность экономическая — состояние защищенности экономических интересов организации от внутренних и внешних угроз посредством минимизации коммерческих рисков, системы мер экономического, правового и организационного характера, разработанной администрацией организации. Экономическая безопасность характеризуется совокупностью качественных и количественных показателей и включает в себя следующие функциональные составляющие: финансовую, имущественную, валютную, кредитную, политико-правовую и др. Экономическая безопасность выступает материальной основой решения практически всех задач, связанных с функционированием организации.

Безопасность энергетическая — выделилась в связи с осознанием возможной истощенности энергетических ресурсов. По определению Международного энергетического агентства (МЭА), энергетическая безопасность представляет собой комплексную концепцию, направленную «на защиту потребителей энергии от перебоев в поставках, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, терроризмом, недоинвестированием в инфраструктуру либо плохой организацией рынков». В 2006 г. на саммите «Группы восьми» была принята Декларация, в которой раскрываются проблемы глобальной энергетической безопасности. Отмечено, что для ее обеспечения необходимо решить ряд серьезных и взаимосвязанных проблем, таких как: высокие и неустойчивые цены на нефть; возрастающий спрос на энергоресурсы (по оценкам, к 2030 г. он

увеличится в полтора с лишним раза, причем приблизительно на 80% этот спрос будет удовлетворяться за счет ископаемого топлива, запасы которого ограничены); растущая зависимость многих стран от импорта энергоносителей; потребность в огромных инвестициях во все звенья энергетической цепочки; необходимость защиты окружающей среды и решения проблемы климатических изменений; уязвимость жизненно важной энергетической инфраструктуры; политическая нестабильность, природные катаклизмы и иные угрозы.

В документах саммита отмечалось, что при наличии политической воли международное сообщество в состоянии эффективно решить три взаимосвязанные задачи — энергетической безопасности, экономического роста и экологии («3 Э»). А также было заявлено о приверженности стран «Группы восьми» следующим задачам и принципам:

- мощному глобальному экономическому росту, эффективному доступу на рынки и содействию инвестициям во все звенья энергетической цепочки;
- открытости, прозрачности, эффективности и конкурентности рынков для производства, поставок, использования и услуг в области транспортировки и транзита энергоресурсов, что играет ключевую роль в обеспечении глобальной энергетической безопасности;
- созданию прозрачных, справедливых, стабильных и эффективных правовых рамок и систем регулирования, включая обязательства по соблюдению контрактов, в целях привлечения адекватных и стабильных международных инвестиций в добычу, переработку и сбыт энергоресурсов;
- развитию диалога и обмена мнениями между всеми заинтересованными сторонами по вопросам усиления взаимозависимости в энергетической сфере и безопасности предложения и спроса;
- диверсификации предложения и спроса на энергоносители, источников энергии, географических и отраслевых рынков, транспортных маршрутов и средств транспортировки энергоносителей;
- поощрению мер по повышению энергоэффективности и энергосбережения за счет инициатив, реализуемых на национальном и международном уровне;
- экологической ответственности при разработке и использовании энергоресурсов, внедрению и обмену экологически чистыми энергетическими технологиями, способствующими решению проблемы климатических изменений;

- обеспечению прозрачности и надлежащего управления в энергетическом секторе в целях борьбы с коррупцией;
- совместным действиям при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в энергетической сфере, в том числе координации планирования стратегических запасов;
- обеспечению безопасности жизненно важной энергетической инфраструктуры;
- решению энергетических проблем беднейших слоев населения развивающихся стран.

Безопасность юридическая — охрана прав, порядка и условий осуществления конкурентной предпринимательской деятельности организации в рамках законодательства Российской Федерации. Если рассматривать юридическую защиту более подробно, то условно ее можно подразделить на три направления:

- взаимоотношения с органами государственной власти;
- защита от действий недобросовестных партнеров, заказчиков или контрагентов;
- создание условий для успешной производственной деятельности организации.

Безопасность ядерная — ответ на ядерную угрозу, которая возникла в середине XX в., когда США и СССР развернули гонку ядерных вооружений, балансируя на грани войны. Эта опасность уменьшилась, но на первый план выдвинулись вопросы распространения ядерного оружия, предотвращения возможности применения ядерного оружия и других видов ОМУ международными террористами.

«*Ядерный клуб*» — неофициальное название группы легальных ядерных государств, получивших ядерный статус в 1968 г. В «клуб» входят США (1945), Российская Федерация (изначально СССР, 1949), Великобритания (1952), Франция (1960), КНР (1964). Ядерным оружием также обладают Индия (1974), Пакистан (1998). Северная Корея в середине 2005 г. сделала заявление о создании ядерного оружия, а первое испытание проведено в октябре 2006 г. В 2017 г. КНДР несколько раз проводила неудачные ядерные испытания, которые вызывали серьезные опасения в регионе и мире. Израиль не комментирует информацию о наличии у него ядерного оружия, но, вероятно, обладает значительным арсеналом. В 1997 г. появились сообщения, что Бразилия намерена возродить ряд военных ядерных программ. В 2003 г. на президентских выборах в стране победил левый политик Луис Игнасиу Лула да Силва, который

обвинил государства «ядерного клуба» в двойной морали — нежелании уничтожить свой ядерный потенциал и давлении на другие страны, которые пытаются устранить подобную несправедливость. Иран обвиняется мировым сообществом в том, что стремится к обладанию технологией производства ядерного оружия под видом создания ядерной энергетики. Небольшой ядерный арсенал был у ЮАР, но все ядерные заряды были добровольно уничтожены. Так же сделали: Украина, Белоруссия и Казахстан, на территории которых находилась часть ядерного вооружения Советского Союза, после распада СССР. Эти страны с подписанием в 1992 г. Лиссабонского протокола передали оружие в Российскую Федерацию.

12-13 апреля 2010 г. в Вашингтоне состоялся первый саммит по *ядерной безопасности* (47 государств и 3 международные организации). Второй саммит прошел в 2012 г., третий — 2014 г., четвертый — 2016-м.

Безработица — наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу. Согласно определению Международной организации труда, человек в возрасте 10-72 лет (в России, по методологии Росстата, — 15-72 лет) признается безработным, если на критическую неделю обследования населения по проблемам занятости он одновременно: не имел работы; искал работу и был готов приступить к работе.

Бизнес-ангел (англ. *angel, business angel, angel investor*) — частный венчурный инвестор, который обеспечивает финансовую и экспертную поддержку компаний на ранних этапах их развития.

Благотворительность — оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается. Основной чертой благотворительности выступает добровольный выбор вида, времени и места, а также содержания помощи. Благотворительная деятельность в России регулируется Федеральным законом № 135 от 11 августа 1995 г. «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Помимо данного закона, благотворительная деятельность регулируется соответствующими положениями Конституции (ст. 39) и Гражданского кодекса. К благотворительности относится социальная помощь, подразумевающая работу с незащищенными слоями населения, детьми, престарелыми и инвалидами.

Бренд (от лат. *brand* — клеймо, тавро или от скандинавского *brandr* - жечь, выжигать) — торговая марка со сложившимся имиджем.

Брендинг работодателя (англ. *employer branding*) — новое на-

правление в HR-менеджменте. Любая компания, которая хочет выйти на рынок молодых специалистов, а также завоевать репутацию эффективного работодателя, обеспечив таким образом себе долгосрочное решение кадровых задач, ведет разработку бренда привлекательного работодателя. Составляющие бренда работодателя:

- визуальный ряд: художественный образ и слоган, которые отражают сильные стороны компании, корпоративные ценности, позволяющие определить ее особое положение на рынке труда;
- внутренняя политика компании, связанная с работой с молодыми кадрами. Речь идет о комплексной программе внутри компании, направленной на развитие и адаптацию молодых специалистов.
- Бренд находит свое отражение в рамках реализации рекламной кампании, направленной на привлечение студентов и выпускников (в наружной рекламе, раздаточных материалах, в сети Интернет, в печатных СМИ), а также в характере специальных карьерных мероприятий, организуемых компанией-работодателем в вузах, на ярмарках вакансий и т.д.

Бэк-офис (англ. *back office*) — операционно-учетное подразделение, обеспечивающее работу подразделений, участвующих в управлении активами и пассивами организации, осуществляющей деятельность на финансовых рынках. Задачей бэк-офиса является документарное и электронное оформление и сопровождение рыночных сделок, заключаемых дилерами (трейдерами) фронт-офиса, а также аналитических (внутренних) сделок между подразделениями организации в рамках системы перераспределения финансовых ресурсов. Бэк-офис может располагаться в отдалении от штаб-квартиры компании, там, где стоимость аренды и рабочей силы ниже, функции бэк-офиса могут быть переданы на аутсорсинг другим компаниям.

В

Вакансия — незамещенная должность. Первоначально этим словом обозначалась исключительно вакантная епископская кафедра. Позже содержание понятия расширилось.

Вахтовый метод — специфическая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. В Российской империи близкой формой работы было отходничество. С точки зрения кадровой безопасности Вахтовый метод может вызывать экономические, пра-

вовые и социальные издержки: чрезмерная тяжесть труда; тяжелые условия проживания во время вахты; бесправие и социальная незащищенность; высокий травматизм работников; распад семей; консервация депрессивного состояния малых городов и сел.

Вовлеченность — физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, мотивирующее сотрудников выполнять работу лучшим образом. Первоначально понятие «вовлеченность» использовалось социальными психологами для оценки степени адаптации людей к роли. Позже изучение вовлеченности персонала стало использоваться компаниями для диагностики отношения сотрудников к своей работе и деятельности организации, а также для оценки качества работы менеджеров и HR служб. Выделяется несколько уровней приверженности сотрудников к организации:

- удовлетворенность — человека в целом устраивает организация, в которой он работает, он доволен конкретными составляющими (зарплатой, условиями труда, возможностями обучения), будет продолжать работать, но без прикладывания особых усилий;
- лояльность — сотруднику нравится компания, он готов трудиться в ней длительное время, оставаясь преданным работником, но также, не прилагая лишних усилий.
- вовлеченность — наивысший уровень приверженности организации — отличается тем, что сотрудник радует за организацию компанию, выкладывается и старается работать как можно лучше.

«**Война за таланты**» (англ. *War for Talent*) — этот впервые был употреблен в одноименной книге Эда Майклза, Хелен Хэндфилд-Джонс и Бет Экселрод (*Harvard Business Press*, 2001) и относится к конкурентной среде, формируемой компаниями, стремящимися к привлечению и удержанию талантливых работников. Авторы описывают не новый вид рекрутинговой работы, а новый тип мышления, который обосновывает важность наличия талантов для организации. Война за таланты усиливается из-за демографического сдвига, в основном в США и Западной Европе. Этот сдвиг характеризуется ростом спроса с одновременным уменьшением предложения рабочей силы. Все меньше пост-бэби-бумеров готовы заменить бэби-бумеров, уходящих на пенсию в США и Европе, чего не происходит в большинстве случаев в странах Восточной Азии, Юго-Восточной Азии, Центральной Азии, Центральной Америки, Среднего Востока. В Восточной Европе наблюдается схожая тенденция старения и/или уменьшения рабочей силы. Согласно некоторым источникам, война за таланты теряет свою важность в

период экономического спада (*The War for Talent Placed on Hold // Hotels Magazine. March 1, 2009*). Хотя известны случаи «браконьерства» сильных компаний по отношению к тем компаниям, которые переживают тяжелые времена. Например, *JP Morgan* в марте 2009 г. пострадал от рейдерских действий европейской компании.

Всемирный день охраны труда (ВДОТ) — отмечается ежегодно 28 апреля, также известен как международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. История Всемирного дня охраны труда начинается с 1989 г., когда профсоюзами и работниками был проведен «День памяти погибших работников» в США и Канаде в память о тех, кто пострадал или погиб на рабочем месте. Сейчас в этот день более чем в ста странах мира проводятся акции и мероприятия, направленные на привлечение внимания людей и чиновников к различным проблемам, связанным с охраной труда. Под современным названием праздник стал впервые отмечаться в 2003 г. по инициативе Международной организации труда (МОТ), которая, учредив официально этот день, преследовала цель привлечь внимание к масштабам проблемы охраны труда. По данным МОТ, на рабочем месте ежедневно в мире погибает 5-6 тыс. человек, причем ежегодно эта цифра увеличивается приблизительно на 10%. Часто жертвы связаны с желанием работодателя сэкономить расходы по производству за счет частичного или полного игнорирования сводов и правил техники безопасности.

«Вызов» — концепция «Вызова» была разработана Арнольдом Тойнби в рамках «драматического» понимания истории. Столкновение «Вызова», ставящего под угрозу существование общества, и творческого «Ответа», даваемого людьми, Тойнби считал элементарной «клеточкой» истории. По Тойнби, «Вызов», в метафизическом плане означающий Божественное испытание человека, позволяющее реализовать его свободу, в своих эмпирических проявлениях многообразен: это может быть ухудшение природных условий, внешнее завоевание, появление в недрах общества инородных социальных сил, давление «варваров» и др. Соответственно, человеческий выбор, в метафизическом смысле представляющий собой выбор между добром и злом, в эмпирическом плане есть творческое усилие, призванное разрешить конкретную проблемную ситуацию. Если в принципиальном плане челночное движение «Вызова-и-Ответа» трансисторично и образует ткань всей истории, то в конкретных условиях места и времени удачный Ответ рождает «локальную цивилизацию», обладающую неповторимым своеобра-

зием. Автором «Ответа» является не общество в целом, а творческое меньшинство, которое посредством мимесиса (подражания) приобщает инертную массу к новым социальным ценностям. Локальные цивилизации сопоставимы друг с другом, что позволяет посредством сравнительного анализа вывести эмпирически обоснованные закономерности истории. За генезисом цивилизации следует фаза роста поступательного движения, возможного благодаря повторяющемуся чередованию успешных «Ответов» и все новых «Вызовов», рождаемых изменением общества. Критериями роста цивилизации Тойнби считал процессы самоопределения (переорганизации «Вызовов» извне вовнутрь общества, обретение им неповторимого облика) и дифференциации (усиления внутреннего разнообразия).

В условиях глобализации остро встала проблема идентификации вызовов безопасности и борьбы с ними. К транснациональным вызовам безопасности относятся: организованная трансрегиональная преступность; наркотрафик; нелегальная миграция; распространение оружия, терроризма и религиозного экстремизма и т.п. Также можно говорить о вызовах, связанных с борьбой мировых игроков за контроль над регионами, богатыми на углеводы, и над транспортными коридорами; конкуренцией за региональное лидерство региональных игроков и наличие «замороженных» конфликтов. Общие вызовы безопасности могут быть отражены только посредством последовательной мобилизации усилий всего мирового сообщества.

Выслуга лет – вариация трудового стажа, представляющая собой долгий период времени, который был отработан в определенной профессии, дающая неоспоримое право на льготы при продолжении трудовой деятельности, на надбавку к основной заработной плате и начисление пенсии по выслуге лет.

Г

Газлайтинг (от названия фильма — «Газовый свет» (англ. *Gaslight*) — форма психологического насилия, цель которого — заставить человека сомневаться в объективности своего восприятия, а также в самой реальности. Психологические манипуляции, призванные выставить индивида «дефективным», «ненормальным».

Грейдинг (англ. *grade* — класс, ранг) — создание вертикальной структуры должностных разрядов и уровней, универсальной для всего персонала компании, в которой все должности выстроены по зна-

чимости и ориентированы на бизнес-цели и стратегию предприятия.

Гринмейл (англ. *greenmail*) — продажа пакета акций фирме-эмитенту, менеджменту или текущему владельцу фирмы-эмитента по цене, значительно превышающей рыночный курс. При этом лицо, продающее пакет акций (гринмейлер), угрожает в случае отказа от сделки провести враждебное поглощение либо создать сложности в функционировании этой фирмы-цели.

Гуманизация труда — совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть его производительные резервы, в первую очередь интеллектуальные и психологические. Гуманизация труда включает следующие аспекты:

- безопасность — работник на рабочем месте не должен ощущать угрозы своему здоровью, доходам, обеспеченности работой в будущем и т.д.;
- справедливость — доля каждого работника, выраженная в доходе, должна соответствовать доле его вклада в достижение организации;
- самоактуализация личности — труд должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить раскрытие в профессиональной деятельности индивидуальных особенностей работника;
- демократия — самоуправление и участие работников в распределении прибыли и инвестиционной политике.

Д

Дауншифтинг (англ. *downshifting*, переключение автомобиля на более низкую передачу, а также замедление или ослабление какого-либо процесса) — появившаяся на рубеже XX – XXI вв. философия «жизни ради себя», «отказа от чужих целей», сознательного движения вниз по карьерной лестнице. Первым дауншифтером считается римский император Диоклетиан, живший в I в., бросивший управление империей и поселившийся в своем небольшом имении в Салоне (ныне город Сплит). Восемь лет Диоклетиан жил в полнейшем уединении, с удовольствием выращивая капусту.

Термин родственен понятиям «*simple living*» (англ. — «простая жизнь») и «опрошение». Считается, что термин «дауншифтинг» был впервые использован в печати американской журналисткой Сарой Бен Братна в статье «Жизнь на пониженной передаче: дауншифтинг и новый взгляд на успех в 90-е» (*Living in A Lower Gear: Downshifting: Redefining Success in the '90s*), опубликованной в газете

The Washington Post 31 декабря 1991 г. Люди, причисляющие себя к дауншифтерам, склонны отказываться от стремления к пропагандируемым общепринятым благам, наподобие постоянного увеличения материального капитала, карьерного роста и т. д., ориентируясь на «жизнь ради себя». Наибольшее развитие дауншифтинг получил в США и Австралии.

Обратная практика получила наименование апшифтинг (англ. *upshifting*, от *upshift* — переключение на более высокую скорость). Это образ жизни людей, стремящихся двигаться вверх. Апшифтеры — также те люди, которые не побоялись вернуться в деловую среду после поиска себя с желанием взросления на новом этапе.

Девиация на рабочем месте (от лат. *deviatio* — отклонение) — любое поведение, официально не одобряемое руководством организации и включающее недозволенные перемещения ресурсов к работникам и руководителям; помимо действий, которые не вписываются в рамки закона, любое недозволенное поведение работника на рабочем месте, включая воровство, обман на всех уровнях, кражу рабочего времени, уклонения, избегание налогов, подделки ведомостей заработной платы, саботаж и т. д.

Делопроизводство конфиденциальное заключается в создании, учете и обращении документов в конфиденциальном делопроизводстве, требует знания грифов, используемых в таком делопроизводстве. Законодательная и нормативная база обеспечения информационной безопасности организации включает: Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г.; Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями от 25 ноября, 27 декабря 2009 г., 28 июня, 27 июля, 29 ноября, 23 декабря 2010 г., 4 июня 2011 г., 25 июля 2011 г.). Другие законодательные акты, касающиеся защиты информационных ресурсов организации.

Дискриминация в области занятости (дискриминация в сфере труда) — включает в себя дискриминацию при найме, продвижении по службе, распределении служебных обязанностей, увольнении и получении компенсаций.

Дискриминация при трудоустройстве — ограничение соискателя по пунктам, которые не относятся к деловым качествам, прямо влияющим на выполнение трудовых обязанностей по вакансии. Помимо прямых ограничений сюда относится выражение любых предпочтений работодателя и наделение привилегиями групп соискателей на основе неделовых качеств. К деловым качествам, пре-

жде всего, относятся знания, навыки, умения и опыт.

Дискриминация в сфере труда может принимать скрытые формы, проявляясь, в частности, в виде дискриминации по возрасту или травли определенных групп работников. Работники не всегда стремятся противодействовать подобному обращению. Дискриминация, дискриминация в сфере труда может быть намеренной и ненамеренной, основанной на предрассудках или невежестве.

Диффамация (от лат. *diffamo* — порочу) — распространение не соответствующих действительности порочащих сведений. В большинстве государств рассматривается как правонарушение, заключающееся в распространении не соответствующих действительности порочащих сведений, умаляющих честь, достоинство и деловую репутацию потерпевшего.

Дресс-код (англ. *dress code* — кодекс одежды) — форма одежды, требуемая при посещении определенных мероприятий, организаций, заведений. Корпоративный дресс-код отражает дух компании, сложившуюся в ней систему ценностей. Как правило, стабильная организация имеет свой дресс-код, прописанный или негласный свод правил, касающийся внешнего вида сотрудников. Одежда, которую заставляют носить сотрудников компаний с принятым дресс-кодом, делится на группы: спецодежда, форменная одежда и одежда, соответствующая установленным в организации требованиям (стилю, фасону, фактуре или цветовой гамме).

Спецодежда — средство индивидуальной защиты. Ее основное предназначение — предотвратить или минимизировать влияние опасных или вредных рабочих факторов. Считается, что в России рабочая одежда, появилась в конце XVIII в. Во времена Петра I была введена специальная форма для моряков, которая называлась «роба». Сейчас день это слово обозначает спецодежду из грубой ткани, тогда оно обозначало просторную одежду, так как моряки носили широкие шаровары. В XIX в., когда возникли мануфактуры, их многие владельцы захотели повысить престиж своего производства, введя одежду на работников.

К этой группе одежды относятся брюки, куртки, халаты, комбинезоны, рукавицы, тулупы, спецобувь и т. д. Согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Спецодежда выдается персоналу во вре-

менное пользование. Обязанность работника носить спецодежду и средства индивидуальной защиты закреплена в ст. ст. 21 и 214 ТК РФ (в числе требований соблюдения охраны труда и обеспечения безопасности труда). Отказ от использования средств индивидуальной защиты и спецодежды вполне может быть истолкован как нарушение правил охраны и безопасности труда. За такое нарушение сотрудник может получить дисциплинарное взыскание или быть отстранен от работы. Оплата за период отстранения не начисляется (ст. 76 ТК). Если же к сотруднику уже применялось какое-либо дисциплинарное взыскание, а с того времени еще не истек годовой срок, такого работника могут уволить на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Также правомерным может быть увольнение и за однократный отказ от ношения спецодежды согласно пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, аварию, катастрофу) или заведомо создавало реальную угрозу их наступления. Кроме того, данное нарушение должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда. Также работника можно наказать материально — депремированием (полным или частичным неначислением премии).

Основное назначение форменной одежды — подчеркивать принадлежность работника к определенной компании. Форменная одежда позволяет отличить сотрудников от посторонних. Требование носить форму характерно для компаний, сотрудники которых взаимодействуют с клиентами. Для определенных категорий персонала обязанность носить униформу продиктована законодательно. При этом обеспечить своих сотрудников формой обязан за свой счет работодатель. Обязаны носить форму некоторые категории работников, которые состоят на государственной службе (военнослужащие, сотрудники таможенных органов, органов внутренних дел, судебные приставы и пр.), а также работники железнодорожного транспорта, непосредственно участвующие в организации движения поездов и обслуживании пассажиров, работники воздушного транспорта — члены экипажей воздушных судов, бортпроводники, работники служб авиапредприятий, непосредственно занятых обслуживанием пассажиров в аэропортах, работники торгового зала предприятий продовольственной торговли, обслуживающий персонал гостиниц, в салонах красоты и т.д. Обязанность носить форму может быть указана в коллективном договоре компании или ее локальном нормативном акте, где необходимо изложить по-

рядок выдачи форменной одежды, сроки ее носки, учета, списания и т. д. Целесообразно устанавливать обязанность носить форменную одежду для работников в трудовом договоре (служебном контракте). Работники, не соблюдающие правила ношения форменной одежды, могут некачественно выполнять свои трудовые функции, т.е. совершать дисциплинарные проступки, за которые ст. 192 ТК РФ устанавливает дисциплинарное взыскание, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Введение дресс-кода является частью регулирования отношений на производстве. Поэтому в 1970-е гг. одним из направлений борьбы британского правительства, возглавляемого Маргарет Тэтчер, с бунтующими профсоюзами было введение строгого дресс-кода на рабочих местах. Новый корпоративный стиль, был призван решить проблему социального конфликта, но оказалось, что он повышал узнаваемость компании, способствовал созданию единой системы управления и формированию командного духа.

3

Запрет на профессию — лишение граждан права на определенные виды труда, определенные должности в связи с совершенными ими преступлениями, профессиональной непригодностью или предыдущей деятельностью. Широко знаком закон о запрете на профессии является принятый в ФРГ в начале 1970-х гг. закон, известный как *Berufsverbot* (нем. *Beruf* — профессия, специальность + *Verbot* – запрещение) согласно которому лица из организаций, ставящих своей целью свержение конституционного строя, не могут быть приняты на государственную службу.

В настоящее время во многих странах Восточной Европы действуют ограничения на занятость в органах государственной власти граждан, сотрудничавших в прежние годы со спецслужбами СССР или состоявших в коммунистической партии. Например, в Польше закон о запрете на профессии не разрешает таким гражданам занимать высшие государственные посты. Под действие этого закона не попадают лица, действия которых не были направлены против профсоюзов, церкви или оппозиции.

Ярким примером запрета на профессию является ситуация в Турции, где всякий, когда-либо осужденный за радикальный ис-

ланизм, лишается права занимать высшие государственные посты. В некоторых странах мира, наоборот, бывшим чиновникам запрещается в течение того или иного срока занимать должности в коммерческих предприятиях, находившихся в их подчинении. Так, в Италии такой запрет применяется к бывшим министрам в течение года. В Канаде — также год, но касается всех назначаемых чиновников, для министров же запрет продлевается до 2 лет с момента отставки и действует в отношении всех организаций, с которыми соответствующее министерство имело постоянные официальные отношения. В Южной Корее бывшие депутаты не имеют права в течение двух лет занимать должности в организациях, круг которых определен туманной фразой «с которым депутат поддерживал тесные отношения в период нахождения на выборной должности». В Мексике такая норма прописана в конституции страны.

В США конгрессмены в течение года после окончания срока полномочий не могут выступать в Конгрессе или контактировать с его новыми членами. Эта норма не касается членов сената страны. Наиболее строгие ограничения на деятельность бывших депутатов на данный момент существуют во Франции. Им без ограничения срока запрещено заниматься деятельностью, связанной с недвижимостью и привлечением денежных средств населения. Кроме того, в течение двух лет нельзя работать в фирмах, основу производства которых составляет государственный заказ, или большинство акций которых принадлежит государству.

Существуют несколько забавных ограничений, оставшихся с давних времен, либо имеющих непонятное происхождение. Так, в мексиканской Гвадалахаре, женщинам, которые носят нескромную одежду, запрещается работать в государственных учреждениях. В городе Ватерлоо (Небраска, США), людям, которые употребляют в пищу лук, запрещено быть парикмахерами. В той же Небраске, но в городе Лехай, официально запрещена профессия продавца дырок от бублика. В Италии нельзя иметь профессию шарлатана, а в Австралии — астролога или гадалея, поскольку они относятся к преступной магии.

Забастовка (от итал. и исп. *basta!* — хватит! довольно!) стала одной из наиболее ярких и распространенных форм социального протеста, следовало из множественности вариантов возникновения конфликтов между трудящимися и капиталом или управленческими структурами. Поскольку такие конфликты присущи капиталистическому производству, то и возникают они уже с появлением за-

чатков такого производства. Первая в истории Европы стихийная забастовка наемных рабочих произошла во Флоренции в 1345 г. под руководством чесальщика шерсти Чучо Брандини, казненного властями. Чесальщики шерсти и другие наёмные рабочие сукнодельческих мануфактур во Флоренции и в других итальянских городах, называемые чомпи (итал. *Ciompi*), трудились в исключительно тяжелых условиях, получали низкую заработную плату, облагались высокими штрафами. Это было причиной ряда восстаний чомпи.

То, что многие социальные завоевания трудящихся были получены в итоге забастовочной борьбы, и то, что власти жестоко расправлялись с забастовщиками, способствовало формированию устойчивого восприятия забастовки как высшей формы, взлета подспудно развивающегося конфликта. На самом деле повседневная жизнь предприятия наполнена мелкими акциями протеста трудящихся: саботажем, замедлением производства, прогулами и другими формами нарушения трудовой дисциплины и трудового ритма. А потому в истории рабочего движения сложились в основном позитивные оценки забастовочной борьбы. Фридрих Энгельс оценивал забастовку как школу борьбы за захват власти. Михаил Бакунин видел в забастовке как орудие революции. Роза Люксембург считала массовую всеобщую стачку выражением политической солидарности. Жорж Сорель рассматривал забастовку как символ и практику прямого действия. Владимир Ульянов-Ленин считал забастовку инструментом разрушения государственного аппарата. Эти подходы отражали разные стороны соотношения повседневной борьбы трудящихся и тех теорий, стратегий рабочего движения, которые создавались профессиональными революционерами.

Постепенно формировалась типология забастовок, включающая целый ряд разновидностей: классическая стачка (со стачкомом и пр.), итальянская забастовка, забастовка в форме снижения производительности труда, перемежающаяся забастовка, забастовка на рабочих местах, забастовка «усердия», забастовка на решающем месте, сидячая забастовка, забастовка в сверхурочное время, административная забастовка, забастовка с захватом предприятия. Отметим специфику отдельных видов забастовок:

Наступательная забастовка — забастовка, при которой бастующие требуют изменения к лучшему условий своей жизни и работы.

Оборонительная забастовка — забастовка, при которой бастующие сопротивляются вводимым изменениям к худшему условий жизни и работы.

Политическая забастовка — забастовка, при которой работники выдвигают требования политического характера (смена правительства, изменение законодательства и пр.). В силу своего характера обычно достигает общенациональных масштабов и становится важным фактором в переломные моменты политической жизни общества и истории, например, Всероссийская октябрьская политическая стачка 1905 г.

Польская забастовка – оккупационная, захват предприятия самими рабочими, впервые вошла в практику в Польше.

Итальянская забастовка — протест, заключающийся в пунктуальном исполнении работниками своих должностных инструкций, вплоть до бессмысленных параграфов, как правило, вызывает существенное падение производительности труда.

Подземная забастовка — забастовка, применяемая шахтерами, когда бастующие спускаются на шахту и не выходят.

Со временем в рабочем движении стала проявляться тенденция к разочарованию в забастовочной борьбе, как форме достижения своих целей. Это же разочарование разделяли лидеры многих социалистических партий, отмечавшие слабую эффективность такой формы протеста по сравнению с политическими действиями.

Заболевания профессиональные — заболевания, которые спровоцированы или усугублены специфическими условиями профессиональной деятельности. Первые упоминания о профессиональных заболеваниях встречаются в египетских текстах, произведениях древнегреческих и римских авторов (Аристотеля, Гиппократ, Плиния, Лукреция, Галена и др.). В XVI в. появились работы, специально посвященные профессиональным заболеваниям. О заболеваниях горняков, вызываемым вдыханием пыли писали Агрикола и Парацельс («О горной чахотке и других горных болезнях»). К самым известным относятся силикозы и силикатозы (поражение легких каменной пылью), антракоз («болезнь шахтеров», вызываемая угольной пылью) и другие разновидности пневмокониозов, литейная лихорадка (поражение легких парами металлов), вибрационная болезнь (поражение опорно-двигательного аппарата длительным воздействием вибрации), синдром запястного канала (разновидность туннельного синдрома), нарушения слуха воздействием промышленного шума.

Заемный труд – работа, выполняемая сотрудником по распоряжению своего работодателя, но в интересах физического или юридического лица, не являющегося его начальником. Как пра-

вило, работники по займу формально числятся в штате кадрового агентства. С которым у сотрудника заключен трудовой договор, через него происходит начисление заработной платы и социальных пособий, оформление отпусков и больничных. Но фактически человек работает на другую компанию. Между компанией-нанимателем и агентством заключены дополнительные договора. Фирма-наниматель платит кадровому агентству, которое «сдает в аренду» сотрудника. Подобная форма трудовых отношений запрещена в России с 2016 г.

«Золотой парашют» (англ. *Golden Parachute*) — компенсация, которую выплачивают руководителям компании общества в случае их увольнения либо ухода в отставку по собственной инициативе в результате поглощения этой компании другой или смены собственника. Термин появился из-за того, что при увольнении человеку гарантирована «мягкая посадка». «Золотым» его называют потому, что цифры в подобных соглашениях подчас исчисляются миллионами долларов. Компенсация может иметь и косвенный формат, когда увольняемый сотрудник получает доступ к акциям компании по льготным ценам. Также «золотой парашют» применяется в качестве противодействия враждебному поглощению. Вид, размер и порядок получения компенсации определяется договором о найме на работу, а также регламентирующими документами компании. В мировой практике известны «серебряные парашюты», которые получают менеджеры среднего звена, и «жестяные парашюты», которые выплачиваются рядовым сотрудникам. По данным экспертов, о средний размер «золотых парашютов» в США — порядка 12% от прибыли, которую получает компания за год, что примерно равно 1,7% от цены акций фирмы). Однако после кризиса в 2008-2009 гг. страны с крупнейшими в мире экономиками приняли ряд резолюций, подразумевающих ограничения по таким выплатам. В Швейцарии граждане на референдуме в марте 2013 г. высказались за то, чтобы зарплаты и бонусы руководителям крупных фирм были ограничены. Швейцарская общественность назвала высокооплачиваемых топ-менеджеров «жирными котами». На тему ограничения «золотых парашютов» появились многочисленные карикатуры.

И

Имидж организации (англ. *image*, от лат. *imago* — образ, вид) — целенаправленно формируемый образ организации, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие па кого-либо

в целях популяризации, рекламы и т.п., определяется совокупностью внешнего и внутреннего облика, дающих представление о деятельности организации в целом. Процесс создания имиджа начинается на стадии формирования предприятия или группировки, вне зависимости от того, хотят или не хотят члены этого коллектива его иметь. Соответствие внешнего имиджа внутреннему можно назвать адекватным имиджем. Вне зависимости от специфики, любой тип организаций, предприятий и коллективов имеет общие характерные особенности внешнего и внутреннего имиджа.

Составляющие внешнего имиджа:

- бизнес-имидж как характеристика деловой активности организации, включающая деловую репутацию, конкурентоспособность, инновационный потенциал, стабильность, надежность для потребителей и партнеров;
- социальный имидж организации, строящийся на основе представлений общественности и разных социальных групп об организации, о ее роли в политической, экономической, социальной и культурной жизни общества;
- имидж продукции или услуг, предлагаемых организацией своим потребителям и клиентам, в который входит представление об их цене и качестве, об их функциональной ценности, отличительных свойствах и уникальности;
- внешняя атрибутика (корпоративный дизайн: фирменный стиль, визуальный имидж организации), включающая в себя оформление помещений, транспорта, фирменную символику.

Составляющие внутреннего имиджа:

- образ (имидж) руководителя организации, который в самом общем виде выстраивается на основе представления о его способностях, установках, ценностных ориентациях, социально-психологических характеристиках, а также о его внешних данных.
- образ (имидж) персонала, отражающий физические, психофизиологические, социальные данные, культуру, профессиональную компетентность, личностные характеристики, визуально-аудиальные особенности и т.д.;
- деловая (организационная) культура компании, ее стиль, социально-психологический климат, представление персонала о комфортности и надежности своей организации, создающие мощный потенциал для формирования позитивного имиджа.

Инсайдерская информация (англ. *insider information*) — существенная, публично не раскрытая служебная информация ком-

пании, в случае ее раскрытия способная повлиять на рыночную стоимость ценных бумаг компании. К инсайдерской информации можно отнести: информацию о готовящейся смене руководства и новой стратегии, о подготовке к выпуску нового продукта и к внедрению новой технологии, об успешных переговорах о слиянии компаний или идущей скупке контрольного пакета акций; материалы финансовой отчетности, прогнозы, свидетельствующие о трудностях компании; информация о тендерном предложении (на торгах) до его раскрытия публике, список аффилированных лиц и пр.

Специалисты выделяют несколько типов инсайдеров, угрожающих кадровой безопасностью компании:

«Буратино» — действуют из любопытства, вредят по неосторожности.

«Неуловимые мстители» — бывшие сотрудники, не смирившиеся со своим увольнением. По статистике, 49,5% уволенных согласны передать конфиденциальную информацию своему новому боссу.

«Павлики Морозовы» — имеют корыстные (реже – идейные) мотивы. Они опасны тем, что используют легальные пути добычи сведений.

«Серые кардиналы» — топ-специалисты, имеющие широкий доступ к документам, готовые на все ради продвижения по карьерной лестнице.

Инэмури (яп. «присутствовать и спать») — практика дневного сна на работе, в общественном транспорте и других общественных местах. Согласно японским традициям инэмури не возбраняется, а поощряется обществом, так как является признаком того, что человек мало спит, потому что много работает. К исключениям относятся случаи, которые угрожают общественной безопасности.

К

Кадровая политика — совокупность целей и принципов, определяющих направления и содержание работы с персоналом. Средством кадровой политики реализуются цели и задачи управления персоналом. Кадровая политика выступает в качестве основы управления персоналом и формируется руководством организации. Она осуществляется кадровой службой в процессе выполнения ее работниками своих функций. Кадровая политика отражена в следующих нормативных документах: правилах внутреннего распорядка; коллективном договоре.

Кадровая стратегия (стратегия управления персоналом) —

специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики.

Кадровое или рекрутинговое агентство — посредник на рынке труда, организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала и/или оказывающая услуги соискателям по поиску работы и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги. Например, *ManpowerGroup Inc.* — американская компания по предоставлению услуг организациям в области управления персоналом (рекрутинг). Была основана в 1948 г. под названием *Manpower*. Открыто более 4000 офисов в 82 странах, в которых работает кадровый состав свыше 30 тыс. специалистов.

Кадровое обеспечение — комплекс действий, которые направлены на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой компании для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, так и вне ее для нового найма временных или постоянных работников. По истечению сроков трудовых договоров или в случае несоответствия требованиям компании функции кадрового обеспечения также предусматривают увольнение.

Кадровый голод — нехватка рабочей силы, причинами которого могут быть: низкая заработная плата, непривлекательные условия жизни на селе, внедрение высоких технологий и оборудования, которые требуют определенных знаний и умений. Существует причина кадрового голода, связанная с неспособностью многих вузов подготовить кадры, знания которых будут востребованы на рынке, обучением студентов по устаревшим программам. Из-за этого предприятия вынуждены заново переподготавливать выпускников или переманивать специалистов у конкурентов.

Кадровый потенциал организации (от лат. *potentia* — возможность, мощьность, сила) — общая количественная и качественная характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия. Кадровый потенциал представляет имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостного коллектива, использующиеся в конкретный период. Кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала организации.

Кадровый риск – опасность вероятной потери ресурсов ком-

пани или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами. Кадровые риски возникают в процессе: подбора благонадежных сотрудников, обладающих достаточной квалификацией; контроля благонадежности и лояльности персонала; своевременного выявления и локализации причин и обстоятельств угроз, в том числе минимизации проблем из-за замены старых кадров новыми; мягким «отсеиванием» сотрудников, создающих угрозы устойчивой деятельности (организации), и «удержанием» особо ценных сотрудников.

Классификация кадровых рисков:

по уровню возникновения риска:

1) индивидуальные — обусловленные индивидуальными, личностными особенностями каждого работника:

- биологические (возраст, состояние здоровья);
- социально-психологические (конфликтность, демотивированность, акцентуации характера);
- моральные (верования, убеждения, ценности, нормы, культура);
- интеллектуальные (уровень образования, интеллекта);
- экономические (профессиональный потенциал, квалификация, компетенции, опыт работы, работоспособность);
- риски неблагонадежности (недалековидность, халатность, боязнь шантажа, внезапное ухудшение или улучшение материального положения, социального положения, тщеславие, желание сохранить должность, зависимость от чего-либо или кого-либо, интриганство, компрометирующий круг общения, крупный долг, легкая внушаемость, доверчивость, лживость, наличие судимости, алчность, обидчивость, мстительность, подлость, неустойчивость к стрессам, одиночество, скрытность);

2) организационные — риски, возникающие при ненадлежащем выполнении функций управления персоналом в организации:

- неэффективные управленческие решения;
- неэффективный механизм реализации управленческих решений;
- информационные риски;
- коммуникационные риски;

по форме возможного ущерба:

1) имущественные — дополнительные (внеплановые) затраты работодателя;

2) неимущественные — ухудшение имиджа организации;
по размеру ущерба:

1) локальные понесенные потери, не имеющие принципиально-го влияния на ухудшение текущих финансовых результатов;

2) средние понесенные потери, объективно не способные принципиально ухудшить конечные финансовые результаты;

3) масштабные понесенные потери принципиально ухудшают конечные финансовые результаты

4) глобальные (стратегические), могущие повлечь банкротство организации;

по степени регулярности потенциального проявления:

1) разовые (случайные) риски, связанные с операциями, достаточно редко осуществляемыми предприятием;

2) регулярные риски, проявляющиеся в деятельности предприятия периодически, но не имеющие постоянного характера;

3) постоянные риски, связанные с операциями по основному направлению уставной деятельности предприятия;

по значимости для предприятия:

1) приоритетные риски, совпадающие с основным направлением уставной деятельности;

2) вторичные риски, имеющие для предприятия менее значимый характер;

по степени чувствительности к рискам различных групп заинтересованных лиц:

1) допустимые риски, по которым возможный ущерб невелик, до 25%;

2) приемлемые риски, по которым возможный ущерб составляет от 25 до 50%;

3) недопустимые (критические и катастрофические) риски, по которым возможный ущерб оценивается в пределах 50 - 100%;

по намеренности возникновения риска:

1) случайные (не умышленные) — обусловлены отсутствием осознания сути происходящего и последствий своих действий (недобросовестность, пренебрежение, невнимательность, работа «спустя рукава» и т.п.); слабым внутрикorporативным обучением; собственным видением ситуации (благие намерения); разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями.

2) не случайные (целенаправленные) — обусловлены: собственным видением ситуации; персональным интересом; пре-

обладанием индивидуальных ценностей над ценностями организации; разрывом между истинными и декларированными организационными ценностями; низкой заинтересованностью в существовании (развитии) организации; внутрикорпоративными политическими интригами, межгрупповыми конфликтами; отсутствием или слабой лояльностью, демотивированностью;

по локализации источника угроз:

1) внутренние намеренные, случайные или неосмотрительные действия сотрудников, приводящие к ущербу для организации;

2) внешние неблагоприятные воздействия внешней среды на внутриорганизационные процессы;

риски кадровой работы:

1) риски набора и отбора;

2) риски адаптации;

3) риски профессионального развития;

4) мотивационные риски;

5) риски контроля, связанные с разглашением информации.

Кадры — совокупность квалифицированных работников, прошедшие предварительную профессиональную подготовку и обладающие специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности.

Основные концепции кадров:

Кадры как трудовые ресурсы — вместо человека рассматривается его трудовая функция, которая измеряется рабочим временем и заработной платой.

Кадры как персонал — рассматривается не человек, а его формальная должность.

Кадры как невозобновляемый ресурс — человек рассматривается не как должность, а как элемент социальной организации, в которой присутствует три главных компонента: трудовая функция, социальные отношения, состояние работника.

Кадры как условие существования организации — человек рассматривается одновременно как главный субъект организации и как особый объект управления, не могущий быть представленным исключительно как ресурс, которым обладает организация. Отсюда структура организации должна строиться с учетом из способностей и желания человека.

«Кадры решают все» — выражение И.В. Сталина из речи 4 мая 1935 г. в Кремлевском дворце перед выпускниками военных академий, ставшее крылатым: «Техника без людей, овладевших техни-

кой, мертва. Техника во главе с людьми, овладевшими техникой, может и должна дать чудеса. Если бы на наших первоклассных заводах и фабриках, в наших колхозах и совхозах, в нашей Красной Армии имелось достаточное количество кадров, способных оседлать эту технику, страна наша получила бы эффекта втрое и вчетверо больше, чем она теперь имеет.

Вот почему упор должен быть сделан теперь на людях, на кадрах, на работниках, овладевших техникой.

Вот почему старый лозунг «техника решает все», являющийся отражением уже пройденного периода, когда у нас был голод в области техники, должен быть теперь заменен новым лозунгом, лозунгом о том, что «кадры решают все».

В этом теперь главное.

Можно ли сказать, что наши люди поняли и осознали полностью великое значение этого нового лозунга? Я бы этого не сказал.

В противном случае мы бы не имели того безобразного отношения к людям, к кадрам, к работникам, которое наблюдаем нередко в нашей практике.

Лозунг «кадры решают все» требует, чтобы наши руководители проявляли самое заботливое отношение к нашим работникам, к «малым» и «большим», в какой бы области они ни работали, выращивали их заботливо, помогали им, когда они нуждаются в поддержке, поощряли их, когда они показывают первые успехи, выдвигали их вперед и т.д.» (URL:<http://www.navigator.lg.ua/arts.php?art=r0056>)

Кароси (яп. «смерть от переработки») — профессиональная внезапная смерть. Основные медицинские причины кароси — инсульт или инфаркт на фоне стресса. Первый случай кароси был зафиксирован в 1969 г., когда умер от инфаркта 29-летний работник отдела доставки крупнейшей японской газетной компании.

«Карусель» – временный переход работника в пределах организации на другую должность или в другое подразделение, где он вынужден выполнять функции, существенно отличающиеся от прежних.

Квалификация (англ. *quality* — качество) — в трудовых отношениях степень или уровень проявления профессиональных достоинств, степень соответствия определенному уровню профессиональных требований. Как правило, каждая должность имеет свой набор квалификационных требований.

Повышение квалификации направлено на усовершенствование

профессиональных знаний, умений и навыков специалиста. Основная задача таких курсов — удовлетворить потребности специалистов в получении полного спектра необходимой информации в сфере новейших научных достижений, а также передового зарубежного и отечественного опыта по какому-либо профилю. Также, приоритетная цель повышения квалификации состоит в обновлении практико-теоретических знаний специалиста по причине повышения требований работодателя и ГОСТов к уровню компетентности работников различных профессий.

Виды повышения квалификации:

- Образовательные программы, проводимые на базе вузовских подразделений — институтов, факультетов, а также кафедр;

- Научные или же педагогические и целевые стажировки, проводимые для управленческо-административного сегмента трудового штата. Их проводят в специализированных учреждениях и организациях, вузах и исследовательских центрах, не только российских, но и зарубежных, включая участие в различных научных мероприятиях, в том числе в конференциях;

- Краткие образовательные программы, длительностью до двадцати часов. Этот вид включает в себя и семинарские лекционные группы, и групповые тренинги, и мастер-классы, которые проводят в профильных подразделениях и филиалах вузов;

- Совместная исследовательская и научная деятельность, проводимая при участии зарубежных специалистов и работников других российских научных учреждений;

- Мероприятия по повышению квалификации в выездном формате, включая и краткие курсы и семинары в филиалах, и летние школы;

- Индивидуальные стажировки в подразделениях и филиалах вузов;

- Дистанционные интерактивные программы образования.

Виды и формы повышения квалификации отличаются друг от друга по типу занятости участников курсов. Повышение квалификации можно осуществлять: без отрыва от трудовой деятельности; по индивидуальным программам; с отрывом от выполнения должностных обязанностей по месту работы; с частичным отрывом от трудовой деятельности.

Клиентелизм — берет начало от формы социальной зависимости в Древнем Риме — клиентелы (лат. *clientēla* — зависимый), представлявшей собой взаимные правовые, социальные и экономические обязательства между патронами и клиентами.

Сейчас это явление, связанное с подменой служебных отношений отношениями личной преданности со стороны подчиненного и покровительства со стороны руководителя, существенно тормозит проведение административной реформы, в том числе борьбу с коррупцией. Клиентелизм — одна из самых острых социально-управленческих проблем государственной службы многих стран, включая Россию. В административно-управленческой среде распространение клиентелизма приводит к ослаблению формальных организационных связей и превращению патрон-клиентных отношений в ведущий тип управленческих взаимодействий, что, по сути, означает подрыв публичного характера государственного управления. В экономической сфере клиентелизм влечет за собой выборочное перераспределение организационных средств и ресурсов в пользу групп, лояльных руководителю. В правовой области распространение клиентелизма приводит к принятию законов, которые служат узкогрупповым интересам правящей элиты и фактической легализации клиентелизма и его типичных форм. В духовно-нравственной сфере распространение клиентелизма приводит к формированию ущербной и по своей сути несовместимой со служебной этикой системы ценностей руководителя и подчиненных. Клиентелизм отличается приоритетом личной лояльности всем остальным видам социальных связей. Однако в служебной практике помехой эффективной работы и безопасности могут быть также неформальные персональные связи могут, например, родственные (порождаемые ими специальные сети в литературе называют парентелой), дружескими (они порождают так называемые амикальные группы).

Ключевые показатели эффективности (англ. *Key Performance Indicators, KPI*) — показатели деятельности подразделения (предприятия), которые помогают организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности дает организации возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии. KPI позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом.

Правила и принципы внедрения KPI:

Правило «10/80/10» — Р.С. Каплан и Д.П. Нортон рекомендовали использовать не более 20 KPI. Хоуп и Фрейзер предлагают

7 Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: «Олимп-Бизнес», 2003.

использовать не более 10⁸. Самой лучшей рекомендацией из существующей практики является правило «10/80/10». Это означает, что организация должна иметь около 10 ключевых показателей результативности, до 80 производственных показателей и 10 ключевых показателей эффективности. Для подразделений М.М. Панов рекомендует использовать не более 10—15 КРІ, в противном случае менеджеры будут перегружены планированием, а руководство компании — «разбором полетов» по исполнению КРІ, которые не сильно влияют на результативность, как подразделения, так и компании⁹.

Принцип управляемости и контролируемости — подразделению, ответственному за конкретный показатель, должны быть выделены ресурсы на его управление, а результат может быть проконтролирован.

Принцип партнерства — успешное решение задачи повышения производительности вызывает необходимость установления эффективного партнерства между всеми заинтересованными лицами: совместная разработка стратегии внедрения системы, необходимость добиться понимания того факта, что требуются перемены.

Принцип перенесения усилий на главные направления — повышение производительности требует расширения полномочий сотрудников организации, особенно тех, кто работает непосредственно на «передовой линии»: помощь сотрудникам, нуждающимся в повышении квалификации, обеспечение проведения тренингов, передачу ответственности на разработку собственных КПЭ, эффективное действие коммуникаций (горизонтальной и вертикальной).

Принцип интеграции процессов оценки показателей, отчетности и повышения производительности — важно, чтобы менеджеры создали такую интегрированную схему оценки показателей и отчетности, которая стимулировала бы конкретные ответственные действия. Необходимо регулярно проводить отчетные совещания, по срокам, в зависимости от сложности решаемого вопроса.

Принцип согласования производственных показателей со стратегией — показатели производственной деятельности лишены всякого смысла до тех пор, пока они остаются не привязанными

8 Хоуп Дж., Фрейзер Р. Бюджетирование, каким мы его не знаем. Управление за рамками бюджетов. М.: Вершина, 2005.

9 Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компаний на основе КРІ. М.: Инфра-М, 2013.

к текущим критическим факторам успеха (КФУ), составляющим сбалансированную систему показателей (ССП), и стратегическим целям организации.

Коворкинг (от англ. *co-working* — «совместная работа») в широком смысле — подход к организации труда людей с разной занятостью в общем пространстве; в узком — подобное пространство, коллективный офис (англ. *coworking space*). Коворкинги характеризуются гибкой организацией рабочего пространства и стремлением к формированию сообществ резидентов и внутренней культуры. В свете урбанистики коворкинги рассматриваются как разновидность «третьих мест» — городских общественных пространств, объединяющих людей для общения и творческого взаимодействия. Коворкинги занимают постройки и помещения, потерявшие ранее предназначение: заводские цеха, бывшие школы и даже церкви.

Кодекс этики профессиональной этики — разрабатывается, как правило, для профессий, которые имеют особую ответственность перед обществом: государственных служащих, судей, врачей, профессиональных бухгалтеров, аудиторов. Из-за развивающейся профессионализации перед специалистами различных направлений часто возникают нравственные коллизии, которые невозможно решить, опираясь лишь на профессиональные знания. Это требует от разработчиков кодексов профессиональной этики четкого формулирования и внедрения в профессиональную среду принципов и норм корпоративной этики, направленных на разрешение нравственно-этических проблем и спорных ситуаций, предотвращение злоупотреблений в различных сферах профессиональной деятельности.

Коллективный интеллект или коллективный разум — термин появился в середине 1980-х гг. в социологии при изучении процесса коллективного принятия решений. Означает способность коллектива находить более эффективные решения задач, чем лучшее индивидуальное решение в этой группе. Понятие употребляется в социобиологии, политологии и в контексте приложений, предназначенных для группового рецензирования и краудсорсинга. Коллективный интеллект может затрагивать понятия «консенсус», «социальный капитал», «социальные медиа» и другие.

Контроль персонала – одна из важнейших систем обеспечения безопасности компании. Имеет функции: выявляющую, подтверждающую и предупреждающую. С помощью системы контроля выявляются мошенничества, правонарушения, убытки, кражи, несанкционированные действия и т.п.

Конфликт (лат. *conflictus* — столкнувшийся) – столкновение, обнаружение несоответствия и/или разнонаправленности во взглядах, представлениях о будущем, ценностях и пр., которые чаще всего выражаются в конфликтных интеракциях – обмене противодействиями, сопровождающимися попытки преобразовать реальность. Конфликтные интеракции приводят к нарушению у людей умения слушать и слышать, способности договариваться, что вынуждает использовать неконструктивные способы отстаивания интересов.

Конфликтная ситуация – временная комбинация условий (объективных и субъективных), обуславливающих возможные противоборствующие варианты поведения людей. Представляет собой сложное явление, протекающее в виде различных стадий: напряженности человеческих отношений; инцидента как провоцирующего обстоятельства; противостояния сторон, имеющего разные формы (открытая или скрытая) и фазы протекания (минорная, мажорная, взрывная); кульминацию; ослабление (спад); снятие напряженности.

Конфликтогенность – индивидуальная или групповая (массовидная) форма противоречивости личности и ее социальных состояний; устойчивое психолого-моральное состояние людей. Главным конфликтогеном был и остается человек в силу неизбежности прижизненного дискомфорта.

Личностный конфликт – ситуация, возникающая из-за активного или пассивного конфронтационного поведения отдельного человека или многих лиц. Одним из его родовых вариантов является мировоззренческое столкновение, а одним из его видовых проявлений может быть политическое расхождение взглядов.

Коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, который позволяет ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Под режимом конфиденциальности информации понимается введение и поддержание особых мер по защите информации.

Корпоративная преступность (англ. *corporate crime*) — совокупность преступлений, совершаемых от имени и/или в интересах корпоративной структуры. Американский криминолог Эдвин Сазерленд, стал родоначальником исследования феномена корпоративной преступности. В 1949 г. он впервые ввел термин «беловоротничковое преступление» и сформулировал концепцию «преступности среди людей в белых воротничках», согласно которой

скрытая, противоправная деятельность фактически является неотъемлемым компонентом повседневной деловой практики «большого бизнеса». Субъектами наиболее опасных экономических преступлений выступают лица, занимающие высокое социальное положение в сфере бизнеса и совершающие преступления в процессе профессиональной деятельности в интересах юридических лиц и собственных интересах¹⁰. Согласно Сазерленду, крупные фирмы являются своего рода «идеальными преступниками»: они преднамеренно, организовано и систематически, подобно рецидивистам, нарушают в широких масштабах правовые нормы. Однако это не мешает им сохранять престиж в деловом мире.

Корпоративная социальная ответственность (КСО, также ответственный бизнес и корпоративные социальные возможности) — концепция, согласно которой организации учитывают интересы общества, возлагают на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. КСО может быть направлена на рекрутинг и сохранение персонала, например на рынке выпускников высших учебных заведений. Также КСО может помочь улучшить восприятие компании среди персонала, в частности, когда работники могут участвовать через систему выплаты зарплаты, деятельности по привлечению средств или социальной работы в местном сообществе.

Корпоративное право — подотрасль гражданского права, совокупность норм, которые регулируют на основе частно-управленческих методов правового регулирования общественные отношения, связанные с образованием и деятельностью корпораций (корпоративных форм юридических лиц).

Корпоративный праздник — часть корпоративной культуры, способ укрепить командный дух в организации и средство формирования положительного имиджа любой компании. Корпоративные праздники помогают разрешать межличностные конфликты в коллективе. Они же способствуют мотивации персонала, становясь своего рода вознаграждением за добросовестную работу, а также стимулом к дальнейшим достижениям.

Корпоративный референдум — акт референдума сотрудников какой-либо компании отражает демократическую форму права. Такой референдум представляет собой средство урегулирования трудных вопросов, которые не могут быть решены другим путем.

¹⁰ Авдийский В.И., Дадалко В.А. Теневая экономика и экономическая безопасность государства. М.: Альфа-М, 2010. С. 59.

Корпоративный референдум является мерой исключительной, требующий осторожного обращения с постановкой вопроса и порядком организации. Весной 2017 г. сотрудники итальянской авиакомпании *Alitalia* организовали корпоративный референдум по плану развития, соглашение о котором достигли руководство компании и профсоюзы при посредничестве правительства. Проект предусматривал предоставление *Alitalia* нового пакета финансовой помощи в размере 2 млрд евро, в том числе – срочные вливания на 400 млн, взамен на сокращение 1,7 тыс. рабочих мест. Ранее планировалось уволить более 2 тыс. сотрудников, но профсоюзам удалось отстоять часть из них. Кроме того снижение зарплат составит лишь 8% вместо изначально предполагавшихся 30%. Голосование, в котором было предложено принять участие 12,5 тыс. сотрудников, длилось несколько дней.

Корпоративный спорт — соревнования сотрудников предприятий и организаций по различным видам спорта с целью сплочения коллектива через повышение физической активности для выработки командного духа. В основе продвижения корпоративного спорта лежит постулат современной психологии: основываясь на достижении высших результатов в спорте, сотрудники компаний проявляют лидерские качества на производстве. Корпоративный спорт не являет собой отдельный вид соревнований, он использует популярные виды и формы спортивных состязаний, преимущественно игровые виды спорта: футбол, волейбол, баскетбол, регби, а также и индивидуальные соревнования в боулинге, бильярде, теннисе, гольфе, фризби, петанке. Истоком корпоративного спорта можно считать конкурсы профессионального мастерства, первые упоминания о которых относятся ко времени формирования цеховой культуры в период Средневековья. Устроители таких состязаний стремились сделать их привлекательными для людей, использовали в качестве рекламы работу своих мастеров и производимой ими продукции. Публичное представление производственного процесса служило доказательством профессионализма ремесленников. Позже весомый вклад в формирование корпоративного спорта внесли профсоюзы. Например, в Советской России существовало спортивное общество ВЦСПС «Трудовые резервы» и большинство спортивных сооружений СССР находилось в ведении профсоюзов.

К преимуществам корпоративного спорта относятся:

- установление дружеских внерабочих отношений в организа-

ции через спорт, здоровье, фитнес и развлечения;

- выявление неформальных лидеров и укрепление позиций управленческого персонала;
- появление компании в СМИ вне рекламной активности через освещение спортивных мероприятий корпоративного спорта как социально-ответственной компании, проявляющей заботу о сотрудниках.

Как организованное глобальное движение корпоративный спорт оформился в начале 1990-х гг. Штаб-квартира основной международной организации в этой области расположена в Питер-боро (Великобритания). Эта общественная организация представляет собой Совет известных государственных деятелей, политиков и бизнесменов, создавших организационный комитет ежегодных Всемирных корпоративных игр (англ. *World Corporate Games*). Это — крупное ежегодное спортивное мероприятие, в котором принимают участие десятки тысяч спортсменов-любителей, представляющих тысячи организаций всего мира. Участники расценивают Всемирные корпоративные игры как уникальное сочетание спорта, бизнеса и туризма. Первые летние Всемирные корпоративные игры состоялись в 1988 г. в Сан-Франциско (США). Первые зимние состоялись в 1991 г. в Колорадо Спрингс (США), через два года в Сараево (Югославия), затем проходили три раза в Сифильде (Швейцария), два раза в Гастайне (Австрия) и с 1995 по 2006 раз в Тредбо (Австралия). Корпоративные команды часто формируются из сотрудников, которые работают в разных странах, с различным уровнем физической подготовки и без возрастных ограничений. Спортсмены выступают в форме с отличительными знаками и логотипами своих организаций. На Играх не существует национальных флагов, гимнов и политических идеологий.

К числу профессиональных соревнований, которые можно определить как корпоративный спорт, относятся и Всемирные игры военных, Всемирные игры полицейских и пожарных и другие.

Корпоративный университет – форма обучения персонала, при которой оно ведется «в стенах» самой организации и, в основном, ее собственными силами. Основоположником создания Корпоративного Университета в 1961 г. была компания *McDonald's*, основавшая центр подготовки менеджеров — *Hamburger University*. Обучение в корпоративных университетах отличается от академического образования и от пользования услугами внешних провайдеров обучения тем, что имеет предельно практическую, целевую

направленность. В них сотрудники обучаются именно тому, что необходимо для их работы и для реализации стратегических целей организации, вместо того чтобы проходить общетеоретическую или обобщенно-практическую подготовку без учета конкретной специфики, отнoсись она к деятельности самой организации или к актуальной ситуации, в которой она находится. С помощью корпоративного обучения можно поставить развитие сотрудников на постоянную основу. Поскольку обучение в корпоративном университете ведется силами самой компании и по ее замыслу, это значит, что оно будет соответствовать ее миссии, видению и стратегическим целям развития.

Цели работы корпоративных университетов:

- развитие необходимых организации компетенций;
- внедрение организационных изменений;
- поддержание конкурентоспособности компании;
- найм и удержание ценных сотрудников;
- развитие корпоративной культуры;
- трансляция ценностей компании персоналу;
- работа над созданием благоприятного психологического климата внутри организации.

Примером содействия формированию единой корпоративной культуры и уникальной системы ценностей компании является *Disney University*, один из старейших Корпоративных Университетов, сохранивших уникальную культуру и систему ценностей, созданную еще Уолтом Диснеем. В России первым стал Корпоративный Университет «Билайн», который в 1999 г. начал работу и до последнего времени считался наиболее удачным и успешным последователем в реализации западной идеи создания Корпоративных Университетов. Позже подобные учреждения начали возникать в других крупных компаниях «Северсталь», «Норильский Никель», «Уралсиб», «Сухой», «РЖД», «Сбербанк» и других.

Корпоративный человек (англ. *corporate man*, япон. *kaisha ninggen* — люди корпорации) — работник, полностью преданный своей компании, не сомневающийся в необходимости бесплатной сверхурочной работы, ставящий трудовые интересы выше личных и семейных интересов, имеющий тесные личные контакты с другими работниками компании. Изначально термин использовался для обозначения феномена корпоративного общества Японии и как важный элемент японской системы управления. Основными качествами корпоративного человека являются усердие и трудолюбие,

преданность и лояльность компании и т.д.

Корпорация (от лат. *corpus* — тело) — в соответствии с п. 1 ст. 65.1 Гражданского кодекса Российской Федерации корпоративными юридическими лицами (корпорациями) являются юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган. В противоположность корпорациям унитарными называются юридические лица, учредители которых не становятся их участниками и не приобретают в них прав членства.

Коррупция (от лат. *corrumpere* — растлевать, лат. *corruptio* — подкуп, порча) — термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам. Коррупцией называют также подкуп должностных лиц, их продажность, что типично для мафиозных государств. *Transparency International*, Всемирный банк и другие организации понимают под коррупцией злоупотребление доверенной властью ради личной выгоды.

Краудсорсинг (англ. *crowdsourcing*, *crowd* — «толпа» и *sourcing* — «использование ресурсов») — привлечение к решению различных задач инновационной производственной деятельности широкого круга лиц для использования их творческих способностей, знаний и опыта по типу субподрядной работы на добровольных началах с применением инфокоммуникационных технологий.

Креативный класс — социально-экономический класс, выделенный в специальную социальную группу Ричардом Флоридой. Является основной движущей силой экономического развития постиндустриального города. Флорида разбивает этот класс на два широких слоя по стандартной профессиональной системе классификации кодов: супер-творческое ядро: включает в себя широкий спектр профессий (науки, техники, образования, программирования, искусства, дизайна и небольшую часть работников СМИ); творческих профессионалов: классических специалистов, включая тех, кто работает в сфере здравоохранения, бизнеса и финансов, правовой сфере и образовании. В дополнение к этим двум основным группам творческих людей, как правило, гораздо меньшая группа богемы также входит в креативный класс.

Глобальный индекс креативности разработан Флоридой, под-

считывается на основе статистического анализа данных из 82 стран мира. Оценивает и ранжирует государства по трем ключевым показателям — трем «Т»: технологии, талант и толерантность. «Технологии» означают инвестиции в научные исследования и разработки, число исследователей и патентов на душу населения. «Талант» - уровень и характер образования (доля людей, имеющих высшее образование), наличие креативного класса (доля людей творческих профессий от общего числа трудоспособного населения). «Толерантность» - отношение общества к иммигрантам, расовым и этническим меньшинствам, а также к сексуальным меньшинствам, согласно данным социологических опросов *Gallup*.

Креатократия — власть, опирающаяся на результаты инновационной модернизации, проходящая при широком участии креативного класса, предполагающая отказ от модели, в которой политические кланы являются единственными субъектами выработки, принятия и исполнения решений; использующая новые методы управления, отражающие потребности информационно-когнитивной эпохи в усложненных культурных, гуманитарных, социально-политических и управленческих моделях.

Л

Лизинг персонала, аутстаффинг (англ. *personnel leasing*) — управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации. С позиции российского законодательства термин является некорректным, так как человек не может быть предметом арендных правоотношений (лизинга). Более корректным является термин «предоставление персонала».

Локаут (англ. *lock out*, букв. — запирает дверь перед кем-либо/запереть дверь и не впускать) — временная остановка работы (или существенное сокращение объемов производства) предприятия работодателем с прекращением выплаты зарплаты, с целью оказания давления на работников. Локаут является аналогом забастовки, но организованным работодателем, а не работниками. Крайней формой локаута является коллективное увольнение по инициативе работодателя в связи с трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидацией (реорганизацией) предприятия, представительства или филиала.

Лояльность персонала — преданность организации, которая

выражается в добросовестном выполнении всех поручений, а также в сложившихся в коллективе дружеских отношениях и присутствии командного духа.

Лукизм или *face fascism* — дискриминация по внешности, это обозначение положительных стереотипов, предрассудков, выбора поведения по отношению к физически привлекательным людям, а также к тем, чья внешность отвечает культурно-социальным представлениям и нормам того или иного общества.

Люстрация (от лат. *lustratio* — очищение посредством жертвоприношения) — в посткоммунистических государствах Восточной Европы законодательные меры и практика недопущения в государственную службу, аппарат государственного управления, правоохранительные органы, на иные важные посты и в учреждения системы образования лиц, неугодных правящим кругам по политическим мотивам, связанных с репрессивным аппаратом прежних режимов (функционеров коммунистических партий, сотрудников и агентов органов госбезопасности). В более широком смысле — аналогичные процессы в отношении лиц, причастных к режимам, нарушавшим права человека, начиная от процесса денацификации и аналогичных ему в послевоенной Европе.

Люстрационные процессы происходили в различные годы в странах Европы, освободившихся от нацистской оккупации, в странах Латинской Америки при переходе от военных диктатур к демократическому правлению, а также в ЮАР и Ираке. В странах Латинской Америки и Южной Африке на практике наказание понесли немногие представители прежней власти. Люстрация превращалась в процесс национального примирения, оказывавшийся успешным в силу того, что элиты, возникшие и процветавшие при старой власти, заметно не страдали от него. С требованиями люстрации выступают радикалы на Украине.

М

Макджоб (англ. *McJob*), или Макрабство — низкооплачиваемая работа, которая не требует особых навыков и дает мало возможности для развития. В русском языке это слово используется в речи работников Макдоналдса, в СМИ. Автором этого понятия является Амитай Этциони, но термин был популяризован американским писателем Дугласом Коуплендом, автором романа «Поколение X».

Медиатор — третья сторона, участвующая в процессе медиации, нейтральное, не заинтересованное и независимое лицо, кото-

рое помогает сторонам выработать общее понимание возникшего конфликта и действовать в направлении урегулирования спора, выявить спорные вопросы и возможные варианты их решения, удовлетворяющие всех участников конфликта. Медиатор не принимает чью-либо сторону, не ставит ни одну из сторон в преимущественное положение. Он беспристрастен, помогает всем сторонам в равной степени достигнуть соглашения по вопросам, требующим урегулирования, путем переговоров на основе взаимопонимания и свободного волеизъявления и ориентирован на достижение четких соглашений между участниками спора в том, как они будут решать конкретные возникшие противоречия.

Медиация (от лат. *mediare* — посредничать) — технология альтернативного урегулирования споров (англ. *alternative dispute resolution, ADR*) с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны — медиатора, помогающего сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения. Имеет определенные условия и правила ведения, очередность действий, фаз, а также основывается на принципах: добровольности, конфиденциальности, взаимоуважения, равноправия сторон, нейтральности и беспристрастности медиатора, прозрачности процедуры. Область применения медиации включает разрешение конфликтов в таких отраслях, как: меж- и внутрикорпоративные конфликты; конфликты в банковской и страховой сфере; сопровождение проектов, реализация которых затрагивает интересы многих сторон; трудовые конфликты; семейные конфликты; конфликты, связанные с авторским правом и интеллектуальной ответственностью; конфликты в образовательных учреждениях; межкультурные конфликты и многие другие.

Менторинг (англ. *mentoring* — наставничество) — один из методов обучения и развития персонала, когда более опытный сотрудник (ментор) делится имеющимися знаниями и опытом со своими подопечными на протяжении определенного времени, пока они не достигнут достаточно высоких результатов. Выделяются индивидуальный, групповой и коллективный виды менторинга.

Моббинг (от англ. *mob* — толпа; *mobbing* — притеснять, грубить, нападать) — противодействие моббингу как форме психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения, входит в число за-

дач по обеспечению кадровой безопасности. Моббинг может проявляться в формах бойкота, придираков, насмешек, дезинформации, доносительства, причинения вреда здоровью, мелких краж или порчи личных вещей. К организационным условиям, способствующим возникновению моббинга, относятся: борьба с религиозными запретами и моралью, навязывание сотруднику коллективом своего образа жизни, неприятие инакомыслящих в среде сотрудников, отсутствие обратной связи, попустительское отношение руководства организации к любителям интриг и закулисных игр, плохая организация информационных потоков, расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей, отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста, превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством, существенно большая перегрузка отдельных специалистов по сравнению с остальными.

Вариантом моббинга может быть буллинг (от глагола *bully* — запугивание), представляющий собой намеренное осмысленное стремление навредить, запугать угрозами или затравливать кого-либо. Впервые для обозначения этого явления данный термин использовал английский журналист Эндрю Адамс в 1990 г. Тогда появилось словосочетание «буллинг на рабочем месте» (англ. *workplace bullying*). Благоприятная среда для распространения буллинга — это нерешительность, замкнутость и страх.

Мобилизация (франц. *mobilisation*, от лат. *mobilis* — подвижный), приведение кого-либо или чего-либо в активное состояние; сосредоточение сил и средств для достижения какой-либо цели. Процесс мобилизации кадрового потенциала кризисного предприятия на реализацию плана финансового оздоровления может быть представлен в виде последовательных основных фаз деятельности руководства предприятия:

фаза агитации — создание у персонала ощущения «стратегического дискомфорта», связанного с осознанием того факта, что личная судьба работников зависит от выживания фирмы, обусловлена радикальными изменениями в стратегии управления; формирование имиджа надежного и влиятельного лидера; установление двусторонних каналов организационных коммуникаций между антикризисным управляющим и коллективом предприятия;

фаза профессионального роста — создание условий для повышения квалификации персонала; формирование механизмов, поддерживающих процессы научения в организации; обеспечение

высокого уровня мотивации к саморазвитию у работников кризисного предприятия; формулирование новой миссии предприятия и видение его будущего; использование в организационной коммуникации специальных языковых средств, символов и метафор для эффективного взаимопонимания и эмоциональной поддержки работников предприятия; освоение работниками предприятия механизмов рыночной экономики, предпринимательской культуры;

фаза интеграции — создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре кризисного предприятия новые образцы деятельности и поведения; творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного осмысления практики; выбор и реализация серии проектов, в которых успешно воплощаются перспективные идеи, позволяющие объединить усилия всех работников кризисного предприятия.

Мотивация труда персонала — один из способов повышения производительности труда, ключевое направление кадровой политики предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Результаты работы сотрудников определяются с помощью Ключевых показателей эффективности (KPI). На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в семье, коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и постоянный риск, жесткие внешние команды и внутренняя культура и т.п. Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первая направлена на изменение существующего положения; второе — на его закрепление, однако, они взаимно дополняют друг друга.

Наркоторговля (англ. *drug-trafficking*) — многомиллиардный бизнес, контролируемый организованной преступностью, основанный на торговле запрещенными наркотиками. К основным регионам производства наркотиков относят: Золотой полумесяц (Иран, Афганистан, Пакистан), где производится большое количество опиума; Золотой треугольник (Бирма, Лаос, Таиланд) — производство опиума; Южная Америка (Колумбия, Перу, Боливия) — выращивание коки, из которой делается кокаин; Нидерланды — производство марихуаны и синтетических наркотиков; Марокко — производство марихуаны. «Северным маршрутом» принято

называть экспорт афганских опиатов в Россию и Европу через территорию Средней Азии. Он начал формироваться после распада СССР. До Афганской войны производство опиума в Афганистане и Пакистане было ориентировано исключительно на региональные рынки, а производство героина отсутствовало. В Афганистане после свержения власти Талибана странами НАТО урожаи опиумного мака выросли почти в 40 раз. Кокаиновый маршрут был основан главой медельинского картеля Пабло Эскобаром. Колумбия остается крупнейшим мировым производителем кокаина, на втором и третьем месте идут Перу и Боливия.

Научная организация труда (НОТ) — процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. Термином «НОТ», как правило, характеризуют улучшение организационных форм использования живого труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива или общества в целом.

Начальник — лицо, назначенное на управленческую должность в установленном порядке и получающее вознаграждение за свой труд. В его подчинении обязательно находится, как минимум, несколько человек, круг прав и обязанностей определен законодательством и внутренними распоряжениями предприятия.

Нематериальные активы — к ним могут быть отнесены следующие объекты: объекты интеллектуальной собственности (исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности); исключительное право патентообладателя на изобретение, промышленный образец, полезную модель; исключительное авторское право на программы для ЭВМ, базы данных; имущественное право автора или иного правообладателя на топологии интегральных микросхем; исключительное право владельца на товарный знак и знак обслуживания, наименование места происхождения товаров; исключительное право патентообладателя на селекционные достижения; деловая репутация организации.

Неполный рабочий день — форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем. Обычно к таким работникам причисляют тех, кто работает менее 5 – 15 часов в неделю. Согласно данным Международной организации труда за последние два десятилетия число работников с неполным рабочим днем увеличилось с четверти до половины в большинстве развитых стран, исключая США. Среди причин распространения данной модели занятости есть личные убеждения работника, сокращение времени работодателем или не-

способность найти работу на полный рабочий день. Согласно Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени, трудящиеся с неполным рабочим днем имеют те же трудовые права, что и наемные работники с полным рабочим днем.

Непотизм (от лат. *nepos*, род. п. *nepotis* — внук, потомок), также кумовство, например, при найме на работу, предоставляемый родственникам или друзьям, вне зависимости от профессиональных достоинств.

Несун — работник предприятия, совершающий на месте работы кражи сырья, продукции, средств производства и других материальных ценностей, находящихся на предприятии и принадлежащих предприятию (выносящий с места работы материальные ценности предприятия). Этот тип работника известен не только в бывшем СССР, но и в странах Запада, где многие сотрудники уносят с работы разные мелочи для личного использования. Известно, что шести крупным больницам Нью-Йорка в период 1998-2000 гг. недобросовестные сотрудники нанесли ущерб на сумму более 400 тыс. долл., вынося почти все: от перчаток и простыней до компьютеров и медицинского оборудования. При этом их поступки зачастую не расследуются должным образом, так как руководство учреждений опасается за свою репутацию. Сформировался высокий уровень толерантности к таким «незначительным» хищениям. В английском языке мелкое воровство имеет особое название *pilferage*. Есть трактовка таких хищений как «восстановления справедливости», примеры крупных хищений руководящими работниками, а также просто сама возможность повысить уровень жизни.

Нетворкинг (англ. *networking* — букв. плетение сети: *net* – сеть + *work* – работать) — социальная и профессиональная деятельность, которая направлена на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи и бизнес-вопросы.

О

Обструкция (от лат. *obstructio* — преграда, помеха) — намеренный срыв какого-либо мероприятия (заседания, собрания) шумом, произнесением длинных, ненужных речей и т.п.; способ борьбы или проявления протеста, демонстративно направленный на срыв какого-либо предложения, законопроекта, общественного явления. *Обструктивная позиция* — позиция одной из сторон процесса, препятствующая развитию действия в нежелательном для данной

стороны направлении, отвергающая, отстраняющая или оспаривающая методы, аргументы, доказательства противоположной стороны. Обструкция — другое название «итальянской забастовки».

Опасность — потенциально пагубное физическое явление, событие или деятельность человека, которые могут приводить к гибели людей или нанесению им телесных повреждений, причинению ущерба имуществу, нарушению функционирования социальных и экономических систем или ухудшению состояния окружающей среды. Опасности могут включать скрытые условия, несущие в себе будущие угрозы, и могут обуславливаться различными причинами: природными (геологическими, гидрометеорологическими, биологическими) или вызванными процессами жизнедеятельности человека (ухудшение состояния окружающей среды и техногенные опасности).

«Офисный планктон» (англ. *deskbound* — дословно «призванный к столу») — название подчеркивает пассивный характер работы офисных тружеников: *deskbound job*, *deskbound worker*. При этом словосочетание *desk work* (сидячая, бумажная, канцелярская работа) звучит нейтрально. Также в западном неформальном офисном сленге имеется оборот к *corporate animal* — «животное корпоративное». Впервые термин «офисный планктон» появился в 2008-2009 гг. в результате переизбытка офисных служащих, у которых в докризисные времена появилось слишком много свободного времени, которое начало использоваться не по назначению. Выражение «офисный планктон» заменило определение «канцелярские крысы».

II

Персонал (от лат. *persona* — личность) или штат (от нем. *staat* — государство) — постоянный состав работников какого-либо учреждения, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов; совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребенком и т. д.); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определенных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития. Понятие «персонал» является более широким по

сравнению с понятием «кадры», поэтому может быть отождествлено с понятием «рабочая сила». К персоналу относятся все сотрудники предприятия, а к кадрам — только те, которые формально закреплены за ним.

Пенсия — регулярное (ежемесячное) денежное пособие, выплачиваемое лицам, которые: достигли пенсионного возраста (пенсии по старости); имеют инвалидность; потеряли кормильца. Впервые пенсионное обеспечение было введено для офицеров Военно-морского флота во Франции в 1673 г. В 1790 г., период Французской революции, был принят Закон о пенсиях для гражданских государственных служащих, отслуживших тридцать лет и достигших пятидесятилетнего возраста. Массовое и универсальное пенсионное обеспечение появилось в Германии в 1889 г., Дании — 1891 г., Великобритании — 1908 г., Франции — 1910 г. Это обеспечение подразумевало увязку размеров пенсий с размерами страховых взносов и зарплаты застрахованных работников, обязательное пенсионное страхование работников наемного труда от старости, инвалидности и утраты кормильца.

Подбор персонала или рекрутинг (англ. *recruiting*) — бизнес-процесс, являющийся одной из основных обязанностей HR-менеджеров или рекрутеров, основная услуга, предлагаемая кадровыми агентствами и специализированными Интернет-сайтами по поиску работы.

Пожизненный найм — форма гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных учреждениях Японии, а также в некоторых корпорациях США. Система пожизненного найма возникла после Второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность. Преимущество пожизненного найма состоит в том, что каждый сотрудник психологически связывает себя с компанией, на которую он работает, понимая, что его личное процветание зависит от процветания данной компании.

Прекаризация (от англ. *precarious* и лат. *precarium* — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке) — трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости.

Профессионализм — высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение. Преимущества профессионализма состоят в том, что он: открывает

путь к достижению успеха и жизненных благ; дает осознание собственных возможностей; дает возможности для самореализации, идущей во благо профессии; освобождает от неуверенности в себе; обеспечивает уважение со стороны коллег; дает силы для выполнения поставленных задач и достижения цели.

Профессиональная деформация (от лат. *deformatio* — искажение) — когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, которое формируется из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

Профессиональная переподготовка — вид дополнительной профессиональной программы. Завершение программы переподготовки подтверждается выдачей диплома о профессиональной переподготовке и присвоением новой квалификации. Требования на зачисления на программу включают: законченное высшее или законченное среднее профессиональное образование; параллельно с освоением основных образовательных программ по направлениям или специальностям высшего или среднего профессионального образования. В зарубежных странах такой уровень образования, как правило, называется «*Postgraduate diploma*». Его обладатель имеет право заниматься новым видом профессиональной деятельности.

Профессиональная этика — совокупность моральных норм, которые определяют причастность человека к долгу перед профессией.

Профессиональное выгорание — один из видов профессиональной деформации личности, совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и организацией в целом. Часто наблюдается у работников, которым необходимо во время исполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. К признакам профессионального выгорания относятся: чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения; дегуманизация; негативная профессиональная самооценка.

Профессиональный союз (профсоюз, англ. *Trade-Unions*, нем. *Gewerkvereine*, фр. *Syndicats ouvriers*) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Профсоюзы образуются в XIX в. с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях. Их задачей является выражение социально-экономических интересов членов организации, с возможностью наиболее широкого представительства

ства наемных работников.

Пуховые дни (англ. *duvet days*) — это выходные дни, которые официально утверждены руководством. Их разрешается взять в любой день, когда сотруднику не хочется идти на работу. Эта фраза возникла в Великобритании и в США в начале 1960-х гг. и носила название «день пухового одеяла». Первой компанией, зарегистрировавшей ссылку на него, была *The Financial Times* в сентябре 1996 г.

Р

Радиевые девушки (англ. *Radium Girls*) — под этим названием стали известны фабричные работницы, которые получили радиационное отравление, занимаясь окраской стрелок и циферблатов часов радиолуминесцентной краской, работавшие на предприятии американской корпорации *United States Radium Corporation* в городе Ориндж (Нью-Джерси) в 1917 – 1926 гг. Руководители компании уверяли, что радий безвреден. Работницы получали смертельную дозу радиации, так как облизывали кончики кистей с радиевой краской для восстановления их формы или красили ногти и зубы светящимся веществом.

Рейдерство (от англ. *raid* — набег, или *raider* — налетчик) — недружественное поглощение предприятия против воли его собственников, имеющих преимущественное положение в данном предприятии, и/или его руководителя. К рейдерской деятельности относится корпоративный шантаж (гринмейл).

Резюме (от фр. *résumé* или лат. *curriculum vitae* — «течение жизни», жизнеописание, часто сокращают до CV, в советской традиции автобиография) — документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу. CV отличается от резюме объемом и, как правило, пишется кандидатами на высокие посты. В нем дается более подробная, чем в резюме, информация о себе, образовании и квалификации. Появились Интернет-резюме. Новым типом резюме является видео-резюме, представляющее короткий видеоролик, в котором кандидат рассказывает о себе, своих навыках и пр. Существуют специализированные сайты, на которых можно разместить такие резюме. Имеются компании, занимающиеся их записью и размещением.

Репутация (англ. *reputation*) — закрепившая социальная оценка человека, фирмы, организации, и сообщества. Это — фундамен-

тальный инструмент общественного порядка, основанного на распределенном, непосредственном социальном контроле. Репутация компании — развернутый комплекс оценочных представлений целевых аудиторий о компании, сформированный на основе объективных параметров компании (факторов репутации), имеющих значение для целевых аудиторий. Репутацию компании можно изменить с помощью сервиса *Pravdaserm*.

Риск (от греч. *risikon* — утес) — ситуация с неопределенным исходом, а поэтому он предполагает возникновение неуверенности в благоприятном исходе при заданных внешних обстоятельствах. Но одновременно риск является ситуацией выбора, как минимум, между двумя вариантами действия: менее привлекательным, но более надежным, и более привлекательным, однако, менее надежным. Также риск возникает при вероятности получения результата, отличающегося от ожидаемого. Надо понимать, что неопределенность сама по себе не имеет негативной окраски, однако, она может иметь как негативные, так и позитивные последствия риска — это некоторое событие в будущем, способное повлиять на достижение целей, поэтому любой человек в той или иной мере управляет рисками. Следовательно, в управлении риском исторически преобладает субъективность подхода. Современное общество нуждается в объективной оценке принятых решений в политике, экономике, социальной сфере и т.д. Но на практике получается так, что такую оценку можно дать только после наступления критического события. Отсюда налицо необходимость создания инструментария, который способствовал превентивному обнаружению рисков, снижал бы степень субъективизма в оценке ситуации, систематизировал и структурировал существующие процессы управления рисками.

Ротация кадров (от лат. *rotatio* — круговое движение) — метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей специалистами различных уровней для ускорения своего служебно-профессионального роста. Ротация персонала означает плановое служебное перемещение или существенное изменение должностных обязанностей работника. Основные этапы ротации кадров представлены на схеме.

Руководитель — профессия, обозначающая группу формальных должностей и неформальных позиций. Конкретное выражение статуса, круг прав и обязанностей зависит от непосредственных условий деятельности. Например, руководитель предприятия может быть директором, президентом, председателем правления.

Также, в объем понятия «руководитель» входит круг неформальных должностей, которые не подразумевают оплату труда. Руководитель может работать на общественных началах, осуществляя научное руководство, ведя благотворительные проекты, творческие кружки и пр. Статус руководителя также может быть неформальным, что зависит от ряда условий. Свои требования начальник может оформлять в виде приказов, распоряжений и указаний, а руководитель — в добавлении к этому в консультативной форме предложений, проектов.

Рэкет (англ. *racket* от итал. *ricatto* — шантаж) — вымогательство, как правило, принимающее формы организованной преступности с применением угроз, жестокого насилия, взятия заложников. В английском языке слово *racket* означает любую организованную преступную деятельность, в частности *protection racket* («крышевание»), но также, например, и *numbers racket* (незаконную лотерею).

С

Саботаж (фр. *sabotage* от *saboter* — стучать башмаком) — умышленное неисполнение или небрежное исполнение определенных обязанностей, скрытое противодействие осуществлению чего-либо. История понятия восходит к действиям французских ткачей, которые деревянным башмаком (фр. *sabot*) блокировали работу ткацкого станка. Как преступление рассматривается в уголовном праве нескольких стран. В годы Второй мировой войны в оккупированных странах движение Сопротивления поощряло различные акции саботажа, в Польше и Чехии был популярен саботаж на производстве под лозунгом «Работай медленно».

Садовый отпуск — в Великобритании оплачиваемый отпуск на долгое время, например, на целый год, который дается после увольнения сотрудника, чтобы сотрудник не смог работать на конкурентов в это время. Такому времени посвятила книгу «Год, когда мы встретились» Сесилия Ахерн.

«Серебряное цунами» — процесс быстрого старения населения, получивший название. Сейчас в Японии доля лиц старше 65 лет составляет четверть населения, а к 2060 г. поднимется до почти 40%. Это ставит перед японским обществом непростые задачи. С одной стороны, необходимо обеспечить пожилым гражданам страны достойный уровень пенсий и соответствующее медицинское обслуживание, а с другой — создать условия для того, чтобы они могли вести активный образ жизни и чувствовать себя пол-

ноценными членами общества. Пока Япония, в целом, довольно успешно справляется с этими задачами, но проблема заключается в том, что поддержание достойного уровня жизни пожилых граждан становится все более обременительным как для государственного бюджета, так и для общества в целом. Так, если в 2015 г. на одного пожилого японца приходилось 2,3 лица трудоспособного возраста, то в 2060 г. этот показатель составит лишь 1,3.

Служба — собственно занятия служащего и военного, а также специальная область работы с относящимися к ней учреждениями. К видам службы относятся: береговая служба; государственная служба; военная служба; муниципальная служба; правоохранительная служба; дорожная служба; таможенная служба; федеральная служба и др.

Служба безопасности организации (СБ) — это совокупность сил и средств, осуществляющая взаимосвязанные мероприятия организационно-правового характера в целях защиты предпринимательской и производственной деятельности от реальных или потенциальных действий физических или юридических лиц, которые могут привести к существенным экономическим потерям в результате нарушения информационной безопасности организации. Служба безопасности должна быть самостоятельной организационной единицей, подчиняющейся непосредственно руководителю. Структура управления системой безопасности, имеющая четкую вертикаль, характерна для области обеспечения безопасности, где требуется определенность, четкие границы, регламентация отношений на всех уровнях — от рядового сотрудника до менеджеров высшего звена.

Служебная тайна — информация, доступ к которой ограничен специальными органами, а также федеральными законами (о вкладах населения, сведениях об усыновлении, заболеваниях людей). Служебная тайна категорически не подлежит разглашению за исключением тех случаев, когда данные запрашиваются компетентными органами. Согласно Указу президента РФ от 06.03.97 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера», разница между понятиями «коммерческая тайна» и «служебная тайна» состоит в том, что коммерческая тайна — это та информация, которая связана непосредственно с коммерческой деятельностью, а вот служебная тайна — это те сведения, доступ к которым ограничивается государственными органами власти. В постановлении Правитель-

ства РФ № 1233, утвержденном 03.11.94 г., разъяснен порядок обращения со служебными данными. Этот документ направлен на урегулирование всех вопросов, которые возникают по поводу информации. В нем дается разъяснение относительно грифа конфиденциальности данных «Для служебных нужд». В каждой организации определен порядок реализации задач и целей, имеются система ведения отчетности, контроля документооборота и т. д. Информацию такого плана можно назвать служебной тайной. Объемы этой информации определяются руководителями.

Социальная турбулентность — устремленный в будущее поток необратимых перемен, одни из которых способствуют социальному прогрессу, другие — наоборот. Возникающие в этом потоке от столкновений организаций и дезорганизации вихри производят новые социальные структуры, а включенные в них социальные акторы обретают устойчивость в движении, которая достаточно быстро утрачивается с тем, чтобы вновь возникнуть в очередном жизненном завихрении. Социальное развитие протекает по турбулентной спирали, охватывающей все сферы социальной реальности. Социальная турбулентность может быть внешней причиной кадровых рисков организации.

Социальное доверие — оценку этого важнейшего условия социальной коммуникации как безопасности предложили немецкий социолог Никлас Луман и британский социолог Энтони Гидденс. Следует выделить три основных критерия, с помощью которых безопасность можно отличить от доверия. Данные критерии отсылают к ключевому для Лумана различению опасности и риска. Во-первых, различение доверия и уверенности зависит от «способности индивида различать опасности и риски», которая обусловлена степенью рефлексии индивидом наличия альтернативных стратегий действия в сложившихся обстоятельствах. Во-вторых, уверенность в большей степени характерна для социальных взаимодействий индивида и функциональных систем, а доверие необходимо в ситуации формирования и поддержания отношений личностных систем (индивидов). В-третьих, уверенность является продуктом социализации индивида.

У Гидденса социальное доверие опирается на систему релевантностей, которая оформляет жизнь индивида в современном мире, позволяет ему разделять события на существенные и несущественные, строить проекты будущего. По Гидденсу, доверие означает связь веры и уверенности, основанной на знании. Фундамент ба-

зисной системы безопасности основывается на чувстве доминирующего доверия к другим. Доверие — базисная система безопасности в социальном поведении и социальных взаимодействиях, радикальная онтологическая надежность, утраченная определенность.

Социальные гарантии — предоставление социальных благ и услуг гражданам без учета трудового вклада и проверки нужды на основе принципа распределения по потребностям имеющихся общественных ресурсов этих благ. В Российской Федерации к социальным гарантиям относится: гарантированное бесплатное медицинское обслуживание; общедоступность и бесплатность образования; минимальный размер оплаты труда; минимальный размер пенсии, стипендии; социальные пенсии (инвалидам с детства; детям-инвалидам; инвалидам, не имеющим трудового стажа; детям, потерявшим одного или обоих родителей; лицам, старше 65 (мужчины) и 60 (женщины) лет, не имеющим трудового стажа); пособия при рождении ребенка, на период по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, до 16 лет; ритуальное пособие на погребение и некоторые другие.

«**Социальный пакет**» — данное понятие не относится к официальным терминам, не регулируется законодательством, однако, наличие «социального пакета» служит серьезным аргументом при выборе работы. Он может включать в себя: обучение за счет компании; бесплатный проезд или оплата расходов на бензин; оплату мобильной связи; жилье; бесплатное питание; организация досуга, включая оплату посещения фитнес-центров, возмещение иных расходов работника на усмотрение работодателя.

Стартап (от англ. *startup company, startup*, букв. «стартовый») — термин, впервые использованный *Forbes* в августе 1976 г. и *Business Week* в сентябре 1977 г. для обозначения компаний с короткой историей операционной деятельности. Понятие закрепилось в 1990-е гг. В начале своей истории в США стартапы были преимущественно результатом творчества студентов, которые за неимением помещений и средств для развертывания какого-либо производства начинали деятельность в гаражах. Поэтому такие компании получили название «гаражных». В 1939 г. студенты Стэнфордского университета Дэвид Паккард и Уильям Хьюлетт создали такой небольшой проект. Имея капитал в 538 долл., молодые люди открыли фирму *Hewlett-Packard (HP)*.

Стейкхолдер (англ. *stakeholder* — владелец доли), заинтересованная сторона, причастная сторона — физическое лицо или орга-

низация, имеющая права, долю, требования или интересы относительно системы или ее свойств, удовлетворяющих их потребностям и ожиданиям. Понятие «стейкхолдер» родилось в рамках стратегического менеджмента еще в 1960-е гг. Затем два десятилетия оно пребывало в «спящем режиме», поскольку не было столь очевидной потребности обобщить показатели, заставляющие группу лиц или индивидуумов оказывать влияние на достижение организацией своих целей или на ее работу в целом. Причиной активизации исследований стейкхолдерства стала необходимость разработки корпоративных стратегий, соответствующих переходу к инновационной экономике. Не менее значимым основанием для широкого внедрения термина «стейкхолдер» в экономическую и управленческую практику явилось поведение многочисленных внутренних и внешних групп влияния, которых невозможно было игнорировать, а потому важно стало учитывать их запросы, порой играя на противоречиях интересов стейкхолдеров. Все это не мешало видению таких групп влияния как некоего единого поля, способного изменить вектор развития организации, а также ее структуру. Есть первичные и вторичные, внутренние и внешние стейкхолдеры. Еще более четкая классификация стейкхолдеров возможна по схеме: влияние стейкхолдера = Власть × Интерес. Согласно этой схеме всех заинтересованных лиц можно классифицировать в зависимости от двух переменных: их интересов и их власти. Во-первых, власть стейкхолдера определяет его способность оказывать влияние на организацию, а, во-вторых, интерес стейкхолдера обуславливается его желанием воздействовать на данную структуру.

«**Стеклянный потолок**» (англ. *glass ceiling*) — термин американского менеджмента, введенный в начале 1980-х гг. для описания невидимого барьера, ограничивающего продвижение женщины по служебной лестнице. Согласно исследованию Дэна Абрамса («Женщина сверху. Конец патриархата?» М.: Альпина нон-фикшн, 2013), компании, входящие в список САС-40 (сокр. от фр. *Cotation Assistée en Continu*, рус. КЭЖ-40 — важнейший фондовый индекс Франции) и насчитывающие в своих советах директоров более 35% женщин, выросли на 23,54% в период с 2002 по 2006 г. Компании, в которых наблюдалось меньшее количество женщин в совете директоров, выросли за этот период только на 14,61%. Для порога в 35% существует даже название — «порог феминизации».

Стимулирование труда — способ управления трудовым пове-

дением работника, который заключается в целенаправленном воздействии на поведение персонала путем влияния на условия его жизнедеятельности, при этом используются мотивы, движущие его деятельностью. Материальное стимулирование работников представляет собой совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов. Различают денежное и не денежное материальное стимулирование. Нематериальное стимулирование включает: моральное стимулирование; стимулирование свободным временем; организационное стимулирование. Основными инструментами стимулирования выступают: заработная плата, бонусы, участие в прибыли, участие в акционерном капитале, стимулирование свободным временем и пр. К ведущим инструментами социально – психологического стимулирования относят: социальный пакет, страхование, организация питания, программы обучения, карьерный рост и пр. Необходимо, чтобы стимулирование соответствовало потребностям, интересам и способностям работника, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника.

Субконтрактинг (субконтрактация) — форма производственного (промышленного) *аутсорсинга*, применяемая промышленными предприятиями для оптимизации производственных процессов. Заключается в том, что одно промышленное предприятие (контрактор) размещает на другом предприятии (субконтракторе) заказ на разработку или изготовление некоторой продукции, или на выполнение технологических процессов в соответствии с требованиями заказчика, позволяющее компании-контрактору выстроить более действенную и эффективную организационную структуру производства. Механизм субконтрактации (субконтрактинга) позволяет головному предприятию (контрактору) избавиться от непроизводительных издержек на содержание недозагруженных производственных мощностей и сконцентрировать усилия на важнейших задачах — технологическом перевооружении, обновлении модельного ряда выпускаемой продукции. Субконтракторы, которыми, как правило, выступают малые и средние предприятия, выполняя работы по субконтрактам, достигают высокого уровня загрузки оборудования и высокой производительности. Применение механизма субконтрактации позволяет оптимизировать процесс производства и существенно повысить конкурентоспособность, как на уровне предприятия, так и на уровне региона.

Т

Текучесть кадров — норма в управлении персоналом, которая показывает частоту приобретения и потерь работы, т. е. продолжительность нахождения работника на своей работе. Текучесть кадров также называют «индексом крутящихся дверей». Если работник имеет более высокий показатель текучести по сравнению с коллегами, это означает, что работник данной организации имеет меньший средний срок пребывания в должности, чем те же работники из другой организации или его коллеги. Высокий коэффициент текучести кадров может быть вреден для деятельности компании, если высококвалифицированные рабочие часто увольняются, и появляется много новых кадров. Увольнения по причине призыва в армию, ухода на пенсию и т. д. относятся к фоновой текучести. Сверхнормативная текучесть порождается неудовлетворенностью сотрудника своим рабочим местом (активная текучесть) или руководства конкретным сотрудником (пассивная). Текучесть кадров может быть: внутриорганизационной, связанной с трудовыми перемещениями внутри организации; внешней — между организациями, отраслями и сферами экономики. Кроме того, выделяется физическая и психологическая (скрытая) текучесть кадров.

Теория Гласиера — универсальная теория формирования организаций, вошедшая в литературу под названием места своего создания — британской компании *Glacier Metal*. С 1948 по 1965 гг. в компании проводилось развернутое исследование фактического поведения работников крупной промышленности группой специалистов Тавистокского института человеческих отношений (англ. *Tavistock Institute of Human Relations*) совместно с руководством компании. Согласно рекомендациям, каждой организации предписывается предусматривать в своей системе наличие как минимум четырех подсистем: исполнительной, апелляционной, представительской и законодательной. В СССР теория Гласиера в части идеи представительской подсистемы была использована при организации профсоюзов.

Терроризм (англ. *terrorism*) – один из видов преступления международного характера, связанный с распространением насилия в форме террористических актов, ставящих под угрозу нормальный ход международных отношений, вызывающее необходимость развития политико-юридических рамок ответственности за совершение террористических актов. Всеобъемлющего отражения

в международных договорах понятие «терроризм» не нашло. Многие международные соглашения регламентируют вопросы сотрудничества государств по борьбе с отдельными проявлениями терроризма.

Цветовая система обозначения уровня террористической опасности работает в 70 странах мира, в том числе в США и Франции. Причем во Франции действует четырехцветная шкала, в США — пяти. Главный довод в пользу такого обозначения — цветовые сигналы универсальны, их проще передавать. Так, каждый цвет предупреждает граждан о степени и серьезности террористической угрозы.

Тимбилдинг (англ. *team building* — построение команды) — термин, означающий действия для создания и повышения эффективности работы команды. Идея командных методов работы заимствована из спорта и активно внедряется в практику менеджмента с 1960-х гг. Тимбилдинг представляет собой модель корпоративного менеджмента, направленную на полноценное развитие компании, создание групп равноправных специалистов различной специализации, которые вместе несут ответственность за результаты своей работы и на равной основе осуществляют разделение труда в команде.

Торговля людьми (англ. *trade in people*) – один из видов транснациональной организованной преступности. По данным Госдепартамента США, международный невольничий рынок насчитывает ежегодно 4 млн человек. По данным МОТ, статистика торговли людьми может быть представлена следующим образом: число жертв торговли людьми составляет от 600 до 800 тыс. человек; ежегодный доход преступников от торговли людьми превышает 7 млрд евро; с начала 1970-х гг., жертвами торговли людьми стали 30 млн человек. Несмотря на все усилия мирового сообщества, торговля людьми увеличивается и по своему объему, и по интенсивности. Наблюдается увеличивающаяся «многоликость» жертв преступления торговли людьми. В новые группы жертв, относящихся к уязвимым, можно включить представителей наиболее обездоленных слоев населения бедных стран из кризисных регионов планеты. Главными причинами транснационализации торговли людьми в условиях глобализации становятся присущая глобализации взаимозависимость роста мобильности всех ресурсов современного развития и совершенствование техники манипулирования людскими ресурсами. В данной сфере, как и в других областях проявляется тесное

переплетение позитивных и негативных аспектов глобализации. Не менее активно влияние на торговлю людьми иррационального характера современной миграции. Одной из главных международных задач представляется развитие международно-правовой базы по противодействию торговле людьми. Первым международным документом, касающимся запрета принудительного труда и рабства, является Конвенция относительно рабства 1926 г. С тех пор международные нормы о запрете принудительного труда, рабства и торговли людьми получили широкую трактовку в различных документах. Следует отметить Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности (1998) и Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее.

«Третий возраст» — период активной жизни, который начинается с выходом на пенсию.

«Третий пол» или **«третий гендер»** — термин, применяемый для описания людей, которые по своей воле или в итоге общественного консенсуса не идентифицируются ни как мужчина, ни как женщина, а также людей, которые причисляют себя или причисляются обществом к иному гендеру, не укладывающемуся в двоичную систему понимания пола. В современном западном обществе рассматриваются ряд трансгендерных и интерсексуальных идентичностей (гендерквир, шимейл, бигендер и т. д.). В Австралии, Великобритании, Канаде, Новой Зеландии, Германии, Бангладеш, Индии, Пакистане, Непале и Таиланде «третий пол» имеет официальный статус.

Трудовая мобильность — способность работника соответствовать требованиям развития общества, уровню развития науки, техники и технологии и готовность к изменениям или перемещениям. Наличие мобильных работников создает конкурентоспособность в мировой экономике, возможность быстрой перестройки организации, обновления продукции. Различается профессиональная, территориальная, межорганизационная, внутриорганизационная, отраслевая мобильность. Профессиональная мобильность означает способность к изменениям в содержании трудовой деятельности, которые вызваны различными причинами, предполагающая готовность работника при необходимости освоить новые для себя функции работы. Такая мобильность связана с наличием у работников дополнительных или смежных профессий, степенью освоения своей профессии,

хорошей базовой теоретической подготовкой, как условием быстрого освоения новых функций, мотивацией, направленной на изменения трудовой деятельности. Для обеспечения достижения профессиональной мобильности работника не только с позиции интересов самих работников, но и интересов организации их необходимо обучать смежным профессиям, повышать квалификацию, осуществлять переподготовку кадров. Это приводит к профессиональному росту работников. Примером профессиональной мобильности может служить повышение разрядов, категорий, степеней, званий.

Трудовое право — относительно молодая, самостоятельная отрасль права, регулирующая отношения в сфере труда. Возникает на рубеже XIX – XX столетий. Ее основателем стал юрист, доктор гражданского права, автор концепции трудового договора, профессор кафедры гражданского права Ярославского Демидовского юридического лицея Лев Семенович Таль. В России в настоящее время основным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями, пришедший на смену Кодексу законов о труде РСФСР. В трудовом праве выделяются такие публично-правовые блоки, такие, как право социального обеспечения (применительно к публичным внебюджетным «социальным фондам») или особенности найма труда для исполнения исключительно-публичных (государственных и муниципальных) служебных функций.

У

Угроза безопасности — в Докладе Группы высокого уровня по угрозам, вызовам и переменам «Более безопасный мир: наша общая ответственность», который был представлен в 2004 г. в ходе 59-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН угроза международной безопасности определяется следующим образом – «любое событие или процесс, которые ведут к массовой гибели людей или уменьшению шансов на выживание и ослабляют государства как базовые элементы международной системы». Исходя из такого определения, можно выделить шесть основных блоков угроз: 1. экономические и социальные угрозы, включая нищету, инфекционные болезни, экологическую деградацию; 2. международный конфликт; 3. внутренний конфликт, включая гражданскую войну, геноцид, другие массовые зверства; 4. ядерное, химическое, радиологическое и

бактериологическое оружие; 5. терроризм; 6. транснациональная организованная преступность.

Угроза миру — конфликтная ситуация, которая подобно нарушению мира и акту агрессии, в каждом конкретном случае определяется по усмотрению Совета Безопасности и является основанием для принятия этим органом рекомендаций или решений о том, какие меры следует принять в соответствии со ст. 41 и 42 Устава ООН для поддержания международного мира и безопасности.

Удаленная работа или работа на дому (дистанционная работа, телеработа; подразумевается фриланс в случае отсутствия постоянного работодателя) — форма занятости, при которой работодатель и наемный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи (изначально — факс, почтовые сообщения, сейчас — преимущественно Интернет). С расширением возможностей Интернета в английском языке появилось название — *teleworker* или *telecommuter* — человек, который работает из дома, в Интернете, высылает результаты своей работы посредством Интернета: программист, дизайнер, копирайтер, писатель.

Управление человеческими ресурсами (HRM — от англ. *human resources management*) — человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель HRM — обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники — максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда.

Цели системы управления формированием человеческих ресурсов:

- своевременное и качественное обеспечение предприятия соответствующими кадрами;
- создание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

Задачи системы управления формированием человеческих ресурсов:

- прогнозирование и планирование потребности в работниках;
- анализ спроса и предложения на рынке труда;
- привлечение, подбор и отбор кадров;
- адаптация вновь прибывших работников;

- подъем эффективности выполняемых работ;
- повышение качества деятельности работников;
- повышение качества деятельности организации в целом;
- рост уровня жизни работников;
- совершенствование систем мотивации;
- развитие инициативности и новаторства.

Ф

Физическая безопасность объекта — охрана материальных и финансовых ресурсов от чрезвычайных обстоятельств (пожар, стихийное бедствие, терроризм) и от несанкционированного проникновения на территорию (вандализм, кража, хищение и т.д.). Обеспечение безопасности объектов регулируется Законом РФ от 11.03.1992 N 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2009), положениями и инструкциями, разрабатываемыми и вводимыми в действие Службой государственного пожарного надзора и Управления вневедомственной охраны МВД России.

Этот вид безопасности объекта обеспечивается деятельностью сотрудников службы охраны путем соблюдения пропускного объектового и внутриобъектового режимов с применением соответствующих охранных технических средств и систем. К техническим и инженерно-техническим охранным средствам и системам относятся: периметральные охранные системы; системы охранной сигнализации; системы пожарной сигнализации, пожаротушения и оповещения; системы охранного телевидения; системы ограничения доступа; системы управления доступом; средства оперативной связи; защитные инженерные средства (решетки, жалюзи, бронестекла и др.).

Физическая безопасность персонала подразделяется на личную безопасность руководства и ведущих специалистов и безопасность всего персонала в целом.

Личная безопасность руководства и ведущих специалистов - их физическая охрана, а также охрана жилья и средств передвижения руководителей и ведущих специалистов организации и членов их семей. Личная безопасность обеспечивается комплексом оперативных и технических мер по охране лица как в обычных повседневных, так и экстремальных условиях. Проведение мероприятий по обеспечению личной безопасности охраняемого лица регулируется Законом РФ «О частной детективной и охранной деятельности».

Физическая безопасность персонала — система охраны труда и техники безопасности в организации на основе производственной санитарии и психологии деловых отношений. Безопасные и здоровые условия труда в организации обеспечиваются комплексным взаимодействием как руководства организации, так и, не в последнюю очередь, усилиями самого персонала организации. Системы охраны труда и техники безопасности в организации регламентируются Трудовым кодексом РФ (разд. X), Законом РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и нормативными правовыми актами по охране труда.

Фрилансер (англ. *freelancer*) — свободный работник, частный специалист, который может одновременно выполнять заказы для разных клиентов. Термин «фрилансер» впервые употребляется Вальтером Скоттом в романе «Айвенго» для описания «средневекового наемного воина». Фрилансер чаще всего сам предлагает свои услуги — через Интернет (онлайн-работа), газетные объявления или, пользуясь «сарафанным радио», то есть личными связями. Фриланс широко распространен в таких областях деятельности, как журналистика, (и другие формы деятельности, связанные с написанием текстов), юриспруденция, компьютерное программирование, архитектура, дизайн во всех его проявлениях (реклама, веб-дизайн, дизайн интерьера и т. д.), перевод, фото- и видеосъемка, разного рода экспертная и консультационная деятельность. Фриланс характерен для строительной области.

Фронт-офис (англ. *front office*) — структурное подразделение компании, в компетенцию которого входит, прежде всего, работа с клиентами. Персонал офиса всегда находится впереди, на виду клиентов. В компаниях различного профиля к фронт-офису относятся разные виды деятельности. Например, в финансовых корпорациях фронт-офис ответственен за такие направления, как продажи, трейдинг, слияния и поглощения. Как правило, должности во фронт-офисе являются более престижными и высокооплачиваемыми, чем в бэк-офисе, поэтому к работникам предъявляются высокие требования как к формальному образованию, так и к личным качествам.

Фэтфобия (англ. *fat* — жир, сало) — негативная стереотипизация людей, страдающих ожирением и имеющих проблемы с лишним весом. Особенностью проявления фэтфобии является озвучивание ожиданий и поучающих наставлений в адрес полного человека.

Х

Харассмент (англ. *harassment* — домогательство) — отчетливо агрессивное поведение, которое подразумевает любое причиняющее неудобство или вред поведение, нарушающее неприкосновенность частной жизни лица. Может заключаться в прямых или косвенных словесных оскорблениях или угрозах, недоброжелательных замечаниях, грубых шутках, нежелательных письмах, звонках, показе оскорбительных или унижительных фотографий, похотливых жестах, ненужных прикосновениях, похлопываниях, поцелуях, щипках и в других подобных действиях.

Хоторнский эксперимент — название ряда социально-психологических экспериментов, проводившихся группой исследователей под руководством Элтона Мэйо на фабрике «Вестерн Электрик» в США с 1927 по 1936 г. с целью выявления зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда. В результате эксперимента было доказано, что социально-психологический климат оказывает большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса. Хоторнский эффект (англ. *Hawthorne effect*) — условия, в которых новизна, интерес к эксперименту или повышенное внимание к данному вопросу приводят к искаженному, зачастую слишком благоприятному результату. Участники эксперимента действуют иначе, более усердно, чем обычно, лишь благодаря осознанию того, что они причастны к эксперименту.

Хедхантинг (от англ. *headhunting* — охота за головами, где *head* — голова и *hunting* — охота) — направление поиска и подбора персонала ключевых и редких, как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Объектом внимания хедхантеров наиболее часто становятся главные бухгалтеры, юристы, руководители предприятий и специалисты узких профилей.

Ч

Человеческие ресурсы (ЧР) — совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. *HR* — английский термин, обозначающий кадровую службу, дословно от англ. *Human Resource* — человеческие ресурсы. Различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими. В человеческих ресурсах (кадровом потенциале), выделяются

аспекты изучения:

- индивидуально-психологический (уровень личности);
- социально-психологический (уровень коллектива);
- социологический или социально-экономический (уровень общества и его подструктур).

Черный менеджмент и черный найм — первый означает использование фирмы для прикрытия незаконных целей деятельности; второй — использование работодателями недобросовестных приемов по отношению к нанимаемым сотрудникам, чаще всего выражаясь в невыполнении работодателями заявленных обязательств.

Ш

Штатное расписание — документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов, а также общую численность сотрудников и фонд заработной платы в организации. Право утверждения штатного расписания предоставлено руководителю.

Штрейкбрехер (нем. *Streikbrecher*, буквально — «стачколом», т.е. ломающий стачку) — лицо, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в её споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. Во многих странах имеются организации, позволяющие заменить постоянных работников временными. В переносном смысле имеет значение изменник, предатель общих интересов.

Э

Эйблизм (англ. *ableism*) — системная дискриминация людей с хроническими заболеваниями и инвалидностью.

Эйджизм (англ. *Ageism*, от *age* — возраст) — дискриминация человека на основании его возраста, проявляющаяся в готовности воспринимать адекватно и сотрудничать лишь с теми людьми, кто соответствует некоему заранее установленному критерию возраста. Понятие «эйджизм» ввел директор Национального института старения США Роберт Н. Батлер в 1969 г., обозначая им дискриминацию одних возрастных групп другими.

Эффект здорового рабочего — самоотбор и «естественный» отбор среди лиц, чья работа связана с воздействием вредных производственных факторов, приводящим к тому, что в среднем среди

таких рабочих доля людей с повышенной индивидуальной стойкостью к соответствующему вредному воздействию гораздо больше, чем среди населения. Эффект здорового рабочего может скрывать чрезмерное воздействие вредных факторов, и вести к неверному представлению о нормальных условиях труда. Подобный самоотбор происходит при использовании средств индивидуальной защиты органов дыхания и слуха, поскольку эффективность и переносимость их использования существенно зависят от индивидуальных особенностей рабочего.

Эффект Пигмалиона — психологический феномен оправдывающихся ожиданий; в практике кадровой работы проявляется в том, что ожидания руководителей относительно результатов труда подчиненных способны влиять на сами результаты. Известна тенденция, в соответствии с которой руководители, высоко оценивающие подчиненных и ожидающие от них хороших результатов, имеют более высокие результаты, а руководители, низко оценивающие способности персонала, получают плохие результаты.

Я

Яппи (англ. *Yuppie*, аббр. от *Young Urban Professional Person* + суфф. *-ie* — молодой городской профессионал) — молодые состоятельные люди, ведущие построенный на увлечении профессиональной карьерой и материальном успехе активный светский образ жизни. Яппи успешны в бизнесе, имеют высокооплачиваемую работу. Носители определенной субкультуры, в одежде предпочитают деловой стиль, следят за модой, посещают фитнес центры.

Ярмарка вакансий — периодически устраиваемое собрание представителей различных организаций с целью получения или предложения информации об имеющихся или ожидаемых вакансиях, условиях заключения контрактов рабочих и служащих, социальных льготах и гарантиях, предоставляемых работникам. Ярмарки вакансий, как правило, организуются государственными службами занятости или кадровыми агентствами в сотрудничестве с работодателями, учебными центрами и негосударственными биржами труда (молодежной биржей труда, биржей труда для военнослужащих и т.д.). Ярмарки вакансий проводятся в различных формах: общегородские ярмарки; районные ярмарки; ярмарки на базе крупных предприятий города; ярмарки — презентации специалистов и пр. В столице Российской Федерации регулярно организуется Московский молодежный день занятости.

**Вражнова М.Н.,
Терновая Л.О.**

**Социология
кадровой
безопасности**

Программа курса

Наш сайт: www.etnosocium.ru

E-mail: etnosocium@mail.ru

Тел.: 8 (495) 708-3000

Необходимую научную литературу

Вы можете приобрести на сайте www.etnosocium.ru

Оригинал-макет подготовлен

Международным издательским центром «Город XXI век»

Отпечатано в типографии

Международного издательского центра «Город XXI век»,

105066, Москва, Спартаковская ул., д. 19, стр. 3.

Зам. гл. ред. С.В. Чапкин

Корректор Е.А. Белоусова

Дизайн и верстка Т.А. Брик

Бумага офсетная № 1. Гарнитура Minion Pro.

Формат 60x90/16. Тираж экз. 500 Усл. п. л. 9,625

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«ЭТНОСОЦИУМ»**

Журнал «ЭТНОСОЦИУМ и межнациональная культура»
входит в перечень ВАК РФ

В составе редакционного совета ведущие государственные, общественные деятели, выдающиеся российские и зарубежные ученые. В работе журнала участвуют все регионы России, страны Латинской Америки, Китая, Европы. Журнал распространяется во всех органах государственной власти России (во всех регионах), в посольствах зарубежных стран и за рубежом.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

создание, регистрацию, издание и продвижение журналов и альманахов; помощь во всех вопросах, в том числе в юридических, бухгалтерских, арендных, кадровых.

Редакционная подготовка

(литературное и техническое редактирование), дизайн.

Рецензенты и оппоненты, доктора наук и профессора.

Издаем книги, монографии, авторефераты, учебные пособия и др. на высоком уровне, нужным тиражом!

В процесс выпуска книги входит:

- * доредакционная доработка (по желанию автора);
- * редактирование;
- * корректура;
- * подготовка электронного макета;
- * присвоение ISBN;
- * присвоение кодов УДК, ББК и авторского знака;
- * разработка дизайна обложки;
- * печать тиража (различными способами: офсет, цифра);
- * передача 16 экземпляров в Книжную палату;
- * рассылка готового тиража по территории РФ.

Все изданные нами книги проходят рецензирование и квалифицированную предпечатную подготовку.

www.etnosocium.ru
тел: +7 (495) 708-30-00
e-mail: etnosocium@mail.ru