

Международный издательский центр
«Этносоциум»

Вражнова М.Н., Терновая Л.О.

СОЦИОЛОГИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Учебное пособие

Москва 2017

УДК 321
ББК 66
ISBN 978-5-9908483-2-0

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

Рецензенты:

Водолацкий Виктор Петрович, доктор социологических наук, Действительный член Академии социальных наук.

Ницевич Виктор Францевич, доктор политических наук, профессор.

Вражнова М.Н., Терновая Л.О.

Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. – М.:
Международный издательский центр «Этносоциум», 2017. 276 с.

В учебном пособии представлены темы курса «Безопасность персонала», которые позволяют рассматривать вопросы кадровой безопасности в контексте безопасности личности. Авторы показывают причины расширения пространства безопасности, формирования его нового измерения, связанного с усилением угроз безопасности личности, являющейся основой кадровой безопасности. Раскрываются основные направления институционализации безопасности личности и утверждения ее правовых основ. Выявляются особенности кадровой безопасности отдельных категорий работников, в частности занятых во внешнеполитической и внешнеэкономической сферах, службах безопасности, корпоративных структурах. В пособие включены материалы для интерактивных форм обучения и самостоятельной работы студентов.

Учебное пособие предназначено преподавателям и студентам, обучающимся по специальностям «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление проектами» и «Менеджмент организации».

© Вражнова М.Н., Терновая Л.О., 2017.

© Международный издательский центр «Этносоциум», 2017.

Содержание

Введение	5
Глава 1. Изучение кадровой безопасности: достижения и задачи.....	10
Глава 2. Эволюция теоретических подходов к определению безопасности личности.....	24
Глава 3. Расширение пространства безопасности и его человеческое измерение личности.....	37
Глава 4. Институционализация безопасности личности.....	50
Глава 5. Нормативные компоненты обеспечения безопасности личности, как основы кадровой безопасности.....	60
Глава 6. Управление талантами в контексте кадровой безопасности.....	69
Глава 7. Корпоративная культура, корпоративная идентичность и безопасность персонала международных компаний...80	
Глава 8. Особенности информационно-психологической безопасности работников внешнеполитической и внешнеэкономической сфер.....	92
Глава 9. Зарубежный опыт обеспечения безопасности личности: кадровые проблемы.....	107
Глава 10. Восточноевропейские уроки «перекатывания квадратного колеса» кадровой политики.....	125
Глава 11. Бизнес-ангелы и кадровая безопасность...144	
Глава 12. Символы безопасности в системе координат личности.....	155
Заключение	168

Учебно-методические материалы

Тезаурус.....172

Библиографический список.....241

Интерактивные формы учебной работы

I. Кейс-стади.....253

I.1. Кейс-стади по ситуации,
выраженной в афоризме.....255

II. Квест или веб-кевст.....258

II.1. Квест на основе использования
принципов лидерства «Starbucks».....260

II.2. Веб-кевст «Основные направления
управления человеческими ресурсами
в международных компаниях».....262

III. Деловые игры.....268

III.1. Деловая игра
«Безопасность организаторов
праздничных мероприятий».....270

Введение

Современный мир предоставляет человеку множество возможностей для саморазвития. И в то же время люди все чаще ощущают угрозу своей безопасности даже в повседневной обстановке, дома и на службе. Причины этих угроз надо искать и во внутривнутриполитической и экономической жизни, но не менее тревожным оказывается воздействие внешнего фона.

В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г., говорится, что «Россия продемонстрировала способность к обеспечению суверенитета, независимости, государственной и территориальной целостности, защиты прав соотечественников за рубежом. Возросла роль Российской Федерации в решении важнейших международных проблем, урегулировании военных конфликтов, обеспечении стратегической стабильности и верховенства международного права в межгосударственных отношениях»¹. В данном документе определены векторы действий по обеспечению безопасности личности, общества и государства. Обстоятельства, влияющие на выбор таких действий, в последнее время претерпели существенные изменения.

В Российской Федерации сложность ситуации в области безопасности определялась рядом факторов, связанных с происходящими в стране кардинальными процессами преобразования в социальной, духовной, политической и экономической жизни. Применительно к обеспечению безопасности личности, которая выступает базисом кадровой безопасности, ее цели не могут быть корректно сформулированы без определения стратегии развития России, без разработки соответствующих паттернов цивилизационного и геополитического развития, адекватных им предложений по формированию национальной культуры и соответствующих им моделей развития человека, общества и государства. Необходимо всеобщее понимание того, что концепция безопасности личности должна быть нацелена на защиту ценностей, особенно гражданских прав, демократии, рыночной экономики.

1 Указ Президента Российской Федерации Ф от 31.12.2015 N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669.

В Российской Федерации к факторам, усиливающим угрозы негативных воздействий на безопасность личности, относились и продолжают относиться несколько групп факторов, среди которых выделяются: политические (геополитические), социально-экономические, духовные, кадровые, управленческие.

Политические факторы:

- изменение геополитической обстановки вследствие фундаментальных перемен в различных регионах мира, формирования новых национальных интересов;
- резкое разрушение сложившейся командно-административной системы государственного управления, политико-идеологической сферы, а также соответствующей ей системы обеспечения безопасности государства, общества и личности;
- начало нового, глобального витка информационного противостояния, включающего уже не только информационно-пропагандистское воздействие в целях распространения мировоззрения, политических и духовных ценностей и идеалов Западного мира, но информационную активность террористических структур, деструктивных религиозных организаций;
- сохранение низкого уровня политической, правовой и информационной культуры в обществе.

Социально-экономические факторы:

- трудности перехода к рыночной экономике;
- усиление имущественной поляризации в обществе;
- инфляция и падение жизненного уровня населения;
- дезинтеграция прежней социальной структуры;
- рост безработицы;
- отказ от прежних преимущественно моральных методов мотивации труда и отсутствие современной системы мотивации;
- угроза депопуляции населения, превышение смертности над рождаемостью;
- эскалация преступности, алкоголизма и наркомании, проституции, криминализация общественных отношений;
- ухудшение показателей здоровья нации, угроза ее генофонду;
- рост межэтнической напряженности.

Духовные факторы:

- кризис государственной идеологии, деформация системы норм, установок и духовных и нравственных ценностей;
- появление новых форм и средств воздействия на индивидуальное, групповое и массовое сознание, в том числе новых технологий СМИ, компьютерных технологий и т.п.;
- недооценка национальных и культурно-исторических традиций и проникновение в общественное сознание шаблонов западной массовой культуры;
- возникновение и распространение новых форм мифологического сознания, популяризация игрового стиля поведения;
- деструктивная роль нетрадиционных конфессий, рост религиозного сектантства и экстремизма;
- ослабление важнейших социокультурных институтов государства - науки, образования, воспитания и культуры.

Кадровые факторы:

- ослабление организации системы управления персоналом в условиях общественных и экономических преобразований, распространение коррупции и nepoтизма;
- разрушение многих институтов обучения, подготовки и переподготовки кадров;
- крушение прежней негибкой системы мотивации;
- повсеместные ошибки в планировании ресурсов персонала, усиление мобильности вниз квалифицированных кадров;
- уход квалифицированных сотрудников из бюджетных организаций и производственных предприятий, активизация процесса «утечки умов»;
- слаборазвитые корпоративная политика и этика.

За четверть века постсоциалистических преобразований некоторые из перечисленных факторов ослабли, трансформировались. Однако их негативное влияние на состояние безопасности личности не исчерпано. К сожалению, комплекс данных факторов нельзя назвать полностью исследованным. Потребность в научных разработках в области обеспечения безопасности личности и кадровой безопасности на всех ее уровнях особенно остро ощущается в бурно трансформируемом мире. Еще очевиднее необходимость в знаниях закономерностей, механизмов и путей обеспечения такой

безопасности в условиях модернизации российской экономики и системы подготовки кадров.

Под кадровой безопасностью понимается процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Значение кадровой безопасности определяется тем, что она занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности организации, поскольку имеет дело с персоналом, который в любой составляющей предприятия является первичным.

Социология безопасности выступает особой отраслью социологического знания, имеющей своим предметом разнообразные факторы риска, угрожающие обществу и личности, а также сущность, методы, формы и средства обеспечения безопасности личности и общества в условиях комплексного взаимодействия всех этих факторов. Исходя из широты проблематики, социология безопасности включает широкий круг прикладных аспектов различных наук. Социология кадровой безопасности, представляющая собой отрасль социологии безопасности, наиболее близкую к социологии безопасности личности, изучает факторы угроз и рисков, связанных с реализацией индивидом своих трудовых прав и обязанностей, обеспечением обществом и нанимателями условий, способствующих развитию человеческих ресурсов.

Происходящие перемены непосредственно затрагивают каждого отдельного человека, который превращается в субъект политики безопасности с самого момента своего рождения в медицинском учреждении, имеющем службу охраны. Далее человек проходит через детские дошкольные учреждения, школу, высшее учебное заведение. Все они также предполагают наличие служб безопасности. Именно в этот период происходит осознание человеком опасностей, которые вытекают из его изменяющейся роли как в собственном обществе и государстве, так и мировом сообществе.

Данный порядок отражает понимание новых рисков и вызовов, например, экономического характера или терроризма, но также он связан и с необходимостью ответа на угрозы безопасности личности в результате экологических проблем, роста числа трудовых мигрантов, усиления влияния новых технологий на

производственный процесс и пр.

Большинство из названных выше проблем отмечаются во многих странах и регионах. Пути их решения постепенно сближаются, что позволяет говорить о единстве подходов к обеспечению безопасности личности, включающей и область безопасности персонала организаций. Среди таких работников следует выделить лиц, непосредственно вовлеченных в международные связи, в процесс урегулирования региональных конфликтов, в обеспечение безопасности внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, там, где в силу служебных обязанностей люди входят в зону риска. Поскольку в условиях глобализации резко расширяется поле международных контактов, таких лиц становится несравненно больше, чем в предыдущие периоды.

В предлагаемом читателю учебном пособии «Социология кадровой безопасности» помимо глав, содержание которых раскрывает основную проблематику взаимосвязи кадровой безопасности с безопасностью личности в различных областях жизнедеятельности человека и в работе разнообразных организаций, начиная с малых предприятий и заканчивая гигантскими транснациональными корпорациями, имеется учебно-методический раздел. Он включает тезаурус по проблемам кадровой безопасности, библиографический список и материалы для организации интерактивных занятий и самостоятельной работы студентов. Схемы и иллюстрации, приведенные в данном разделе пособия, помогут преподавателям и студентам подготовить презентации к курсу лекций или сообщениям по вопросам кадровой безопасности.

Глава 1. Изучение кадровой безопасности: достижения и задачи

Тенденции трансформации состояния безопасности, включая безопасность личности во всех ее проявлениях, были намечены почти сразу же после окончания холодной войны. Тогда же фокус исследований в сфере безопасности стал смещаться с изучения угроз применения военной силы на анализ таких невоенных угроз, как ухудшение состояния окружающей среды, перенаселенность, массовые перемещения беженцев, национализм, терроризм, угрозы распространения наркотиков. Все эти направления исследований были пронизаны вниманием авторов к тематике безопасности личности.

Различие между прежними и формируемыми подходами обнаруживалось и в концептуальном плане. Имевшиеся прежде концепции безопасности особый акцент делали на проблеме сохранения порядка и стабильности. Обновленное понимание безопасности, включая аспекты безопасности личности, предполагало введение в круг исследований анализа причин, форм, средств воздействия на человека новых угроз.

Среди таких угроз было немало тех, которые прежде не вызывали ни научного, ни практического интереса, поскольку они представляли опасность не столько государству, сколько организациям и даже более конкретно — персоналу этих организаций. Речь шла о новом качестве безопасности организации в условиях рыночной экономики, конкуренции. Особенно остро вставала задача кадровой безопасности у растущих или борющихся за место на рынке предприятий и фирм (стартапов), активность которых сопряжена с высокой или относительно высокой степенью риска.

Сложности обнаружались как на уровне исследований многообразных аспектов безопасности, так и на практике, когда наличие структур обеспечения национальной безопасности не соответствовало всем новым измерениям безопасности в государстве и обществе. Угрозы безопасности стали все чаще возникать на тех уровнях межличностного, как делового, так и повседневного общения, которые в демократическом обществе и правовом государстве считаются территорией автономии личности и свободы выбора ею модели своего поведения, а иногда и вообще попадают в зону приватности.

Все это потребовало разработки новых подходов к изучению пространства безопасности во всем его многообразии. К настоящему времени в системе национальной безопасности сложилась подсистема безопасности организации, включающая обязательный набор инструментов:

- экономической и финансовой безопасности, защищающей финансово-экономическую деятельность предприятия, платежеспособность организации и другие «денежные» вопросы, в том числе касающиеся оплаты труда и материального стимулирования персонала;

- силовой безопасности, представленной режимом физической охраны объектов организации, личной охрана руководства, противодействием криминалу, взаимодействием с правоохранительными и другими государственными органами;

- информационной безопасности, относящейся к мерам по защите собственной информации, но в зависимости от характера организации, включающей справочную и информационно-аналитическую работу, а иногда и сбор данных, например, о состоянии организаций-конкурентов;

- технико-технологической безопасности, предполагающей формирование технической базы и оборудования, технологий и бизнес-процессов, усиливающих конкурентоспособность организации на рынке;

- правовой безопасности, связанной с квалифицированным юридическим обеспечением деятельности организации, его отношений с государственными структурами, органами местного самоуправления, деловыми партнерами и конкурентами, поставщиками и пр.;

- кадровой безопасности, состоящей в комплексе мероприятий по защите людей, которым вверены активы организации, ее ресурсы.

Вопросы кадровой безопасности с полным правом можно рассматривать как проявление безопасности личности, ибо они могут быть решены лишь при условии учета интересов личности, недопустимости нарушения ее прав и свобод в рамках единой социально ориентированной системы безопасности. Необходимы как социальный подход к проблемам безопасности организации, выработанный в масштабах государства, так и соответствующее законодательство. Важную роль также играет наличие механизма,

координирующего деятельность отдельных элементов системы обеспечения безопасности.

Несмотря на то, что перечисленные во введении учебного пособия факторы, рожденные в процессе мирового и национального развития, актуализировали проблемы безопасности личности, и зарубежная, и отечественная наука оказались неподготовленными к комплексному обеспечению проблем безопасности личности. Как результат, в оценках ее состояния отсутствует система обобщений, преобладает фрагментарный подход, что не позволяет проводить сравнительный анализ и выявлять наиболее эффективные пути решения проблемы.

За последние четверть века так и не произошло утверждения содержания понятия «безопасность личности». Эта задача оказалась намного сложнее, чем это представлялось исследователям на начальных этапах ее постановки². Хотя на развитие исследований в данной области влиял процесс формирования нового предметного поля науки о безопасности, место вопросов безопасности личности в нем нельзя назвать приоритетным. Такое же утверждение справедливо по отношению к вопросам кадровой безопасности.

В то же время следует отметить успехи в области социологии безопасности как новой отрасли формирующегося научного знания и вузовской учебной дисциплины³. На некоторых разработках в данной области необходимо остановиться подробнее.

В исследовании доктора социологических наук А.Ш. Викторова «Введение в социологию безопасности» дается представление о возрастающей актуализации проблемы безопасности личности, общества, государства и человеческой цивилизации⁴. Автор широко использует междисциплинарный подход в раскрытии теоретико-методологических особенностей социологического знания о безопасности. Этот подход сочетается с системным анализом различных аспектов (социокультурных, социально-психологических, гуманитарных, философских и биосоциальных) явления безопасности в современном мире. Викторов подробно рассматривает

2 Аносов В.Д., Лепский В.Е. Исходные посыпки 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.

3 Самыгин С.И., Верещагина А.В., Колесникова Г.И. Социология безопасности: Учебное пособие. М.: Дашков и Ко, Наука-Спектр, 2012.

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

концептуальные основы программы безопасности развития и эволюцию социальных знаний о безопасности.

В монографической работе Д. Марковича «Социология безопасности труда» освещаются актуальные вопросы обеспечения производственной безопасности, которые возникли с наступлением эры индустриализации. Сегодня уже стало привычным такое понятие, как «профессиональное заболевание». Причем под ним понимают не только физические, но и психологические травмы в производственном процессе. Необходимость пристального изучения указанной проблемы диктуется возрастающим вниманием со стороны общества к причинам производственного травматизма и их последствиям⁵.

Общественная практика подтверждает необходимость внедрения в научные знания и учебный процесс более широкого понимания содержания безопасности, что требует перехода от преимущественного рассмотрения проблем государственной безопасности к анализу угроз существованию человека и способов защиты от них.

Один из вариантов такого комплексного видения представляет социально-политическая безопасность⁶. Ее более узкое рассмотрение в рамках только социальной безопасности дает инструменты для анализа обеспечения жизнедеятельности граждан и общества, развития экономики и национального самосознания⁷. Как доказывает в своих работах кандидат юридических наук Ю.В. Фененко, в основе социальной безопасности лежат гарантии государства по обеспечению свобод и равных возможностей граждан. Но в то же время «социальная безопасность гражданина» - это более широкое понятие, которое включает в себя идею взаимной ответственности государства, бизнеса и общества ради социальной справедливости. В его же книге «Евразийское пространство. Управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности»⁸ освещаются различные аспекты социальной безопасности: социальная безопасность как важнейший инструмент обеспечения жизнедеятельности граждан и общества, развития экономики и национального самосознания;

5 Маркович Д. Социология безопасности труда. М.: РГСУ, 2008.

6 Родионов М.А. Социально-политическая безопасность. М.: РАГС, 2009.

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

8 Фененко Ю.В. Евразийское пространство. Управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

социальная безопасность гражданина, включающая идею взаимной ответственности государства, бизнеса и общества ради социальной справедливости. Излагаются основные стандарты безопасности.

Не менее актуальными для изучения широкого круга вопросов безопасности личности в наше время становятся аспекты духовной безопасности. В книге А.Ш. Викторова «Духовная безопасность российской цивилизации» рассматриваются теоретико-методологические основы духовной безопасности российской цивилизации через особенности исторической эволюции русской культуры как целостного явления в истории мировой человеческой цивилизации⁹. В издании священника А. Хвыля-Олинтера по вопросам духовной безопасности и духовного здоровья человека, семьи, общества рассмотрены вероучительные и правовые понятия и характеристики религиозного пространства России. Естественно, автор исходя из религиозной (преимущественно христианской) точки зрения, не забыл отметить важность учета светской позиции¹⁰. В книге анализируются такие теоретические и практические проблемы религиоведения, теологии и богословия, которые имеют отношение к духовной безопасности и духовно-нравственному здоровью человека, семьи, общества, к характеристикам религиозной идентичности России. Автор рассматривает причины зарождения сект, приводит юридические сведения, полезные при судебном противодействии сектам, дает рекомендации для различения экстремистских направлений в традиционных российских конфессиях, а также наиболее активных групп деструктивных культов, действующих на территории России.

В этом же ключе подготовлено исследование П.А. Николаева «Культура как фактор национальной безопасности». Основная мысль этой книги состоит в утверждении невозможности демонстрировать созидательный пафос политической и социальной жизни вне принципов и рекомендаций культуры¹¹.

Характерная черта современного стремительного меняющегося мира — всеохватывающая информатизация всех сфер деятельности человеческого сообщества. Современное и постсовременное общество справедливо идентифицируют с обществом информационным. В контексте кардинальных информационных

9 Викторов А.Ш. Духовная безопасность российской цивилизации. М.: КДУ, 2009.

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

11 Николаев П.А. Культура как фактор национальной безопасности. М.: «Русский импульс», 2007.

перемен требуется постоянно обращаться к трудам, в которых анализируются новейшие параметры информационной безопасности. Например, в сентябре 2014 г. основатель *Wikileaks* Джулиан Ассанж, экс-сотрудник американских спецслужб Эдвард Сноуден и основатель файлообменника *Megaupload* Ким Дотком, которого в СМИ называют «самым знаменитым в мире Интернет-пиратом», объединились для борьбы со слежкой, которая осуществляется по всему миру. Они провели совместную онлайн-конференцию, где рассказали об угрозах частной жизни во всем мире. Участники конференции раскритиковали так называемый альянс «Пяти глаз»¹², в который входят США, Великобритания, Канада, Австралия и Новая Зеландия. Ассанж охарактеризовал этот формат как «не союз стран, но союз спецслужб в этих странах»¹³.

То, что проблема обеспечения информационной безопасности многогранна, предполагает для ее решения использование достижений многих наук: правоведения, социологии, психологии, теории информации, кибернетики и др. Учитывая исключительную сложность обеспечения информационной безопасности, изложенные в монографии «Информационная безопасность» взгляды на структуру и содержание информационной безопасности направлены на разъяснение характера организационно-технических, информационно-психологических, социальных и правовых задач, решаемых в системе обеспечения информационной безопасности¹⁴.

На системной основе исследуется новая для политической теории и международного права проблема международной информационной безопасности в монографии А.В. Федорова «Информационная безопасность в мировом политическом процессе»¹⁵. Автор обращает внимание на то, что эта составляющая безопасности является имманентной постиндустриализму и вызвана к жизни социальными и техническими процессами постиндустриального общества. Процессы информатизации сопровождают глобализацию

12 Альянс «Пяти глаз» — сверхсекретный «клуб по интересам» с названием AUSCANNUZUKUS — аббревиатура названий государств альянса, объединяющего разведслужбы пяти «англосаксонских» держав — Австралии (AUS), Канады (CAN), Новой Зеландии (NUZ), Великобритании (UK) и США (US).

13 Опрос: Эдвард Сноуден научил пользователей соцсетей скрывать свои политические пристрастия // <http://russian.rt.com/article/47113#ixzz3ITMpuQWd>.

14 Информационная безопасность / Information Security. М.: Оружие и технологии России, 2009.

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

и способствуют глобальным переменам. Они порождают новые возможности и новые, в том числе стратегические, угрозы, однако, для их предотвращения пока не найдено действенных международно-правовых механизмов. Отсюда следует, что выработка таких механизмов является актуальной научной и практической задачей, распространяемой на все сферы деятельности, включая сферу безопасности персонала.

Поскольку перечисленные векторы безопасности составляют существенную часть предметного поля национальной безопасности, необходимо выделить специально посвященные ей работы. Прежде всего, можно отметить коллективную монографию А.И. Буркина, А.В. Возженикова и Н.В. Синеока «Национальная безопасность России»¹⁶. В издании раскрываются и анализируются такие вопросы, как: влияние современных политических процессов на национальную безопасность Российской Федерации, трансформация внешних и внутренних угроз жизненно важным интересам личности, общества и государства. Обосновываются технологии политики обеспечения национальной безопасности в условиях экономической и политической глобализации. В книге С.А. Фомина «Обеспечение национальной безопасности» системно изложено содержание изучаемых в курсе вопросов, связанных с правовым регулированием и комплексным обеспечением национальной безопасности в целом, а также составляющих ее частей — экономической, общественной, военно-оборонной, международной, информационной, экологической, ядерно-радиационной, пожарной, промышленной и иных ее видов¹⁷. Однако вопросы кадровой безопасности в ней не поднимаются.

Из исследований, в которых безопасность анализируется в глобальном контексте, надо назвать книгу В.М. Кулагина «Международная безопасность». Эта работа стала первым учебным пособием, в котором раскрывается комплекс проблем современной военно-политической безопасности. Пособие призвано сформировать целостное представление о разнообразных процессах в этой области¹⁸. В книге представлен анализ ведущих тенденций формирования новой системы международной безопасности, рассмо-

16 Буркин А.И., Возжеников А.В., Синеок Н.В. Национальная безопасность России. М.: РАГС, 2008.

17 Фомин С.А. Обеспечение национальной безопасности. Курс лекций. М.: Флинта, МПСИ, 2007.

18 Кулагин В.М. Международная безопасность. М.: Аспект-пресс, 2007.

трены проблемы терроризма, распространения оружия массового уничтожения, вооруженных конфликтов, контроля над обычными и ракетно-ядерными вооружениями, а также военно-политическая ситуация в ключевых регионах мира.

Исследователи справедливо выделяют в отдельную область научных разработок проблемы управления безопасностью. В пособии Л.П. Гончаренко и Е.С. Куценко рассматриваются вопросы управления безопасностью в современных российских условиях, освещаются факторы опасности и методы обеспечения экономической безопасности личности. Большое внимание уделено анализу макроэкономических показателей, которые характеризуют состояние экономики России, и их анализу с точки зрения внешних и внутренних угроз экономической безопасности Российской Федерации, предпринимательству и личности¹⁹.

С момента появления на свет человека подстерегают многочисленные риски, вызовы, угрозы безопасности. Если бы люди не заботились о противостоянии им, то все эти напасти давно бы одержали победу над человечеством. С древних времен обеспечение персональной безопасности и сохранение здоровья — один из важнейших практических интересов человечества. В условиях современного общества вопросы безопасности жизнедеятельности резко обострились и приняли характерные черты проблемы выживания человека, то есть остаться в живых, уцелеть, уберечься от гибели в разных жизненных ситуациях. Основы безопасности жизнедеятельности представлены в «Энциклопедии безопасности», которая дает достаточно широкое представление о рисках, подстерегающих человека²⁰.

Вместе с тем при широчайшей историографической базе по проблемам безопасности в целом, работ, непосредственно относящихся к тематике безопасности личности не так уж много. Здесь следует отметить труды Д.Г. Балуева²¹, в которых он анализирует причины выделения безопасности личности в специальное направление обеспечения безопасности. Также материал по данной проблематике содержится в коллективной монографии «Междуна-

19 Гончаренко Л.П., Куценко Е.С. Управление безопасностью. М.: КноРус, 2009.

20 Пономарев В.Т. Энциклопедия безопасности. Донецк: Сталкер, 1997.

21 Балуев Д.Г. Современная мировая политика и проблемы личной безопасности. Нижний Новгород: Издательство ННГУ, 2002; Балуев Д.Г. Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т. 6. 2008. №1(16). Январь–апрель.

родный порядок в начале XXI века»²².

Еще меньше исследований раскрывают вопросы безопасности персонала организации в условиях расширения пространства рисков, опасностей и вызовов в современном конфликтном мире. Проблемы кадровой безопасности лежат в русле теории безопасности социальных систем. В учебном пособии Г.А. Минаева «Безопасность организации» изложены методологические основы теории безопасности организации, а также представлена методология оценки уровня развития и безопасности организации²³.

Состояние безопасности является основой для полноценного ведения бизнеса во всех областях. Наличие любой собственности требует от представителей бизнеса внимания к вопросам обеспечения безопасности. Не менее значимой является безопасность персонала предприятия. Современный бизнес немислим без навыков защиты информации, информационно-аналитической работы. Она включает сбор и анализ самой разнообразной информации. Постоянно появляются новые каналы угроз безопасности бизнеса, связанные с кадровой работой и отбором персонала. Однако не все представители бизнеса имеют возможность содержать штат высококвалифицированных специалистов по безопасности, но противостоять угрозам безопасности бизнеса необходимо. Основная задача книги О.Ю. Захарова «Менеджмент безопасности бизнеса» состоит в том, чтобы помочь читателям сформировать систематизированное представление о безопасности бизнеса. Эту безопасность автор представляет как комплекс мер, осуществляемых в организационной, информационной, правовой, кадровой и других сферах. Каждая из перечисленных мер, по убеждению автора, должна планироваться и осуществляться с учетом конкретных обстоятельств экономической деятельности²⁴.

Угрозы и вызовы кадровой безопасности непосредственно связаны с угрозами организации, рисками разорения предприятия бандитами, вымогателями, штрафами налоговой инспекции, либо в результате недобросовестных действий деловых партнеров, конкурентов или собственного персонала. Эти вызовы являются исходной посылкой курса лекций А.Н. Кришталюка «Управление

22 Международный порядок в начале XXI века / Под. общ. ред. Г.Г. Гольдина и Л.О. Терновой. М.: Интердиалект+, 2008.

23 Минаев Г.А. Безопасность организации. М.: Логос, 2008.

24 Захаров О.Ю. Менеджмент безопасности бизнеса (цифровая книга).

безопасностью бизнеса»²⁵.

Угрозы безопасности бизнеса и, как следствие, персонала могут возникать из-за стремления повысить эффективность работы организации, в частности, путем привлечения бизнес-консультантов. Несмотря на ожидания прогресса от внедрения самых современных идей, результат может быть противоположным. Действия согласно установкам приглашенных специалистов способны разрушить устоявшийся порядок в трудовом коллективе и не привести к желаемым результатам на рынке, если они игнорируют подлинные интересы бизнеса и сотрудников. Именно об этом рассуждает К. Фелан в книге «Простите, я разрушил вашу компанию. Почему бизнес-консультанты — это проблема, а не решение»²⁶.

В статье А.Р. Алавердова «Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации» анализируется влияние кадровой безопасности на рыночные позиции организации, функционирующей в условиях жесткой конкурентной среды. По мнению автора, данная среда предполагает широкое использование в отношении рыночных соперников различных методов, в том числе и недобросовестной конкуренции. Часть из них направлена непосредственно на персонал конкурирующей организации и реализуется в форме либо прямого переманивания занимающих ключевые посты сотрудников, либо склонения их к обману доверия работодателя. Другая группа угроз кадровой безопасности связана с инициативными (не являющимися результатом влияния конкурентов) формами проявления нелояльного отношения сотрудников к своему работодателю. Рассматриваются наиболее вероятные угрозы информационной и имущественной безопасности современной организации со стороны нелояльных сотрудников. На основе результатов проведенного обзора автором формулируются и аргументируются конкурентные преимущества, получаемые субъектами предпринимательства, уделяющими должное внимание профилактике и оперативному пресечению угроз по кадровому направлению своей уставной деятельности. Еще одним важным конкурентным преимуществом, рассмотренным в статье, выступает сохранение высокого качества, следова-

25 Кристалюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса. М.: МОО Межрегиональная общественная организация Академия безопасности и выживания, 2014 (цифровая книга).

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

тельно, и высокой конкурентоспособности человеческого капитала конкретной организации работодателем. В заключительной части статьи определяются основные методические требования к корпоративной системе управления кадровой безопасностью²⁷.

М.И. Петров представляет наиболее важные вопросы безопасности трудовых отношений, к которым относит кадровую безопасность, коммерческую тайну и охрану труда в пособии «Безопасность и персонал»²⁸. Автор в простой и доступной форме дает рекомендации к правильному подходу к подбору персонала, определяет контрольные функции в отношении персонала. В пособии «Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса» Ю.А. Лукаша рассматриваются вопросы подбора персонала на различные позиции, особенности проведения собеседований и отбора претендентов на вакантную должность, различные способы мотивации работников, должностные инструкции, взаимоотношения в коллективе²⁹.

Можно утверждать, что исследовательское направление кадровой безопасности находится в стадии становления. Точно так же нуждается в разработке учебно-методический материал по данной тематике. Из актуальности проблемы, рассматриваемой в предлагаемом учебном пособии, вытекает ее практическая значимость.

Основное внимание авторов пособия сосредоточено на раскрытии особенностей формирования системы безопасности персонала, которая в современном мире может быть представлена как фрагмент, подсистема матрицы безопасности, имеющей разные уровни и векторы. Одним из таких векторов выступает активность власти, общества и организации по обеспечению безопасности персонала организации. На этом направлении, с одной стороны, развиваются подходы, наработанные в процессе обеспечения безопасности личности, а, с другой стороны, учитывается многообразие форм, методов и средств управления кадровой безопасностью.

Результаты анализа разнообразных источников и научной литературы по вопросам безопасности личности и кадровой безопасности позволяют утверждать, что на современном этапе наблю-

27 Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2015. № 53.

28 Петров М.И. Безопасность и персонал. М.: Издательство: Журнал «Управление персоналом», 2006 (цифровая книга).

29 Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. М.: Флинта, 2012 (цифровая книга).

дается переход политики в сфере безопасности на новый уровень развития. Специфика этого уровня определена не только задачами борьбы с новыми угрозами и рисками, вызванными глобальными переменами, но и проблемами, связанными с кризисом международной системы безопасности и глобальной морали. Выход из этого кризиса возможен только на пути усиления внимания к безопасности человека, его правам и свободам, что соответствует усилению роли индивида во всех сферах жизнедеятельности, включая профессиональную область.

В этом контексте должно происходить постепенное расширение исследований по вопросам безопасности личности, включая кадровую безопасность. Необходимо более пристальное изучение путей, средств и методов создания для человека условий, обеспечивающих его развитие на фоне развития общества и государства, в сторону проблем обеспечения его безопасности как работника, обладающего не только определенным набором профессиональных знаний, умений и навыков, но и профессиональных интересов. А их реализация может быть сопряжена с различными рисками.

В настоящем учебном пособии проблемы безопасности личности и безопасности персонала рассматриваются в ракурсе трансформационных процессов, затронувших все подсистемы общей системы безопасности. Обращено внимание на такие вопросы, как: причины изменений теоретико-методологических подходов к определению понятий «безопасность личности» и «безопасность персонала»; особенности институционализации безопасности личности в современном мире по сравнению с другими проявлениями мирового институционального процесса; значимость правового регулирования вопросов обеспечения безопасности личности в условиях расширения поля конфликтного взаимодействия; политика обеспечения безопасности личности и информационно-психологической безопасности кадров, занятых осуществлением внешнеполитической и дипломатической деятельности; возможности обеспечения безопасности личности, создаваемые наиболее известными правовыми моделями – англо-саксонской и континентальной; влияние корпоративной культуры на кадровую безопасность; опыт кадровой политики в регионе Восточной Европы, четверть века назад пережившей революции, одной из причин которых были недостатки политики кадровой безопасности.

Широта рассматриваемой в учетном пособии проблематики определила необходимость обращения к широкому кругу источников. Он включил документы международных организаций: ООН, системы ее учреждений, прежде всего Программы по оказанию помощи странам-участницам в области развития (ПРООН), доклады о развитии человека. Основные стандарты безопасности личности изложены в Европейской социальной хартии, подписанной Россией в 2009 г.³⁰ Речь в документе идет о правах человека, которые непосредственно затрагивают сферу труда, прежде всего, о праве зарабатывать себе на жизнь трудовой деятельностью по свободно избранной специальности, гарантиях справедливого вознаграждения за труд, возможности получения социальной, правовой и медицинской помощи, праве на жилье и т.д.

Вступление с 1 января 2015 г. в силу Договора о Евразийском Экономическом Союзе актуализировало поиск новых подходов к сотрудничеству его стран в сфере труда. В этой связи сохранение экономического пространства и возможности гражданам трудиться в разных странах Содружества Независимых Государств (СНГ) позволяют представить документы, свидетельствующие о таком направлении сотрудничества в рамках СНГ. Среди них имеются документы, посвященные непосредственно проблеме безопасности личности, например, Проект межгосударственного Соглашения государств – участников Содружества Независимых Государств об основных направлениях сотрудничества и взаимодействия в области обеспечения безопасности лиц, подлежащих государственной охране, разработанный Федеральной службой охраны РФ и Постоянной комиссией МПА СНГ³¹.

Поскольку вопросы безопасности персонала невозможно рассматривать вне политики в области национальной безопасности Российской Федерации, то для оценки ситуации требуется обращение не только к названной выше Стратегии национальной безопасности (2015), но и к Стратегии национальной безопасности до 2020 года (2009) и другим документам, где говорится о реализации задач устойчивого развития России.

30 Европейская социальная хартия // www.conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm.

31 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; Постановление МПА СНГ от 16.11.2006 № 27-6.

Для предотвращения угроз национальной безопасности необходимо обеспечить социальную стабильность, этническое и конфессиональное согласие, повысить мобилизационный потенциал и рост национальной экономики, поднять качество работы органов государственной власти и сформировать действенные механизмы их взаимодействия с гражданским обществом в целях реализации гражданами Российской Федерации права на жизнь, безопасность, труд, жилье, здоровье и здоровый образ жизни, на доступное образование и культурное развитие³².

Контрольные вопросы

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?

Рекомендуемая литература

1. *Кравченко С.П.* Социология риска и безопасности. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016.
2. *Кузнецов В.Н.* Социология безопасности: Учебное пособие. М.: МГУ, 2007.
3. *Кузнецов В.Н.* Социология безопасности: Формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе. М.: Республика, 2002.
4. *Рыбаков М.Ю.* Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из ненадежных элементов. Практикум. М.: ИКАР, 2016.
5. Социология управления. Учебник. М.: Academia, 2014.

³² Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. N 537. «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // Российская газета. 2009. 19 мая.

Глава 2. Эволюция теоретических подходов к определению безопасности личности

Теория безопасности представляет собой достаточно стройную, логичную систему знаний, предназначенную для изучения спектра опасностей для человека от его взаимодействия с окружающей средой и выявления исчерпывающей системы мер безопасности. Объектами исследования в теории безопасности выступают человек и окружающая его среда.

Несмотря на то, что в этой системе национальная безопасность, прежде всего, связана с защитой территории от внешних военных угроз, для населения большинства стран мира гораздо более актуальны угрозы, вызванные ухудшением состояния окружающей среды, голодом, ростом преступности, понижением жизненного уровня, угрозой терроризма и техногенной катастрофы. Отсюда очевиден дрейф содержания понятия «безопасность» в сторону, где вопросы безопасности государств плотно пересекаются с тематикой безопасности личности.

В современном мире идея взаимной безопасности государств может быть представлена как проекция во внешний мир внутреннего способа разрешения конфликтов, характерного для демократического общества. У демократического государства нет моральной мотивации для экспансии, образования какого-то центра силы, который диктовал бы другим народам, как им надо обустроить свою жизнь. В то же время на пути к утверждению либеральной демократии потребовалось не только положить конец колониализму, но и предпринять действенные усилия по созданию устойчивой системы международной безопасности.

В условиях роста рисков и вызовов, связанных с глобальными трансформациями, возрастает значение многосторонних механизмов обеспечения безопасности, а также их способности взаимодействовать между собой для достижения общих целей. В этом контексте концепция международных режимов безопасности может служить интегрирующей теоретико-методологической платформой, призванной объединить усилия различных типов и систем региональной (субрегиональной) безопасности в области превентивной дипломатии, миротворчества и конфликтного урегулирования.

В XX столетии появились амальгамированные (интегриро-

ванные) сообщества безопасности, которые характеризовались наличием общего механизма принятия решений и централизацией (НАТО, ОВД и т.п.). Но также возникли плюралистические сообщества безопасности, в которых многосторонний переговорный механизм заменяет формальную интеграцию³³. В годы холодной войны и биполярного противостояния первый тип получил более чем достаточное развитие. А плюралистические сообщества безопасности только зарождаются на региональном и субрегиональном уровнях, требуя своей концептуализации. Если в рамках системы коллективной безопасности государства объединяются против общего возможного (или действительного) агрессора, то концепция безопасности на основе сотрудничества исходит из принципа общего участия, при котором наличие формальных институтов является необязательным, а поддержание неформального диалога представляется более уместным и эффективным.

Концепция безопасности на основе сотрудничества, явившаяся адаптированным компромиссом теорий коллективной безопасности и политического реализма, выражаемого, прежде всего, в идеях баланса сил в международных отношениях, реализуется в виде многостороннего диалога, дополняющего двусторонние оборонительные союзы, гибкого по форме и составу участников, для обсуждения широкого спектра проблем безопасности и стабильности. Негласные, но устоявшиеся правила в данной области диктуют необходимость выработки повестки дня на основе консенсуса. А консенсус, как правило, достигается на основе многоуровневого подхода, обеспечивающего восхождение от простых форм диалога к более сложным.

Такой диалог возможен лишь на основе широкого понимания безопасности — не только военной, но и экономической, демографической, экологической. Естественно, не менее важна и безопасность личности, которая, в свою очередь, тесно связана с вопросами человеческого развития и проблемой содействия развитию.

Концепция безопасности личности в отличие от традиционных концепций безопасности ставит в центр внимания проблемы выживания и безопасности человека, обеспечения его прав, создания условий для достойного человеческого развития.

33 *Балуев Д.Г.* Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т. 6. 2008. № 1(16). Январь-апрель.

Первые подходы к разработке концепции безопасности личности можно найти в теориях международного развития и в концепции «мировой системы». Концепция «мировой системы» была предложена американским социологом и философом-неомарксистом, одним из основателей мир-системного анализа и ведущего представителя современной левой общественной мысли Иммануила Валлерстайна как модель социальных изменений. Эта модель проводит различие между мировыми империями и мировой экономикой. В ракурсе данного теоретического подхода мировая экономика, подразделяется на центральные, периферийные и полупериферийные зоны государственных образований. Согласно этим идеям развитое ядро социоэкономических элитных групп и маргинализованные группы, находящиеся на мировой периферии, взаимодействуют таким образом, что последние обрекаются на постоянную экономическую и социальную эксплуатацию³⁴.

«Структурное насилие» укоренено в международной системе и опровергает понятие комплексной взаимозависимости. «Структурное насилие» проявляется в случаях, когда люди, низестоящие по социальному статусу, ущемлены настолько, что умирают от голода и болезней, когда происходит внедрение в их сознание ложной информации. Но и процесс принятия политических решений регулируется достаточно жесткими режимами, которые укрепляют эту эксплуатацию. Поэтому считается, что необходимо уделять большее внимание не безопасности государств, которая поддерживается военным путем или проведением политики сдерживания, а гражданским правам и большему равенству в распределении ресурсов, охране окружающей среды и здравоохранению. В более поздних исследованиях концепция безопасности личности включает в себя также экономические и природоохранные соображения, а также физическую безопасность отдельного индивида (или безопасность личности).

В конце 1980-х гг. сформировался подход к выделению безопасности личности, основанный на принципах человеческого развития³⁵. Главные положения данного подхода сводились к тому, что

34 Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / Пер. с англ. П.М. Кудюкина под общей ред. Б.Ю. Кагарлицкого. СПб.: Университетская книга, 2001; Валлерстайн И. Миросистемный анализ: Введение / пер. Н. Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006.

35 Балуев Д.Г. Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т. 6. 2008. № 1(16). Январь-апрель.

конечной целью развития должно быть повышение качества жизни людей. Облеченная в словесную форму, эта концепция интуитивно была признана человечеством как объективная реальность. Но она оказалась в тени в результате увлечения идеями экономического роста и связанной с ним поддержкой развития свободного капитализма. Беспроblemное функционирование рыночных механизмов рассматривалось как наиболее солидная гарантия экономической эффективности и роста. Таким образом, основной функцией государства было оказание содействия в обеспечении жизнедеятельности этих механизмов.

С окончанием холодной войны концепция безопасности личности потребовала большего внимания в связи с резко изменившимися обстоятельствами и выходом на первый план новой серии угроз, прежде всего, угроз человеку. ПРООН в рамках подготовки докладов о человеческом развитии ежегодно вычисляет и публикует Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), являющийся композитной мерой душевого дохода, ожидаемой продолжительности жизни и уровня образования. Согласно определению ООН, безопасность личности включает в себя «защищенность от хронических угроз, таких, как голод, болезни, репрессии, а также защиту от неожиданного и пагубного нарушения образа повседневной жизни»³⁶.

В 1994 г. доклад Программы ООН по развитию специально был посвящен только таким вопросам. Он оказал влияние на Копенгагенский саммит 1995 г. Во второй половине 1990-х гг. доклады ПРООН уточнили и структурировали концепцию безопасности личности. В 1997 г. основное внимание ПРООН уделяла развитию личности, которое означало устранение не просто материальных причин бедности, но и бедности как лишения возможности жить достойной жизнью. И позже в документах организаций системы ООН проводилось различие между бедностью по доходам и бедностью личности (неграмотность, низкая продолжительность жизни и т.д.)³⁷.

Трактовка безопасности личности, базирующаяся на основных человеческих потребностях, представленная ПРООН основывается на нескольких основных положениях:

36 UN Development Program. Human Development Report, 1999. N. Y.: UN, 1999. P. 9.

37 Сборник материалов по стратегии сокращения бедности. В 3-х частях / Международный валютный фонд, Всемирный банк. Б. м., 2000.

- субъектом безопасности личности, прежде всего, являются не отдельные люди, а не государства или общественные группы;
- несмотря на то, что интенсивность различных угроз безопасности личности и варьируется, они остаются угрозами для всех;
- компоненты безопасности личности взаимозависимы; основной упор эта концепция делает на безопасность и свободу, а не на более широкую концепцию развития.

Поскольку такой подход предполагает очень широкий ракурс, то и понимание сущности безопасности личности по модели ПРООН критиковалась как слишком широкое. Хотя попытки структурировать содержания понятия «безопасность личности» к концу 1990-х гг. выдвинулись на центральное место в дискуссиях о международной политике. Так, на встрече министров иностранных дел «Группы восьми» в Кельне в 1999 г. было заявлено, что они намерены бороться с причинами множества угроз безопасности личности³⁸.

По-прежнему среди причин появления таких угроз назывались в первую очередь экономические. Однако в работах специалистов по проблемам безопасности в прогностическом плане видение перспектив развития, ориентированных на интересы человека, не смогло вытеснить перспектив, направленных лишь на получение прибыли. Сводные показатели национального дохода, даже в пересчете на душу населения, не показывают, каким образом распределяются доходы среди населения, кто получает от них наибольшую выгоду и каким образом это происходит. Особенно остро эти вопросы обозначились в период самого глубокого послевоенного финансово-экономического кризиса, который затронул и наиболее развитые страны. Его удары по безопасности личности оказались наиболее болезненными, потому что за годы относительно благополучного развития люди высоко оценили множество других моментов, которые не имеют непосредственной связи с доходами: лучший доступ к образованию, здоровье, лучшие условия труда, защищенность перед лицом преступности и жестокости, свобода и участие в управлении государством.

В рамках концепции человеческого развития повышение уровня производства рассматривается только как средство для дости-

³⁸ Официальный сайт председательства Российской Федерации в Группе Восьми // www.g8russia.ru.

жения конечной цели — благосостояния человека. Практической задачей становится обеспечение взаимосвязи между экономическим ростом и человеческим развитием. Как правило, идеи человеческого развития выражаются двумя способами:

- первый способ — расширение возможностей человеческой личности;
- второй способ — расширение возможностей выбора.

Возможности должны быть соотнесены со способностью людей осуществлять действительно нужную и целесообразную деятельность. Лауреат Нобелевской премии по экономике (1998) Амартия Сен, получивший награду «За вклад в экономическую теорию благосостояния», классифицирует человеческую деятельность следующим образом: активность — состояние — способности (потенциальные возможности)³⁹.

Деятельность — это уже результат, в то время как способности — только возможность получить тот или иной результат, а это, в свою очередь, означает, что деятельность способна обретать различные конкретные формы. Деятельность является более непосредственным отражением условий жизни, в то время как возможности предполагают свободу выбора одного из множества возможных видов деятельности. Деятельность, направленная на обеспечение благосостояния, может обретать самые разнообразные формы и охватывать различные сферы: от снижения уровня заболеваемости и смертности, обеспечения сбалансированного питания, свободы передвижения до более сложных понятий, таких как самоуважение личности или участие в общественном самоуправлении.

Условия жизни являются непосредственными условиями существования, а деятельность человека отражает различные аспекты этого существования, в то время как содержание деятельности выступает отражением возможностей личности. Следует подчеркнуть, что свобода выбора разных стилей жизни отражается в наборе возможностей личности. Такая свобода, безусловно, зависит от ряда факторов, в том числе и от личностных характеристик человека, наряду с присутствием в обществе различных социальных и политических институтов. Иными словами, оценка спектра возможностей при выборе не может быть дана независимо от природы выбора с точки зрения содействия повышению благосостояния человека.

39 Сен А.К. Об этике и экономике. М.: Наука, 1996.

Английский философ Исайя Берлин, чей вклад, в частности, в англо-американскую либеральную традицию и политическую философию вообще связан с разработкой вопроса о свободе и идеей, именуемой плюрализмом ценностей (англ. *value-pluralism*), подчеркивает, что ценность свободы состоит в том, что она представляет собой жизненно важную составляющую человеческого развития⁴⁰. Однако демократия и свобода не ограничиваются свободой выбора, реализуемой в избирательном процессе. Огромную роль в процессе человеческого развития также играют защита прав человека и активное вовлечение организаций гражданского общества, общественных организаций в процесс принятия решений на государственном уровне.

Следует отметить, что концепция безопасности личности, подобно концепции человеческого развития, является многоуровневой, междисциплинарной и ставит в центр внимания права и развитие личности. Но по сравнению с ней концепция человеческого развития сосредоточена на достижении более общих и долгосрочных задач, таких как возможности развития человека и обеспечение соответствующих прав, в то время как концепция безопасности личности более четко сфокусирована на решении определенного круга конкретных задач, имеющих систематический превентивный аспект.

Развитие концептуальных положений в области безопасности личности связано с выявлением и предотвращением кризисных и конфликтных ситуаций, а также с ликвидацией последствий вызванных ими негативных проявлений. Деятельность в области обеспечения безопасности личности зачастую носит более или менее краткосрочный, оперативный характер, связанный не только с долгосрочным развитием человеческого потенциала, но и со спасательными, миротворческими операциями и другими действиями государств и мирового сообщества.

Нельзя не подчеркнуть того, что безопасность личности и национальная безопасность имеют много общего. Отсюда очевидно, что подходы к их изучению связаны с выявлением угроз безопасности для основных групп населения на базе обобщения эмпирического материала и стратегического анализа. К угрозам такого рода относят терроризм, экономическую и финансовую нестабильность,

40 Берлин И. Философия свободы. Европа. М.: Новое литературное обозрение, 2001.

особенно остро проявившуюся в период кризиса, региональные конфликты, распространение ВИЧ/СПИД и других массовых инфекционных заболеваний.

В рамках этих подходов формулируются комплексные долгосрочные ответы институционального характера с вовлечением различных акторов и использованием разнообразных средств. Механизмы предотвращения угроз и ликвидации их последствий включают в себя использование политико-правовых, экономических и силовых инструментов.

Одновременно нельзя не отметить отличия в подходах к изучению национальной безопасности и безопасности личности, которое состоит в том, что первая сосредоточена главным образом на безопасности людей и общественных групп, проживающих в рамках определенных государственно-территориальных образований. Отсюда следует приоритетное внимание вопросам территориальной целостности государств, обеспечения баланса сил между ними. Безопасность личности имеет во многом сходную, но более широкую повестку дня.

Имеется взаимосвязь между концепцией безопасности личности и концепцией прав человека, опирающейся на Всеобщую декларацию прав человека (1948)⁴¹. Оба таких подхода нацелены на выявление и ликвидацию основных угроз, касающихся распространения бедности и насилия. Однако в рамках концепции безопасности личности далеко не все из прав человека могут считаться в равной степени приоритетными. На практике различные институты, связанные с обеспечением и развитием безопасности личности, вполне легитимно имеют дело лишь с ограниченным набором прав и свобод человека, соблюдение которых непосредственно необходимо для обеспечения безопасности личности.

Безопасность личности отличается от государственной безопасности, которая, прежде всего, связана с защитой территории от внешних военных угроз, а также с сохранением существующего строя. Однако зачастую более актуальными для населения являются угрозы, не связанные с территориальной целостностью и военной защитой (голод, техногенные катастрофы, ухудшение состояния окружающей среды, репрессивный госаппарат и т.д.). Безопасность государства не совпадает с безопасностью нации, поскольку часто

41 Всеобщая декларация прав человека // <http://www.un.org>.

нация приносится в жертву выживанию государства. Для доминирования нации над государством требуется полная переориентация международной системы. При этом такая переориентация может привести к хаосу. Учитывая то, что в международном сообществе имеется более двух тысяч национальных групп, наделить каждую из которых государством невозможно. Осложняет этот процесс и то, что с государством обычно ассоциируется правительство, элита, бюрократия или конкретная идеология.

Важно понимать, что безопасность личности не является в своей сумме «индивидуальных безопасностей» безопасностью народов. Она в равной мере относится как к уровню группы — коллектива — общества, так и к личностно-индивидуальному уровню. В то же время безопасность личности отличается и от безопасности индивида в ее либеральном значении, поскольку не имеет ничего общего с либеральными нормами конкурентного индивидуализма, так как она не может быть обеспечена для одной группы за счет другой. Безопасность личности вбирает в себя представления и о защищенности на уровне индивида, и на уровне всего общества или определенной части сообщества.

Концепция безопасности личности включает в себя концепцию свободы, которая основывается на способности и возможности, которые позволяют каждой личности жить, не ограничивая других. Таким образом, безопасность личности связана с качеством жизни людей, общества, политического процесса. Предполагается, что все, что снижает это качество, является угрозой безопасности. Наоборот, все, что может повысить это качество (экономический рост, доступ к ресурсам и т.д.), увеличивает безопасность личности.

В теории безопасности интервенционистская трактовка постулирует, что безопасность государства не обязательно обеспечивает безопасность его граждан. Тенденции современного конфликта, связанные с гражданскими войнами и распадом государств, что подтверждается событиями на Украине, привели к высокой пропорции жертв среди мирного населения. Поэтому должны предприниматься действия с целью уменьшить последствия конфликтов для населения, даже если эти действия затрагивают суверенные прерогативы. Отсюда вытекает необходимость гуманитарных интервенций для обеспечения безопасности личности.

Убеждение, что государственный суверенитет не является не-

преодолимым препятствием для силовых акций в ситуациях, требующих того, было отражено в решениях Совета Безопасности ООН по Сомали и Боснии, в создании международных трибуналов. Все это связывает гражданские права и поддержание международного мира и безопасности.

Понимание безопасности личности, основывающееся на нетрадиционных подходах к безопасности, уделяет особое внимание таким аспектам «нетрадиционной безопасности», как вопросы распространения наркотиков, терроризма, эпидемий, кибервойн, и т.д. Предполагается, что побочные действия глобализации иногда могут создавать серьезные проблемы для демократии, развития и безопасности. Объектом защиты при подобной трактовке чаще всего является государство.

В настоящее время отсутствие единого понимания сущности безопасности личности препятствует эффективному использованию концепции в практике. В условиях социально-политического и экономического кризиса особенно значимо, чтобы эта концепция учитывала: жизнь человека и среду его обитания (биологическая, социальная, общественная, информационная), физическую безопасность отдельного индивида; качество жизни людей, общества, политического процесса; условия существования, в которых удовлетворяются основные материальные потребности и защищено человеческое достоинство, а также возможность участвовать в общественной жизни (ценностный компонент); возможность развития личности; обеспечение условий реализации прав личности и концепция свободы.

Несомненно, концепция безопасности личности должна давать представление об основных угрозах безопасности личности и показывать взаимосвязь между безопасностью личности и государственной безопасностью. Поэтому разработки концепции безопасности личности должны способствовать преодолению противоречия между человеком и обществом; человеком и государством; обществом и государством. Активизация деятельности в области безопасности личности важна для преодоления гуманитарных кризисов, которые могут привести к конфликтам самого разного содержания.

Но среди них следует выделять вооруженные конфликты. Понятно, что безопасность личности также не может быть обеспечена

в условиях такого конфликта. Она рассматривает государство лишь как одного из акторов, которые составляют окружение, определяющее состояние безопасности. Необходимость адаптации к изменениям межгосударственной системы не удовлетворяется рассмотрением таких факторов, как военный конфликт, соотношение сил и анархия. Поэтому такая концепция помогает понять сущность «неудавшихся» или «падающих» государств. Теория безопасности личности открывает новые возможности перед неправительственными организациями, которые могут стать связующим звеном между потребностями индивидов и возможностью и готовностью государства удовлетворять их.

Требуется понимать, что безопасность личности включает множество аспектов всеобъемлющей безопасности. Общая платформа заключается в том, что и безопасность личности, и всеобъемлющая безопасность имеют дело с различными невоенными вопросами, включая политические, экономические, общественные, природоохранные факторы. Но если безопасность личности рассматривает в качестве важнейшей единицы отдельного индивида, то всеобъемлющая безопасность считает такой единицей национальное государство. Хотя концепцией всеобъемлющей безопасности и признается, что интересы личности являются важными для общества, национальная безопасность может быть обеспечена и без защиты этих интересов.

Безопасность личности имеет как количественные, так и качественные характеристики. Количественные характеристики — связаны с материальной достаточностью. Качественные — связаны с защитой человеческого достоинства, которое включает в себя личную автономию, контроль над собственной жизнью и участие в жизни общества. Освобождение от угнетения со стороны властных структур (глобальных, национальных или местных) является необходимым условием обеспечения безопасности личности. Канада, Норвегия и Япония первыми включили концепцию безопасности личности не только в свою внутреннюю, но и во внешнюю политику. В этом они исходили из того, что концепции безопасности личности и безопасности государства являются взаимодополняющими. И все же определения безопасности личности, даже будучи зафиксированными в официальных документах внешнеполитического планирования, обычно оказываются слишком широкими и

туманными, включая в себя все — от физической безопасности до психологического комфорта.

Теория безопасности личности может быть развита в необходимый для практической политики аналитический инструмент, который позволяет обеспечивать полноту условия для реализации и самореализации личности. В самом общем виде безопасность личности может быть определена как свобода от угроз жизни отдельного индивида и ее качеству, при одновременном создании условий для его свободного развития и реализации его прав и возможностей участвовать в общественной жизни, как на национальном, так и глобальном уровне. Но пока в конфликтном мире концепция безопасности личности не может заменять традиционные концепции национальной и международной безопасности, а способна лишь дополнять их. Отсюда следует уделить внимание проблеме правового регулирования вопросов обеспечения безопасности личности. Теоретические подходы к определению понятия «безопасность личности» в контексте многоуровневого подхода, обеспечивающего восхождение от простых форм диалога к более сложным дают возможность выявить роль различных организаций в выработке механизмов обеспечения такой безопасности.

Изучение сложных и жизненно важных проблем безопасности личности в новой эпохе должно основываться на качественном анализе, для чего целесообразно применить широко практикуемый в науке системный подход. При системном подходе явления, лежащие в основе проблем, рассматриваются как процессы, протекающие в определенных системах, состоящих из компонентов. Понятие «система» обозначает наличие:

- определенных взаимосвязей между компонентами, совокупно составляющими систему;
- свойств и процессов, присущих именно взаимосвязанной совокупности данных компонентов.

Каждая система, несмотря на свою возможную внутреннюю сложность, является в свою очередь компонентом системы более высокого уровня. Изучение процессов и их закономерностей в соответствующей системе с учетом взаимосвязей и взаимозависимости основных, определяющих компонентов позволяет провести удовлетворительное обследование рассматриваемой проблемы, объективно оценить ее основные особенности, найти оптималь-

ное решение. Успех системного анализа зависит от выбора системы именно того уровня, который достаточно полно определяет условия для обоснованного решения обследуемой проблемы. Правильно выбранный для анализа уровень системы позволяет исключить из рассмотрения все сложности систем более высоких уровней, заменив их «окружающей средой». Это становится возможным тогда, когда динамическое поведение выбранной системы, процессы, в ней протекающие, не влияют или влияют незначительно на состояние и процессы в системах более высокого уровня. Такое положение в полной мере применимо к соотношению безопасности личности с другими видами безопасности.

Контрольные вопросы

1. Почему теория национальной безопасности может считаться базой для формулирования теоретических положений безопасности личности?
2. Как дискуссия, ведущаяся в рамках экономической теории, отражает понимание экономистами проблем безопасности личности?
3. Что общего и что отличного в теории прав человека и теории безопасности личности?
4. В чем состоят особенности взгляда на безопасность личности в конфликтологии?

Рекомендуемая литература

1. Безопасность личности и социума как основа совместной социальной политики государства и общества / Сборник статей. Ред. И.Я. Богданов. М.: Норма, 2015.
2. *Гончаренко Л.П., Куценко Е.С.* Управление безопасностью. М.: КноРус, 2009.
3. *Колесникова Т.И.* Психологический мир личности и его безопасность. М.: Изд-во «Владос», 2001.
4. *Сергеев В.В.* Формирование культурной безопасности в условиях модернизации современного российского общества. М.: Академика, 2010.
5. Социология социальной сферы: Учебное пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. М.: Гардарики, 2007.

Глава 3. Расширение пространства безопасности и его человеческое измерение

Понятие «безопасность» вошло в политическую, социальную лексику в привязке к безопасности государства. Особенно резко такая связь ощущалась в периоды кардинальных социальных перемен. В годы Французской революции XVIII в. один из комитетов Национального конвента, отвечавший за полицию и правосудие, получил название Комитет общественной безопасности (фр. *Le Comité de sûreté générale*, переводится также как Комитет общей безопасности). Он был создан при Законодательном собрании в ноябре 1791 г. и сначала назывался *Comité de surveillance* (Наблюдательный комитет). Название Комитета общественной безопасности и статус постоянного комитета Конвента получил 2 октября 1792 г., вскоре после провозглашения республики. Печальную известность этот орган приобрел во время якобинской диктатуры. С июня 1793 г. Комитет общественной безопасности являлся основным орудием террора, находясь с сентября 1793 г. под прямым руководством Комитета общественного спасения, который получил право выдвигать кандидатов во все комитеты Конвента. Комитет общественной безопасности выдавал ордера на арест и препровождал обвиняемых в Революционный трибунал⁴². Память о терроре почти на столетие обеспечила наполнение этим смыслом содержание понятия «общественная безопасность».

Известно, что термин «национальная безопасность» впервые прозвучал 6 декабря 1904 г. в четвертом послании президента Теодора Рузвельта Конгрессу США. Тогда в связи с вопросом установления контроля над зоной Панамского канала возникла необходимость внесения корректив в «доктрину Монро». Эти изменения вошли в международный политический оборот, как «поправка Рузвельта» (англ. *Roosevelt Corollary*)⁴³. Поправка означала, что вмешательство США во внутренние дела стран Латинской Америки может считаться оправданным и законным, если эти государства окажутся неспособными справиться с внутренними проблемами или же в случае каких-либо действий с их стороны, которые могут

42 Генцифе П. Французская революция и Террор // Французский ежегодник 2000: 200 лет Французской революции 1789-1799 гг.: Итоги юбилея. М.: Эдиториал УРСС, 2000. С. 68-87.

43 Brockway T.P. Basic Documents in United States Foreign Policy. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company. Inc., 1957. P. 73.

вызвать вмешательство европейских государств в дела стран Американского континента. При этом президент исходил из предположения, что исключительное право определять незаконность или опасность тех или иных действий со стороны латиноамериканских стран предоставляется лишь США.

Таким образом, «поправка Рузвельта» стала одним из первых обоснований гуманитарной интервенции. Важно, что эта идея соединилась и с посланием президента Конгрессу, и с развитием концепции безопасности. И только через 82 года ежегодное обращение президента Соединенных Штатов к Конгрессу с посланием стало носить название «Стратегия национальной безопасности США».

Между отмеченными выше датами пролегает длительный путь развития теории национальной безопасности. Но и позже этот процесс не остановился. Наоборот, окончание холодной войны подтолкнуло расширение представлений о пространстве безопасности и, таким образом, заложило основы сегментации этого пространства. В то же время, как считают некоторые исследователи, например, Д.Г. Балувев, возросла популярность ревизионистского прочтения понятия «безопасность»⁴⁴. На самом деле для этого, на наш взгляд, были весьма веские причины.

Мир начал испытывать напряжение в связи с новыми рисками в демографической, экологической, продовольственной и др. областях. Усиливающиеся транснациональные потоки все активнее разворачивались как в легальной, так и в своей теневой части, где действовали организованная преступность, наркомафия, терроризм. Новые риски становились угрозой не только государству и обществу, но и благополучию каждого отдельного человека.

Нельзя также не выделить еще один фактор изменения вектора угроз. Это изменение связано с ростом числа региональных конфликтов и чрезвычайных ситуаций, которые острейшим образом затрагивали гуманитарную сферу и не могли быть быстро и эффективно разрешены без международного гуманитарного вмешательства. Однако даже после выхода из гуманитарной катастрофы в ее зоне оставался комплекс гуманитарных проблем, связанных с разрушением инфраструктуры, большим количеством беженцев, появлением значительного числа асоциальных элементов, а порой

44 Балувев Д.Г. Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т.6. 2008. № 1(16). Янв. - апр.

после конфликта разворачивалась деятельность асоциальных сетей, наблюдался всплеск национализма, религиозной нетерпимости и т.д. Все это можно было видеть на территории бывшей Югославии, охваченной сепаратистской волной.

Такое развитие гуманитарного фактора международных отношений определило усиление личностного аспекта при прочтении понятия «безопасность». Правда, как отмечает Д.Г. Балувев, первые упоминания о возможности осмысления безопасности через призму безопасности человека обнаруживаются еще в материалах о сотрудничестве Канады и Норвегии в проведении миротворческих операций ООН в 1960-е гг., при создании так называемой «оси Осло-Оттава»⁴⁵.

Действительно, Канада, стремясь дистанцироваться от демонизации образа врага в годы холодной войны, которая была свойственна внешнеполитическому мышлению и курсу США, активно продвигала инициативу по реализации положения Устава ООН о создании международных сил и Военно-Штабного Комитета. Канада решительнее других западных стран настаивала на том, чтобы НАТО в силу статьи 2 Североатлантического договора преследовала бы не только военные, но и экономические цели⁴⁶. Все это способствовало бы развитию миротворчества, как важнейшего направления обеспечения *human security* в условиях конфликтов.

С окончанием холодной войны в связи с ростом числа региональных конфликтов потребность в международных операциях возросла. Постановка проблемы гуманитарной безопасности была самым тесным образом связана с необходимостью соблюдения норм гуманитарного права. Но даже такой важнейший документ, как резолюция Совета Безопасности ООН 1244 от 10 июня 1999 г. по урегулированию гуманитарной ситуации в Косово, содержал только указания об оказании гуманитарной и чрезвычайной помощи в зоне конфликта⁴⁷. Таким образом, и потребность теоретического сопровождения гуманитарных интервенций, и, в целом, рост рисков гуманитарного характера требовали уточнения предмета международного гуманитарного вмешательства, обеспечения без-

45 Suhrke A. Human security and the Interest of States // Security Dialogue. Vol. 30. 1999. № 3 (September). P. 266.

46 Кальвокоресси П. Мировая политика 1945 – 2000. В 2-х кн. Кн. 2. М.: Международные отношения, 2002. С. 338.

47 Резолюция Совета Безопасности ООН 1244 от 10 июня 1999 г. // <http://www.un.org/russian/documen/scresol/res1999/res1244.htm>.

опасности личности в ходе гуманитарных интервенций и постконфликтной реабилитации.

Из-за существенного изменения характера угроз безопасности под влиянием процессов глобализации недооценка таких факторов международной стабильности, как: экономическое развитие, защита окружающей среды и сохранение природных ресурсов, соблюдение прав человека, – может привести к необратимым последствиям. ЮНЕСКО выступило с предложением выработать новую, социологическую концепцию безопасности, учитывающую ее культурные и социальные аспекты. Такая концепция предполагает развитие региональной интеграции, повышение ответственности суверенных государств за социально-экономическое положение других государств, активное участие новых действующих лиц (НПО, СМИ, транснациональных сетей и т.д.) в международной жизни. А форум веб-сайта ЮНЕСКО по вопросам гуманитарной безопасности призван содействовать развитию международной интеллектуальной дискуссии в этой области⁴⁸.

Все это акцентировало внимание международного сообщества на более широкой проблеме – проблеме развития человека. С 1990 г. началась публикация Докладов ООН по развитию человека. В первом докладе Программа развития ООН (ПРООН) констатировала, что развитие должно быть нацелено на людей, а не на безопасность национальных границ, на развитие здравоохранения, образования и политической свободы в дополнение к экономическому благосостоянию.

Одним из основных интегральных показателей развития стал сначала Индекс человеческого развития (ИЧР), затем Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этот индекс можно считать отражением достижений государств в области обеспечения безопасности личности. Согласно определению ООН, она, в английском варианте — *human security* — включает в себя «защищенность от хронических угроз, таких, как голод, болезни, репрессии, а также защиту от неожиданного и пагубного нарушения образа повседневной жизни»⁴⁹. И в этом смысле такая безопасность была гораздо ближе к проблеме стабильности, чем к развитию. Составители Доклада о развитии человека (1994) выделили шесть компо-

48 Форум веб-сайта ЮНЕСКО по вопросам гуманитарной безопасности // <http://www.unesco.org>.

49 Human Development Report, 1999 / UN Development Program (UNDP). N.Y., 1999. P. 9.

нентов безопасности человека⁵⁰:

- первый — экономическая безопасность, то есть обеспечение материальных условий развития личности;
- второй — продовольственная безопасность;
- третий — медицинская безопасность, то есть доступ к системе здравоохранения и защита от болезней;
- четвертый — экологическая безопасность;
- пятый — безопасность личности, то есть безопасность от таких угроз, как пытки, войны, преступные нападения, использование наркотиков, суициды и даже дорожно-транспортные происшествия и производственный травматизм;
- шестой — безопасность сообществ (сохранение традиционных культур этнических групп), политическая безопасность (политические права и отсутствие политического угнетения).

В 1990-е – начале 2000-х гг. в международном сообществе проблема развития понималась не без влияния решений саммита 1992 г. в Рио-де-Жанейро об устойчивом развитии как создании устойчивой платформы, на которой базировались бы дальнейшие действия различных участников — государственных и негосударственных – для дальнейшего продвижения по выделенным направлениям. Поэтому, во-первых, развитие понималось не как цель, а как особое средство этих участников, а, во-вторых, оно предполагало расширение свободы выбора других средств. В результате безопасность личности в рамках такой трактовки не ограничивалась удовлетворением основных материальных потребностей, но затрагивала обеспечение конкретной возможности персонального участия в жизни общества. И важно, что эти два аспекта неотделимы друг от друга. Точно также считалось, что нельзя обеспечить безопасность одной группы за счет другой⁵¹. Безусловно, такой подход отличался весьма большой степенью охвата проблем и был далек от узкого взгляда на безопасность личности, отражающего необходимость защиты человека в период гуманитарных катастроф.

Столь же широкий взгляд на безопасность человека был свойственен некоторым сторонникам идеи глобального управления. Как уже отмечалось, к концу 1990-х гг. проблема human security выдвинулась на центральное место в дискуссиях о характере и

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Thomas C. Global Governance, Development and Human security: Exploring the Links // Third World Quarterly. Vol. 22. № 2. P. 161.

задачах мировой политики. Это видение было зафиксировано в июне 1999 г. на встрече министров иностранных дел «Группы восьми»⁵². Однако отсутствие четкой типологии таких угроз, что, естественно, затрудняло и разработку международных и национальных программ по борьбе с ними.

Разумеется, любая типология может претендовать только на ограниченную, временную корректность ранжирования угроз безопасности личности. Желательно, чтобы она в качестве классификационного признака содержала наряду с жестко детерминированными позициями некие переходные параметры, обеспечивающие гибкость, эластичность поведения различных акторов в тех рамках, которые определяются и гуманитарным вектором развития международных отношений. Вместе с тем в определении угроз безопасности личности начал преобладать подход, который отталкивался от прямого понимания безопасности как отсутствия опасности. В качестве таких угроз предлагалось выявить те области, в которых люди больше всего боятся возникновения опасности.

Наиболее широкий опрос на эту тему был предпринят Институтом Гэллага в конце прошлого столетия в 60 странах мира. Он охватил 57 тысяч респондентов⁵³. Результаты опроса стали отправной точкой доклада Генерального секретаря ООН на Саммите тысячелетия в сентябре 2000 г. Итак, среди самых нежелательных областей, где возможно возникновение опасностей, на первом месте стояла проблема здоровья; на втором месте оказалась проблема семейной жизни; на третьем месте — бесконфликтного развития; на четвертом — неприятие коррупции; на пятом месте — права человека; на шестом — состояние окружающей среды.

Такая типология не охватывала значительной части вопросов, касающихся безопасности личности, особенно тех, что связаны с кадровой безопасностью. Несомненно, нищета, безработица, неграмотность, результаты депрессивного регионального развития и прочие проблемы сказываются на перечисленных выше позициях. В отмеченной типологии также не обнаруживаются количественные оценки безопасности личности, а без этого сложно выявить механизмы, способные обеспечить необходимый для развития уровень безопасности личности.

52 *Lloyd A. An Address on Human security / Minister of Foreign Affairs, to the G-8 Foreign Ministers' Meeting, 9 June 1999. Cologne, Germany // books.google.ru/books?isbn=1847313868.*

53 *Официальный сайт ООН // www.un.org/russian/conferen/millennium/summit.htm.*

Подходы к поиску таких механизмов, в частности, были изложены группой лауреатов Нобелевской премии мира, составивших «Манифест 2000» по случаю празднования 50-летия Всеобщей декларации прав человека и в связи с провозглашением Генеральной Ассамблеей 2000 г. Международным годом культуры мира (резолюция Генассамблеи ООН 53/15)⁵⁴. Этот документ содержал шесть положений:

- уважать жизнь и достоинство каждого человека, без какой бы то ни было дискриминации и предубеждения;
- настойчиво проводить в жизнь ненасилие, отвергая любое насилие – физическое, сексуальное, психологическое, экономическое, социальное, — прежде всего в отношении самых обездоленных, а также людей, находящихся в наиболее уязвимом положении, например, детей и подростков;
- делиться своим временем и материальными ресурсами и быть щедрым, дабы положить конец отчуждению, несправедливости, политическому и экономическому угнетению;
- отстаивать свободу выражения мнений и культурное многообразие, неизменно прислушиваясь к другим людям, вступая с ними в диалог, никого не отвергая, избегая фанатизма и злословия;
- выступать против безудержного потребления, за такое развитие, при котором уважались бы все формы жизни и обеспечивалось сохранение природного равновесия на планете;
- вносить свой вклад в развитие сообщества, содействуя всестороннему участию женщин в его жизни и уважению демократических принципов, дабы способствовать совместному созданию новых форм солидарности.

В Манифесте, как и во многих подобных документах, моральная мотивация заслонила необходимость выработки количественных критериев безопасности личности. Но и такие критерии, которые содержатся в Целях развития тысячелетия, не могли быть приняты за стандарт, поскольку касались только пороговых данных в области здравоохранения или образования. В конце 2015 г. ООН подвела итоги программы развития. Согласно опубликованному отчету удалось добиться значительных успехов. Многие поставленные цели были выполнены⁵⁵. В сентябре 2015 г. 170 лидеров со всего мира собрались на Саммите ООН по устойчивому раз-

54 «Манифест 2000» // www.antimilitary.sky.ru/texts/manifest2000htm.

55 Цели развития тысячелетия. Доклад за 2015 год // <http://www.un.org/r/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>.

витию в Нью-Йорке для принятия Повестки дня до 2030 г. Новая повестка дня включает в себя 17 целей в области устойчивого развития (ЦУР) и 167 задач. Она стала всеобъемлющей программой, направляющей глобальные и национальные действия в области развития в последующие 15 лет.

С точки зрения кадровой безопасности следует обратить внимание на то, что ЦУР отвечают требованиям инклюзивности. Данная глобальная Повестка дня стремится никого не забыть, предусматривая «мир, в котором обеспечивается всеобщее уважение к равенству и недискриминации» между странами и внутри стран, в том числе гендерное равенство, и подтверждая обязательства всех государств «уважать, защищать и поощрять права человека без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения, инвалидности или иного статуса»⁵⁶.

Еще более продуктивный подход к раскрытию критериев безопасности личности можно обнаружить через оценку такой интегральной характеристики потребления людьми материальных и духовных благ, а также удовлетворения их базовых потребностей, как качество жизни. В частности, этот подход использовали представители эволюционистской теории демократии, анализируя последствия распределения ресурсов в различных обществах с точки зрения качества жизни⁵⁷. Во многих странах мира проблема качества жизни населения является одной из ключевых в политической повестке дня. К проблеме качества жизни активно апеллируют политики во время избирательных кампаний. Эти вопросы часто становятся причиной зарождения протестных движений. Угрозы качеству жизни могут носить внутренний и внешний характер. Так, они могут появляться вследствие миграции и повышения конкуренции на рынке труда за счет мигрантов (например, в странах Западной Европы) или возникать из-за ухудшения демографической ситуации и старения нации (в Японии).

56 Transforming Our World: Human Rights in the 2030 Agenda for Sustainable Development // <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/HRAAndPost2015.pdf>.

57 Vanhanen T. Human Development Related to Human Diversity / Dynamism and Uncertainty in Asia. The Science Council of Japan Conference on Sustainability. Kyoto, 2005; Vanhanen T. Prospects of Democracy: A Study of 172 Countries. London: Routledge, 1997; Политический атлас современности. Опыт многомерного статистического анализа политики современных государств. М.: МГИМО-Университет, 2007. С. 139-141.

Для оценки качества жизни обычно исследователи используют данные ПРООН и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). В проекте «Политический атлас современности» в индексе качества жизни учитываются переменные, соответствующие следующим критериям:

- отражение различных аспектов качества жизни, включая экономическое благосостояние, доступность образования и здравоохранения, отношение к человеческой жизни и т.п.;
- охват максимального количества стран показателями, которые рассчитываются по одинаковой методике;
- использование наиболее объективных показателей, фиксируемых авторитетными международными организациями⁵⁸.

Одним из существенных недостатков данной методики является то, что она опирается только на самые распространенные подсчеты, а анализ состояния общества с точки зрения коэффициента Джини проводится далеко не для всех стран. Рейтинг стран по индексу качества жизни довольно-таки предсказуем. До кризиса лидировали в нем демократические и экономически продвинутые государства (Люксембург, Ирландия, Норвегия, США, Швейцария, Исландия, Великобритания, Австралия, Бельгия и др.), а нижние строчки занимали страны, имеющие серьезные внешние и внутренние угрозы (Центральная Африканская Республика, Афганистан, Демократическая Республика Конго, Замбия, Чад, Эфиопия, Кения, Руанда, Гвинея-Бисау)⁵⁹.

Мировой финансово-экономический кризис больно ударил по самым успешным странам. Но следует признать, что в них у населения имелась «подушка безопасности», которая способствовала выработке устойчивости перед кризисными испытаниями.

Важен вопрос, из чего состоит такая «подушка безопасности». И на него не может быть однозначного ответа. Некоторые граждане считают, что основным критерием безопасности личности может быть возможность человека самому позаботиться о своей безопасности. И, правда, нельзя не заметить, что страны, в которых разрешено ношение огнестрельного оружия, занимают весьма высокие строчки в рейтинге качества жизни. Речь, прежде всего, идет о таких странах, как США (90 единиц на 100 человек), Швей-

58 Политический атлас современности. С. 147.

59 Там же. С. 170-172.

цария (46), Норвегия (36), Канада (31), Австрия (31), Германия (30)⁶⁰.

Представляется, что важно учитывать и стремление к накоплению личных сбережений и специфику характера ведения хозяйства. Так, 31 октября в мире считается Международным днем экономии и сбережений. В Германии он представляет собой один из наиболее почитаемых праздников. Но далеко не всем народам свойственная высокая культура бережливости и умения считать каждую копейку. Однако и здесь можно также обнаружить возможности нахождения индикаторов безопасности личности. Этим индикатором может быть соотношение между стоимостью самого дорогого и самого дешевого денежного знака, находящегося в обращении. В странах еврозоны оно составляло 50 тысяч, в США и Великобритании – 10 тысяч, Австралии – 2 тысячи. Отметим, что в России соотношение между одной копеей и пятью тысячами рублями составляет 500 тысяч, а в Зимбабве – 100 миллиардов (именно во столько раз номинал высшей по значимости купюры превышал низшую - 10 зимбабвийских долларов)⁶¹. 30 июня 2009 г. зимбабвийский доллар по решению Резервного Банка Зимбабве прекратил существование. Вместо него жители государства стали использовать доллары США, фунты стерлингов Соединенного королевства и валюты соседних стран, имеющих более стабильную экономику. И только 4 мая 2016 г. Резервный банк объявил о намерении выпустить обязательства в виде банкнот (англ. *Zimbabwe Bond Notes*) номиналом в 2, 5, 10 и 20 долларов.

И все же поднятые вопросы свободы ношения оружия, сбережений и им подобные составляющие индивидуальной «подушки безопасности» следует рассматривать как проявление более важной проблемы доверия. Неслучайно наступивший экономический кризис иногда называют «кризисом доверия». С недавних пор ответ на вопрос «Можно ли доверять большинству людей?» стал оцениваться как один из важнейших критериев социального и финансового благополучия.

Согласно масштабному опросу (29 тысяч человек, по тысяче в 29 странах), проведенному осенью 2006 г. Европейским банком реконструкции и развития в России и в бывших социалистических европейских странах, уровень доверия друг к другу упал с 60-70%

60 Белов Е., Смирнова М. Пострелять не найдется? // Коммерсантъ-власть. 2008. № 11. С. 62-63; Small Arms Survey// <http://www.smallarmssurvey.org>.

61 Минаев С. Прощание с копеей // Коммерсантъ-власть. 2008. № 38. С. 29.

в 1989 г. (по оценке респондентов) до 20-30% в 2006 г.⁶² По оценке *World Values Survey*, уровень доверия в России в 1990 г. составлял 38%, в 1995 и 1999 гг. – 24%, а в 2005 г. вырос до 27%. Но он все равно был ниже тех 40%, которые отличали уровень доверия друг другу в США, Японии и Западной Европе⁶³. Этот показатель является частью общего показателя доверия, включая доверие к власти, финансовым институтам.

Не менее важно при встраивании политики безопасности персонала исходить из оценок уровня доверия населения той или иной группе специалистов. Данные международного исследования «Индекс доверия *GfK*», проведенного компанией «*GfK Custom Research*» весной 2009 г. в 17 странах, показывают степень доверия населения к профессиональным группам и организациям. Пожарная служба пользуется самым высоким уровнем доверия в странах Европы. Доверие к банковским служащим значительно снизилось с предыдущего года. Еще меньше доверия получили руководители крупных компаний, специалисты по рекламе и политики. В целом 92% респондентов считают, что служба пожарной охраны является организацией, заслуживающей наибольшего доверия. Самый низкий уровень доверия к этой профессиональной группе был зафиксирован в Польше. На втором месте оказались учителя, им доверяют 85% опрошенных (за год до этого в аналогичном рейтинге учителя заняли 3-е место). Почтовые работники, врачи и армия поделили третье место, завоевав доверие у 81% граждан. В Западной Европе учителя (83%) поменялись местами с врачами (85%). Почтовые работники оказались на 4 месте в рейтинге (82%), ниже были отмечены представители вооруженных сил (77%) и полиции (76%). В Германии пожарные и врачи также занимают две верхних позиции, получив соответственно 98% и 89% голосов. Однако в отношении некоторых групп ситуация иная: полиция и почтовые службы занимают 3 и 4 места, а учителя только пятое место.

Священнослужители, организации по защите окружающей среды и полиция заслужили доверие более 60% респондентов. Более половины всех респондентов испытывают доверие к священнослужителям, природоохранным и благотворительным организациям, полиции, судьям, государственным служащим и ис-

62 Гуриев С., Цывинский О. Как измерить доверие // Ведомости. 2008. 25 ноября.

63 Там же.

следователям рынка, хотя существуют значительные различия между разными странами. Так, церковь завоевала прочную репутацию в Румынии, Польше и Германии — три четверти опрошенных считают ее заслуживающей доверия, тогда как жители Греции и Франции оказывают ей наименьшее доверие — 26% и 36% соответственно. В отношении полиции ситуация также неоднородная: в Западной Европе примерно три четверти опрошенных доверяют полицейским (за исключением Греции, где этот показатель составляет 40%). При этом в Восточной Европе доверие к этой профессиональной группе испытывает лишь половина всех опрошенных. В России милиции доверяли только около трети респондентов. Аналогичная ситуация и с репутацией судей. В целом 57% респондентов воспринимает эту профессиональную группу позитивно. Наибольшее доверие судьям оказали жители Польши (86%), тогда как в Болгарии показатель составил 31%. По данным опросов, доверие к исследователям рынка в странах Восточной Европы несколько выше, чем в Западной Европе. Самый высокий уровень доверия в этой профессиональной группе среди жителей Польши (83%), а самый низкий — в Греции (47%) и в США (48%). Польша также демонстрирует наибольшее доверие благотворительным организациям. Самый низкий уровень доверия к этой группе зафиксирован в Италии. Репутация чиновников колеблется в зависимости от страны: так около 80% швейцарских граждан полагают, что эта профессиональная группа заслуживает доверия, в Греции же только каждый четвертый опрошенный разделяет это мнение⁶⁴.

Следует напомнить, что в период разрядки актуальной задачей международного сообщества была разработка механизма обеспечения мер доверия в международных отношениях, что и вошло в Заключительный акт Сопровождающего Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе в 1975 г., и только после этого стало возможным говорить о человеческом измерении в деятельности ОБСЕ.

В наши дни в мире складывается схожая ситуация. И то, что политики и эксперты называют вызовами глобализации, в том числе усугубление чувства незащищенности и ненадежности, особенно в условиях кризиса, не может не влиять на проблему человеческого измерения и состояние безопасности личности. Такие вызовы,

⁶⁴ Индекс доверия GfK // <http://www.adme.ru/tvorchestvo-reklama/indeks-doveriya-gfk-42557>.

несомненно, воздействуют и на интеграцию индивидуальных настроений и ощущений в некое всеобщее осознание тех или иных фактов как острых проблем, в первую очередь, гуманитарного плана. Хотя понятно, что концепция безопасности личности не может претендовать на самостоятельность, в рамках общей концепции безопасности нельзя не учитывать те актуальные вопросы, которые поднимают авторы, занятые разработкой проблематики безопасности личности. Это определяется тем, что реализация этой концепции также направлена на защиту наиболее уязвимых групп, воспитание культуры безопасности, снижение уровня конфликтности в обществе и в мире, придание нового смысла проблеме развития, что, в конечном итоге, отражает контуры желаемого пост-кризисного мироустройства.

Контрольные вопросы

1. С какого времени вопросы безопасности личности начинают выделяться из более широкого круга проблем безопасности?
2. Почему тематика безопасности личности тесно связана с вопросами прав и свобод человека?
3. Как связаны вопросы безопасности личности с политикой в области устойчивого развития?
4. В каких направлениях развития общественной жизни возможно возникновение новых угроз безопасности личности?

Рекомендуемая литература

1. *Балуев Д.Г.* Понятие *human security* в современной политологии // *Международные процессы*. Т. 6. 2008. № 1(16). Янв. - апр.
2. *Балуев Д.Г.* Современная мировая политика и проблемы личностной безопасности. Нижний Новгород: Издательство ННГУ, 2002.
3. *Лига М.Б., Павлова Н.С., Щеткина И.А.* Социальная безопасность молодежи: организационно-управленческое обеспечение. М.: Издательство «Академия Естествознания», 2012.
4. *Фененко Ю.В.* Евразийское пространство. Управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

Глава 4. Институционализация безопасности личности

Институционализация безопасности личности в современном мире соответствует тем глобальным тенденциям, включающим тренды институционализации общественных отношений, которые свидетельствуют о переходе к новым формам социального управления, отражающих расширение сферы общественного участия. Под институционализацией понимается превращение какого-либо явления или движения в организованное учреждение, упорядоченный процесс с определенной структурой отношений, иерархией власти, дисциплиной, правилами поведения. За любым институтом стоит история его институционализации, которая может касаться любой общественной сферы — политической, экономической, религиозной и, конечно же, сферы безопасности.

В новейших отечественных и зарубежных исследованиях проблем обеспечения безопасности личности институционализация отношений безопасности стала одним из наиболее актуальных направлений изучения специфики обеспечения такой безопасности. В современном мире значимость данной проблематики отмечена как в национальном, так и в международном масштабе⁶⁵. Поэтому, с практически ориентированной точки зрения, необходимо обратить внимание на такую сторону проблемы обеспечения безопасности личности, как становление института безопасности и его важнейшие политические аспекты.

В широком смысле институт безопасности можно определить как обусловленные историческим развитием и сформировавшиеся под действием множества объективных и субъективных факторов и условий устойчивые типы и формы деятельности, а также соответствующие им структурные элементы, по обеспечению безопасности личности, общества и государства, интегрированные в различные сферы жизнедеятельности и жизнеорганизации, многообразных по своим проявлениям и динамичных по развитию своих функций.

Социально ориентированные цели института безопасности создают сферу национальной безопасности, в которой элементами социально-институциональной среды выступают личность, общество и государство.

65 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. С. 673–683; По материалам II социологического конгресса // <http://www.lib.socio.msu.ru/l/library?e=d-000-00---0kongress--00-0-0-0prompt-10---4>.

Значимость формирования национального института безопасности определена тем, что сама задача обеспечения безопасности личности, общества и государства является междисциплинарной по своему характеру, в ее осуществлении задействовано множество различных субъектных образований, институтов общества и государства. Собственно, вся сфера безопасности — это сфера межинституциональных взаимодействий по поводу осуществления внешней и внутренней политики государства, развития экономики, политической и социальной жизнедеятельности, сохранения культурной и духовной самобытности, экологической и информационной защищенности и т.д.

Теория институциональных матриц (англ. *Institutional Matrices Theory*) разрабатывается с конца 1990-х гг. Она представляет собой макросоциологическую теоретическую гипотезу о двух устойчивых системах базовых институтов, определяющих природу и характер развития обществ. Впервые термин «институциональная матрица» определил американский и канадский экономист, антрополог, социолог и политический философ Карл Полаanyi (1977)⁶⁶. Позже данный термин использовал американский экономист, лауреат Нобелевской премии по экономике 1993 г., удостоенный ее совместно с Робертом Фогелем «за возрождение исследований в области экономической истории, благодаря приложению к ним экономической теории и количественных методов, позволяющих объяснять экономические и институциональные изменения» Дуглас Норт⁶⁷.

Затем на основе этого понятия в России стала развиваться теория институциональных матриц. Институциональной матрицей (лат. *matrix* — матка, первичная модель) называют исторически сложившийся устойчивый триплекс взаимосвязанных базовых институтов, регулирующих функционирование основных общественных подсистем: экономики, политики и идеологии (Рис. 1).⁶⁸

Для эффективного регулирования отношений безопасности, которые возникают по поводу обеспечения ее всевозможных видов и направлений в различных областях жизнедеятельности, необходим

66 Полаanyi К. Два значения термина «экономический» // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Теодора Шанина. — М.: Логос, 1999. С. 498–504 (Из: Polanyi K. *Livelihood of Man*, Ed. H.W. Pearson. N.Y.: Academic Press, Inc., 1977).

67 Норт Д.К. Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку: будущее посткоммунистических республик. М.: Catallaxy, 1993.

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

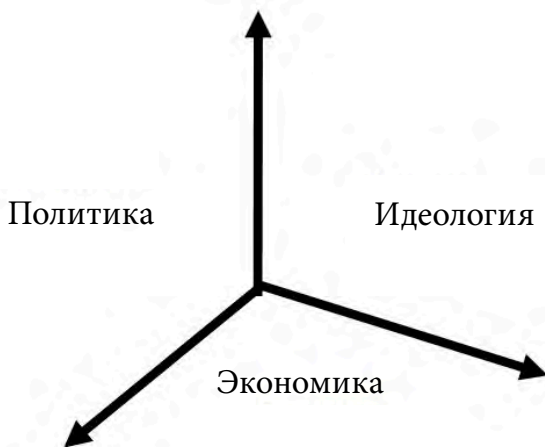


Рис. 1. Основные сферы (подсистемы) общества, рассматриваемые в теории институциональных матриц

самостоятельный по своим функциям в обществе и государстве институт безопасности. Этот институт должен объединять специфические нормы и стандарты поведения по поводу обеспечения безопасности как на формальном уровне (национальное законодательство), так и в виде определенных ценностей, целей, интересов, типов поведения, способов социального контроля и т.д. Следовательно, институт безопасности, особенно если речь идет о безопасности личности и кадровой безопасности, обязан выстраиваться с учетом не только институционально-правовой, но также психологической и социальной составляющих. Заметим, что эти же компоненты выступают в качестве императивов обеспечения кадровой безопасности.

Пространственная локализация системных задач обеспечения безопасности в обособленной по своим функциональным задачам и признакам области безопасности позволяет провести анализ эффективности институциональных процессов, протекающих в данной области и в смежных областях. Одним из существенных аспектов институционализации в сфере безопасности можно назвать формирование институциональной среды, под которой в данном случае понимается совокупность системных компонентов, обеспечивающих динамику развития и основные характеристики процессов институционализации.

Институциональная среда безопасности является основой формирования ее структуры, а компоненты институциональной среды отражают важнейшие направления процессов институционализации в этой области. При этом каждый компонент институциональной среды рассматривается как динамично развивающийся системный объект, имеющий внутреннюю структуру, собственные функции, цели и задачи в процессах институционализации, активно взаимодействует с другими компонентами.

К основным компонентам институциональной среды безопасности можно отнести следующие составляющие:

- нормативно-правовую;
- организационную;
- самоорганизационную;
- социально-культурную;
- когнитивную.

Выделение именно этих составляющих обусловлено необходимостью определения условий и факторов, которые активно влияют на процессы институционализации в сфере безопасности. Естественно, теоретический и прикладной анализ процессов в области общесистемной задачи обеспечения безопасности дает основания для выделения и других компонентов институциональной среды, оказывающих определенное влияние на отношения безопасности. В учебном пособии ограничимся рассмотрением наиболее важных компонентов, так как они обладают всем необходимым набором признаков: особым функциональным предназначением; направленностью воздействия на институциональную структуру безопасности; внутренней многоуровневой структурированностью; потребностью в саморазвитии.

Нормативно-правовая составляющая.

Основу структуры институциональной среды безопасности создают законодательные и нормативные акты, регулирующие все виды и типы отношений в этой сфере. Формирование нормативно-правового компонента, как показывает мировая и отечественная практика, начинается с момента осознания обществом необходимости создания особых защитных механизмов от воздействия реальных и потенциальных угроз и опасностей, снижения риска их проявления. Главная функция нормативно-правового компонента – это регулирование отношений и взаимодействий в сфере безопасности, определение приоритетов, целей и направлений безопасности, структу-

рирование институционального пространства сферы безопасности.

В общем виде нормативно-правовой компонент национальной институциональной среды безопасности можно подразделить на следующие уровни:

- международно-правовой, отражающий степень и качество включенности национальной системы безопасности в мировые процессы обеспечения глобальной безопасности человечества;

- национально-правовой, определяющий общие направления и приоритеты национальной безопасности, ее виды, формы и типы отношений безопасности, порядок взаимодействия субъектов этих отношений, принципы и нормы их регулирования и т.п.;

- объектно-правовой, конкретизирующий в виде специализированных направлений законодательства институционально-правовые нормы по отдельным видам безопасности, например, экономической безопасности, экологического права, комплекса социально-правовых законодательных и нормативных актов, а также ряда государственных актов, определяющих основные приоритеты национальной безопасности в виде целенаправленных доктрин (военной, информационной безопасности), концепций безопасности.

Вместе с тем, следует отметить, что российское законодательство в разработке объектно-правового уровня нормативно-правового компонента институциональной среды национальной безопасности ни в коей мере нельзя признать достаточным. Приоритетность интересов личности, в том числе в сфере кадровой безопасности, можно подкрепить такими объектно-направленными законодательными действиями, как принятие Доктрины социальной безопасности России или Концепции безопасности личности в современной России. Эти акты могли бы послужить основой разработки новых институциональных норм в сфере кадровой безопасности. Потребность в их появлении очевидна, это можно считать основным стимулом дальнейшего саморазвития нормативно-правовой компоненты институциональной среды безопасности в целом.

Организационная составляющая.

Необходимой составляющей институциональной среды безопасности является ее организационная структура, состав и функциональные свойства которой определяются нормативно-правовыми требованиями обеспечения безопасности и отражают реальное состояние системы национальной безопасности. В первую очередь,

организационный компонент представлен государственными органами власти и управления, в функциональные задачи и компетенцию которых входят вопросы безопасности. Соответственно этому, функции организационного компонента подразделяются на законодательное регулирование отношений безопасности, управленческое воздействие со стороны исполнительных органов власти и обеспечение правового порядка и выполнения норм безопасности судебными инстанциями. Это создает основу процессов организации институциональной структуры безопасности, формирования необходимых элементов, связей, принципов взаимодействия между ними.

В Российской Федерации можно выделить такие организационные уровни как: федеральный уровень, уровень субъектов Федерации и уровень муниципальных образований.

Самоорганизационная составляющая.

Самоорганизационный компонент институциональной среды сферы безопасности получил свое развитие в активно формирующемся гражданском обществе. По своей природе гражданское общество объединяет не просто субъектов социальной жизнедеятельности, отдельных индивидов, а самоорганизующиеся в процессе своего развития личности. Главным их свойством выступает стремление к свободе самореализации⁶⁹. В гражданском обществе личность формирует систему ценностей, обуславливающих ее свободное и безопасное существование, а потребность в защите этих ценностей (материальных, духовных, нравственных и др.) приводит к формированию конкретных институтов, определяющих порядок социальных отношений, способов социальной самоорганизации, механизмов взаимодействий с институтами государства, механизмов защиты интересов и реализации потребностей и т.п.

К главным формам самоорганизации в гражданском обществе, носящим массовый характер, можно отнести различного рода общественные объединения, численность и разнообразие форм и направлений которых в мире неуклонно растет. Соразмерно растет их влияние на состояние более широкой институциональной среды. К общественным объединениям относятся общественные организации и учреждения, политические партии и общественные движения, общественные фонды, органы общественной самодеятельности, профессиональные союзы, национально-культурные

⁶⁹ Гражданское общество. Мировой опыт и проблемы России / Ответственный редактор В.Г. Хорос. М.: Эдиториал УРСС, 1998.

автономии, то есть практически все общественные образования, создающие организационную структуру гражданского общества и активно влияющие на гражданское самосознание населения.

Соответственно, между государственными органами и общественными организациями возникают межинституциональные взаимодействия. Государство выполняет свои регулятивные функции в обществе, а общественные объединения стремятся реализовать собственные цели личного и общественного развития посредством влияния на деятельность государственной власти. Одним из важнейших направлений данного типа межинституционального взаимодействия выступает обеспечение безопасности, поэтому структуры гражданского общества можно с полной уверенностью отнести к категории самоорганизационного компонента институциональной среды сферы безопасности, который имеет собственную многоуровневую и многофункциональную структуру и цели саморазвития, что требует отдельного анализа.

Следовательно, институциональные изменения внутри гражданского общества в свою очередь, посредством межинституциональных взаимодействий, должны приводить к институциональным изменениям в рамках всей социальной системы, меняя ценностные системы, цели, ориентации, механизмы реализации и управления и т.д. В сфере безопасности это выражается в наибольшей степени, потому, что из трех основных объектов национальной безопасности два имеют непосредственное отношение к гражданскому обществу — личность, как его социально-субъектная основа, и общество, которое постепенно трансформируется в свое гражданское состояние и основными целями которого становятся безопасность и устойчивое развитие.

Социально-культурная составляющая.

Важнейшей частью формирования безопасности, ее институционализации, является становление новой культуры безопасности и ее составляющей — культуры безопасности личности. Функциональное предназначение культуры безопасности — развитие понимания базовых для современного общества целей и ценностей безопасности относительно пространства ее существования (в социально-философском смысле) и жизнедеятельности (в социологической интерпретации этого понятия) человека, реализующего себя в качестве личности, имеющей собственную систему ценностных

ориентаций, идеалов, социальных установок, поведенческих стандартов и т.п. По убеждению В.Н. Кузнецова, культура безопасности является процессом сохранения и развития целей, идеалов, ценностей, норм и традиций человека, семьи и общества; социальных институтов и сетей; обеспечения устойчивого и конструктивного взаимодействия людей с защищенностью их от неприемлемых рисков, угроз, опасностей и вызовов⁷⁰.

Таким образом, культура безопасности не просто оказывает специфическое влияние на институциональную среду безопасности, а является ее активатором, основой системы целеполагания и ценностной мотивации, она не столько воздействует на другие компоненты институциональной среды, сколько служит катализатором процессов их взаимной интеграции в едином пространстве сферы безопасности.

Структурно культура безопасности имеет множество форм проявления:

- глобальная культура безопасности, основанная на ценности сохранения позитивного духовного и нравственного багажа человеческой цивилизации;
- региональные взаимодействия в области культуры, совпадающие с векторами основных цивилизационных связей;
- национальная культура безопасности, рассматривая в ракурсе отдельных видов и направлений безопасности, связанных с культурой;
- корпоративная культура, включающая понимание ответственности за сохранение безопасности организации и ее персонала.

Культура безопасности является основной структурно-связующей тканью для всех взаимодействующих в пространстве сферы безопасности социально-институциональных элементов. Ее развитие и саморазвитие могут опережать существующие потребности в обеспечении безопасности, так как культурные процессы включают в себя видение отдаленных социальных перспектив, построение моделей будущего. Это может служить совершенствованию настоящего и предотвращению возникновения условий для проявления угроз безопасности.

Когнитивная составляющая.

Институциональные процессы в сфере безопасности, равно как и отношения безопасности личности, выработка критериев безопасности, определение целей и приоритетов любой области безопасности, образуют область современного научного поиска, ис-

⁷⁰ Кузнецов В.Н. Российская идеология 21: опыт социологического исследования российской идеологии 21 века / Ин-т соц.-полит. исследований РАН. М.: Книга и бизнес, 2004.

следований складывающихся закономерностей, формирования самостоятельного познавательного направления, научных школ, научно-дискуссионной среды, средств и методов накопления и передачи знания и т.п. Все это непосредственно представляет собой функцию когнитивного компонента институционально среды сферы безопасности, которая реализуется по следующим направлениям:

- разработка и совершенствование общей теории и методологии безопасности, включая безопасность личности;

- развитие специальных научных теорий в предметном поле безопасности, таких как философия безопасности, социология безопасности, политология безопасности, являющихся, по существу, основой гуманитарных знаний в области безопасности;

- появление специальных объектно-ориентированных теорий, к которым можно отнести социологию безопасности личности;

- создание научно-консультативных структур с участием ведущих ученых страны, например Общественного консультативного совета по безопасности и борьбе с международным терроризмом при РАН (октябрь 2001 г.), который возглавил бывший в то время президентом РАН Ю. Осипов, а в состав вошли академики РАН В. Кудрявцев, Н. Лаверов, В. Садовничий и др.;

- формирование научных подразделений в структуре Российской Академии наук и школ, разрабатывающих проблематику безопасности в различных ее теоретических и прикладных аспектах, включая кадровую безопасность;

- реализация научно-исследовательских проектов в области кадровой безопасности, которая обеспечивает органы государственной власти и структуры местного самоуправления необходимыми научными подходами при выработке управленческих решений в области кадровой политики;

- обеспечение широких научных дискуссий, публикаций по проблемам безопасности в традиционных периодических и специализированных научных журналах («СОЦИС», «Безопасность», «Безопасность Евразии», «Грани безопасности»).

Из перечисленных функциональных направлений действия когнитивного компонента институциональной среды сферы безопасности следует, что он оказывает очень значимое влияние на процессы институционализации в этой области, работает на различных уровнях научных и консультативно-управленческих взаимодей-

ствий, а принцип саморазвития воплощен в нем самой парадигмой развития научного знания.

В конкретных общественных и государственных процессах институционализации все выделенные компоненты института безопасности находятся в тесной взаимосвязи и взаимодействии. В контексте кадровой безопасности это требует специального анализа, что обусловлено многообразием форм предприятий.

Контрольные вопросы

1. Почему институциональный подход можно применять к анализу безопасности личности?
2. Как можно вписать проблемы национальной безопасности в институциональную матрицу?
3. Из каких компонентов формируется институциональная среда безопасности личности?
4. По каким институциональным линиям сближается проблематика безопасности личности и кадровой безопасности?

Рекомендуемая литература

1. *Григорьева Е.А.* Институциональное обеспечение модернизации экономики как условие экономической безопасности. М.: Инфра-М., 2016.
2. *Емельянов Ю.С., Хачатурян А.А.* Человеческий капитал в модернизации России. Институциональный и корпоративный аспекты. М.: Едиториал УРСС, 2014.
3. *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.; 3-е изд. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию. СПб.: Нестор-История, 2013.
4. *Кузнецов В.Н.* Российская идеология 21: опыт социологического исследования российской идеологии 21 века / Ин-т соц.-полит. исследований РАН. М.: Книга и бизнес, 2004.
5. *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. С. 673–683.

Глава 5. Нормативные компоненты обеспечения безопасности личности, как основы кадровой безопасности

На значимость формирования правовой базы безопасности личности, включая безопасность персонала организаций, указывает нормативная слабость этого сегмента правового пространства, в котором практически не проработаны механизмы правового регулирования вопросов выбора методов и средств обеспечения безопасности личности. Следует заметить, что вне зависимости от множества интерпретаций безопасность личности является нормативным движением. Оно нормативно в том смысле, что существует этическая ответственность переориентировать безопасность на личность, особенно в связи с появлением транснациональных норм, связанных с гражданскими правами.

Понимание сущности безопасности личности опирается на эмпирические выводы об основах стабильности внутри государств и в отношениях между ними. Снижение уровня безопасности личности имеет прямые последствия для мира и стабильности внутри государств и в межгосударственных отношениях. Рост значения безопасности личности связан и с тем, что после окончания холодной войны внутригосударственные конфликты стали более распространенными, чем межгосударственные. Эти конфликты ведутся без использования высокотехнологичного оружия, и, в отличие от конфликтов начала двадцатого столетия, большинство жертв этих конфликтов — гражданское население.

Из всего сказанного вытекает необходимость введения проблем безопасности личности и кадровой безопасности в действующую правовую систему.

Правовое регулирование обеспечения национальной безопасности как одной из ключевых сфер деятельности государства должно охватывать весь комплекс связанных с ней вопросов:

- основные понятия, применяемые в рассматриваемой сфере («национальная безопасность», «национальные интересы», «система обеспечения национальной безопасности» и ряд других);
- объекты национальной безопасности и субъекты ее обеспечения; принципы обеспечения национальной безопасности;
- основные функции отдельных органов обеспечения безопас-

ности и системы в целом;

- разграничения полномочий органов власти на всех уровнях, права и обязанности должностных лиц.

Важность такой детальной регламентации диктуется сложностью указанной сферы деятельности государства, наличием большого числа органов, ответственных за принятие и выполнение решений по обеспечению национальной безопасности, высокой «ценой» последствий принимаемых решений и действий, как для отдельных людей, так и для страны в целом. Одним из самых сложных вопросов правового регулирования функционирования системы обеспечения национальной безопасности, а, следовательно, и организации ее эффективной деятельности, является разграничение компетенции различных органов в сфере обеспечения национальной безопасности.

Нормативно-правовую основу формирования и функционирования органов, обеспечивающих национальную безопасность Российской Федерации, составляют:

- Конституция Российской Федерации, Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (2015), федеральные законы, указы Президента и постановления Правительства Российской Федерации;

- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые в соответствии с Конституцией Российской Федерации;

- различные ведомственные нормативные акты, принятые в пределах их компетенции в соответствии с Конституцией, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующими в области национальной безопасности;

- общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры и обязательства Российской Федерации.

Специфической чертой современного состояния правового регулирования обеспечения национальной безопасности является открытость и доступность нормативных актов, регулирующих различные стороны деятельности в данной сфере. Это положение особенно актуально для правового регулирования вопросов безопасности личности. Поэтому можно посмотреть, как эти проблемы решаются в правовом поле разных стран.

Внимание к американскому опыту обусловлено не только тем,

что система безопасности личности претерпела в этой стране изменения после терактов 11 сентября 2001 г. и принятия *Patriot Act*, который существенно ограничил возможности личной свободы американских граждан, но и потому, что именно в американской политической традиции особо подчеркивается значение такой ценности, как свобода. Обеспечение свободы является одним из стержней обеспечения безопасности личности. Однако подобное отношение к ценности свободы не исключает высокой доли нарушений в области кадровой безопасности.

Стоимость преступлений, совершенных должностными лицами и работниками американских компаний, растет. В 1980 г. она составила 50 млрд долларов; в 1990 — 250 млрд долларов; в 1998 — 400 млрд долларов; в 2002 — 600 млрд долларов. Последняя из приведенных цифр означает, что каждый работник каждой американской организации, в исследовании участвовали частные и государственные учреждения и предприятия, крал у своего работодателя больше 12 долларов в день круглый год. Мошенничество сотрудников стало основной причиной вынужденного закрытия около ста американских банков за последние 20 лет. 95% ущерба, понесенного в банковской сфере США, образуется при непосредственном участии персонала банков и только 5% — за счет действий клиентов и иных лиц⁷¹.

Эти данные свидетельствуют о недочетах в сфере кадровой безопасности. Их можно сравнить с результатами исследований в США, проведенных с помощью полиграфа президентом Агентства «Служба коммерческой безопасности» Полом Гоффином. В стране насчитывается 15% опасных преступников, которые будут создавать условия для хищений, если даже таковые будут отсутствовать. Российские психологи относят к этой группе – 10% населения страны⁷². Для сравнения: в 2003 г. в Евросоюзе проводились исследования на предмет кадровой безопасности. Итогом стали следующие результаты: 80% сотрудников готовы к воровству, в случае благоприятного стечения обстоятельств, 10% сотрудников делают это постоянно, и лишь 10% действительно радеют за общее дело. 65% сотрудников, готовы если не украсть, то хотя бы навредить, а 30% персонала стараются делать это не заметно, но регулярно. Зафиксированный

71 Сайт [sgqconsulting](http://www.sgqconsulting.ru) // <http://www.sgqconsulting.ru>.

72 Андреева С.Ю. Кадровая безопасность бизнеса // <http://cbb.vuit.ru/inform/?p=06001>.

ущерб от таких действий составляет 9,5% от оборота компаний⁷³.

30 июля 2002 г. президент США Дж. Буш подписал Закон Сарбейнза — Оксли (англ. *Sarbanes-Oxley Act, SOX*), представляющий собой одно из важнейших изменений федерального законодательства США по ценным бумагам за последние несколько десятилетий. Закон значительно ужесточил требования к финансовой отчетности и к процессу ее подготовки — результат многочисленных корпоративных скандалов, связанных с недобросовестными менеджерами крупных корпораций. Закон применяется для всех эмитентов (англ. *issuers*) — для всех компаний, ценные бумаги которых зарегистрированы Комиссией по ценным бумагам и биржам США (SEC) — вне зависимости от места регистрации и деятельности компании. То есть, вне зависимости от того, торгуются ли ценные бумаги на Нью-Йоркской фондовой бирже, NASDAQ, или на любой другой американской бирже, зарегистрированы ли в качестве долговых обязательств в США (с листингом или без него), принадлежат ли компании, проходящей регистрацию для выпуска ценных бумаг в США.

Согласно данному закону (Статья 406), действует Кодекс корпоративного поведения — набор стандартов, предназначенных для противодействия злоупотреблениям и продвижения ряда принципов честного ведения бизнеса. Каждый эмитент в своих периодических отчетах должен указывать на то, что он принял Кодекс корпоративного поведения для высших финансовых сотрудников компании. Предполагается расширить это положение и на другое руководство. При изменении положений Кодекса необходимо немедленно сообщать об этом.

В Соединенных Штатах был разработан и действует Закон о национальной безопасности США 1947 г. (с изменениями и дополнениями). Сравнительный анализ его содержания и Закона Российской Федерации «О безопасности»⁷⁴ позволяет сделать ряд любопытных выводов⁷⁵. В самом общем плане американский Закон, постулируя обеспечение национальной безопасности как интегрированный подход в сферах внутренней, внешней и военной политики, делает усиленный акцент на военную и военно-политическую сторону проблемы, что было, видимо, оправданно на момент

73 Там же.

74 Закон РФ от 5 марта 1992 г. N 2446-1 «О безопасности» (с изменениями и дополнениями) (утратил силу) // Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10136200/#ixzz3IrMvP9mR>.

75 Петровский В.Ф. Доктрина национальной безопасности в глобальной стратегии США. М.: Международные отношения, 1980.

принятия Закона, но не отвечает требованиям современности.

В российском Законе проблемы обеспечения национальной безопасности были поставлены шире, чем в американском законодательстве, и одновременно конкретнее. Это видно из преамбулы Закона, где было указано, что он закрепляет правовые основы обеспечения безопасности личности, общества и государства, определяет систему обеспечения национальной безопасности и ее функции, устанавливает порядок организации и функционирования органов обеспечения национальной безопасности, а также контроля и надзора за законностью их деятельности.

Более того, российский Закон содержит понятие «безопасность», ее объекты, в нем перечислены субъекты обеспечения национальной безопасности и дано определение угрозы безопасности. Российский Закон перекликается с американским в области необходимости комплексного подхода для осуществления политики в области национальной безопасности. Важным достижением российской законодательной базы является формулирование принципов обеспечения национальной безопасности, к которым отнесены: законность; соблюдение баланса жизненно важных интересов личности, общества и государства; взаимная ответственность личности, общества и государства по обеспечению национальной безопасности, интеграция с международными системами безопасности⁷⁶.

Для российских условий важным положением следует считать принципиальную попытку разграничить полномочия органов государственной власти в системе обеспечения национальной безопасности. В США этого в Законе о безопасности нет, поскольку эта проблема была решена конституционно на этапе зарождения американского государства.

Вместе с тем, серьезным недостатком российского Закона «О безопасности» в этой области является отсутствие какого-либо упоминания о полномочиях органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в области национальной безопасности.

Различия в подходах к существу понятия «национальная безопасность» в американском и российском Законах предопределяют и несходство в определении сил и средств, необходимых для обеспечения национальной безопасности, а также акценты в органи-

⁷⁶ Попов В.Г., Путилов А.В. Проблемы законодательного обеспечения национальной безопасности РФ. М.: РИНКЦЭ, 1995.

зации управления этими силами и средствами. В американском Законе основное внимание уделяется упорядочению управления вооруженными силами и созданию структуры национальной разведки. Российский Закон «О безопасности» к силам и средствам обеспечения национальной безопасности относит: Вооруженные Силы, федеральные органы безопасности, органы внутренних дел, внешней разведки, обеспечения безопасности органов законодательной, исполнительной, судебной властей и их высших должностных лиц, налоговой службы; службы ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, формирования гражданской обороны; пограничные войска, внутренние войска, органы, обеспечивающие безопасное ведение работ в промышленности, энергетике, на транспорте и в сельском хозяйстве; службы обеспечения безопасности средств связи и информации, таможни, правоохранительные органы, органы охраны здоровья населения и другие государственные органы обеспечения безопасности, действующие на основании законодательства.

Можно заключить, что российский перечень сил и средств является более полным и обоснованным, чем американский перечень. Однако в американском варианте проблеме управления силами и средствами уделяется больше внимания. В России эти аспекты решаются либо в отдельных законах, которые были указаны выше, либо в указах президента (например, о создании Вооруженных Сил России). Большое внимание, как в российском, так и в американском Законах о безопасности уделяется проблеме координации политической деятельности в интересах обеспечения национальной безопасности, для чего в обеих странах в систему обеспечения национальной безопасности встроен специальный орган — Совет Безопасности в России и Совет национальной безопасности в США.

Среди общих мер обеспечения национальной безопасности особое место занимают правовые 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. Правовые меры осуществляются с целью достижения наибольшего соответствия характера и рамок деятельности в данной сфере задачам быстрее обнаружения очагов опасности и принятия предупредительных и иных действий по локализации и устранению тех

ситуаций, которые могут нанести ущерб объектам, защищаемым системой национальной безопасности.

Подобная система мер общего предупреждения является общепризнанной в мировом сообществе и не нарушает общепризнанные принципы и нормы международного права. Существование и развитие института правовых режимов имеет международный характер и самым непосредственным образом связано с решением, урегулированием и реализацией ряда важных комплексных проблем, относящихся к сферам как глобальной, так и национальной безопасности. Поэтому правовые режимы, с известной долей условности, могут быть подразделены на международно-правовые и внутригосударственные:

- международно-правовыми режимами мировое сообщество пытается решить наиболее важные глобальные проблемы безопасности (использование воздушного пространства, территориальных вод, международных проливов, космоса, эфира, отдельных территорий суши и т.д.);

- внутригосударственные правовые режимы в своем подавляющем большинстве направлены на обеспечение различных аспектов безопасности личности, общества и государства. Их объектом, как правило, является система таких общественных отношений в сфере национальной безопасности, которые не подлежат урегулированию или еще не урегулированы международным правом.

Имеющаяся правовая база пока не учитывает того, что в связи с высокими темпами развития информационной среды расширяются возможности скрытых информационно-психологических воздействий на индивидуальное, групповое и массовое сознание, а также психические состояния людей. Это указывает на необходимость совершенствования и нормативно-правовой базы в области обеспечения безопасности личности в информационном обществе.

Сформировались благоприятные условия «безнаказанного» использования современных психотехнологий в интересах отдельных лиц, группировок и государств для решения своих задач в ущерб интересам других субъектов мирового сообщества. Эта тенденция отчетливо проявляется, например, в эволюции форм терроризма, в которых все большее значение приобретает информационно-психологическая составляющая. Яркой иллюстрацией успехов террористических структур на информационном поприще можно счи-

тать работу пропагандистских органов запрещенной в Российской Федерации террористической организации «Исламское государство Ирака и Леванта» (ИГИЛ), которое активно вербует террористические кадры в странах Запада.

Негативные информационно-психологические воздействия – это, прежде всего, манипулятивные воздействия на личность, на ее представления и эмоционально-волевую сферу, на групповое и массовое сознание, инструмент психологического давления с целью явного или скрытого побуждения субъектов к действиям в ущерб собственным интересам в интересах отдельных лиц, групп или организаций, осуществляющих эти воздействия.

Информационно-психологические воздействия имеют ряд существенных преимуществ по сравнению с другими видами воздействий, используемыми для оказания влияния на личность вне границ ее проживания или работы:

- гигантские масштабы последствий деструктивного воздействия (снижение темпов развития и разрушение государств; провоцирование крупномасштабных конфликтов между государствами, этносами, конфессиями и другими видами сообществ; формирование громадных регионов с заданным образом жизни и готовностью передать управление требуемым субъектам и многое другое);
- возможности создания долговременных многоцелевых комплексных поэтапных информационно-психологических программ, позволяющих добиться минимальных материальных затрат для достижения суперэффектов в процессах управления;
- наивысшая степень скрытности;
- практическое отсутствие международных и национальных механизмов правовой защиты;
- возможности минимального материального ущерба от информационно-психологических воздействий.

Указанные особенности деструктивных воздействий дают основания полагать, что они могут стать наиболее распространенным и опасным оружием в XXI в. Как показывает анализ технологий ведения холодной войны, основные «мишени» таких воздействий были связаны со структурами общественного сознания советских граждан и граждан зарубежных социалистических стран.

Этот опыт, хотя и ценен, но имеет больше исторической значимости, чем практической. Ныне ситуация принципиально изме-

нилась и прежних подходов и методов обеспечения безопасности личности недостаточно, необходимы не только работа по правовому закреплению вопросов безопасности личности, но и учет последствий негативных информационно-психологических воздействий на кадры, занятые в организациях, ведущих внешнеполитическую и внешнеэкономическую деятельность⁷⁷.

Развитие института правовых режимов в области кадровой безопасности имеет международный характер, поэтому оно связано с решением, урегулированием и реализацией комплексных проблем, относящихся к сферам как глобальной, так и национальной безопасности. Это создает сложность разделения правовых режимов в рассматриваемой области на международно-правовые и внутригосударственные даже там, где речь идет о вопросах безопасности личности, вытекающих из нарушений конституционного строя отдельного государства, что продемонстрировали события 2014 г. на Украине.

Контрольные вопросы

1. Какие основные документы формируют правовую базу безопасности личности?
2. В чем состоит взаимосвязь юридической безопасности и правовой защищенности личности?
3. Как российское законодательство отражает проблемы безопасности личности в контексте национальных интересов РФ?

Рекомендуемая литература

1. *Попов В.Г., Путилов А.В.* Проблемы законодательного обеспечения национальной безопасности РФ. М.: РИНКЦЭ, 1995.
2. Правовое регулирование и органы обеспечения безопасности жизнедеятельности: Учебное пособие. М.: *Academia*, 2008.
3. *Стрельченко В.В., Синеев Н.В., Малюткин А.Б., Остроухов В.В.* Обеспечение безопасности личности: политико-правовой аспект. М.: РАГС, 2007.
4. *Фененко Ю.В.* Правовое обеспечение социальной безопасности личности в России и за рубежом на этапе глобализации рынка: информационно-управленческий подход. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

⁷⁷ *Емельянов Г.В., Лепский В.Е., Стрельцов А.А.* Проблемы обеспечения информационно-психологической безопасности России // Информационное общество. 1999. № 3. С. 47-51.

Глава 6. Управление талантами в контексте кадровой безопасности

В оценке национального богатства Российской Федерации человеческий капитал занимает столь же значимое место, как физический, природный и финансовый капитал. Более того, справедливо мнение, что доля человеческого капитала в национальном богатстве такая же, как и трех других важнейших активов. С этой точкой зрения сложно спорить, если исходить из учета непростой исторической судьбы Российского государства, когда в самые напряженные моменты именно люди своими самоотверженными действиями, своими жизнями помогали стране выстоять. Что же касается государственного управления, то с учетом того, что качество власти также определяется качеством человеческого капитала, периоды кризисов и ухудшения состояния последнего просто не могли не сказываться на эффективности государственного управления в целом и на управлении кадрами.

Вместе с тем почти во все времена эта задача всегда стояла на повестке дня. Иногда она получала мощную пропагандистскую поддержку, как например, широкое освещение лозунга «Кадры решают все», содержащегося в речи генерального секретаря ВКП(б) И.В. Сталина, с которой он выступил 4 мая 1935 г. в Кремле перед выпускниками военных академий. Иногда то, что самый ценный капитал представляют люди (а эта фраза также из данной речи), воплощалось жизнь последовательно в системе образования, повышения квалификации, обеспечения достойной жизни работающим.

При этом одной из существенных проблем было то, что в системе национальной безопасности вопросы кадровой безопасности практически не выделялись. Они рассматривались как составная часть безопасности личности, столь же значимой, как безопасность общества и государства. Несмотря на то, кадровую безопасность с полным правом можно считать проявлением безопасности личности, поскольку она может быть обеспечена лишь при условии учета интересов личности, недопустимости нарушения ее прав и свобод в рамках единой социально ориентированной системы безопасности, актуальным является выработка социально ориентированного подхода к кадровой безопасности.

Во-первых, этот подход отражает проблемы, возникающие в об-

ласти безопасности образования⁷⁸, а также вопросы, связанные с эффективным использованием выпускников высших учебных заведений в стране и сокращением потока интеллектуальной миграции⁷⁹.

Во-вторых, в таком ракурсе можно представить проблемы безопасности организации так, как они фиксируются в соответствующем законодательстве, и как они выглядят на практике в зависимости от профиля организации, ее расположения, срока существования и пр.

В-третьих, социально ориентированный подход к анализу кадровой безопасности позволяет увидеть эффективность или слабость механизмов, обеспечивающих защищенность работников.

В результате, в современной России, независимо от характера организации, можно обнаружить проблемы кадровой безопасности, вызванные: разрушением многих институтов обучения, подготовки и переподготовки кадров; крушением прежней идеализированной системы мотивации работников; ослаблением организации системы управления персоналом в условиях резких общественных и экономических преобразований; распространением коррупции и nepотизма; повсеместными ошибками в планировании ресурсов персонала, усилении мобильности вниз квалифицированных кадров; уходом квалифицированных сотрудников из бюджетных организаций, активизацией процесса «утечки умов»; слабым вниманием руководства предприятий к развитию корпоративной политики и этики.

Проблемы кадровой безопасности актуализируются в усложняющихся проявлениях взаимозависимости в мировой экономике, когда национальные компании сталкиваются не только с гораздо более жесткими условиями конкуренции в сфере технологий и финансов, но и менее предсказуемым поведением конкурентов. Кроме того, из роста доступности технологических и финансовых ресурсов для большинства участников производственного процесса проистекает потребность в достижении конкурентных преимуществ, в частности благодаря квалификации персонала компании и его отношению к работе.

⁷⁸ *Наливайко Н.В.* Безопасность образовательного пространства / Н.В. Наливайко, В.И. Паршиков. Безопасность образовательного пространства: формирование концепции и путей ее реализации (в рамках проекта Администрации Новосибирской области). Новосибирск: НМЦ ФО НГПУ, 2005. С. 14-17; *Плакий С.И.* Парадоксы высшего образования. М.: Национальный институт бизнеса, 2005.

⁷⁹ *Жаренова О.А., Кечил Н.В., Пахомов Е.Ю.* Интеллектуальная миграция россиян. Ближнее и дальнее зарубежье. М.: Центр политической информации; Изд-во «ГНОМ и Д», 2002; Интеллектуальная миграция в современном мире. Учебное пособие / Под ред. М.М. Лебедевой. М.: МГИМО-Университет, 2014.

Нельзя сказать, что на отрицательные последствия прошлого подхода к работе с кадрами и реалий новой экономики не обращалось внимания, не искались пути их искоренения, в том числе и в области подготовки кадров. Во многих российских высших учебных заведениях успешно ведется подготовка студентов по программе «Управление человеческими ресурсами». Интерес к этой проблеме в России и потребность в обучении соответствующих специалистов были вызваны усилением международной конкуренции на рынках труда, разворачивавшейся в контексте слома тех векторов глобальных процессов, которые возникли на начальной стадии глобализации и развивались в течение нескольких десятилетий. За это время были выработаны национальные подходы к управлению человеческими ресурсами, отразившие продвижение от классического понимания человеческих ресурсов индустриальной эпохи к опоре на компетентности человека. Новые требования отвечали задачам перехода к постиндустриальному обществу и фиксировали различия в подходах между таким видом управления и управлением персоналом⁸⁰.

В отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами оказалось переориентированным с нужд работников на потребности самой организации в рабочей силе. Приоритеты кадрового менеджмента определяются в первую очередь результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации. Обретение управлением человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, свойственной традиционным моделям управления персоналом. Работник уже не рассматривается лишь в качестве источника расходов и затрат, приносящих доходы или инвестиции, а превращается в человеческий капитал, как известно, являющийся важнейшим нематериальным активом организации, ее ценным, а порой и уникальным потенциалом инноваций.

Вместе с тем пока в России шло становление учебной дисциплины управления человеческими ресурсами и внедрение новых подходов в практику работы организаций, на Западе был сделан следующий шаг в сторону развития управления талантами (англ. *talent management*). Это управленческое направление стали рас-

⁸⁰ Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. М.: Проспект, 2015.

сма­три­вать как при­ме­не­ние ор­га­ни­за­ци­я­ми ин­стру­мен­тов управ­ле­ния пер­со­на­лом для при­вле­че­ния, эф­фек­тив­но­го ис­поль­зо­ва­ния и за­кре­п­ле­ния в ком­па­нии осо­бо цен­ных ра­бот­ни­ков. Вза­имос­вя­зи ме­жду раз­ви­ти­ем че­ло­вечес­ких ре­сур­сов и эф­фек­тив­но­стью ор­га­ни­за­ци­он­ной струк­ту­ры на­ча­ли изу­чать­ся ещ­е в кон­це 1970-х гг.⁸¹

В 1997 г. в не­драх ме­ж­ду­на­род­ной кон­сал­тин­го­вой ком­па­нии «*McKinsey & Company*» был при­ду­ман тер­мин «вой­на за та­лан­ты», от­ра­зив­ший ре­ши­мость круп­ных фирм бит­ь­ся с кон­ку­рен­та­ми за луч­шие кад­ры⁸².

Чуть по­з­же воз­ник­ло и на­пол­ни­лось со­дер­жа­ни­ем по­ня­тие «управ­ле­ние та­лан­та­ми»⁸³. Это со­дер­жа­ние от­ра­зи­ло по­т­ре­б­ность в вы­ра­бот­ке управ­лен­чес­ких ме­ха­низ­мов вовле­че­ния со­труд­ни­ков в ин­но­ва­ци­он­ные про­цес­сы, ис­поль­зо­ва­ние раз­но­об­раз­ных сти­му­лов и поощ­ре­ния раз­ви­тия твор­чес­ко­го по­тен­ци­ала ра­бот­ни­ков. Управ­ле­ние та­лан­та­ми дол­жно бы­ло по­мочь ру­ко­вод­ству ком­па­ний из­бе­жать соз­да­ния но­вой ие­ра­р­хии, раз­де­лив со­труд­ни­ков на та­лант­ли­вых и бес­та­лан­ных, по­вы­сить эф­фек­тив­ность ра­боты всех за­ня­тых. При этом к тем дей­стви­тель­но не­мно­гим ра­бот­ни­кам с вы­со­ким по­тен­ци­алом (*high potential* - сок­р. *HiPo*) сле­до­ва­ло при­ме­нять осо­бые тех­но­ло­гии управ­ле­ния и раз­ви­тия⁸⁴.

Ста­но­в­ле­ние но­вой мо­де­ли управ­ле­ния про­ис­хо­ди­ло на фо­не раз­вер­ты­ва­ния ин­те­гра­ци­он­ных про­цес­сов ис­поль­зо­ва­ния ра­бочей си­лы и рас­ши­ре­ния ме­ж­ду­на­род­но­го рын­ка тру­да (МРТ). За от­но­си­тель­но ко­рот­кий про­ме­жу­ток вре­ме­ни МРТ пре­тер­пел кар­ди­наль­ные из­ме­не­ния, ко­то­рые за­мет­нее все­го про­я­ви­лись в но­вом ка­чес­т­ве тру­до­вых ре­сур­сов, гиб­ко­сти рын­ка тру­да и ха­рак­те­ре за­ня­то­сти. Поч­ти сто лет ве­ду­щую роль в ре­гу­ли­ро­ва­нии

81 Schein E. Increasing Organizational Effectiveness through Better Human Resources Planning and Development // Sloan Management Review. 1977. Vol. 19(1). Pp. 1-20.

82 Майклз Э., Хэнфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.

83 Watkins D. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions/ Softscape, Incorporated, 1998; Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. N.Y.: John Wiley & Sons, 2004; Робертсон А., Эбби Г. Управление талантами. Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004.

84 Баттерис М., Ройтер Б. Корпоративные бриллианты: как удержать талантлив­ых со­труд­ни­ков в ком­па­нии / Пер. с англ. М.: ГроссМедиа, 2005; Литвинова М.И. Управ­ле­ние та­лан­та­ми: вы­во­ды де­лать ра­но, во­про­сов боль­ше, чем от­ве­тов // Ак­ту­аль­ные во­про­сы э­ко­но­ми­ки и управ­ле­ния: ма­те­ри­алы ме­ж­ду­на­р. на­уч. кон­ф. (г. Мос­ква, апрель 2011 г.). Т. II. М.: РИОР, 2011. С. 59-62; Эф­фрон М., Орт М. Управ­ле­ние та­лан­та­ми: крат­кий курс / Пер. с англ. Даниловой. М.: Азбука Бизнес, 2014.

международного и регионального рынков труда играет Международная организация труда (МОТ), провозгласившая в качестве основы международного подхода к политике в области занятости идею, заключающуюся в том, что полная и продуктивная занятость есть главное средство в решении социальных проблем и в борьбе с бедностью.

Программа МОТ по обеспечению занятости включает содействие: торговле и инвестициям в интересах производительной деятельности; технологическим изменениям в интересах повышения производительности и создания рабочих мест; достойной занятости посредством развития промышленности, предпринимательства, соблюдения трудовых норм, создания предприятий и повышения темпов роста экономики; устойчивому развитию в целях повышения уровня вознаграждения труда; трудоустройству посредством повышения уровня образования и профессиональной квалификации; политике в области труда для управления переменами; социальной защите для более совершенного функционирования рынка труда; безопасности и гигиене труда как условию повышения производительности; координации политики для повышения темпов экономического роста и занятости; производительной занятости в целях борьбы с нищетой и обеспечения развития.

Под эгидой МОТ в 2002 г. была образована Всемирная комиссия по социальным последствиям глобализации (англ. *World Commission on Social Dimension of Globalization*), которая рассмотрела широкий комплекс проблем, оказала содействие в проведении международных и национальных диалогов по социальным аспектам глобализации. Комиссия подготовила доклад «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех» (англ. *A Fair Globalization: Creating Opportunities For All*), где обращается внимание на такие несоответствия между оптимистическими ожиданиями и реальными последствиями развития глобальных процессов, как углубление разрыва между задачами экономического и технологического прогресса мировой цивилизации и нуждами социально-культурного развития населения планеты; ослабление национальной системы социальной защиты; чрезмерное подчинение всех аспектов развития человечества интересам рынка⁸⁵.

85 Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева: МБТ, 2004.

Несмотря на мощь глобальных процессов, сохранились, а порой даже углубились региональные особенности функционирования рынка труда. Наблюдающееся несовпадение подходов между региональными моделями к основным проблемным зонам: окружающей среде, времени, основам природы человека, направлениям деятельности, человеческим отношениям, — обуславливает различия в практике управления человеческими ресурсами в разных странах. Проявляются они и в национальных различиях взаимоотношения работодателей с работниками, что в условиях конкуренции между странами за человеческие ресурсы становится причиной предпочтений в сфере занятости и фактором побуждения к миграции.

В то же время глобальные тенденции доминируют в практике управления человеческими ресурсами в международных компаниях. Глобальные компании сталкиваются с тремя главными проблемами управления человеческими ресурсами: отбором менеджеров для назначений за границу, их ориентацией, обучением и компенсированием⁸⁶.

В рамках стратегии управления человеческими ресурсами в международных компаниях можно выделить четыре организационные модели:

- децентрализованную федерацию, при которой любая национальная площадка управляется как отдельное предприятие, стремящееся оптимизировать показатели своей деятельности в местном окружении (традиционная многонациональная корпорация);
- скоординированную федерацию, где центр разрабатывает сложные системы управления, позволяющие осуществлять общий контроль, в то время как местным руководителям предоставлен простор для применения практических мер, ориентированных на условия внутреннего рынка;
- централизованный узел, при котором внимание сосредоточивается более на глобальном рынке, чем на внутренних, тогда организации являются глобальными, а не многонациональными;
- транснациональную модель, в рамках которой корпорация развивает многомерные стратегические возможности, направленные на глобальную конкуренцию, но откликается на требования местного рынка.

⁸⁶ Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело, 1993.

Модель управления человеческими ресурсами находится в зависимости и от основных организационных подходов, предполагающих либо концентрацию на региональных аспектах, когда важным является обслуживание местного заказчика; либо следования «глобальному течению бизнеса», когда управляемые из центра сегменты фирмы работают с соответствующим товарным ассортиментом по всему миру.

В международных, транснациональных компаниях (ТНК) складываются собственные модели реализации современных персоналотехнологий подбора, отбора, обучения и адаптации персонала с учетом международного аспекта управления⁸⁷. К настоящему времени выработаны разнообразные методы диагностики проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами в различных странах и отраслях. Имеется опыт создания нематериальной системы мотивации сотрудников международных компаний, который по возможности учитывает национально-страновую специфику мер по улучшению системы мотивации персонала в организации⁸⁸.

Формирование системного взгляда на осуществление и поддержание успешного управления персоналом, в основе которого лежит эффективное решение управленческих проблем, является базовым условием для управления талантами в таких компаниях. Критериями управления талантами в них выступают: компетентность в многообразных аспектах, включая техническую компетентность; предшествующие достижения в своей стране; предшествующий опыт работы за границей; языковые навыки; мотивация; культурная адаптивность и устойчивость к стрессам; личность, ориентированная на достижение цели; навыки общения, отражающие способность работать в многонациональном коллективе в ситуациях культурного, этнического и конфессионального многообразия.

К настоящему времени в большинстве ТНК есть программы планирования карьеры и карьерного роста международных менеджеров в целях реализации международных перспектив глобальной организации при помощи выявления талантов и потенциала, ротации рабочих мест, специальных заданий, программ дистанционно-

87 *Тан Р.Л.* Управление человеческими культурами на международной арене / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. С. 522-525.

88 *Варданын И.С.* Национально-страновые аспекты мотивации персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2010.

го обучения, профессионального обучения региональных руководителей или руководителей центральной площадки, программ по менеджменту, проводимых международными бизнес-школами, руководства карьерными передвижениями и мониторинга из центра, более активного использования сотрудников женского пола.

Одним из ведущих международных специалистов в сфере человеческого капитала и управления талантами является директор HR-Центра Вартонского Университета (штат Пенсильвания) Питер Каппелли⁸⁹. В 2006 г. сайт *Vault.com* назвал его в числе 25 самых влиятельных людей в области управления персоналом. Каппелли специализируется в области стратегического консультирования крупных предприятий, например «*General Motors*» и «*Ford*», государств, регионов (Государственная Судебная Система округа Пенсильвания) и городов (Филадельфия) в области управления персоналом, а также является личным советником короля Бахрейна. В противоположность тому, как компании предлагают схемы мотивации сотрудников, привязывающие их к рабочему месту на всю жизнь, Каппелли исходит из учета необходимости переноса скорости экономических процессов на область персонала. По его мнению, работники должны постоянно развиваться и расширять круг своих обязанностей, в чем им требуется помощь компании. Если же работник останавливается в развитии, он должен быть уволен и заменен на другого. Большую часть работы необходимо передавать в аутсорсинг. Отсюда следует, что создание курса тренингов и обеспечение развития небольшой группы работников нецелесообразно для компании. Однако такие предложения встречают сопротивление профсоюзов и некоторых государственных учреждений. Вместе с тем «*General Motors*» после выплаты всех компенсаций и судебных издержек уволенным сотрудникам получила прибыль. Три завода, реорганизацией которых руководил Каппелли, существенно уменьшили внутренние издержки.

Взгляды Каппелли на ускорение процессов развития соответствуют ситуации на международном рынке труда, где произошло резкое возрастание мобильности рабочей силы. Международная миграция в условиях формирования инновационной экономики может кардинальным образом воздействовать на экономику и со-

89 *Cappelli P. Employment Relations: The Future of White Collar Work* (ed.). Cambridge: Cambridge University Press, 2007; *Cappelli P. Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Boston: Harvard Business School Press, 2008.

циальный климат современных государств. Под влиянием государственного регулирования миграционных процессов грубая «утечка умов» превращается в более «цивилизованную» интеллектуальную миграцию⁹⁰. Однако в области управления талантами часто обнаруживаются неудачи именно у экспатриированных сотрудников, имеющие не экономические, а социокультурные причины.

Работа с человеческими ресурсами, включая управление талантами, имеет свои правовые основы, которые выступают регулятором взаимоотношений между всеми категориями работников, являются одной из главных гарантий соблюдения прав граждан, дают возможность повышать эффективность работы, способствуют борьбе с субъективизмом, моббингом и его разновидностями. В аспекте управления талантами видна высокая роль социального партнерства, обеспечивающего возможность участия работников в управлении организацией. Практика коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации способствует созданию комфортной производственной среды и благоприятной обстановки для реализации творческого потенциала сотрудников.

Вместе с тем правовые инструменты часто оказываются малоэффективными, если они не подкреплены сильной, адаптивной корпоративной культурой, которая стимулирует атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников фирмы сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, технических и организационных инноваций, внедрения инструментов социальной ответственности бизнеса.

Управление талантами расширяет возможности использования различных форм применения труда еще в процессе кадрового планирования. Открывается большой простор для нетрадиционных формы привлечения к труду: аутсорсинга, аутстаффинга, подбора временного персонала (англ. *temporary staffing*), применения систем «удаленного труда». Несомненно, использование заемного труда способно создать новые риски как работодателям, так и сотрудникам. В России с 1 января 2016 г. вступил в действие закон, запрещающий заемный труд. Однако разрешено выполнение обу-

90 Сурун В.А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. 2-е изд. М.: Либроком, 2010.

словленной трудовым договором трудовой функции работником, временно направленным работодателем к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены статьей 351.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одним из рисков расширения области применения заемного труда считается прекаризация, т.е. сомнительные, опасные, нестабильные трудовые отношения, которые работодатель может расторгнуть в любое время. Известно, что дерегуляция трудовых отношений, проявляется не только в неполноценной, ущемленной правовой и социальной гарантий занятости, но и в эффективности труда. В условиях кризиса предприниматели часто выбирают как раз такой путь управления персоналом, поскольку он открывает им свободу действий. А поскольку со стороны работников это явление встречает социальный протест, то порой можно услышать замену понятия «пролетариат» на «прекариат» в известном марксистском лозунге «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!» Что же касается управления талантами, то, оценивая возможности и вызовы прекаризации, следует понимать, что в условиях непредсказуемости трудовых отношений и неясности личностных перспектив работников вряд ли можно ожидать появления прорывных инноваций.

В целях снижения рисков измерение рабочего времени важно соотносить с теорией тайм-менеджмента, учитывающей как правовые формы управления временем, так и их мотивационное значение. Творческая отдача не может происходить по расписанию, отсюда требованием управления талантами становится внедрение и использование гибкого рабочего времени, правовое регулирование времени отдыха и разнообразие предложений его видов, а также правовая регламентация управления присутствием. Все это находит место в практике инновационных компаний по всему миру.

Польский врач, доктор медицины, логик, философ, общественный деятель, гуманист Владислав Беганьский (1857 – 1917), известный своими афоризмами, утверждал, что «хорошего врача, как хорошего капитана, по-настоящему узнаешь во время шторма, в минуты опасности. Истинный врач это тот, кто в раздумьях и сомнениях не теряет выдержки и умеет воздействовать на больного благотворно, как и на окружающих его людей»⁹¹. Так и в услови-

⁹¹ Беганьский Владислав. Афоризмы // http://goldenwords.org/aphorisms/author/beganskij_vladislav.

ях кризиса талантливые кадры получают дополнительный простор для реализации творческого потенциала⁹². Наличие нестыковок между радужными ожиданиями и реальным ходом социально-экономического процесса оказывается для них не тормозом, а позволяет распахнуть окно возможностей в новые области экономики. Прежде всего, экономики знаний и черпать оттуда ресурсы для национальной хозяйственной системы, в частности российской, и для укрепления социально-экономического пространства Евразийского экономического союза (ЕАЭС), и для мировой экономики, от которой зависит жизнедеятельность мирового сообщества.

Контрольные вопросы

1. Актуален ли лозунг «Кадры решают все»?
2. Чем отличается управление талантами от управления персоналом?
3. Какие модели реализации персонал-технологий подбора, отбора, обучения и адаптации персонала характерны для транснациональных компаний?
4. Какие риски для высококвалифицированных работников создает прекаризация?

Рекомендуемая литература

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2010.
2. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: КноРус, 2016.
3. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации М.: «Вильямс», 2006.
4. Хьюзлид М.А., Ульрих Д., Беккер Б.И. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность М.: «Вильямс», 2007.
5. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Ребров А.В. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций. Проблемы формирования и управления. М.: Инфра-М., 2016.

⁹² Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2010.

Глава 7. Корпоративная культура, корпоративная идентичность и безопасность персонала международных компаний

Корпоративная культура и корпоративная идентичность гораздо старше современных транснациональных корпораций (ТНК). Ценность корпоративной идентичности была осознана еще в Средние века, когда само средневековое общество, в первую очередь, складывалось как общество корпоративное. Права и обязанности конкретного человека зависели от его принадлежности к определенной корпорации: цеху, гильдии, городу, общине, монастырю, университету, рыцарству... Каждая из таких общностей имела свои законы и правила поведения, способствующие сглаживанию противоречий между ее членами. Эти правила поведения, могли носить как писанный, так и неписанный характер, что, впрочем, мало сказывалось на отношении сообщества к их нарушителям. Чаще всего они в случае резкого или демонстративного нарушения правил могли быть изгнаны из сообщества.

Корпоративная культура и этика превращались в одну из форм общественного контроля деятельности корпораций. О том, что необходимость такого контроля зрела одновременно с развитием крупных компаний, говорят многочисленные примеры не совсем или совсем не честной деятельности различных кампаний, в частности, связанная с раздуванием «мыльных пузырей» (англ. *bubbles*). Одним из ярких образцов подобной активности стала работа компании Южных морей, основанной в 1711 г. группой богатых купцов и банкиров и пользовавшейся протекцией Роберта Харли, лидера тори (консерваторов) и даже знаменитого писателя, автора «Робинзона Крузо» Даниэля Дефо. Исаак Ньютон, который предвидел будущий крах компании, вначале продал свои акции с выгодой, но затем приобрел новый пакет. Создатели кампании использовали хитроумную финансовую схему: держатели государственных обязательств на сумму около девяти миллионов фунтов стерлингов получили в обмен на эти бумаги акции Компании Южных морей. При этом обязательства правительства были переоформлены с некоторым облегчением для казны. Компания стала крупнейшим кредитором государства, а его политика была тесно связана с его интересами. Однако из-за падения акций тысячи инвесторов были

разорены. В 1721 г. парламентское расследование выявило случаи мошенничества среди директоров компании⁹³.

В XIX столетии появляется термин «корпоративная культура». Своим возникновением он обязан одному из крупнейших немецких военных теоретиков фельдмаршалу Хельмуту Карлу Бернхарду фон Мольтке или Мольтке Старшему. Именно он первым сформулировал принципы взаимоотношений в офицерской среде. Следует заметить, что они регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями. Известно, что сабельный шрам служил обязательным визуальным знаком принадлежности к офицерской «корпорации».

Сейчас под корпоративной культурой понимается совокупность моделей поведения, приобретенных организацией в ходе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Данные модели должны показать свою эффективность и разделяться большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры выступают: принятая система лидерства; действующая система коммуникации; стили разрешения конфликтов; положение индивида в организации; особенности гендерных, межнациональных и межконфессиональных отношений; сформировавшаяся символика: логотипы, лозунги, дресс-код; организационные табу; корпоративные праздники и ритуалы.

В XXI в. с превращением ТНК не только в субъектов глобальной экономики, но и акторов мировой политики значение корпоративной идентичности вышло за рамки простого подтверждения приверженности работника фирме, в которой он служит. Не случайно Всемирный экономический форум (Давосский) вместе с рядом других организаций выступил в июле 2001 г. с Глобальной гражданской корпоративной инициативой. Предлагая ее, ВЭФ исходил из того, что в отличие от некорпоративного мира в корпоративном секторе отсутствует организационная структура. Это затрудняет взаимодействие корпоративных структур между собой, как на национальном, так и на наднациональном уровне.

Вероятно, здесь может пригодиться знание типологий корпоративной культуры. Одна из наиболее типологий известных разработана профессором Йельской школы менеджмента Джеффери Зонненфельдом⁹⁴, который выделил четыре типа корпоративных культур:

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

94 Sonnenfeld J.A. Managing Career Systems: Channeling the Flow of Executive Careers,

«бейсбольная команда», «клубная культура», «академическая культура», «оборонная культура» («крепость»). Каждый из перечисленных типов имеет разный потенциал для поддержки состояния и успеха компании, а потому-то результаты следования выбранной модели по-разному сказываются и на карьере персонала, и на его безопасности.

- «Бейсбольная команда» — ее ключевые успешные сотрудники считают себя «свободными игроками», за них между работодателями ведется активная конкуренция на рынке рабочей силы. Работников с невысокими личностными и профессиональными показателями быстро увольняют по инициативе работодателей.

- «Клубная культура» характеризуется лояльностью, преданностью и сработанностью сотрудников, командной работой. Стабильные и безопасные условия способствуют поощрению возраста сотрудников, опыта и должностного преимущества. Карьерный рост происходит медленно и постепенно. От работника ожидают, что на каждом новом уровне он должен постигнуть все тонкости данной работы и овладеть мастерством, поэтому работники имеют широкий профессиональный кругозор.

- «Академическая культура» ориентирована в первую очередь на новых молодых сотрудников, которые проявляют интерес к долговременному сотрудничеству и согласны медленно продвигаться по служебной лестнице. В отличие от «клубной культуры», работники здесь редко переходят из одного отдела в другой или из одного направления в другое. Основанием для поощрения и продвижения являются хорошая работа и профессиональное мастерство. Подобная культура ограничивает широкое развитие личности сотрудника и препятствует внутриорганизационной кооперации.

- «Оборонная культура» — в ней отсутствует гарантия постоянной работы, также нет возможности для профессионального роста, так как компаниям часто приходится подвергаться реструктуризации и сокращать свой персонал, чтобы адаптироваться к новым внешним условиям. Такая культура губительна для работников, но при этом она предоставляет прекрасные шансы некоторым уверенным в своих силах работникам, которые любят принимать вызов.

В зависимости от характера влияния корпоративной культуры на общую результативность деятельности предприятия выделяют «положительную» (в некоторых источниках «позитивную») и «от-

Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1984; *Sonnenfeld J.A. Corporate Views of the Public Interest*, Boston: Auburn House, 1981.

рицательную» («негативную») культуры. Культура организации положительна, если она способствует эффективному решению проблем и росту производительности, стимулирует результативность деятельности предприятия и/или его развитие, является источником принятия грамотных управленческих решений. Отрицательная культура — источник сопротивления и общего хаоса, может препятствовать эффективному процессу принятия решений, общему функционированию предприятия и его развитию⁹⁵.

На основании классификации, предложенной С.Г. Абрамовой и И.А. Костенчук, деление культур на положительные и отрицательные складывается из нескольких составляющих:

1. По степени адекватности доминирующей иерархии ценностей и преобладающих способов их реализации выделяют «стабильные» (высокая степень) и «нестабильные» (низкая степень) культуры. Стабильная культура характеризуется четко заданными нормами поведения и традициями. Нестабильная — отсутствием четких представлений об оптимальном, допустимом и недопустимом поведении, а также «колебаниями» социально-психологического статуса работников.

2. По степени соответствия иерархии личных ценностей каждого из сотрудников и иерархической системы внутригрупповых ценностей выделяются «интегративная» (высокая степень) и «дизинтегративная» (низкая степень) культуры. Интегративная культура характеризуется единством общественного мнения и внутригрупповой сплоченностью. Дизинтегративная — отсутствием единого общественного мнения, разобщенностью и конфликтностью.

3. По содержанию доминирующих в организации ценностей выделяются «лично-ориентированные» и «функционально-ориентированные» культуры. Первая фиксирует ценности самореализации и саморазвития личности сотрудника в процессе и посредством осуществления его профессионально-трудовой деятельности. Для второй основная ценность заключается в реализации функционально заданных алгоритмов осуществления профессионально-трудовой деятельности и статусно-определенных моделей поведения.

Таким образом, признаки позитивной культуры: лично-ориентированная, интегративная, стабильная или нестабильная

95 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.

(если организация находится в процессе изменения или развивается). Признаки негативной культуры: функционально-ориентированная, дезинтегративная, стабильная либо нестабильная (если организация находится в процессе изменения или развивается).

Как считают С.Г. Абрамова и И.А. Костенчук, характер организационной культуры проявляется через систему отношений: 1) отношение работников к своей профессионально-трудовой деятельности; 2) отношение работников к предприятию; 3) функциональные и межличностные отношения сотрудников.

Позитивная культура фиксирует ценность профессионально-трудовой деятельности как способа реализации ценности саморазвития, а также ценность предприятия как условия реализации саморазвития. Негативная - отражает ситуацию, когда деятельность на конкретном предприятии в различной степени выгодна сотруднику, но не ценна с точки зрения его саморазвития и самореализации.

Исследования «отрицательных» культур выявили, что в этих фирмах преобладают следующие отношения: равнодушие, обезличивание проблем, слепое подчинение, консерватизм, изоляционизм, антипатия. По мнению специалистов в области управления человеческими ресурсами, в компаниях с «негативной» культурой отмечается ряд проблем: наличие слухов и сплетен, подрывающих авторитет предприятия у его работников, общественности и партнеров; недоверие руководителям всех уровней; высокая текучесть кадров; «умственная» текучесть кадров, т.е. работники присутствуют физически, но интеллектуально и эмоционально «отсутствуют», работают в течение дня несколько часов, выполняют лишь самое необходимое, работают недостаточно качественно, искусственно растягивают время выполнения задания, а остальное время уходит на перекуры, чаепитие, непроизводительные разговоры и т.д.

Позитивная культура характеризуется некоторыми особенностями социально-трудовых отношений:

- восприятие сотрудником себя как субъекта, чья профессионально-трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности предприятия и определяет стратегию его развития;
- осознанное принятие личной ответственности за общий продукт совместной деятельности организации. Добросовестное отношение к своим производственным обязанностям становится нормой поведения работника;

- общественное мнение негативно настроено к проявлениям фиктивной трудовой активности;

- ориентация сотрудника на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности; у работников формируется ощущение ответственности за качество продукта и порождает заинтересованность в его повышении;

- трудовая деятельность любого вида приобретает творческий характер, что создает общую атмосферу увлеченности своей работой, а профессионально-трудовая деятельность позитивно влияет на личностное развитие;

- ощущение взаимной адекватности личных и коллективных критериев собственной ценности ведет к успешности сотрудника, что в результате становится основанием и для самоуважения и для уважения со стороны коллег;

- повышается эффективность делового взаимодействия, что является объективным условием установления доброжелательных межличностных отношений в коллективе.

Сложнее, чем внутри корпоративных структур, устанавливаются отношения между корпоративным и не корпоративным секторами экономики. И здесь помимо организационных моментов важен момент этический, ибо корпоративные структуры гораздо более акцентированы на постановку и решение этических проблем, чем традиционные общественно-политические структуры. Майкл Филипс, председатель и главный управляющий «*Frank Russel Company*» (США), являющейся одной из крупнейших в мире корпораций в области инвестиционного менеджмента и консалтинга, предлагает создать глобальную инфраструктуру, которая бы координировала распределение средств корпоративного сектора. Эта работа была бы направлена на решение широкого круга проблем этического плана. Филипс назвал эту структуру Фондом глобальной ответственности⁹⁶. Такой фонд должен заниматься установлением, сбором и распределением корпоративных ресурсов по регионам, которые испытывают в этом необходимость. В его компетенцию должно также войти выявление слабых мест в корпоративных связях и контроль направления средств на благотворительные нужды, обеспечение общественного признания компаниям, спонсирующим Фонд. Если подобный фонд будет создан, то он станет инструментом, который сможет обеспечивать дополнительный, в

⁹⁶ См. подробнее: Филипс М. Мировой капитализм: требуется ремонт // Россия в глобальной политике. 2002. Т.1. № 3. С. 176-190.

данном случае корпоративный, контроль не только благотворительной, но непосредственной деятельности корпоративных структур.

Уже в самом начале нового тысячелетия, в 2001 г., шок, который был вызван банкротством корпорации «*Enron*», заставил предпринять меры не только финансового контроля со стороны государства, но и контроля, основанного на чувствах корпоративной идентичности. Известно, что о факте нарушения отчетности сообщили не аудиторы, а сотрудницы корпорации. И это, хотя и явилось нормальным шагом с точки зрения закона, было нарушением корпоративной традиции. Но также можно заключить, что в рамках «*Enron*» отсутствовала корпоративная идентичность. Тогда и решение редакции журнала «*Time*», которая выбирая «Человека года» в 2002 г. решила удостоить этого звания сразу трех женщин, причастных к волне «корпоративных скандалов» в США: Колин Роули, агента ФБР, Шеррон Уоткинс, ответственную сотрудницу компании «*Enron*», и Синтию Купер из фирмы «*WorldCom*», следует причислить к противникам слишком уж быстрого утверждения корпоративной идентичности. Именно Уоткинс и Купер обнаружили огромное количество материалов, свидетельствующих о массовых махинациях с бухгалтерской отчетностью в своих компаниях⁹⁷.

Вопросы формирования корпоративной идентичности и корпоративной культуры нельзя отрывать от сложившейся практики корпоративного управления. В современном мире выделяются две основные модели такого управления – американская (англо-американская) и немецкая. Некоторые специалисты говорят также об особой японской модели. Однако, несмотря на разность управленческих подходов, для всех этих моделей характерна акцентировка корпоративных ценностей. Этому способствуют и схемы продвижения по службе, внушающие низовому звену уверенность в возможности карьерного роста, и корпоративные праздники, символика и т.д.

Такая корпоративная культура развивается и в России. Достаточно зайти на сайты российских корпораций, или почитать сборник корпоративных гимнов, чтобы в этом убедиться. Разумеется, нет ничего плохого в том, что менеджеры заботятся об укреплении собственной структуры. Но в условиях глобализации появляется все больше и больше транснациональных компаний. Становясь глобальными, они не становятся открытыми. Случай с «*Enron*» сви-

97 «РИА Новости» — информационное агентство // <http://ria.ru/spravka/20121219/914490237.html#ixzz2Gcl7274L>.

детельствует, что методы, используемые его руководством, свойственны любой организации, подверженной коррупции. Это — искажение отчетности, сокрытие информации, фиктивные операции и т.д. Корпоративная культура, которая поддерживает такие действия, не только нарушает общие этические нормы, но и выступает как механизм отделения данной корпоративной общности от более широкой, например, национальной или социальной общности.

Таким образом, корпоративная идентичность не просто выделяется из имеющегося набора идентичностей, на то она и идентичность, но даже иногда противопоставляется им. В этом случае служащий, оказавшийся в результате увольнения вне корпорации, может почувствовать себя изгоем, если не имеет других характеристик идентичности. А в условиях роста конкуренции в будущем вполне возможно формирование нового образа «врага», в основе которого будет лежать не экономическая компонента конфликта, а составляющая, связанная с идентичностью.

Поэтому предложения по созданию глобального корпоративного координирующего органа, о котором шла речь выше, способно обеспечить развитие неконфликтной модели корпоративной идентичности. Кстати, уже упоминаемый Всемирный экономический Форум может рассматриваться как своеобразный законодатель корпоративной моды. На его заседания в 2004 г. участники-мужчины должны были приходить без галстуков, о чем им напоминал даже специальный знак, наподобие знака «Проезд запрещен!» Столь неофициальная форма одежды должна была, по мнению организаторов форума, способствовать большей доверительности и, следовательно, эффективности дискуссий. Нарушители процедуры штрафовались пятью швейцарским франками, а сумма штрафов направлялась в фонд ЮНИСЕФ и таким образом шла на благотворительность.

В качестве примера корпоративного дресс-кода можно привести требования к внешнему виду работников в компании «Роснефть». Внешний вид сотрудников компании «Роснефть» должен соответствовать одному из четырех стилей: *Business Best*, *Business Traditional*, *Business Casual* и *Business Friday*. При участии в официальных мероприятиях на высшем уровне сотрудники должны выбрать стиль *Business Best*. Во время официальных визитов и встреч с иностранными делегациями, на торжественных мероприятиях и на собраниях акционеров мужчины должны носить строгий деловой

костюм темного цвета, желательно темно-синего или темно-серого. Из обуви следует выбрать кожаные туфли темного цвета со шнурками. Носки должны быть обязательно черные.

Строгий деловой костюм для женщин должен состоять из жакета и юбки или жакета и платья. Допускается брючный костюм, но он должен быть темного цвета (предпочтительно синий, черный или темно-серый). Летом, в жаркую погоду, в офисной одежде для женщин допустимы светлые цвета. Блузка или сорочка должна быть светлая. Из обуви следует выбрать туфли темного цвета зимой, светлых оттенков — летом или туфли, сочетающиеся с цветом костюма или аксессуаров, на каблуке не выше 7-10 см. Также женщины должны носить прозрачные колготы (чулки) телесного или серого цвета. При этом независимо от времени года, появление женщин в офисе без колгот или чулок не рекомендуется. Стиль *Business Traditional* обязателен для сотрудников компании при деловых встречах, переговорах с клиентами и партнерами, проходящими как в офисе компании, так и за его пределами. Стиль *Business Traditional* менее строгий, чем *Business Best*: для мужчин возможно использование темных костюмов в неяркую полоску, а летом — допустимы мужские костюмы светлых оттенков и серого цвета. Женщины, в зимнем варианте, могут носить деловой костюм любого темного цвета, а в летний период вполне допустима одежда светлых оттенков.

Стиль *Business Friday* используется для неформальных встреч, корпоративных неофициальных мероприятий. Мужчины могут надеть пиджак нестандартной расцветки (оливковый, светло-коричневый, в клетку), твидовый пиджак. Брюки могут отличаться от пиджака по цвету, допустимы брюки из вельветовой ткани. Рубашка может быть в клетку или яркую полоску. Запрещается носить галстук черного цвета, но допускается ношение рубашки без галстука. Мужская деловая обувь исключает кожу рептилий, также мужчинам запрещено ношение белых шарфов. Для сотрудников компании установлены общегигиенические требования. В частности, работник всегда должен быть опрятен. Не допускается неумеренное использование одеколона и духов. Рекомендуется пользоваться одеколоном и духами, имеющими «легкий» аромат. Также, в соответствии с корпоративным дресс-кодом, не следует приходить на работу в одном костюме более двух дней подряд. Недопустимы видимые контуры нижнего белья и заминающиеся складки спереди.

Отдельное внимание уделяется украшениям. Для мужчин, в дневное время, помимо обручального кольца допустимы только классические запонки геометрических форм, к которым обязателен галстук. При этом важно, чтобы запонки гармонировали с часами. Женщинам рекомендуется надевать золотые, серебряные или жемчужные украшения. Крупные бриллианты, украшения и драгоценности, днем в офисе неуместны, а на каждую руку следует надевать не более одного кольца. В деловом дресс-коде исключен пирсинг, ношение цепочек на ноге, татуировки в качестве украшения и т. п. Волосы должны выглядеть аккуратно, но натурально, запрещены дреды, растрепанные пучки, аксессуары для волос ярких тонов, перья, бусинки, банты. Для мужчин недопустимы длинные волосы, ниже уровня скул. В корпоративном дресс-коде компании «Роснефть» запрещены: вечернее декольте, открытые живот, спина и плечи; спортивная и пляжная одежда, джинсы; прозрачные или полупрозрачные ткани; белые или яркие носки; белые шарфы (для мужчин). Под запретом: накладные ресницы, чрезмерный макияж, тени ярких цветов, использование яркой губной помады, яркая и насыщенная подводка для глаз.

Вместе с тем могут возникнуть обстоятельства, способствующие ослаблению требований дресс-кода. На ослабление строгого дресс-кода могут влиять события, связанные с вопросами безопасности, в частности экологической. 1 июня 2011 г. власти Японии приняли решение облегчить дресс-код для госслужащих, разрешив им ходить на работу в джинсах и футболках. Данная мера была принята для того, чтобы в жару снизить потребление электроэнергии. Из-за аварии на «Фукусиме-1» и отключения по соображениям безопасности ряда других станций в Японии могут возникнуть проблемы с электроснабжением, в связи с чем Министерство экологии страны настаивает на необходимости меньшего использования кондиционеров в офисах.

Говард Бехар, президент «*Starbucks International*», проработавший на руководящих должностях в «*Starbucks*» 17 лет, во многом благодаря которому эта компания вышла на международный уровень. Все, кому довелось работать с Бехаром, уверяют, что он являет собой образец настоящего профессионала, всегда думающего о людях, верящего в общее дело, верного своему слову, уважающего правду. Бехар утверждает, что, если вырастить людей, они вырастят бизнес, что в этом суть, и это — высший приоритет. В своей книге «Дело не в кофе» он рассказывает о таких аспектах внутренней культуры ком-

пании, которые не описаны ни в одном официальном руководстве, делится десятью ключевыми принципами, которые помогли ему добиться успеха и которыми должен руководствоваться каждый лидер⁹⁸.

Стратегия компании ориентирована на заботу о сотрудниках, призывает воспринимать их не как ресурс, который может обеспечить доход, а как людей, как один из важнейших элементов всего бизнеса⁹⁹. Важнейшей основой политики мотивации выступает теория потребностей Абрахама Маслоу, суть которой заключается в иерархическом расположении потребностей человека и в последовательном удовлетворении их. Компания «Starbucks», ставящая как приоритет заботу о сотрудниках, использует положения данной теории для обеспечения всех условий для качественной и эффективной работы своего персонала: для удовлетворения физических потребностей для работников были предусмотрены перерывы в работе для восстановления сил, достойная оплата труда, выходные и праздничные дни; потребности в безопасности были утолены посредством обеспечения безопасных условий работы, установкой безопасного оборудования, а так же предоставлением личных запирающихся шкафчиков для хранения вещей на время работы; за удовлетворение социальных потребностей в компании отвечают различные методы вдохновения сотрудников для создания команд (введение униформы, создание условий работы, где персонал смог бы общаться, проведение командных совещаний и разрешение целым группам на работу в одну смену); потребность в самоуважении (признании) утоляется всевозможными поощрениями и вознаграждениями за успехи в работе, а именно различными званиями (работник месяца), именными бейджами на униформе, повышениями по службе и индивидуальными бонусами; потребность в самоактуализации удовлетворяется личной похвалой сотрудников, поддержкой их инициатив. Также сотрудникам предоставляется бесплатный кофе, большой социальный пакет и скидки на все виды продукции.

Проблемы обеспечения корпоративной безопасности невозможно решать без учета человеческой составляющей безопасности организаций и влияния внутренних и внешних факторов, способных представлять угрозу для существования и успешного функционирования фирмы как системы. Источником опасности для

98 Бехар Г. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Паблшер, 2014.

99 См.: Учебно-методические материалы.

организации могут стать не только конкуренты, криминальные структуры или коррумпированные чиновники, но и сами ее сотрудники, в том числе и те, кто по роду службы отвечает за безопасность фирмы, — и даже ее руководство. Потому чрезвычайно важно знать и помнить об этих обстоятельствах и принимать профилактические меры по обеспечению безопасности, чтобы избежать нежелательных последствий. Эти меры касаются, прежде всего, контактов с людьми — от поиска и отбора кандидатов на работу до культуры взаимоотношений внутри фирмы и даже практики увольнения¹⁰⁰.

Не менее важно учитывать опыт формирования моделей карьерного роста, который отражает уровень эффективности развития как экономической системы, так и системы политической, что было продемонстрировано в странах Восточной Европы, где действовавшую при социализме модель такого роста сравнивали с «перекачиванием квадратного колеса».

Контрольные вопросы

1. Чем отличалась корпоративная культура прошлого от корпоративной культуры современности?
2. Какие черты характеризуют корпоративную культуру и корпоративную идентичность крупнейших транснациональных корпораций?
3. Есть ли влияние корпоративной культуры на политику социальной ответственности?
4. Как проявляется корпоративная культура в имидже фирмы?

Рекомендуемая литература

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. *Бородин И.А.* Основы психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004.
3. *Бехар Г.* Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Паблишер, 2014.
4. *Филипс М.* Мировой капитализм: требуется ремонт // Россия в глобальной политике. 2002. Т.1. № 3. С. 176-190.

¹⁰⁰ *Бородин И.А.* Основы психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004.

Глава 8. Особенности информационно-психологической безопасности работников внешнеполитической и внешнеэкономической сфер

Формирование информационно-психологической безопасности кадров, занятых во внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, не просто служит задаче установления новых и поддержания на эффективном уровне имеющихся международных связей государственных и негосударственных структур, но и предотвращению рисков и вызовов, касающихся деятельности террористических и экстремистских сил.

Кадры, занятые во внешнеполитической и внешнеэкономической областях, во все времена были приоритетными «мишенями» информационно-психологических войн и операций, что позволило сформировать в дипломатических службах достаточно высокую культуру вскрытия и нейтрализации негативных информационно-психологических воздействий. Следует отметить, что часто недостаточная эффективность для России отдельных крупномасштабных международных переговоров связана именно с недооценкой роли команд поддержки в вопросах использования психотехнологий в организации переговорных процессов, в результате чего личные особенности и интересы (не обязательно финансовые) отдельных участников оказывали доминирующее влияние на результаты переговоров и наносили ущерб национальным интересам.

Следует выделить объекты обеспечения информационно-психологической безопасности дипломатической деятельности, к которым относятся отдельные категории должностных лиц субъекта дипломатической деятельности: лица, проходящие подготовку или повышение квалификации в сфере дипломатической деятельности; должностные лица, поступающие на работу и увольняемые; должностные лица, командируемые для выполнения производственных заданий; должностные лица, в обязанности которых входит участие в переговорных процессах, совещаниях, выставках, конференциях и т.п.; должностные лица, использующие в производственной деятельности компьютерные технологии и средства телекоммуникационного взаимодействия.

Информационно-психологическая безопасность участников

международной деятельности есть состояние защищенности от негативных информационно-психологических воздействий субъектов такой деятельности (организаций, групп, индивидов), субъектов, вовлеченных реально (потенциально) в дипломатическую деятельность (партнеры, эксперты и др.), а также информации и информационных потоков, обеспечивающих эту деятельность.

К негативным информационно-психологическим воздействиям относятся:

- информационно-психологические воздействия на должностных лиц субъекта дипломатической деятельности (а также субъектов, вовлеченных в его дипломатическую деятельность), на их представления и эмоционально-волевую сферу, на групповое сознание; инструмент психологического давления с целью явного или скрытого побуждения индивидуальных и групповых субъектов к действиям в ущерб интересам субъекта международной деятельности в интересах отдельных лиц, групп или организаций, осуществляющих эти воздействия;

- воздействия на информацию и информационные потоки субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, вызывающие утечку, искажение, уничтожение информации, преобразование информационных потоков, приводящих к негативным последствиям для субъекта такой деятельности и возникающих (инициируемых) под влиянием каких-либо психологических факторов (индивидуальных психологических особенностей сотрудников, конфликтов личностных и групповых и межгрупповых, удовлетворения личных потребностей в ущерб групповым и др.);

- информационно-психологические воздействия, негативно влияющие на здоровье и психику должностных лиц, занятых во внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, а также отдельных лиц, групп и других социальных образований, вовлеченных в эту деятельность.

Можно назвать следующие основные задачи обеспечения информационно-психологической безопасности кадров внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности:

- выявление, анализ и оценка источников негативных информационно-психологических воздействий;

- оценка и прогнозирование последствий негативных информационно-психологических воздействий на персонал, отдельных лиц,

групп и других социальных образований, вовлеченных реально (потенциально) во внешнеполитическую и внешнеэкономическую деятельность (партнеры, клиенты и др.), а также информацию и информационные потоки, обеспечивающие внешнеполитическую и внешнеэкономическую деятельность;

- разработка нормативно-правовой и методической базы обеспечения информационно-психологической безопасности внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности;

- разработка и реализация комплекса мероприятий (системы) предотвращения и нейтрализации негативных информационно-психологических воздействий.

Рассмотрение информационно-психологической безопасности субъектов внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, включенных в систему многообразных социальных отношений и информационно-коммуникативных взаимодействий, предполагает вычленение относительно самостоятельных элементов, специфичность функционирования которых определяет необходимость выделения их в качестве основных объектов защиты от угроз информационно-психологического характера.

К ключевым категориям должностных лиц, относятся лица, имеющие доступ к защищаемой информации, подготавливающие и принимающие важные решения, влияющие на главные компоненты информационных потоков и др. Но речь также должна идти о сотрудниках, отнесенных к группе организационного риска, т.е. имеющих неразрешенные конфликты с организацией и коллегами; неудовлетворенных своей профессиональной деятельностью; вовлеченных в деятельность экстремистских культовых организаций; предрасположенных к повышенному риску и импульсивным действиям; имеющих пограничные психические состояния; имеющих признаки алкогольной или наркотической зависимости и т.п. Нельзя не обращать внимание на безопасность должностных лиц служб персонала.

Если субъект внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности представляет собой организацию, то следует обращать внимание на: ее корпоративную культуру; персонал субъекта дипломатической деятельности в целом; систему отношений «личность – организация»; структуру формальных и неформальных групп, межгрупповых отношений; отношения с субъектами, вовле-

ченными в деятельность организации и др.

В аспекте формирования социально значимых позиций для участников внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности требуется учитывать технологические процессы, используемые субъектом дипломатической деятельности — процессы подготовки и принятия решений, процессы подготовки и ведения переговоров, и др. Это имеет значение с позиций выявления «узлов» формирования и внедрения различных негативных информационно-психологических воздействий. Информационно-психологическая безопасность перечисленных объектов создает условия защиты от ряда негативных информационно-психологических воздействий, находящихся вне поля зрения традиционных подходов к обеспечению информационной безопасности.

К возможным последствиям негативных воздействий на объекты информационно-психологической безопасности относятся:

- повышение степени «ангажированности» должностных лиц субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности другими субъектами, способными нанести ущерб его деятельности;
- манипулирование решениями, принимаемыми должностными лицами субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности;
- несанкционированное управление информационными потоками субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, в том числе предоставляемым внешним пользователям;
- дискредитация органов государственной власти и управления;
- ослабление регулирующих воздействий в системе государственного управления;
- непреднамеренная утечка служебной информации через должностных лиц субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, как следствие умело организованных манипулятивных воздействий со стороны заинтересованных лиц (протокольные мероприятия, взаимодействия с представителями СМИ и др.);
- нарушение и изменение гражданского самосознания должностных лиц субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности (жизненных позиций, ценностных ориентаций, информационно-ориентировочной основы социального поведения

и т.д.), как следствия планомерного психологического воздействия через различные информационные каналы;

- различного рода деформация психики (и в целом здоровья) должностных лиц субъекта дипломатической деятельности как следствие некорректного использования компьютеров и информационных технологий, а также потенциально возможных, специально организованных скрытых (неосознаваемых пользователями, подпороговых, «замаскированных») информационно-психологических воздействий;

- формирование в структуре общественного сознания искаженных представлений о внешнеполитической деятельности и международных отношениях России, включая и самих кадров такой деятельности.

Обеспечение информационно-психологической безопасности предполагает организацию разнообразных защитных мер, среди которых выделяются:

- специальная психологическая диагностика отдельных категорий должностных лиц, связанных с внешнеполитической и внешнеэкономической деятельностью;

- формирование индивидуальной социально-психологической защиты от негативных информационно-психологических воздействий у отдельных категорий должностных лиц субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, что достигается за счет использования специальных методов подготовки;

- формирование групповой (коллективной) социально-психологической защиты от негативных информационно-психологических воздействий в отдельных подразделениях субъекта внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, что предполагает использование личностью при анализе и отборе информации определенных групповых оценок, норм, мнений и т.п., имеющих распространение в коллективе, в деятельность которого она включена как должностное лицо. С учетом этого, используются различные методы и приемы создания соответствующего социально-психологического климата в коллективах, атмосферы корпоративности, идентификации личности как сотрудника и актуализации чувства принадлежности к конкретной социальной организации, ее деятельности, подготовка неформальных лидеров (выступающих, в качестве «медиаторов», авторитетных источников информации);

- анализ входных потоков информации (внешних) — содержательный контроль поступающей к субъекту внешнеполитической и внешнеэкономической информации на предмет выявления различного рода манипулятивных воздействий (недостоверная информация, управление частотностью сообщений по определенной тематике, прекращение публикаций по определенной тематике и др.), способных повлиять на принимаемые решения или на характер формируемой информации, организация дополнительных проверок и доведение этих соображений до потенциальных пользователей — вскрытие рефлексивного управления осуществляемого другими субъектами международной деятельности (под рефлексивным управлением понимается процесс передачи оснований для принятия решений одним из субъектов другому)¹⁰¹.

Необходимо говорить о контроле процесса аналитической обработки информации, подготовки и принятия решений. Выявление ситуаций потенциального манипулирования действиями должностных лиц и организация мероприятий по нейтрализации такого рода манипулятивных воздействий помогают снизить эффекты, связанные с неустойчивыми или конфликтными состояниями в процессах обработки информации, модельных экспериментах, экспертных системах. Такой контроль предполагает:

- выявление и нейтрализацию стрессогенных воздействий на должностных лиц; к таким воздействиям относятся: неполнота, избыточность, недостоверность информации, неопределенность временных интервалов получения данных по заявкам, сложность восприятия информации и др.;

- рефлексивное управление другими субъектами международной деятельности с целью нейтрализации негативных воздействий на должностных лиц субъекта дипломатической деятельности;

- мониторинг структур общественного сознания, связанных с представлениями о внешнеполитической деятельности и международных отношениях;

- выявление и нейтрализацию неадекватных действий СМИ, касающихся международных отношений;

- контроль и управление слухами о международных отношениях.

Каждое из этих направлений предполагает реализацию соответствующих мер нормативно-правового, организационного, науч-

101 Лefевр В.А. Конфликтующие структуры. М.: Изд-во «Советское радио», 1973.

но-методического, материально-технического и другого характера. Важно иметь целостную систему информационно-психологической безопасности кадров внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, которая должна стать составной частью общей системы безопасности, представляющей собой совокупность структурных элементов, согласованно осуществляющих деятельность по обеспечению информационно-психологической безопасности на основе единых правовых и других нормативных документов.

Основными функциями системы обеспечения и информационно-психологической безопасности личности кадров внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности являются:

- выявление и прогнозирование новых угроз безопасности и потенциальных последствий их проявлений, а также факторов, усиливающих угрозы;
- оценка угроз безопасности, вытекающая из сравнения данных разных информационных источников;
- подготовка предложений по противодействию (нейтрализации) угрозам безопасности и ликвидации последствий их проявления;
- нейтрализация угроз безопасности и ослабление факторов, способствующих усилению этих угроз;
- ликвидация последствий проявления угроз безопасности;
- метасистемные функции, в том числе: координация и контроль деятельности элементов системы; оценка состояния защищенности от угроз безопасности; определение приоритетных направлений развития; проведение единой научно-технической и социальной политики в области защиты от угроз безопасности; организация исследований, разработок и подготовки кадров в интересах защиты от угроз безопасности; осуществление сотрудничества в сфере безопасности, представление интересов субъектов такой деятельности в стране и за рубежом.

В России компетенция основных элементов системы защиты от угроз безопасности определяется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами. Масштабность, сложность и разнообразие перечисленных функций требуют создания организационной структуры, обеспечивающей координацию функционирования составляющих системы безопасности кадров внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности.

Отдельным направлением обеспечения безопасности следует

считать обеспечение безопасности заграничных учреждений. Эта проблема выделена в обзорах внешнеполитической и дипломатической деятельности Российской Федерации, публикуемых МИД РФ.

В Обзоре за 2007 г. было отмечено, что гибель российских специалистов в Алжире в 2007 г., захват в заложники граждан России в Нигерии, постоянные угрозы в адрес наших дипломатических миссий в Афганистане, Ираке, Косово и другие инциденты свидетельствуют о нарастании угроз в отношении российских заграничных учреждений, компаний и физических лиц за рубежом¹⁰². В этих условиях вопросы организации и совершенствования инженерно-технической, физической и специальной защиты приобретали особую актуальность, став одной из составляющих обеспечения национальной безопасности и неотъемлемым условием проведения внешнеполитического курса России.

В июне 2007 г. Правительство Российской Федерации утвердило разработанную МИД России совместно с СВР России, ФСБ России и Минобороны России «Концепцию обеспечения безопасности учреждений Российской Федерации за рубежом с учетом угроз терроризма». На уровне заместителей руководителей министерств и ведомств на регулярной основе проводились заседания Межведомственной рабочей группы по вопросам обеспечения безопасности российских учреждений за рубежом.

Ключевыми элементами в системе обеспечения безопасности призваны стать Ситуационно-кризисный центр МИД России и завершающие формирование в заграничных учреждениях кризисные штабы в соответствии с решением Федерального оперативного штаба Национального антитеррористического комитета от 3 июля 2007 г.

События, происходившие в 2008 г. в различных регионах мира, показали, что угроза российским заграничным учреждениям во многих странах со сложной внутривнутриполитической ситуацией (в особенности в Ираке и на Ближнем Востоке в целом, в Афганистане, странах Северной Африки, на Филиппинах, в Индии и Таиланде) со стороны террористических и экстремистских организаций сохранялась¹⁰³.

Это предопределило значимость комплексных мер по обеспечению безопасности российских заграничных учреждений, их сотрудников

102 Обзор внешнеполитической и дипломатической деятельности Российской Федерации за 2007 год // www.mid.ru.

103 Обзор внешнеполитической и дипломатической деятельности Российской Федерации за 2008 год // <http://www.mid.ru>.

и членов их семей, российских граждан за рубежом. Данная работа проводилась в рамках реализации приоритетов национальной безопасности страны, в соответствии с Концепцией обеспечения безопасности учреждений Российской Федерации за рубежом с учетом угроз терроризма, утвержденной Правительством Российской Федерации в 2007 г.

В частности, осуществлялась разработка и реализация комплекса оперативных мер, направленных на совершенствование системы безопасности дипломатических миссий России. Персона посла неприкосновенна, он является представителем своей страны. Государство пребывания несет повышенную ответственность за обеспечение его безопасности. Эти вопросы регулируются «Конвенцией о предотвращении и наказании преступлений против лиц, пользующихся международной защитой, в том числе дипломатических агентов», принятой ООН 14 декабря 1973 г.¹⁰⁴ В соответствии с ней любое покушение на дипломата расценивается как преступление. Проблема охраны дипломатических работников вновь остро встала после убийства 19 декабря 2016 г. в Анкаре российского посла в Турции Андрея Карлова в результате покушения во время открытия выставки «Россия глазами путешественника: от Калининграда до Камчатки» в Центре современного искусства. В ходе церемонии террорист выхватил пистолет и выстрелил в Карлова со словами: «Это месть за Алеппо. Мы умираем там, ты умрешь здесь»¹⁰⁵. Позже террорист погиб в перестрелке с охраной. В июне Правительством Российской Федерации был поддержан комплекс конкретных мероприятий по обеспечению безопасности российских загранучреждений с учетом новых вызовов и угроз на 2008-2010 и последующие годы, предложенный МИД России совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

Несомненно, любая экстремальная ситуация предъявляет повышенные требования к дипломатическим работникам. К таким экстремальным ситуациям относятся и захваты загранучреждений. Обычно заложники не контактируют с захватчиками. Одним из немногих исключений был случай, когда в 1980 г. посол США Диего

104 Конвенция о предотвращении и наказании преступлений против лиц, пользующихся международной защитой, в том числе дипломатических агентов. Принята резолюцией 3166 (XXVIII) Генеральной Ассамблеи ООН от 14 декабря 1973 года // http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_protected_persons.shtml.

105 Пули в спину // <https://lenta.ru/articles/2016/12/19/ambassador>.

Асенсио и рад дипломатов были взяты в заложники в посольстве Доминиканской республики в Боготе (Колумбия) группой террористов из организации М-19¹⁰⁶. Когда Асенсио стало ясно, что террористы не могут добиться успеха во время переговоров, он отнес это на счет их резкости и стиля ведения переговоров и предложил свою помощь. «В конце концов, как дипломат, я - профессионал в умении вести переговоры», — вспоминал он позже. Благодаря его помощи, переговоры удалось сдвинуть с мертвой точки, в результате чего Асенсио и другие заложники были освобождены¹⁰⁷. Во время захвата посол Асенсио обнаружил, что один из террористов забыл свой пистолет за комодом. Асенсио не знал, было ли это шуткой, проверкой или возможностью. Он знал, что не является большим мастером в использовании оружия, да и террористов было больше. В то время как у него была возможность спастись бегством, тем самым он подверг бы большой опасности жизни остальных заложников. Поэтому, Асенсио вернул пистолет террористам. Это было верное решение.

Кристофер Стивенс, дипломат и юрист, который служил послом США в Ливии с июня по сентябрь 2012 г., был убит во время атаки боевиков на американское консульство в Бенгази 11 сентября 2012 г. Вместе с ним погибли еще три человека, двое других были ранены. Нападению на американское консульство в Бенгази, в ходе которого погиб посол США, предшествовали акции протеста против фильма «Невинность мусульман». То, что эта информация не была учтена при охране дипломатического объекта, привело к гибели сотрудников.

Еще один важный объект охраны – автомобиль, который не просто существенным образом изменил образ жизни людей, а открыл перед ними принципиально новые возможности. Однако с точки зрения безопасности автомобиль сделал жизнь людей более уязвимой. И речь здесь идет далеко не только об авариях на дорогах. Поэтому можно выделить в отдельное направление обеспечение безопасности во время поездок на автомобиле. Специалисты указывают, что степень личной уязвимости становится гораздо выше при совершении поездок на автомобиле или при посадке и высад-

¹⁰⁶ Руководство по обеспечению безопасности личности и предпринимательства. Практическое пособие / Институт безопасности предпринимательства при содействии Совета по безопасности предпринимательства России. М.: ВикоМ, 1996.

¹⁰⁷ Там же.

ке из него. В 80% всех случаев убийств и похищений жертва выбирается, как правило, при совершении поездки на автомобиле или при нахождении ее в непосредственной близости от автомобиля¹⁰⁸.

Среди тех, кто стал жертвой в этих обстоятельствах были бывший президент США Джон Ф. Кеннеди, диктатор Доминиканской Республики Рафаэль Трухильо, миротворец ООН граф Фолк Бернадотт, нацистский рейхпротектор Рейнхард Хейдрих, испанский премьер-министр Луис Карреро Бланке, бывший диктатор Никарагуа Анастасио Сомоса, президент Нигерии бригадный генерал Мурталла Мухаммед, британский посол в Ирландии Эварт Бриггс, бывший член кабинета министров Чили Орландо Летельер, австрийский эрцгерцог Франсис Фердинанд, чье убийство студентом Гавриилом Принципом стало поводом для начала Первой мировой войны, а также генеральный прокурор Колумбии, убитый не так давно. Лидер итальянских христианских демократов Альдо Моро и западногерманский промышленник Ганс-Мартин Шлейер были убиты при совершении похищения их автомобилей.

Попытки убийств во время поездок на автомобиле были предприняты против президента Франции Шарля де Голля, короля Иордании Хусейна, главнокомандующего войсками НАТО Александра Хейга, лидера Восточной Германии Эриха Хонеккера, премьер-министра Зимбабве Роберта Мугабе и государственного секретаря США Джорджа Шульца. И, наконец, президент США Рональд Рейган находился всего в нескольких метрах от автомобиля, когда по нему стрелял Джон Хинкли младший. Необходимо отметить, что когда стреляли в Рейгана, он был на время отделен от своего военного помощника, который всегда носит чемоданчик с секретными кодами для запуска ядерных ракет. Помощнику пришлось самому добираться до госпиталя университета имени Джорджа Вашингтона, однако, агенты Секретной Службы не разрешили ему войти, т.к. они не знали его самого и его обязанностей. До тех пор пока он не нашел человека, который его знает, он не мог присоединиться к президенту. После проведения анализа этого происшествия, были приняты меры по недопущению таких случаев в дальнейшем. Другим примером неподготовленности к чрезвычайным ситуациям считается заявление государственного секретаря Александра Хейга во время покушения на президента Рейгана о том, что он является

108 Там же.

«главой» правительства.

Перечисленные выше примеры говорят о том, насколько жизненно важным оказывается соблюдение мер предосторожности во время поездок на автомобиле. Кроме этого, автомобиль общественного или государственного деятеля должен быть надежно защищен от диверсий в гараже или на стоянке. Когда Альдо Моро, лидер итальянских христиан-демократов, был похищен насильственным путем, телохранители, сопровождавшие его, были убиты террористами. Только один телохранитель смог выбраться из автомобиля и открыть ответный огонь, однако, он был застрелен снайпером, который находился на крыше. Аналогичный случай произошел с немецким промышленником Гансом-Мартином Шлейером, бывшим в ту пору президентом Конфедерации Ассоциаций немецких работодателей (*BDA*) и Федерации немецких Промышленников (*BDI*). Тогда сопровождавшие его во второй машине телохранители были убиты прежде, чем они открыли ответный огонь. Эти события конца 1977 г. вошли в историю как «Немецкая осень» (нем. *Deutscher Herbst*). Был сделан вывод, что с автомобилем, в котором находится охраняемая персона, необходима постоянная и надежная связь.

Службам безопасности необходимо охранять первых лиц государства и крупных государственных деятелей в любых помещениях, включая учреждения культуры. Убийство шестнадцатого президента США Авраама Линкольна совершено 14 апреля 1865 г. в театре Форда (Вашингтон) на спектакле «Наш американский кузен». Линкольн был смертельно ранен выстрелом в голову из пистолета сторонником южан, актером Джоном Уилксом Бутом. 6 сентября 1901 г. в концертном зале на Всемирной Панамериканской выставке в Буффало было совершено покушение на 25-го американского президента Уильяма Мак-Кинли. В то время когда президент приветствовал общественность, анархист Леон Чолгош два раза выстрелил в него из пистолета. Мак-Кинли был смертельно ранен и 14 сентября 1901 г. скончался. Он стал третьим по счету президентом США, убитым во время президентского срока. 1 (14) сентября 1911 г. император Николай II, его дочери и приближенные министры, в их числе Петр Аркадьевич Столыпин, присутствовали на спектакле «Сказка о царе Салтане» в городском театре Киева. У шефа охранного отделения Киева была информация о том, что в город прибыла террористка с целью совершить нападе-

ние на высокопоставленного чиновника, а возможно и на самого императора. Во время второго антракта спектакля Столыпин разговаривал у барьера оркестровой ямы с министром двора бароном В.Б. Фредериксом и земельным магнатом графом И. Потоцким. Неожиданно к Петру Столыпину приблизился террорист Дмитрий Богров и выстрелил из браунинга дважды. От полученных ран Столыпин скончался.

Все рассмотренные примеры указывают на необходимость прогнозирования угроз безопасности известным государственным и общественным деятелям. Один из механизмов прогнозирования опирается на календарь, который в данном случае может быть назван «Календарем безопасности». Очень часто экстремисты и террористические группировки осуществляют свои акции в дни религиозных праздников, исторических событий, а также отмечают годовщины террористических операций. В Иране день независимости отмечается с 16 января по 11 февраля. Ирландская республиканская армия предпочитает праздновать день интернированных лиц в августе. Организация освобождения Палестины (ООП) отмечает черный сентябрь. 4 ноября 2014 г. в день Народного единства в Российской Федерации планировались так называемые «русские марши» с явным проявлением национальной нетерпимости. В «Руководстве по обеспечению безопасности личности и предпринимательства» отмечаются даты, наиболее опасные для обеспечения безопасности личности.

Все вопросы информационной безопасности сейчас компонуются в матрицу безопасности. Комплекс проблем информационной безопасности включает также вопросы информационной безопасности компании. Среди новых разработок в данной области можно выделить предложения матрицы безопасности компании. В 2014 г. Международная аналитическая компания *IDC* провела в России конференцию *IT Security Roadshow 2014*, на которой представила анализ текущей ситуации на рынке информационной безопасности в нашей стране. Одним из основных вызовов для предприятий сегодня является применение пользователями собственных устройств в корпоративных целях и попытка служб информационной безопасности взять контроль над этими устройствами. При этом существующие на рынке средства защиты мобильных устройств (англ. *Mobile Device Management, MDM*) не

решают всех проблем безопасности, поскольку они только управляют устройствами, но не обеспечивают их безопасность.

Компания *IDC* разделила все механизмы защиты на три группы: реактивные, проактивные и предикативные, которые не реагируют на нарушения, но ограничивают и контролируют действия пользователя.

В «Облаках»: предикативные — управление привилегированными пользователями, федеративная идентификация, многофакторная аутентификация, защита данных, управление уязвимостями; проактивные — *VPN*, однократная идентификация, шифрование, строгие пароли: реактивные — контроль доступа; в «Мобильных устройствах»: предикативные — Строгая аутентификация, защита данных, единая система аутентификации и облачные сервисы безопасности; проактивные — *MDM*; реактивные — пароль для устройств; в «Социальных сетях»: предикативные — *DLP* с предотвращением утечек, мониторинг соблюдения политик, реагирование в реальном времени и обучение пользователей; проактивные — контроль ввода данных пользователями в социальных сетях; реактивные — политика разрешений; в «Больших Данных»: предикативные — обработка с помощью методов Больших Данных «сырой» информации о происходящих на предприятии событиях, полученных из различных источников; проактивные — сетевой мониторинг и *SIEM*; реактивные — сигнатурные методы защиты¹⁰⁹.

В современной информационной обстановке компаниям, особенно связанным с вопросами безопасности в целом и своих сотрудников, в частности, необходимо внедрять уже не простые реактивные продукты и даже не проактивные инструменты, а предикативные решения, которые контролируют среду исполнения и не допускают внедрения пользователей в корпоративную среду и нарушения ими политики безопасности.

Кадры организаций, связанных с внешнеполитической и внешнеэкономической деятельностью, как и более широко другие участники международного обмена, остаются уязвимыми с точки зрения воздействия террористических групп и сил, ведущих информационно-психологические операции, что говорит о необходимости особого внимания к обеспечению их безопасности. Процессы институционализации безопасности личности разворачиваются в странах

109 Источник: *IDC*, 2014.

разными правовыми режимами и традициями, что позволяет в обеспечении таких видов в Российской Федерации использовать опыт разных государств. Этот опыт также возможно применять в международном сотрудничестве при решении вопросов об обеспечении безопасности граждан России, находящихся за рубежом.

Контрольные вопросы

1. Как связаны новые риски безопасности в информационной сфере с вхождением человечества в информационную эпоху?
2. Почему представители профессий, связанных с внешнеполитической и внешнеэкономической деятельностью, испытывают угрозы информационно-психологической безопасности?
3. Почему некоторые национальные праздники становятся информационным поводом для экстремистски настроенных сил, готовящих в эти дни антиобщественные акции?
4. Как можно использовать матрицу информационной безопасности, предлагаемую специалистами для компаний, для предотвращения угроз информационного плана во внешнеполитических и внешнеэкономических связях?

Рекомендуемая литература

1. *Асанович В.Я.* Информационная безопасность: анализ и прогноз информационного взаимодействия. Минск: Амалфея, 2006.
2. *Информация. Дипломатия. Психология.* М.: Известия, 2002.
3. *Стрельцов А.А.* Обеспечение информационной безопасности России. Теоретические и методологические основы / Под ред. В.А. Садовниченко и В.П. Шерстюка. М.: МЦНМО, 2002.
4. *Харрис Р.* Психология массовых коммуникаций. 4-е международное издание. СПб.: «ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК» «Издательский дом НЕВА»- М.: «ОЛМА-ПРЕСС», 2002.

Глава 9. Зарубежный опыт обеспечения безопасности личности: кадровые проблемы

В современной России большое значение имеет изучение опыта государственного и муниципального управления в различных сферах деятельности. Существенное место в таком опыте принадлежит деятельности структур обеспечения безопасности личности. Этой работе особое внимание уделяется в развитых государствах. Представляется целесообразным подробно рассмотреть практику, сложившуюся в США и во Франции. В данных государствах она стала результатом системной работы соответствующих институтов безопасности. Также существенен факт, что модели этой работы в США и Франции отражают две доминирующие модели прав человека – англо-саксонскую и романскую (европейскую континентальную).

В отличие от Франции, Италии, Испании и других стран основного вида централизованной модели обеспечения внутренней безопасности государства, где политическую ответственность за состояние правопорядка в стране несет министр внутренних дел, в США нет. И там никогда не было единственного министерства, отвечающего за обеспечение внутренней безопасности в стране¹¹⁰.

Даже после терактов 11 сентября 2001 г. и создания в системе федеральных органов исполнительной власти департамента внутренней безопасности, ставшего всего пятнадцатым министерством в американской администрации) это суперведомство не обладает монополией в данной сфере, что обусловлено особенностями становления и развития американской государственности. В настоящее время деятельность правоохранительных структур в системе органов исполнительной власти США на федеральном уровне диверсифицирована и осуществляется в основном силами пяти министерств: внутренней безопасности, юстиции, обороны, финансов и почты. Система функционирования полицейских служб в федеральных правоохранительных органах США также является универсальной. Она строится на основе принципа отраслевой специализации с учетом административно-территориального деления страны.

Эта система организована с учетом американской специфики, заключающейся в наличии многих исторически сложившихся раз-

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

личных полицейских ведомств. Есть и особенности задач, возложенных на входящие в них традиционные полицейские службы. Данный принцип положен в основу организации и деятельности всех звеньев полицейской системы Соединенных Штатов вне зависимости от ведомственной принадлежности конкретного полицейского агентства, как на федеральном уровне, так и на уровнях штатов. При этом внутренняя структура отраслевых служб различных элементов Системы обеспечения внутренней безопасности (СОВБ) США постоянно совершенствуется для адекватной реакции на все изменения, происходящие в обществе¹¹¹.

В Соединенных Штатах Америки особое внимание уделяется борьбе с терроризмом. С этой целью в стране еще в 1970-е гг. были созданы и эффективно действуют подразделения «Специальное оружие и тактика», великолепно оснащенные службы антитеррора, как в структуре всех крупных полицейских департаментов городов (*SWAT Team*¹¹²), так и в составе Министерства внутренней безопасности (в структуре Береговой охраны и Службы авиационных маршалов), Министерства юстиции (в структуре ФБР и Службы маршалов) и Министерства обороны (в составе спецназа армии США более 40 лет существует отряд «Дельта» — аналог российской «Альфы»).

В результате кардинальной реформы всей системы обеспечения внутренней безопасности США, проведенной после терактов 11 сентября, традиционные полицейские службы, характерные для полицейского аппарата любого государства, с учетом американской специфики организационно входят в состав следующих федеральных министерств: внутренней безопасности (МВБ), юстиции, финансов, обороны и почтовой связи. В настоящее время в МВБ входят следующие службы:

- Управление разведки и анализа (создано впервые). Функции данной службы определены в самом названии — в это подразделение МВБ стекается вся информация, имеющая отношение к обеспечению внутренней безопасности США, от всех многочисленных полицейских и разведывательных структур страны.
- Управление федеральной воздушной маршальской службы (создано впервые). Эта новая федеральная полицейская служба

111 Кикоть-Глухощедова Т.В. Функционирование системы обеспечения внутренней безопасности в государственном механизме США // Полицейская деятельность. 2013. № 1.

112 Чуриков А. Почему полицию в США вооружили как военных // Российская газета. 2014. 17 августа.

выполняет функции авиационной полиции — ее сотрудники обеспечивают безопасность перевозок авиационного транспорта. Американцы учли опыт Израиля — в каждом самолете, перевозящем людей, имеется сотрудник службы, вооруженный специально разработанным огнестрельным оружием, позволяющим его применение на борту лайнера без угрозы повреждения самолета.

- Служба по вопросам гражданства и иммиграции (часто встречается и иное название — служба иммиграции и натурализации, ранее была в составе министерства юстиции). Данная полицейская служба является близким подобием российских ФМС и ФПС. Ее сотрудники осуществляют контроль за въездом в США, законностью нахождения в Соединенных Штатах, порядком натурализации, выдают виды на жительство и т.д.

- ФЕМА, аналог МЧС России, ранее подчинялась президенту.

- Таможенная служба, бывшая ранее в составе Минфина, сотрудники которой осуществляют реализацию таможенной политики и соблюдение таможенного законодательства США.

- Секретная служба. Она также ранее была в составе Минфина. Сотрудники Секретной службы обеспечивают безопасность Президента США, иных высших должностных лиц государства и иностранных гостей, охраняют объекты Казначейства. Кроме того, они занимаются борьбой с фальшивомонетничеством и подделкой государственных ценных бумаг, а также проводят расследования нарушений законов о госимуществе.

- Береговая охрана, ранее бывшая в составе Минтранса. Служба береговой охраны выполняет все традиционные функции морской полиции — ее сотрудники обеспечивают безопасность на морских коммуникациях и в портах США. Именно они расследуют преступления, совершенные на морских судах в территориальных водах Соединенных Штатов.

- ДЕА — агентство по борьбе с наркотиками, до реформы находившееся в составе Минюста. Функции ДЕА аналогичны российскому Госнарконоконтролю, но имеется отличие в организационной структуре, в ДЕА отсутствуют следственные подразделения, его сотрудники занимаются только оперативной работой.

В состав Минюста входят три спецслужбы, а до 11 сентября 2001 г. их было пять): ФБР; Бюро тюрем; Служба маршалов:

- Федеральное бюро расследований является особой феде-

ральной полицейской структурой, ответственной за обеспечение внутренней безопасности в стране — бюро играет роль общенационального координационного центра по борьбе с преступностью в США. Отличительной особенностью ФБР является сочетание функций контрразведки, политической полиции и уголовного розыска. В этом отношении ФБР занимает уникальное положение не только среди американских, но и мировых специальных служб.

- Бюро тюрем США — федеральная служба, осуществляющая исполнение уголовного наказания по приговорам федеральных судов. По своим задачам и функциям она практически ничем не отличается от Федеральной службы исполнения наказания Министерства юстиции России, но с одной существенной особенностью - сотрудники данной службы обеспечивают работу лишь федеральных тюрем страны, в которых отбывают наказание исключительно осужденные федеральными судами США. Все осужденные судами штатов отбывают наказание в тюрьмах штатов, которые подчиняются своему руководству во главе с губернатором.

- Служба маршалов является старейшим федеральным полицейским агентством Соединенных Штатов. Сотрудники данной службы обеспечивают безопасность судей, присяжных, прокуроров, свидетелей и членов их семей (именно они реализуют программу защиты свидетелей).

Кроме того, на службу маршалов возложены следующие задачи:

- охрана зданий федеральных судов;
- обеспечение в них порядка во время судебных заседаний;
- конвоирование арестованных за нарушение федерального законодательства и заключенных федерального Бюро тюрем,
- а также розыск бежавших преступников (в том числе скрывающихся в США иностранных граждан, подозреваемых в совершении преступлений), их арест и экстрадиция.

В состав Минфина входят две спецслужбы: СВД - служба внутренних доходов; бюро по контролю оборота табака, алкоголя и огнестрельного оружия.

Служба внутренних доходов США по своим задачам и функциям является аналогом Федеральной налоговой службы и бывшей Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации. Сотрудники СВД осуществляют всю практическую деятельность по сбору налогов и имеют право на проведение всего комплекса зако-

нодательно установленных оперативно — розыскных мероприятий в отношении физических или юридических лиц в случае подозрений в их уклонении от уплаты налогов.

Бюро по контролю за оборотом табака, алкоголя и огнестрельного оружия (АТФ) является классической федеральной полицейской структурой выполняющей лицензионно-разрешительные функции. Сотрудники АТФ с 1791 г. осуществляют контроль за законностью продаж табака, алкоголя и огнестрельного оружия в Соединенных Штатах. При этом все они обладают правом расследования правонарушений в указанной области и применения при необходимости огнестрельного оружия.

В состав Министерства обороны США (кроме Национальной гвардии) входят следующие структуры, оказывающие серьезную помощь для эффективного функционирования полицейской системы страны:

- Корпус военной полиции. В нем проходят службу более 50 тысяч военных полицейских, которые обеспечивают правопорядок в вооруженных силах США и охрану военных объектов. В каждой части американской армии и флота имеется подразделение военной полиции, а в организационной структуре любого соединения (дивизии или эскадры) — штатная рота военной полиции численностью до 150 человек.

- АНБ — Агентство национальной безопасности. Это самая закрытая спецслужба США, завесу над активностью которой приоткрыл Сноуден. Предание гласности официальных сведений об агентстве запрещено законом. Занимается АНБ криптографией, дешифровкой кодов и радиоэлектронной разведкой (электронный и радиоперехват, прослушивание телефонных линий, компьютерных и модемных систем), а полученные данные передает заинтересованным ведомствам. Одними из главных получателей информации, кроме структурных подразделений Министерства обороны, являются МВБ, ФБР и ЦРУ.

- Разведывательное управление Министерства обороны (РУМО), а также разведывательные управления видов вооруженных сил: армии, ВМС и ВВС.

Эти разведывательные органы Министерства обороны широко используются при полицейских операциях против наркотрафика и незаконного проникновения иностранцев на территорию США.

Также в состав Министерства обороны США входят части и соединения сухопутных войск и морской пехоты. Их применение в случае необходимости при чрезвычайных обстоятельствах внутри страны прямо предусмотрено законодателем, но на практике встречается довольно редко. Как правило, полиции штатов хватает сил и средств Национальной гвардии. В последний раз регулярные войска применялись при подавлении массовых беспорядков в Лос-Анджелесе в 1992 г. Летом 2014 г. в Фергюсоне демонстрантов умирляли полицейские. Как и подразделения Национальной гвардии, военнослужащие сухопутных войск и морской пехоты в этих случаях используются преимущественно при несении патрульно-постовой службы и охране режимных объектов.

В структуре Министерства почтовой связи (почтовой службы) имеется собственное полицейское агентство. Сотрудники этой федеральной полицейской службы законодательно уполномочены проводить расследования более чем по ста составам преступлений, имеющим отношение к деятельности почты. Кроме того, они осуществляют сопровождение особо ценных грузов и охрану ведомственных объектов и транспортных средств. Почтовая полиция располагает собственными криминалистическими лабораториями и информационным центром, кроме того, к ее услугам помощь Национального центра криминальной информации ФБР.

Важную роль в обеспечении безопасности играют полицейские органы базового уровня. Их множественность и различия в административно-правовом статусе (по целям и задачам; по правовым основам деятельности; по организационной структуре) детерминируют определенные отличия, в целом не существенные, в организационной структуре и деятельности различных полицейских служб, как в полицейских департаментах штатов, так и в муниципальных образованиях — городах и округах.

Несмотря на некоторые отличия, полицейские органы штатов (как правило, эти органы так и называются — «полиция штата» или «департамент общественной безопасности штата») имеют похожую организационную структуру, что обусловлено типичностью возложенных на них задач. В основном это осуществление полицейских функций на территориях штата, где отсутствует иная полицейская власть; помощь муниципальным полицейским органам в проведении уголовных расследований; охрана высших должностных лиц штата

и его особо важных объектов; патрулирование автомобильных дорог штата (вне территории городов); регистрация автотранспортных средств, выдача водительских удостоверений и проведение технических осмотров и инспекций автотранспорта; ведение криминалистических экспертиз, а также справочно-информационной и архивной документации для всех полицейских органов на территории штата; подготовка личного состава, как для собственных подразделений, так и иным полицейским департаментам штата, если у них нет собственной учебной базы подготовки будущих полицейских.

В муниципальных образованиях полиция городов и округов хотя и выполняет в основном одинаковые задачи и функции, но ее организационная структура везде различна, так как она зависит от численности населения, проживающего на обслуживаемой территории.

Если в крупных городах США — Нью-Йорке, Чикаго, Сан-Франциско, Детройте — в полицейском департаменте организационно присутствуют практически все перечисленные выше традиционные полицейские службы (кроме службы государственной безопасности), то в небольших городах и округах их, как правило, три: дежурная служба, патрульно-постовая и уголовного розыска (не считая подразделений тылового и технического обеспечения).

Стадии процесса управления и требования, предъявляемые к нему, а также принципы планирования, организации и деятельности отдельных полицейских формирований в США практически универсальны не только для различных полицейских ведомств Соединенных Штатов, но и для всего полицейского аппарата западноевропейских стран вне зависимости от используемой модели полицейской системы государства.

Размещение различных полицейских служб в организационной структуре отдельных федеральных органов исполнительной власти США можно считать уникальным, обусловленным как особенностями национального менталитета, так и особыми условиями возникновения, становления и развития американской государственности. Анализ организационной структуры американских министерств позволяет заключить, что полицейские службы сгруппированы в них следующим образом:

- в Министерстве внутренней безопасности — разведки и анализа; авиационной полиции и антитеррора; пограничной полиции и таможни; паспортно-визовая; морской полиции; оперативного

вмешательства и спасательная; охраны высших должностных лиц государства и особо важных государственных объектов; по борьбе с фальшивомонетничеством и незаконным распространением наркотиков; служба технического обеспечения ОРД;

- в Министерстве юстиции — государственной безопасности; уголовного розыска; собственной безопасности; пенитенциарная служба; служба конвоирования осужденных и охраны судебных учреждений; служба обеспечения безопасности участников уголовного процесса; оперативного вмешательства; антитеррора и технического обеспечения ОРД; подготовки личного состава правоохранительных органов основного и базового уровня полицейской системы США; информационно-криминалистическая;

- в Министерстве финансов — налоговой полиции и технического обеспечения ОРД; лицензионно-разрешительная и служба оперативного вмешательства;

- в Министерстве обороны — военной полиции; служба криптографии, дешифровки и технического обеспечения оперативно-розыскных мероприятий; разведки и антитеррора; оперативного вмешательства; патрульно-постовая и охраны режимных объектов (в случае привлечения частей и подразделений Национальной гвардии, сухопутных войск и морской пехоты к подавлению массовых беспорядков);

- в Министерстве почтовой связи — почтовой полиции и службы технического обеспечения ОРД.

В структуре полиции штатов имеются следующие полицейские службы: дорожной полиции; патрульно-постовая; уголовного розыска; охраны высших должностных лиц штатов и режимных объектов; информационно-криминалистическая¹¹³.

Целесообразно сравнить опыт США с особенностями деятельности Национальной жандармерии Франции по обеспечению общественной и личной безопасности¹¹⁴. Основное предназначение и пределы полномочий современной Национальной жандармерии Франции закреплены в статье 1 декрета «Об организации и службе жандармерии», который был подписан президентом Франции Эмилем Лубе почти сто лет назад, 20 мая 1903 г.: «Жандармерия

113 Право: теория и практика // <http://www.yurclub.ru/docs/pravo/0503/18.html>.

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

представляет собой силу, предназначенную для обеспечения общественной безопасности, поддержания правопорядка и исполнения законов... Ее деятельность распространяется на всю территорию страны, равно как и на вооруженные силы»¹.

В соответствии с указанными предназначением и полномочиями постепенно сформировались основные функции и задачи Национальной жандармерии, этой старейшей элитной военно-правоохранительной структуры. Обычно приводится перечень четырех групп функций: судебной (уголовной) и административной полиции, а также внутриармейские и межминистерские. Одновременно исследователи обращают внимание на повышение к началу XXI в. суммарного объема задач, выполняемых Национальной жандармерией в рамках функций судебной (уголовной полиции) и особенно административной полиции, а также межминистерских функций до 94% и, соответственно, снижение показателей по внутриармейским функциям до 6%¹¹⁵.

В последние годы акценты в деятельности Национальной жандармерии стали заметно смещаться в сторону обеспечения внутренней национальной безопасности. Подобная коррекция была вынужденной мерой ввиду возрастания опасности терроризма, который все чаще выступает как наиболее опасное деструктивное международное явление. При этом, как и прежде, на первый план выносятся общегосударственная функция обеспечения национальной обороны, в реализации которой обязаны участвовать все формирования Национальной жандармерии как составной части вооруженных сил.

Следует говорить о необходимости выделения из перечисленных групп функций в самостоятельные такие группы, как функции вооруженных сил и функции специальных служб. Названные функции, несомненно, учитывались в деятельности Национальной жандармерии и прежде, однако, ввиду сравнительно небольшого объема службы они включались в бюджет времени по ряду перечисленных ранее групп функций – административной полиции, межминистерской и внутриармейской.

Сейчас правомерно определять значение выполняемых Национальной жандармерией функций не столько по объему затрачи-

¹¹⁵ Быков А.В. Организационно-правовые основы деятельности жандармерии западноевропейских государств в обеспечении общественной безопасности. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1998. С. 54.

ваемого служебного времени, сколько по занимаемому ими месту в ряду государственных приоритетов. На необходимость такого подхода указывает статья 6 президентского Декрета № 91-673 от 14 июля 1991 г., в которой прямо или косвенно зафиксированы шесть групп функций Национальной жандармерии, расположенных в зависимости от степени важности:

- функции вооруженных сил — «Все формирования Национальной жандармерии обязаны участвовать в обеспечении национальной обороны»;

- функции специальных служб – «Республиканская гвардия выполняет задачи по обеспечению безопасности (...) в отношении правительственных ведомств и высших руководителей государства»;

- функции судебной (уголовной) полиции – «Территориальные формирования в полной мере выполняют все задачи, возложенные на Национальную жандармерию»;

- функции административной полиции – «Мобильные формирования в качестве основной задачи имеют поддержание общественного порядка»;

- межминистерские функции – «Специализированные формирования выполняют жандармские функции в интересах ведомств, в оперативном подчинении которых они состоят»;

- внутриармейские функции – «Военно-полицейские (превотальные) формирования Национальной жандармерии выполняют свои задачи при частях и соединениях вооруженных сил»¹¹⁶.

Можно классифицировать основные задачи Национальной жандармерии в порядке и в рамках, возложенных на нее законодателем функций:

Задачи по обеспечению национальной обороны:

а) в мирное время:

- участие в подготовке резервов для вооруженных сил;
- участие в мероприятиях мобилизационного характера;
- охрана и обеспечение безопасности на порученных объектах

вооруженных сил;

б) в угрожаемый период, а также непосредственно в ходе боевых действий:

- участие в территориальной обороне;
- борьба с диверсионно-разведывательными группами противника.

116 Journal Officiel. 1991. 19.07. P. 9563.

- обеспечение безопасности коммуникаций при передвижениях войск.

Задачи по обеспечению внутренней национальной безопасности:

- обеспечение безопасности высших должностных лиц и важнейших объектов всех ветвей государственной власти;
- участие в проведении антитеррористических мероприятий и операций;
- участие в мероприятиях по обеспечению безопасности на ядерных, космических и ряде других жизненно важных государственных объектов;
- участие в охране государственной границы и в борьбе с контрабандой.

Задачи в области борьбы с уголовными преступлениями:

- сбор доказательств по уголовным делам;
- проведение оперативно – розыскных мероприятий;
- задержание преступников и предание их правосудию.

Задачи по обеспечению общественной безопасности (основной вид служебной деятельности):

а) в обычных (штатных) условиях:

- поддержание общественного порядка и законности (кроме городов с населением свыше 20 тысяч человек, где эта задача возложена на Национальную полицию), в том числе в заморских территориях;
- профилактика преступлений и правонарушений;
- участие в экологических и природоохранных мероприятиях;
- обеспечение безопасности дорожного движения и борьба с административными правонарушениями на трассах;

б) в условиях чрезвычайных обстоятельств (ЧО):

- участие в ликвидации массовых беспорядков;
- оказание помощи населению в случаях стихийных бедствий;
- обеспечение беспрепятственного движения транспорта в период ЧО;
- участие в карантинных мероприятиях при эпидемиях и эпизоотиях.

Задачи, выполняемые в интересах других министерств в порядке оперативного подчинения:

- участие в уголовных расследованиях в случаях совершения преступлений на обслуживаемых объектах;
- поддержание правопорядка и законности в зонах ответственности;

- охрана инфраструктуры и транспортный контроль на объектах. Военно-полицейские (превогальные) задачи в вооруженных силах;
- профилактика воинских преступлений и участие в их расследовании;
- обеспечение соблюдения военного законодательства и воинской дисциплины среди военнослужащих;

• розыск и задержание лиц, уклоняющихся от военной службы¹¹⁷.

При всем многообразии функций и задач, возложенных на Национальную жандармерию, в своей служебной деятельности по обеспечению национальной и общественной безопасности все входящие в нее формирования руководствуются следующими закрепленными законодательно основными принципами:

- принцип верховенства закона;
- принцип непрерывности службы;
- принцип территориальной и объектовой специализации и компетенции;
- принцип взаимодействия.

Принцип верховенства закона включен в целый ряд правовых актов по вопросам строительства Национальной жандармерии и является основополагающим в ее деятельности по обеспечению национальной и общественной безопасности. В соответствии со статьей 5 правительственного декрета от 6 января 1950 г. № 50-16 использование Национальной жандармерии в интересах поддержания общественного порядка, выполнения военно-полицейских функций, исполнения мобилизационных предписаний, а также применение дисциплинарных мер, проведение военной подготовки и осуществление административного надзора за деятельностью Национальной жандармерии допускается «не иначе, как на основании нормативных актов, вступивших в законную силу»¹¹⁸.

В то же время законодатель допускает частичное правоприменение военного законодательства по отношению к Национальной жандармерии, что продиктовано специфическим сочетанием ее воинской сущности с особым статусом правоохранительной структуры. В статье 2 президентского Декрета от 20 мая 1903 г. указано, что на военнослужащих Национальной жандармерии распространяются все нормативные акты, затрагивающие вооруженные силы,

117 Gendarmerie et environnement. France, Ministère de la défense. Paris, 1994. P. 18.

118 Mémorial de la Gendarmerie. 1950. Vol. I. P. 42.

за исключением тех правовых норм, которые вследствие ее особой организации и службы к ней не могут быть применимы¹¹⁹.

Принцип непрерывности службы сформулирован в статье 1 упомянутого декрета от 20 мая 1903 г.: «непрерывный и принудительный надзор составляет основу службы Национальной жандармерии»¹²⁰. Непрерывность службы, в первую очередь, достигается за счет обеспечения четкой работы штабов всех уровней по руководству повседневной деятельностью формирований Национальной жандармерии, которая включает установление целей, планирование, организацию, распределение и объединение ресурсов, а также контроль исполнения¹²¹. Непрерывность службы не меньше зависит от эффективности деятельности дежурных служб и подразделений, а также четкого соблюдения графиков службы жандармов на местах. Реализации этого принципа на практике во многом способствует компактное размещение семей военнослужащих Национальной жандармерии, которым предоставляется служебное жилье в местах дислокации частей и подразделений¹²².

Принцип территориальной и объектовой специализации и компетенции выделяется после того, как во второй половине XX в. Национальная жандармерия проходит сложную и многоступенчатую фазу приспособления к происходящим в государстве и обществе политическим, правовым и социально-экономическим изменениям, вызвавшим глубокие структурные подвижки в этой военно-правоохранительной организации. Данное явление, направляемое законодателем, приобрело в научной литературе, название «движение специализации»¹²³. Под движением специализации понимается профессионально-предметное совершенствование деятельности Национальной жандармерии по участию в обеспечении национальной безопасности, охране общественного порядка, борьбе с уголовными преступлениями. Данный процесс имеет строгую правовую основу, опирающуюся на соответствующие законодательные и ведомственные нормативно-правовые акты. Специализация жандармерии осуществляется по двум основным направлениям:

- совершенствование территориальной структуры жандармерии и создание в ее рамках подразделений, профессионально под-

119 Decret annoté. Paris: Charles-Lavauzelle, 1928. P. 10.

120 Ibid. P. 9.

121 Haenel H., Lizurey R. La Gendarmerie. Paris: Puf, 1986. P. 6.

122 Decret annoté. P. 36.

123 Les Banlieues: Un nouveau défi pour la Gendarmerie. Paris: LGDJ, Coll., 1999. P. 64.

готовленных для решения сложных правоохранительных и иных задач (территориальная специализация);

- нацеливание существующих специализированных формирований и образование новых на решение задач по конкретным объектам правоохранительной деятельности (объектовая специализация).

Таким образом, все силы и средства Национальной жандармерии, распределяются в территориальном отношении (департаментская и мобильная жандармерия) и по объектовому принципу (Республиканская гвардия, жандармерия на воздушном транспорте, жандармерия на объектах военно-промышленного комплекса, специальная группа ядерной безопасности, группа безопасности и быстрого реагирования, морская и воздушная жандармерии, военно-учебные заведения). При этом объектами, на которые распространяется компетенция того или иного специализированного формирования, могут быть не только материальные субстанции, например, военно-воздушные базы для авиационной жандармерии, но и определенный, строго очерченный круг физических лиц. Так, в статье 1 правительственного декрета от 31 декабря 1952 г. № 52-1422 записано, что военнослужащие Национальной жандармерии не могут исполнять свои обязанности за пределами ответственности их подразделений, за исключением особых указаний и обстоятельств непреодолимой силы¹²⁴.

Действие компетенции по кругу лиц, в частности, в авиационной жандармерии выглядит следующим образом. Как отмечено в статье 7 правительственного декрета от 8 июня 1956 г. № 56-561, деятельность авиационной жандармерии распространяется на всех лиц, военнослужащих и гражданских, которые находятся на территории военной базы или учреждения Военно-воздушных сил. Вне указанной территории деятельность авиационной жандармерии распространяется только на военнослужащих ВВС. Вместе с тем, авиационная жандармерия может быть привлечена к проведению расследований, затрагивающих гражданских специалистов ВВС и членов семей военнослужащих ВВС.

Принцип взаимодействия предполагает служебные взаимоотношения Национальной жандармерии с Национальной полицией, другими спецслужбами, а также с военными и гражданскими властями, предусмотренные законами и другими правовыми норма-

124 *Mémorial de la Gendarmerie*. 1952. Vol. 71. P. 306.

тивными актами и обусловленные необходимостью совместного решения задач обеспечения национальной и общественной безопасности. Так, в целях организации взаимодействия Минобороны и МВД Франции издают совместные приказы, направленные на укрепление сотрудничества между Национальной жандармерией и Национальной полицией. Кроме того, координация деятельности между генеральными дирекциями НЖ и НП осуществляется посредством откомандирования старших офицеров ведомств друг к другу.

Важным элементом в организации совместных действий является взаимная информация. Так, в соответствии со статьей 8 президентского декрета № 91-673 от 14 июля 1991 г. в случае очевидного применения подчиненных частей Национальной жандармерии в интересах обеспечения национальной обороны командующий жандармским округом «обязан вступить в контакт с командующим войсками военного округа с целью обмена информацией»¹²⁵.

Взаимодействие и взаимная информация являются обязательными между различными видами формирований Национальной жандармерии. Так, статья 9 Инструкции № 44302 *D.N./Gend.* от 13 декабря 1956 г., разработанной командованием Национальной жандармерии, предусматривает, что в случае совершения преступления, на месте которого оказались военнослужащие авиационной жандармерии, они обязаны принять необходимые меры для сохранения вещественных доказательств, охраны места преступления, задержания подозреваемых. Оповестив соответствующую территориальную бригаду жандармерии, военнослужащие авиационной жандармерии составляют протокол о совместных действиях, который они представляют командиру территориальной секции департаментской жандармерии¹²⁶.

Таким образом, Национальная жандармерия и сейчас по-прежнему уделяет значительное внимание исполнению задач в рамках функций по обеспечению общественной безопасности, и в то же время нацеливается руководством страны на решение актуальных проблем национальной безопасности, в первую очередь, на борьбу с терроризмом. При этом служебная деятельность различных формирований Национальной жандармерии по обеспечению национальной и общественной безопасности строится на единых принципах, сформулированных законодателем. Функции, задачи и

125 Journal Officiel. 19.07.1991. P. 9563.

126 Mémorial de la Gendarmerie. 1956. Vol. 75. P. 633.

принципы служебной деятельности жандармских и сходных с ними формирований в других странах, в основном, аналогичны тем, которые характерны для Национальной полиции.

Что же касается России, то ближайшим аналогом Национальной жандармерии были Внутренние войска МВД. Они, участвуя в территориальной обороне (в рамках функций вооруженных сил), а также, оказывая содействие Пограничным войскам в охране Государственной границы Российской Федерации (в рамках функций спецслужб), не обладали полномочиями по расследованию преступлений, т.е. функциями судебной (уголовной) полиции. Кроме того, согласно статье 2 Федерального закона от 06.02.1997 г. № 27-ФЗ «О Внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации», они участвовали в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности и правового режима чрезвычайного положения только совместно с органами внутренних дел¹²⁷.

В 2016 г. созданы Войска национальной гвардии Российской Федерации, преобразованные из Внутренних войск МВД России. Это — государственная военная организация в России, предназначенная для обеспечения государственной и общественной безопасности, защиты прав и свобод человека и гражданина. Правовая основа деятельности Росгвардии регламентирована Федеральным законом РФ от 03.07.2016 № 226-ФЗ «О войсках Национальной гвардии Российской Федерации» (принят ГД РФ 22 июня 2016 г., одобрен Советом Федерации РФ 29 июня 2016 г., подписан Президентом РФ 3 июля 2016 г. На Войска национальной гвардии Российской Федерации возложено решение следующих основных задач:

- участие в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности;
- охрана важных государственных объектов, специальных грузов, сооружений на коммуникациях в соответствии с перечнями, утвержденными Правительством Российской Федерации;
- участие в борьбе с терроризмом и экстремизмом;
- участие в обеспечении режимов чрезвычайного положения, военного положения, правового режима контртеррористической операции;
- участие в территориальной обороне Российской Федерации;
- оказание содействия пограничным органам ФСБ России в ох-

127 Собрание законодательства Российской Федерации. 1977. № 6. С. 711.

ране Государственной границы России;

- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия и в области частной охранной деятельности, а также за обеспечением безопасности объектов топливно-энергетического комплекса, за деятельностью подразделений охраны юридических лиц с особыми уставными задачами и подразделений ведомственной охраны;
- охрана особо важных и режимных объектов, объектов, подлежащих обязательной охране войсками национальной гвардии, в соответствии с перечнем, утвержденным Правительством Российской Федерации, охрана имущества физических и юридических лиц по договорам.

Кроме того, многие структуры располагают службами безопасности. Если в США в Министерстве почтовой связи функционирует почтовая полиция и служба технического обеспечения ОРД, то в России есть специальная Служба почтовой безопасности. Она была создана в 1994 г., чтобы защитить государственный почтовый сектор и клиентов почты. Данная служба работает по четырем основным направлениям: сохранность отправок, безопасность предприятий почты и персонала, защита почтовых доходов, выявление опасных товаров в посылках и бандеролях. На базе этой структуры организована Евроазиатская региональная почтовая сеть, куда вошли 12 стран СНГ и Литва. Между участниками сети существуют единые стандарты почтовой безопасности, разработанные Всемирным почтовым союзом, соблюдаются принципы одинакового подхода в подготовке специалистов. Совместно решаются проблемы утрат и хищений почтовых ценностей, проводятся контрольные мероприятия на международных маршрутах доставки почты.

В 2002 г. российская Служба почтовой безопасности была удостоена премии *World Mail Awards* в номинации «Почтовая безопасность». Эта премия присуждается организации, деятельность которой способствовала выявлению и предотвращению случаев правонарушений, связанных с сохранностью почтовых отправок и материальных ценностей. В том году из огромного числа заявок на получение премии были отобраны три номинанта — группа безопасности почтовой администрации Австралии, почтовая администрация Швеции и России. Также в России разработаны и внедрены средства защиты сотрудников почты, например, газовые баллончики. Есть и специальное сигнальное устройство, которое

вшивается в сумку почтальона. К нему прикреплен ремешок, который надевается на руку. Если грабитель вырывает сумку, срабатывает сирена. В регионах России проводятся специальные мероприятия совместно с полицией. Так, в Ростовской области в рейдах вместе с областным ГУВД участвует казачье общество «Всевеликое войско Донское». Они охраняют почтальонов на маршрутах в период доставки пенсий населению. За рубежом есть и оригинальные идеи охраны почтовых работников, например, с помощью зонтов, которые издают звук, отпугивающий собак.

Опыт последних лет говорит о том, что забота о кадрах, служащих в различных государственных, а также частных подразделениях, связанных с обеспечением безопасности личности, становится все более насущной проблемой. Успехи, достигнутые в данной области, можно использовать в совершенствовании организации кадровой безопасности.

Контрольные вопросы

1. Как связаны общественная безопасность и безопасность личности?
2. Какими профессиональными навыками должен обладать сотрудник органов общественной безопасности, чтобы работать с людьми, склонными к девиантному поведению?
3. Какие характерные черты правовых систем своих государств отражают службы общественной безопасности зарубежных стран?
4. В каких сферах деятельности необходима защита от угроз общественной безопасности занятых в них работников?

Рекомендуемая литература

1. *Кикоть-Глуходедова Т.В.* Функционирование системы обеспечения внутренней безопасности в государственном механизме США // Полицейская деятельность. 2013. № 1.
2. *Костин П.В.* Тайная полиция США. ФБР: прошлое и настоящее. М.: Мысль, 1986.
3. *Тарасов И.Т.* Полиция России. История, законы, реформы. М.: Книжный мир, 2011.
4. *Файкс Г.* Большое ухо Парижа. Французская полиция. История и современность. М.: Юридическая литература, 1981.

Глава 10. Восточноевропейские уроки «перекаtywания квадратного колеса» кадровой политики

Бразильский историк Нельсон Вернек Содре сравнил догоняющую модель развития с перекаtywанием квадратного колеса¹²⁸. Когда его толчком ставят на ребро, движение ускоряется; затем квадратное колесо падает на плоскость и замирает в устойчивом положении. Подобное движение происходит в обществе: после резкого ускорения часто наступает застой. Такая модель усиливает присущую общественному развитию неровность, скачкообразность. Эта ритмику можно было наблюдать в истории многих стран, ставивших задачу ускоренной модернизации, но часто видевших возможность ее реализации по принципу «догнать и перегнать». Скачкообразность развития присуща далеко не только России. О ней свидетельствует и опыт перехода в постсоциализм стран Восточной Европы в 1989 г., получившего названия «бархатных», «осенних», «тихих» или «студенческих» революций¹²⁹.

Последнее определение указывает на студенческую молодежь как движущую силу общественных перемен. Отсюда возрастает интерес к процессу, связанному с подготовкой высококвалифицированных кадров. При решении этой задачи новые власти столкнулись с огромным кадровым голодом. Потери в кадровом потенциале в годы Второй мировой войны были исключительно велики. Помимо очевидных военных лишений сказалось то, что оккупационные власти вводили запрет на высшее образование, хотя даже в условиях оккупации преподаватели университетов находили возможности для обучения студентов. Так, в Польше появились «летучие университеты» (польск. *Uniwersytet Latający*). Опыт их организации был заимствован из практики российской высшей школы еще конца 1850-х – начала 1860-х гг., когда они служили ответом на желание женщин получить высшее образование¹³⁰.

Кадровая пропасть стала очевидной в условиях модернизации общества, когда был взят курс на «большевизацию» кадров и при-

128 Вернек Содре Н. Бразилия: анализ «модели развития». М.: Прогресс, 1976.

129 Терновая Л.О., Николаев К.В. Студенческие революции: социально—инновационный прорыв. М.: «Интердиалект+», 2009.

130 Пушкарёва Н.Л. Первые российские женщины-ученые / Женщины в отечественной науке и образовании. Иваново, Изд. центр «Юнона» 1997. С. 13.

влечение к государственному управлению выходцев из рабочих и крестьян. Влияла на подготовку специалистов быстрая сменяемость новых кадров в связи со шпионскими процессами и обвинениями граждан в неблагонадежности.

С 1948 г. обнаруживается резкое сужение каналов использования кадрового потенциала. Как заметил румынский политический деятель, политолог, дипломат Силвио Брукан, на ранней стадии индустриализации число людей, переселившихся из деревни в город, неуклонно росло, увеличивалась социально-политическая значимость новой прослойки — рабочих, выходцев из крестьян, которые стали главной движущей силой преобразований¹³¹. До Второй мировой войны в странах Восточной Европы рабочая и сельская молодежь составляла менее десятой части студентов вузов. После войны были введены льготы для детей рабочих и крестьян и самой трудящейся молодежи, открывались классы по подготовке к вузам. Усилия по регулированию социального состава привели к тому, что уже к концу 1970-х гг. студенты-выходцы из рабочих и крестьян составляли почти половину обучающихся на дневных отделениях. В то же время для представителей свергнутых классов вводились ограничения на получение образования и выбор профессии. Сложности формулировки сущности, цели и направлений кадровой политики в 1950-1960-е гг. отражали особенности транзитного развития государств. Урон, наносимый нравственным, легитимным основаниям кадровой работы вел к резкому падению ее эффективности. Создавались блокирующие условия для кадрового роста, чему способствовали мифы о номенклатуре. Связи между марксистско-ленинской партией и другими организациями, составляющими народные фронты, были не только политическими, но и династическими, клановыми, например, сложились кланы Николае Чаушеску, Тодора Живкова, Энвера Ходжи. Порядка сорока родственников Чаушеску занимали различные посты. Супруга Елена была заместителем главы Госсовета, вторым человеком в стране. Говорили, что она управляла мужем как хотела. Сын Нику был мэром города Сибиу, а пасынок Валентин — фактическим владельцем футбольной команды «*Steaua*».

И все же экстенсивная форма развития высшего образования способствовала созданию вузовской сети, позволившей провести

131 Брукан С. Плюрализм и социальные конфликты. Социально-исторический анализ социалистического общества. Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990. С. 31.

демократизацию образования, удовлетворить потребности общества в специалистах. Однако со второй половины 1970-х гг. начинают сказываться сокращение государственных вложений в сферу образования, последствия экономических диспропорций. Узость профилей подготовки специалистов становилась препятствием не только при устройстве выпускников вузов на работу, но и в адаптации их к особенностям производства. Возрастание профессиональной мобильности, неизбежное в условиях ускорения научно-технического прогресса, делало более сложным планирование подготовки кадров с высшим образованием.

Неэффективность процесса подготовки кадров была очевидна. Исследования в ряде стран Восточной Европы в 1970-е и 1980-е гг. показали наличие «ножниц» между уровнем образования и квалификации и требованиями выполняемой работы. В странах региона эти «ножницы» составляли: в Чехословакии от 35 до 40%, в ГДР — от 35 до 45, в Болгарии — от 20 до 52, в Польше — от 20 до 60. Около половины опрошенных считали, что их уровень квалификации более высок, чем того требует работа¹³².

Проблемы трудоустройства молодых специалистов возникали во всех странах региона. В ГДР в 1970-е гг. не менее 20% мест, требовавших высшего образования, были заняты лицами, не имеющими необходимой подготовки. При этом доля выпускников вузов на местах техников и мастеров увеличилась вдвое. Более 20% мест квалифицированных рабочих было занято лицами без необходимой подготовки, рабочие места, требующие специалистов с высшим образованием, были замещены только на 60% соответствующими кадрами¹³³. В 1970-е гг. в Польше 170 тысяч человек выполняли работу, не соответствующую уровню полученного образования¹³⁴.

В 1980-е гг. в странах Восточной Европы переход к интенсивным методам хозяйствования коснулся основ вузовской подготовки, но материальная база просвещения была не в состоянии обеспечить выполнение большинства задач модернизации. Обнаружилась взаимосвязь между профессиональной подготовкой и текучестью

132 Сближение рабочего класса и инженерно-технической интеллигенции в социалистических странах (сравнительное исследование четырех социалистических стран) / Рук. М. Леч, Г.В. Осипов, Ф. Харват. Прага, 1985. Т. II. С. 81-82.

133 Павлова-Сильванская М.П. Строительство развитого социалистического общества в ГДР. Экономические аспекты. М.: Наука, 1979. С. 124.

134 Габриельски С. Некоторые проблемы молодого поколения социалистической Польши на современном этапе // Современная высшая школа. 1983. № 1. С. 24.

кадров. В Болгарии практически каждый третий молодой специалист в машиностроении и строительстве и каждый пятый в сельском хозяйстве склонялся к смене места работы¹³⁵.

Узость профиля подготовки специалистов оказывалась препятствием в устройстве на работу. Была отмечена мобильность вниз по сравнению с полученным образованием. В 1985 г. дневные отделения вузов Венгрии окончили 14 тысяч человек, но, если к услугам двух тысяч специалистов технического профиля было 8 тысяч вакантных мест, то библиотекари, музеееды, историки, социологи, культурработники практически не могли найти работу по специальности¹³⁶. Врачи и педагоги требовались лишь в провинции. Последствия дислокации значительного числа вузов в столицах неизбежно сказывались на жизненных планах студенчества. Постоянно сокращалась доля студентов даже сельскохозяйственных вузов, желающих работать на селе¹³⁷.

Мобильности вниз по сравнению с полученным образованием способствовал более низкий уровень заработной платы выпускников вузов, причем не только в начале их трудового пути. Такое положение сложилось еще в предыдущий период: в середине 1960-х гг. даже в индустриально развитой Чехословакии разница между зарплатой инженера и рабочего составляла лишь 27%; научный работник с университетским дипломом мог сравняться в зарплате с рабочим в станкостроительной промышленности к 46 – 47 годам, врач — к 52 – 53 годам. Об антиинтеллектуальной направленности политики свидетельствовал тот факт, что из числа лиц, занимающих высшие руководящие посты, лишь около трети имели высшее образование¹³⁸.

Особенно заметен был разрыв в уровне заработной платы выпускников вузов и их сверстников, не имеющих высшего образования. Эти проблемы привели к снижению популярности занятий умственным трудом среди молодежи, особенно среди мужчин. Согласно данным переписи населения Венгрии (1980), среди молодых работающих мужчин было почти вдвое меньше, занимавшихся умственным трудом (15% от общего числа), чем среди более пожи-

135 Кутев А. Профессионалната подготовка – път за ефективна реализация. София, 1983. С. 81.

136 Венгерские новости. 1985. № 1. С. 21.

137 Молодежь и высшее образование в социалистических странах / Отв. ред. Ф.Р. Филиппов и П.Э. Митев. М.: Наука, 1984. С. 94.

138 Брукан С. Указ. соч. С. 34.

лых¹³⁹. В результате складывалась реальная угроза старения тех, кто создавал интеллектуальный капитал нации.

При недовольстве власти вспышки протеста появлялись далеко не везде. В сформулированной Польской лигой борьбы за независимость «Программе для Польши» отмечалось, что тысячи людей не могут использовать свои таланты, знания и инициативу, а образование детей и молодежи более направлено на формирование послушных субъектов, чем на развитие ума и характера¹⁴⁰. В крупных университетских городах Польши открывались интеллектуальные салоны, где университетские преподаватели читали лекции, так как в вузовских курсах по истории, литературе, философии существовали значительные ограничения политического характера. В ноябре 1977 г. вновь возникли «летучие университеты», рассматриваемые их создателями и слушателями как центры возрождения национального самосознания поляков, а в 1978 г. для поддержки «летучих университетов» была создана Свободная ассоциация исследований и обучения¹⁴¹.

Не менее сложными представлялись этнополитические процессы в странах Центральной и Восточной Европы. Попытки их решения влияли на социальный выбор граждан. Ярче всего неумение властей разглядеть суть сложившейся этнополитической ситуации проявилась в Болгарии, где одной из самых серьезных ошибок Тодора Живкова и ближайшего его окружения стала в 1980-е гг. попытка окончательно решить национальный вопрос. В 1984 г. был дан старт так называемому «возродительному процессу», основной жертвой которого явилось тюркоязычное население страны. Ситуация предельно обострилась в мае 1989 г., когда после выступления Живкова по национальному телевидению и радио была предпринята попытка «вытолкнуть» турок-мусульман из страны и навсегда закрыть эту проблему. Летом 1989 г. болгарские мусульмане образовали мощный поток беженцев из Болгарии в Турцию: в июне – августе выехало свыше 300 тысяч человек и еще около 400 тысяч человек подали заявления на выезд¹⁴². Впервые после Второй мировой войны Европа столкнулась со столь массовым и

139 Цит. по: Информационный бюллетень Венгерского коммунистического союза молодежи. 1985. № 1. С. 18-19.

140 Survey. 1976. № 2. P. 184-202.

141 Bromke A. The Opposition in Poland // Problems of Communism. 1978. № 3. P. 37-51.

142 Денчев К. Восточная Европа после социализма: Поиск новых парадигм (на примере Болгарии). Габрово: Колонел, 1997.

скоротечным «перемещением народов». Правда, более ста тысяч болгарских мусульман, выехавших летом 1989 г. в Турцию, вскоре возвратились в Болгарию. Но на самом деле это еще больше усугубило национальную проблему. Власти не просто превращали целый этнос в диссидентов, они разрушали основы сложившейся системы хозяйствования, усиливали тенденцию к интеллектуальной миграции. Эта тенденция обнаруживалась на всем пространстве восточноевропейского региона.

Еще одной тенденцией стала внутренняя миграция. Как пишет Стефан Квятковский, заведующий кафедрой интеллектуального предпринимательства Академии предпринимательства и менеджмента имени Леона Козьминского (Польша), в первые годы системной трансформации академическая наука подверглась особенно резкому сокращению. В середине 1980-х гг. на сектор научных исследований и разработок приходился примерно 1% общего числа занятых в Польше и Венгрии. В Чехословакии этот показатель достигал даже 2,5%. Спустя десять лет эта доля резко уменьшилась. Снижение шло параллельно с ростом общей безработицы и сокращением затрат на научные исследования. Предприятия, которые становились банкротами, не имели возможности их финансировать, а государство не считало нужным это делать. В таких условиях сотни и тысячи ученых, физиков, математиков, химиков, социологов, психологов и даже философов начали познавать мир за пределами своих лабораторий и библиотек¹⁴³.

Вместе с тем высококвалифицированные кадры смогли найти себя на предприятиях других стран. Индийский экспортер программного обеспечения «*Satyam*», который имел офисы в 45 странах для обслуживания региональных рынков, начал нанимать программистов из Восточной Европы и даже создал центр развития в венгерской столице. Центр в Будапеште первоначально принял на работу 60 инженеров, но был намерен расширить число занятых. «*Satyam Computer Services*» — четвертая по величине фирма-экспортер программного обеспечения в Индии, занимается разработкой программного обеспечения, инженерным дизайном и вспомогательными работами по компьютерному обеспечению крупнейших международных компаний.

143 Квятковский С. Интеллектуальное предпринимательство и стабильное экономическое развитие в постсоциалистических странах Европы // Муниципальная служба. 2002. № 3 // http://vasilievaa.narod.ru/3_3_02.htm.

Следует отметить тот парадоксальный факт, что выбор многих граждан этих стран в пользу миграции, в том числе интеллектуальной, в какой-то степени уравновешивался другой тенденцией. После «бархатных революций» осени 1989 г. они хотели видеть во главе своих государств лидеров-интеллектуалов. Несомненно, в этом отразилось понимание в обществе того, что те позитивные идеи, которые рождались в процессе перемен, необходимо свести воедино, соединить с национальной политической традицией, которая была прервана в годы социалистического развития. Лидер-интеллектуал способен не только синтезировать различные позитивные идеи, но и умеет продуцировать их. Что не менее важно, такой лидер способен презентовать их обществу так, что оно, несмотря на наличие в нем диаметрально противоположных политических установок, готово к этим идеям прислушаться и присмотреться. Однако у модели лидера-интеллектуала были и очевидные минусы. Такой лидер далеко не всегда обладает организаторскими качествами и способен проявить себя как руководитель. В то же время в условиях начальной стадии постсоциалистического процесса лидер-интеллектуал мог дать старт развитию новой модели политического управления, которая должна была сочетать две важнейшие характеристики: институционализации и профессионализации.

На стадии институционального строительства демократического государства и институционализация лидерства реализуется как, прежде всего, процесс рекрутирования, подготовки, продвижения во власть отдельных личностей, обладающих стремлением к руководству. Затем и сама деятельность политических руководителей осуществляется в рамках определенных норм и институтов. Эти институты вписаны в систему разделения властей на законодательную, исполнительную, судебную, а пределы их полномочий ограничены конституцией и другими законодательными актами. С институциональной точки зрения важно, что лидеры отбираются и поддерживаются собственными политическими партиями, контролируются ими, а также оппозицией и общественностью. Это значительно ограничивает их власть и возможности маневра, повышает влияние среды на принятие решений. Что касается структур, которые выдвигали лидеров первых лет постсоциалистического развития восточ-

ноевропейских стран, то среди них явно выделялись структуры гражданского общества – общественные форумы: Венгерский демократический форум, Гражданский форум в бывшей Чехословакии, Новый форум в бывшей ГДР. И эта особенность развития политического ландшафта также способствовала общественному выбору в пользу лидера-интеллектуала.

Следует сказать, что на политическом пространстве перемен в странах Восточной Европы не менее значимой была и вторая тенденция проявления феномена политического лидерства. Она, в частности, определялась тем, что в партийной системе критерии определения политической лояльности превалировали над критериями профессионализма. В новых реалиях от лидеров требовался немалый профессиональный опыт, позволяющий верно выбирать круг задач по политической, социальной и экономической трансформации общества. Однако в те годы не была в полном понимании этого слова реализована модель профессионализации политического лидерства. Причина видится в том, что эта модель означает формирование лидера-предпринимателя, так как складывается особый рынок, на котором лидер-предприниматель фактически «продает» свой «товар» в виде политических программ и предложений по их реализации избирателям. А его образ как лидера во многом зависит от удачной рекламной кампании данного «товара».

Возможно, несовпадением ритмов реализации тенденций институционализации и профессионализации объясняется сравнительно недолгий период пребывания у власти в ряде восточноевропейских стран лидерами и интеллектуального типа. Имеет смысл остановиться более подробно на политической биографии президентов Чехословакии, а затем Чехии — Вацлава Гавела, Болгарии — Жельо Желева, Венгрии – Арпада Генца, Хорватии – Франьо Туджмана, Боснии и Герцеговины – Алии Изетбеговича, Косово – Ибрагима Рузовы.

Вацлав Гавел — чешский писатель, драматург, правозащитник и государственный деятель. Он стал последним президентом Чехословакии (1989 – 1992) и первым президентом Чехии (1993 – 2003). Семья, в которой родился будущий президент, была одна из самых богатых в стране, связана со строительством и кинобизнесом. Однако после установления народной демократии семья лишилась всех источников дохода. Гавелу пришлось довольно тяжело зарабатывать на жизнь. Из-за своего буржуазного происхождения он долго

не мог получить гуманитарное образование, поэтому он закончил училище по специальности «химик-лаборант», а также параллельно учился и окончил вечернюю гимназию. В 1955 г. он впервые выступил как литературный критик, затем появляются его пьесы, а с этим и известность в литературных кругах. И только в 1966 г. Гавел завершил заочное обучение на театральном факультете Пражской академии искусств. Приблизительно в это же время он входит в состав редакции литературно-художественного журнала «Тварж» («Лицо»), а его произведения попадают под запрет чехословацкой цензуры. Гавел – активный участник Пражской весны 1968 г., известный свободомыслием. Благодаря признанию за границей и поступающим оттуда гонорарам, он долгое время мог не работать ради заработка. В 1975 г. появляется его «Открытое письмо Густаву Гусаку» и также Гавел был одним из инициаторов подписания «Хартии 77» — программного документа, ставший основанием для формирования группы политических диссидентов в стране. Заявление диссидентов вызвало бурную реакцию властей.

По воспоминаниям публициста Петрушки Шустровой, одной из подписантов «Хартии-77»: «Вы знаете, как только я увидела истеричную реакцию властей на первые публикации заявления, у меня возникло впечатление, что режим нас очень боится. Ведь, объективно говоря, что значат 240 человек в государстве с 15 миллионами жителей. Тем более, эти 240 человек всего лишь напомнили властям, что надо бы соблюдать собственные законы. Суверенная власть не может этого испугаться. Уверенной в себе власти не стоило бы даже гоняться за авторами такого заявления. А тут такое началось — столько криков, столько оскорблений, какая масштабная кампания в газетах, по телевидению... Я считаю, что если бы не было такой массивной реакции власти, многие бы даже не узнали о существовании «Хартии». Откуда бы об этом люди узнали? Власть хотела запугать людей, чтобы они не вздумали присоединиться к нам. Я думаю, что это было свидетельство того, что коммунистические власти понимали, что эти взгляды разделяет не только 240 человек...»¹⁴⁴ А в 1979 г. против Гавела и пяти других чешских диссидентов было выдвинуто обвинение в подрывной деятельности. Гавел был одним из инициаторов соз-

¹⁴⁴ Чешский информационный ресурс futurumtour.com // http://futurumtour.com/che/che_09_43.php.

дания Гражданского форума, ставшего главной оппозиционной силой в Чехии. А в декабре 1989 г. на совместном заседании обеих палат Федерального Собрания ЧССР Гавел был единогласно избран президентом. С его правлением связывают демократизацию общественно-политической жизни, первые экономические реформы и сближение Чехословакии со странами Западной Европы и с США. Судьба лидера-интеллектуала проявилась и в том, что в июле 1992 г. Гавел не смог переизбраться на второй срок и на некоторое время ушел из политики, но уже в феврале 1993 г. он стал первым президентом Чехии.

Будучи президентом государства, Гавел отчетливо видел те проблемы, которые делают сложным работу лидера-интеллектуала. Это проявилось и в том, что в своих произведениях он часто использовал слово «Абсурдистан» как название страны, в которой абсурдные вещи стали нормой, особенно в политике и правительстве. Первоначально термин получил распространение среди диссидентов, которые обозначали им социалистические страны Восточной Европы. Позже употребление этого термина расширилось на ближневосточные страны и страны постсоветского пространства.

Другим представителем модели лидера-интеллектуала является Желю Желев – болгарский философ и политики, первый избранный демократическим путем Президент Республики Болгарии (занимал этот пост два срока: 1990 – 1992, 1992 — 1997). Желев получил среднее образование во Второй мужской гимназии в Шумене, а в 1958 г. окончил Софийский университет имени Климента Охридского по специальности «философия», затем учился в этого факультета на кафедре диалектического и исторического материализма. Софийского университета. В 1974 г. Желев защитил кандидатскую диссертацию на тему «Философское определение материи и современное естествознание», будучи ассистентом кафедры философии того же университета. Однако в работе обнаружили расхождение с традиционными постулатами марксизма-ленинизма. Поэтому за положения, выдвинутые в кандидатской диссертации, Желев был уволен. Но в 1975 г. он поступил на работу в Институт культуры, где стал заведовать секцией культуры и личности. Среди его работ необходимо отметить завершённую в 1967 г. книгу «Фашизм»¹⁴⁵, которая

¹⁴⁵ Желев Ж. Фашизм. Тоталитарное государство. Пер. с болг. М.: Изд-во «Новости», 1991.

была издана только в 1982 г. издательством «Народна младеж» тиражом 10 тысяч экземпляров. Но уже через три недели книга будет запрещена и изъята из книжных магазинов из-за очевидного сходства между фашистским режимом и социалистическим порядком, хотя к тому моменту 6 тысяч экземпляров было продано. В 1988 г. Желев защитил докторскую диссертацию. Кроме того, известность получили его книги «Реляционная теория личности» (1987) и «Реальное физическое пространство» (1989).

Арпад Гёнц – венгерский литератор, государственный и политический деятель, президент страны в 1990 – 2000 гг. Он окончил Будапештский университет в 1944 г., был призван на военную службу и отправлен служить в союзнических фашистской Германии войсках, но дезертировал и участвовал в антифашистском Сопротивлении. По окончании войны принимал участие в политической жизни Венгрии, став лидером молодежного крыла Независимой партии малоземельных крестьян, позже партия была распущена. Гёнц долгое время был рабочим. Во время народного восстания 1956 г. Гёнц принимал участие в акциях, направленных на свержение власти, поэтому после подавления восстания в 1957 – 1963 гг. отбывал тюремное заключение. После освобождения началась его литературная карьера. Гёнц получил известность, прежде всего, как драматург и переводчик. Например, он перевел на венгерский язык трилогию Толкина «Властелин колец».

Несколько иные оттенки в восточноевропейскую типологию политического лидерства внес Франьо Туджман — хорватский государственный и политический деятель, президент Хорватии в 1990 – 1999 гг. Во время Второй мировой войны Туджман вступил в компартию Югославии и Народно-освободительную армию. В 1961 г. он уволился из вооруженных сил в чине генерала армии и стал директором загребского Института рабочего движения, а в 1965 г. защитил докторскую диссертацию в Загребском университете. Туджман несколько раз обвинялся в содействии национализма и даже был лишен всех наград. При поддержке хорватских эмигрантов основал партию Хорватское демократическое содружество, которая победила на выборах 1990 г. и оставалась правящей партией Хорватии вплоть до конца 1999 г. В рамках исторической науки Туджман отметился ревизионистскими взглядами. Он, в частности, утверждал, что усташи — хорватское фашистское дви-

жение, основанное Анте Павеличем в 1929 г. в Италии, — убили намного меньше сербов, чем им приписывают, а критика усташей направлена на унижение национального достоинства хорватов и «сербизацию» Югославии. Среди тем, которые не касались югославской истории, и где Тудмжан занимал позиции, не совпадающие с мнением большинства специалистов, необходимо отметить его отрицание жертв, которые понес еврейский народ в годы Второй мировой войны. Политическая и ученая карьера Тудмжана свидетельствует о том, что интеллеktуал может набирать политический капитал путем обращения к националистическим идеям, выражение которых в обществе по вполне понятным причинам находится под запретом. Но в момент формирования независимого государства такие идеи начинают играть роль идеологической платформы новой власти.

В этом же ключе развивалась творческая и политическая карьера Алии Изетбеговича – писателя, философа, мусульманского активиста и президента Республики Босния и Герцеговина в 1990-1996 гг. В 1940 г. он вступил в религиозно-политическую организацию «Молодые мусульмане». В 1946 г. Изетбегович приговорен к трем годам тюремного заключения за антигосударственную деятельность, в том числе активное участие в издании журнала «Муджахид». После выхода на свободу поступил на юридический факультет Сараевского университета, работал юридическим консультантом в транспортных компаниях, одновременно продолжал заниматься политической деятельностью. В начале 1980-х гг. Изетбегович написал «Исламскую декларацию», где он пропагандировал создание в Боснии исламского фундаменталистского государства. И в «Исламской декларации», и в «Исламе между Востоком и Западом» он отмечал, что каждое «истинно исламское движение» обязательно должно быть к тому же и «движением политическим». В 1983 г. Изетбегович вновь был приговорен к 14 годам тюрьмы, из которых отсидел шесть лет. Известно, что в 1994 г. он встречался в Сараево с Усамой бен Ладеном.

Изетбегович выступал против «западнических прогрессистов» и «модернистов», символом которых он считал Ататюрка. Выход из сложившегося положения он видел в «формировании и объединении интеллигенции, которая мыслит и чувствует по-исламски. Эта интеллигенция высоко поднимет знамя исламского порядка и вме-

сте со всеми единоверцами-мусульманами приступит к реализации исламского переустройства общества»¹⁴⁶.

Ибрагим Ругова — президент Республики Косово в 2002-2006 гг. также может быть отнесен к группе лидеров интеллектуалов. Он закончил школу в городе Печ и университет в Приштине, затем изучал лингвистику в Сорбонне. В 1984 г. Ругова получил степень доктора литературы в университете Приштины, защитив диссертацию по истории албанской литературной критики, был профессором, а в 1989 г. избран председателем Союза писателей Косова. Даже то, что его называли «балканским Ганди», указывало на преобладание в политике Руговы ненасильственных интеллектуальных мотивов.

Велика роль политиков-интеллектуалов в максимально толерантном проведении после постсоциалистических революций такой правозащитной политики, которая не приводила бы к шельмованию сограждан, вынужденных по разным причинам в социалистические годы сотрудничать со спецслужбами, и в то же время не допускать бывших видных работников органов к власти. Валенса, Гавел, Желев и другие противники люстрации боролись за удержание процесса декоммунизации в узких рамках, предостерегали против сведения счетов с бывшей правящей номенклатурой. Конференция европейских церквей выступила в защиту прав преследуемых сотрудников расформированных органов безопасности в странах Восточной Европы. Также можно привести пример Эмиля Константинеску, который являлся преподавателем геологического факультета Бухарестского университета и даже занимал должность секретаря по пропаганде университетского комитета РКП. После революции 1989 г. Константинеску стал одним из основателей Гражданского союза, наиболее авторитетной правозащитной организации Румынии, противостоявшей бывшим активистам РКП и агентам Секуритате в их попытках вернуться во власть. В 1992 г. он был избран президентом Бухарестского университета, являлся кандидатом в президенты Румынии. Однако тогда он проиграл выборы во втором туре Иону Илиеску, но был избран президентом Румынии в 1996 г. Константинеску является членом совета попечителей Всемирной академии искусств и науки (англ. *World Academy of Art and Science*), организации, созданной для поиска

¹⁴⁶ Новостной информационный портал мусульман // <http://www.islamnews.ru/news-5829.html>.

решений глобальных проблем, касающихся мира, глобального управления, экономического развития, экологической устойчивости, прав человека.

И все же при несомненном высоком интеллектуальном компоненте процесса общественных перемен в странах Восточной Европы «студенческие революции» 1989 г. стали индикатором низкого уровня кадровой безопасности бывших социалистических стран. Уязвимость кадровой безопасности проявилась и в последующей ритмике «качающихся полюсов» в странах региона. Более того, молодежные и в значительной части студенческие движения «Отпор», «Хмара» и «Пора» стали «моторами» «цветных революций» в Югославии, Грузии и Украине, где в системе подготовки кадров обнаруживались те же самые проблемы, что и в странах Восточной Европы¹⁴⁷.

Опыт такого типа общественного протеста говорит о том, что становление демократии является важнейшей частью общего процесса трансформации в рамках смены общественной системы, осуществляемой в три этапа: либерализации, демократизации и консолидации¹⁴⁸. Перемены свойственны уже первому этапу, но какие-либо последствия трансформации становятся заметными только на этапах демократизации и консолидации. Фазы трансформации в политике – демократизация процессов принятия политических решений, и в экономике – создание эффективной рыночной экономики, в обществе – формирование подлинного гражданского общества – при одновременном протекании могут не совпадать по длительности. Анализируя трансформацию в странах Восточной Европы, следует отметить, что если прохождение институционального и репрезентативного уровней заняло сравнительно короткое время, то проблема смены поведенческих паттернов не могла быть решена в ускоренном порядке. И лишь интеллигенция и студенчество, стоявшие у истоков «бархатных революций», оказались более подготовленными к новым поведенческим моделям и кадровым требованиям.

Правда, и здесь вскоре обнаружили проблемы, которые могут быть представлены как угроза будущей региональной идентичности со стороны нарушения кадровой безопасности. Это — рост

147 Терновая Л.О. «Цветная революция» теряет цвет и становится серой // Государственная служба. 2016. № 1. С. 110—113.

148 Merkel W. Transformationsstrategien: Probleme, Erfahrungen und Grenzen // Internationale Politik. 1995. Н. 6. S.3 // Цит. по: Вестник аналитики. 2004. № 2 (16).

влияния «соросовских мальчиков», которые «выглядят абсолютно одинаково в Сербии, Боснии, Венгрии, Польше, Румынии и Болгарии: холеные молодые мужчины 35 – 40 лет в отличных дорогих костюмах и начищенных ботинках, точно сделанные по одному лекалу. Их английский безупречен, их суждения — трафаретны и безапелляционны, их цензура - «политическая корректность», в их глазах — пламя костров либеральной инквизиции. Они поглощены насущными проблемами демократии и ответственностью Америки за переустройство мира»¹⁴⁹. Напомним, что Дьердь Шорош родился в Будапеште в 1930 г. День и месяц не указан ни в одном документе. Позже свои имя и фамилию он переименовал на английский лад Джорж Сорос. Кстати, его отец, Тивадар Шварц, был адвокатом, видным деятелем еврейской общины города, специалистом по эсперанто и писателем-эсперантистом. Сам Джордж Сорос стал американским финансистом, занимающимся инвестиционным бизнесом, основал хеджевые фонды «Квантум», «Квантум имерджинг гроус», «Квота» и др., а также большое количество благотворительных фондов в 26 странах мира, написал книги «Алхимия финансов», «Советская система: к открытому обществу», «Голосуя за демократию». Сорос учредил фонд в Венгрии в 1984 г., в 1988 г. — в Польше, а в 1989 г. — в Чехословакии. В 1990 г. его деятельность в Восточной Европе получила дальнейшее развитие, когда он основал Центрально-европейский университет с отделениями в Будапеште и Праге. Университет с 400 студентами из 22 стран был давней мечтой Сороса. К весне 1994 г. соросовская благотворительная империя охватывала 89 отделений в 26 странах. За предыдущие два года он пожертвовал им 500 миллионов долларов и пообещал пожертвовать еще полмиллиарда.

Что сделали «мальчики Сороса» в Восточной Европе? Армия «мальчиков Сороса» подготавливала общественное мнение, воспитывала либеральную прессу, вестернизировала интеллигенцию, обрабатывала политиков, организовывала мягкие путчи и «цветочно-фруктовые революции». Далее шли транснациональные корпорации, которые за копейки покупали нищие, разоренные сменой режимов, по-детски доверчивые, обольщенные Западом и свободой экс-социалистические страны. Корпорации подмяли

¹⁴⁹ Асламова Д. Почему в Румынии не любят русских? // 2010. 15 января // <http://press.try.md/item.php?id=110028>.

под себя все: природные ресурсы, банки, газеты, телевидение, компании мобильной связи, фабрики и заводы¹⁵⁰.

Проблемы, проявившиеся в восточноевропейском регионе, обнаружили себя в 2011 г. в арабском мире, где оказались закрытыми социальные лифты для значительной части молодежи с высшим образованием. Для Российской Федерации этот опыт «студенческих революций» сохраняет значение, поскольку позволяет выявить те узкие места системы подготовки высококвалифицированных кадров, которые создают условия «квадратного колеса», мешающего развитию общества. Необходимость избежать отмеченных ошибок очевидна в период активной модернизации, поскольку инновации – это идеи, работающие на будущее, а студенты – это будущие кадры, способные воплотить такие идеи.

Кроме того, студенты – та социальная среда, в которой формируются лидеры-интеллектуалы. А также студенческая молодежь особенно активно поддерживает лидеров такого типа, о чем говорит опыт постсоциалистических преобразований в странах Восточной Европы. Об этом же и пример еще одного лидера уже не только восточноевропейского, но всей объединенной Европы, ибо Дональд Туск был новым главой Европейской комиссии с 1 декабря 2014 г. Его дипломная работа в Гданьском университете (1980) посвящена Юзефу Пилсудскому. Туск стал одним из организаторов Независимого союза студентов в Гданьске и университетского комитета профсоюзного объединения «Солидарность», выпускал листовки. А во время военного положения не смог найти работу по специальности, поэтому занимался физическим трудом. Помимо политической деятельности и государственной службы он является автором более двухсот печатных работ, преимущественно исторического и краеведческого плана, в том числе книг «Был себе Гданьск», «Гданьск-1945» и «Старый Сопот».

Вместе с тем можно заметить, что, если в политике лидера-интеллектуала не обнаруживаются в равной степени значимые тенденции институционализации и профессионализации, такой лидер не только вынужден уступить место лидеру другого типа. Но и сам болезненный для него и общества процесс его отставки свидетельствует о том, что «социальные лифты», способствующие социальному и профессиональному продвижению студенческой мо-

150 Там же.



Карикатура из «Independent».

Надпись на упаковке
«Работники-мигранты»,
«Упаковка дешевой рабочей силы»,
«Продукт из Восточной Европы»,
«2 по цене 1». Текст в правом
нижнем углу: «Каждый литовец
помогает» (слоган Tesco — *Every
lithuanian helps*).

лодежи, натолкнулись на такие препятствия, которые стали причиной либо их мобильности вниз, либо выбора в пользу интеллектуальной миграции

Статистические данные свидетельствуют, что период, когда рабочая сила из Восточной Европы считалась самой дешевой в Европейском союзе, завершился. Это означает, что изменились или полностью исчезли образы, подобные образу «польского сантехника» (фр. *plombier polonais*, польск. *polski hydraulik*) – симво-

лического обозначения дешевой рабочей силы из стран Восточной Европы, которая неизбежно должна была мигрировать в «старые» страны ЕС в результате принятия «Директивы по услугам на внутреннем рынке» 2006 г., законодательного акта, который впервые в истории Европейского союза (ЕС) зафиксировал общие правовые основы функционирования рынка услуг как составной части единого экономического пространства («внутреннего рынка») ЕС¹⁵¹. Образ «польского сантехника» получил известность во Франции во время дискуссии вокруг референдума по Европейской конституции в 2005 г. Голландский политик Фриц Болькенштайн, создатель «Директивы», на пресс-конференции в провокационном ключе заявил, что предпочел бы нанять польского сантехника, так как стало сложно найти работника для ремонта его второго дома на севере Франции. Это заявление вызвало широкую дискуссию во Франции. Этот же образ, наряду с образом «эстонского архитектора», однако, не получившего, такой же популярности, как образ «польского сантехника» использовал правоконсервативный поли-

151 Directive 2006/123/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on Services in the Internal Market // Official Journal. L. 376. 2006. 27.12. Pp. 36–68.

тик Филипп де Вилье. Но этот же образ применяли и сторонники европейской конституции, обвиняя ее противников в ксенофобии. К чести восточноевропейских государств и, прежде всего Польши, там он стал ответом на традиционно болезненно переживаемую в этой стране полонофобию. Даже появился рекламный плакат для французских туристов, где «сантехник» на французском языке призывает их ехать в Польшу: «Я остаюсь в Польше, приезжайте сколько хотите!». В этом образе предстал манекенщик Петр Адамский.

Этот же образ «польского сантехника» появился вновь в Великобритании после *Brexit*. Распечатанные на принтере ксенофобские листовки «Мы выходим из ЕС. Больше не будет польских паразитов» стали рассылаться по адресам, где живут поляки, таинственными активистами. Иммигрантов останавливают на улицах и объявляют, что им приказано покинуть Англию. На здании Польского культурного центра в Лондоне появились надписи расистского содержания с требованием отъезда поляков из Великобритании. Три года назад «*Independent*» опубликовала унижительную карикатуру на литовцев-гастарбайтеров. Разразился международный скандал, посол Литвы написала в редакцию смиренно-гневное письмо, в котором назвала карикатуру отвратительной, ксенофобской и расистской. Тогда «*Independent*» извинилась¹⁵². Но в 2016 г. ситуация на рынке труда в Британии изменилась. И вряд ли британские газеты готовы извиняться за карикатуры, оскорбляющие трудовых мигрантов из Восточной Европы.

Восточноевропейский регион сам начал страдать от нехватки рабочих рук. Его население стареет ускоренными темпами, местные жители с негативом относятся к мигрантам, а молодежь в поисках лучшей жизни покидает родные страны. Увеличивающееся число вакансий, которых некому занимать, наносит удар по социальной и экономической сфере. Роберт Бенше, занимающий должность директора отделения *PricewaterhouseCoopers LLP* в Будапеште считает, что нехватка рабочих рук является главной проблемой многих крупных компаний в Европе. Только за последние два года количество свободных рабочих вакансий в Чехии выросло на 166%, что составляет 110 тысяч свободных рабочих мест. При этом Чехия считается страной, где наблюдается один из самых малых уровней безработицы в ЕС. В Латвии, к примеру, за это же время, количество

¹⁵² Польский сантехник — первая жертва Brexit // http://pikabu.ru/story/polskiy_santekhnik__pervaya_zhertva_brexit_4301665.

свободных вакансий выросло в три раза. В Польше с декабря 2015 г. к осени 2016 г. это значение удвоилось. На сколько плачевна ситуация с рабочими кадрами в Восточной Европе, можно судить по политике корпорации «*McDonald's*», которая славится самым жестоким обращением со своими работниками. Американской компании пришлось пересмотреть свою кадровую политику¹⁵³. Во всем этом нельзя не видеть причин сохранения в действии модели «квадратного колеса» кадровой безопасности.

Контрольные вопросы

1. Почему через четверть века после осенних революций 1989 г. в Восточной Европе вызывает интерес социалистический опыт подготовки кадров и особенно кадров высокой квалификации?
2. В чем социальная причина высокой политической активности восточноевропейского студенчества?
3. Почему в странах этого региона оказался востребован тип лидера-интеллектуала?
4. Как на кадровую безопасность стран Восточной Европы влияет эмиграция специалистов в страны Западной Европы? В чем заключается феномен «польского сантехника»?

Рекомендуемая литература

1. 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.
2. Денчев К. Восточная Европа после социализма: Поиск новых парадигм (на примере Болгарии). Габрово: Колонел, 1997.
3. Терновая Л.О., Багаева А.В. Геополитическая судьба Восточной Европы. М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2016.
4. Центральноевропейские страны на рубеже XX-XXI веков. Аспекты общественно-политического развития. Историко-политологический справочник / Составитель: Ю. Новопашин. М.: Новый хронограф, 2013.

¹⁵³ В Восточной Европе развернулась настоящая охота за рабочими руками // <http://mmgp.ru/showthread.php?t=465938>.

Глава 11. Бизнес-ангелы и кадровая безопасность

Столетие назад вышел в свет фантастический роман Анатоля Франса «Восстание ангелов», в котором рассказывалось о захвате небес падшими ангелами. Изображенный писателем бунт этих неземных существ совпал со временем начала Первой мировой войны, ставшей величайшим из всех пережитых до того катаклизмов, в который оказалась втянутой большая часть населения планеты. Франс через образ ангелов передал возникновение у миллионов страждущих невероятной жажды помощи уже не от людей, вовлеченных в битвы этой жуткой войны, а от тех, кто обладает сверхъестественной способностью преодолевать обстоятельства даже непреодолимой силы. Взоры людей в это время все чаще обращались не только к Богу, но и к ангелам. Греческое слово *ἄγγελος* означало вестника или посланца, а в авраамических религиях ангелами стали называть духов или существ, сообщающих волю Бога. А то, что их образы получили распространение сразу в нескольких религиозных системах, заставляло теологов размышлять об особой природе и возможности существования ангелов вообще вне религии.

Огромный интерес к этой теме в XIII в. проявлял Фома Аквинский, о котором английский писатель конца XIX – начала XX вв. Гилберт Кит Честертон заметил, что он «и вправду занимался природой ангелов по той же самой причине, по какой он занимался природой человека. Его чрезвычайно занимали подчиненные, полузависимые создания, разные ступени свободы»¹⁵⁴. Российский поэт, ученый, историк философии, переводчик Константин Бандуровский на основе изучения трудов Фомы Аквинского выделил те свойства ангелов, которые, по мнению этого учителя церкви, позволяют им взаимодействовать с людьми¹⁵⁵. Это: 1. способность принимать физические тела (вопрос 51, глава 2); 2. познание будущих событий (вопрос 57, глава 3); 3. познание ангелами тайных мыслей человека (вопрос 57, глава 4); 4. неспособность воли ангела воздействовать непосредственно на телесную материю (вопрос

154 Честертон Г.К.Ч. Святой Фома / Честертон Г.К.Ч. Вечный человек. М.: Политиздат, 1991. С. 339.

155 Бандуровский К.В. Фома Аквинский о демонах. (По поводу вопроса 114 («О нападениях демонов») из части первой «Суммы теологии», с приложением перевода) // Человек. 1999. № 5. С. 79-99.

110, глава 2); 5. перемещение тел в пространстве (вопрос 110, глава 3); 6. неспособность ангелов совершать чудеса в собственном смысле этого слова (вопрос 110, глава 4); 7. способность изменять волю человека (вопрос 111, глава 2); 8. способность изменять воображение человека (вопрос 111, глава 3); 9. способность изменять чувства (вопрос 111, глава 4). Однако многовариантность коммуникации этих сверхъестественных существ с человеком не является единственной причиной возросшего интереса ученых к ним.

Следует заметить, что учение об ангелах стало одним из первых представлений об иерархии как расположении частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему¹⁵⁶. Без понятия «иерархия» невозможно описание никаких системных объектов.

Усложнение общественной жизни, проявившееся как в повседневной области, так и в практике ведения бизнеса, также оказалось важной причиной, побудившей искать общие черты в поведении новейших социальных или экономических акторов, позволяя распространить на них образ ангела. В первую очередь речь идет о бизнес-ангелах (англ. *business angels*). Под ними понимаются частные инвесторы, вкладывающие деньги в инновационные проекты на раннем этапе создания предприятия в обмен на возврат вложений и долю в капитале¹⁵⁷. Некоторая доля театральности в наименовании инвесторов объясняется тем, что первоначально на Бродвее так называли людей, вкладывавших свои деньги в новые шоу. Они оплачивали сценарии, актеров, репетиции, снимали залы. Это давало возможность выводить шоу на публику. Часто такая деятельность была сопряжена с большим риском. Но, как правило, бизнес-ангелы — успешные предприниматели, построившие собственный бизнес, затем прилично заработавшие на его продаже. Это создало у них вкус к риску и готовность выступить в роли «покровителя» для начинающего бизнесмена, обладающего инновационными идеями и не имеющего средств для их воплощения. Обычно бизнес-ангелы инвестируют часть собственных средств в такие проекты на самых ранних стадиях: «посевной» (англ. *seed*) и начальной (англ. *start-up*), поддерживая их техниче-

156 [Псевдо-]Дионисий Ареопагит. О небесной иерархии / Пер. М.Г. Ермаковой. СПб.: Глагол - Изд-во РХГИ-Университетская книга, 1997.

157 Хилл Б., Пауэр Д. Бизнес-ангелы. Как привлечь их деньги и опыт под реализацию своих бизнес-идей. М.: Эксмо, 2008; Экланд С. Ангелы, драконы и стервятники. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011; Эпоха бизнес-ангелов. Практика работы бизнес-ангельских сетей / У.Д. Мазерсил, Б.Дж. Уотсон, Ф.Фаст, С.А. Гедеон. М.: Вершина, 2009.

ское и коммерческое развитие. Инвестиции бизнес-ангелов превратили в крупнейшие компании такие стартапы, как «*Google*», «*Apple*», «*Amazon.com*». Средства, полученные бизнес-ангелами при выходе из подобных компаний, превысили первоначальные вложения более чем в тысячу раз.

Роль бизнес-ангела, прежде всего, заключается в том, чтобы «дополнить» предпринимателя, поддержать его своими деньгами. Но не только. Ему важно передать свой опыт и свои связи в той или иной сфере бизнеса. В идеале бизнес-ангел должен сделать проект успешным и довести его до следующего раунда финансирования, на стадии которого он может уйти из проекта, получив свою прибыль. В отличие от венчурных фондов бизнес-ангелы принимают активное участие в проекте, поскольку они вкладываются в команду людей, доказавших, что те достойны инвестирования. Также бизнес-ангелы охотно объединяются в синдикаты, специализирующиеся на коллективных инвестициях. Привлекают бизнес-ангелов высокие технологии, но они охотно инвестируют средства и в другие области, например, фармацевтику. Все эти черты бизнес-ангелов в большей или меньшей степени соответствуют распространенным представлениям людей об ангелах-хранителях.

В деловых кругах сложилась классификация бизнес-ангелов. Она включает:

- корпоративных «ангелов» — частных инвесторов, использующих для предпринимательских инвестиций свои пособия по уходу с должности руководителя крупной корпорации, как правило, в инвестициях ищущих новую работу руководителя, а потому не рассылающих свои инвестиции по нескольким направлениям;
- предпринимательских «ангелов», которые являются самыми активными инвесторами, достаточно часто представляющими собой успешных предпринимателей, желающих расширить свой портфель или дело, а не найти новую работу;
- «ангелов»-энтузиастов, менее профессиональных, чем их предпринимательские коллеги, воспринимающих инвестиции по подобию хобби, позволяющему отвлечься от собственных успешных проектов, но это не придает им желаний активно участвовать в действиях по контролю использования инвестиций;
- микроуправляющих «ангелов», которые предпочитают кон-

тролировать свои инвестиции, занимаясь микроуправлением через должность в совете компании, но не посредством активного участия в ее повседневной деятельности;

- профессиональных «ангелов», настроенных на инвестирование средств в фирмы, соответствующие их опыту, совместно с коллегами, чаще всего действующих в русле профессиональной карьеры инвесторов (врачи, юристы, бухгалтеры)¹⁵⁸.

Есть определенная географическая привязка бизнес-ангелов к финансируемым ими проектам, поскольку они стремятся повседневно участвовать в их реализации. Больше всего не только количественно, но и пропорционально по объему капиталов бизнес-ангелов в США, затем в Великобритании, где одним из критериев, который присутствует в законодательстве, является обязательный свободный капитал бизнес-ангелов примерно в четверть миллиона фунтов, и в Скандинавских странах¹⁵⁹.

В России сложились несколько сетей бизнес-ангелов, например, национальная сеть бизнес-ангелов «Частный капитал», национальная ассоциация бизнес-ангелов в России (НАБА), которая объединяет пять членов.

В реальном бизнесе, где обнаруживается пространство для действий бизнес-ангелов, также, как в мире сверхъестественных сил, возникают соблазны и для ведения дел бизнес-дьяволами. Под ними понимаются экономические агрессоры, цель которых не помочь начинающему предпринимателю деньгами, управленческой командой, советами и опытом, а отобрать ноу-хау, инновационные разработки, захватить компанию и вытеснить ее основателей из бизнеса. Иногда происходит перерождение бизнес-ангела в бизнес-дьявола: сначала он вкладывается в понравившиеся им проекты, а потом, когда проект успешно развивается, размывает долю основателей стартапа в компании и выкидывает их из бизнеса. Предугадать поведение будущего рейдера можно, если известен его предыдущий опыт. Но иногда бизнес-дьяволы оказываются настолько коварными, что разгадать их замыслы оказывается очень сложно. На что следует обращать внимание, так это на культуру финансирования, которая есть у бизнес-ангелов, но практи-

158 Бизнес-ангелы (электронный бизнес-тренинг) //

http://www.icsti.su/rus_ten3/1000ventures/a/venture_financing/business_angels.html.

159 Николас Льюис. «В России развивается среда, где бизнес-ангелам есть, где вернуться» // РБКdaily. 2011.1 июня.

чески отсутствует у бизнес-дьяволов, а также на приверженность корпоративной этике.

Бизнес – не единственная сфера деятельности, в которой в начале XXI в. выявилась потребность в земных ангелах. Уязвимых групп населения в современном мире достаточно много, хотя не все из них готовы откликнуться на помощь, идущую от группы «ангелов». Ангел – всегда защитник. Поэтому, выступая в роли социального актора, любая структура, берущая смелость так называться, должна четко представлять, кого она предполагает защищать. Коалиция «Ангел» стала первой зарегистрированной в России ассоциацией женских организаций и единственной в стране неправительственной организацией, деятельность сотрудников которой полностью посвящена борьбе с торговлей людьми. Коалиция была основана в Санкт-Петербурге в 1999 г. и развилась в консорциум 61 региональной организации из 25 регионов РФ и девяти бывших советских республик. Члены коалиции проводят информационные образовательные кампании для местных властей и совместно с ними, а также со СМИ, гражданскими, правительственными и международными организациями. Коалиция «Ангел» организует работу, руководствуясь задачами предотвращения торговли людьми через законодательную инициативу, просвещение, тренинги, обмен опытом, пропаганду. Она оказывает помощь жертвам торговли людьми через программы спасения, реинтеграции и реабилитации.

Впервые коалиция «Ангел» заявила о себе во внутрироссийской жизни в 2001 г. в ходе межрегиональной информационной кампании в шести городах Европейской части страны, включая Москву. Именно тогда общественность впервые узнала о размахе проблемы торговли людьми. С осени 2002 г. коалиция «Ангел» принимала участие в разработке первого закона РФ против торговли людьми совместно с Государственной Думой. Далее последовали не менее масштабные акции. Например, в 2003 г. коалиция «Ангел» реализовала финансируемый Шведским агентством международного развития (СИДА) проект проведения российско-шведской информационной кампании вдоль границы Швеции и Мурманской области. Кампания проводилась в сотрудничестве со шведской организацией ROKS и включала общественные мероприятия, распространение информации через СМИ. Целевой

аудиторией стали образовательные учреждения, агентства по трудоустройству, турагентства, детдома, молодежные клубы и государственные органы. В 2003 г. члены коалиции в качестве экспертов-тренеров совместно с американским благотворительным обществом «Мирамед-Институт» участвовали в подготовке крупной информационной кампании в Яссах (Румыния).

Летом 2003 г. в Москве был создан Центр помощи жертвам торговли людьми. Пять региональных приютов, открытых членами коалиции, начали реализацию первых программ по спасению и реабилитации возвращающихся в Россию жертв торговли людьми. В 2004 г. прибавилось еще четыре приюта. При поддержке Центра помощи жертвам торговли людьми региональные члены коалиции «Ангел» работают с госструктурами России и международными организациями. Повседневной работой русских и иностранных волонтеров является помощь женщинам, ставшим жертвами принуждения к проституции в Европе и на Ближнем Востоке. Центр активно сотрудничает с Комиссией по делам женщин Московской городской Думы в области разработки методов помощи женщинам, проданным в российскую столицу из стран СНГ, а также взаимодействует с Международной организацией по миграции (МОМ).

На региональном уровне коалиция «Ангел» является действительным советником Московской городской думы по вопросам торговли людьми, проституции и благополучия женщин. В мае 2003 г. коалиция «Ангел» получила финансирование из фонда «*Matra-Kap*» (программы «Малые проекты Посольства Королевства Нидерландов») на проведение для своих членов конференции-тренинга по лоббированию законодательства. Для конференции коалиция разработала пакет материалов по работе с депутатами и подготовила наглядный материал для применения на региональном уровне. В настоящее время Центр помощи жертвам торговли людьми проводит работу с Министерством внутренних дел по разработке обучающих материалов для курсантов учебных заведений МВД.

Коалицией ведется работа с посольствами иностранных государств, находящимися в Москве. Это, например, тренинги по предотвращению торговли людьми, прошедшие в посольствах Швейцарии, Голландии, Швеции, Великобритании и Финляндии,

для сотрудников этих заграничных учреждений в Москве и Санкт-Петербурге. Коалиция предлагает двухдневный тренинг, который включает доскональное освещение ситуации применительно к России и технику определения потенциальных жертв среди подающих документы в визовые отделы, а также туристических групп, едущих в Европу. Налажен образовательный обмен с европейскими организациями. В апреле 2003 г. коалиция «Ангел» финансировала международный обмен для сотрудников региональных приютов, которые могли наблюдать за деятельностью девяти приютов в Европе и пройти тренинг у европейских коллег, уже работающих с российскими жертвами торговли людьми.

В апреле 2004 г., коалиция совместно с одной из ведущих шведских неправительственных организаций «*Kvinnoforum*» («Женский форум»)¹⁶⁰ и при поддержке СИДА начала проект, призванный помочь работе Центра помощи жертвам торговли людьми и региональных приютов. Проект включил тренинговые и образовательные программы в Швеции и последующие конференции и тренинги на правительственном уровне в каждом из регионов нахождения приютов в России. С августа 2004 г. по апрель 2005 г. в них участвовали пять городов (Санкт-Петербург, Петрозаводск, Мурманск, Казань, Ярославль). Программа стала расширяться. Европейские специалисты проводили работу с приютами, законодательными и административными ведомствами с целью развития механизмов репатриации и реабилитации жертв торговли людьми. *Kvinnoforum* создал базу данных организаций Балтийского региона по предотвращению торговли людьми и помощи жертвам, а коалиция «Ангел» составила базу данных для России. В 2008 г. была проведена конференция «Работорговля XXI века: Совместный ответ на вызов» в Актобе (Казахстан). Ей предшествовало изучение опыта Швеции, России по взаимодействию государства и НПО в области принятия мер по противодействию торговле людьми. В рамках проекта были отобраны два города в Казахстане (Тараз и Актобе), обеспечено участие представителей правоохранительных органов и НПО России и Швеции в выработке практических мер безопасного возвращения жертв и их реабилитации.

Важное направление работы — профилактика среди целевых групп, среди которых есть школьницы. В 2003 г. коалиция «Ангел»

160 Официальный сайт - <http://www.kvinnoforum.org>.

получила малый грант Правительства Москвы на проведение интерактивных кукольных спектаклей для школьниц 15-16 лет. Целью показов стала демонстрация техники работорговцев по вербовке жертв и информирование об опасности торговли людьми. Для наглядности в спектакле были задействованы куклы в полный рост. До спектакля ученицы заполняли анкеты на тему своего будущего и возможной работы за рубежом, а после представления — другие анкеты для оценки воздействия программы как средства обучения. В мае 2003 г. российские эксперты, принимавшие участие в программе международного обмена, собрались в Москве, чтобы выработать первый проект Протокола помощи жертвам торговли людьми, определяющего процедуру реабилитации жертв и деятельность приютов в России. Московская городская дума, МИД России, Министерство труда и Комитет по законодательству Государственной Думы приняли участие в разработке Протокола и приняли его как часть общего плана помощи жертвам на уровне федерального и московского городского правительств. Второй проект протокола обсуждался и дорабатывался в ходе конференции в Москве в мае 2005 г. Кроме того, в 2004 г. коалицией «Ангел» был разработан «Протокол совместных действий государственных органов и неправительственных организаций Российской Федерации по борьбе с торговлей женщинами и детьми», предлагаемый как рекомендации российским властям по противодействию торговле людьми.

Осенью 2004 г. открылась первая в своем роде горячая линия, призванная наладить механизм взаимодействия для наиболее эффективного спасения и репатриации российских граждан, оказавшихся в рабстве, прежде всего сексуальном, за рубежом. На первой стадии были включены три европейские страны, известные сложностью ситуации с торговлей людьми: Германия, Нидерланды и Бельгия, а позднее - США. Для распространения информации о проекте и карточек в качестве главного информационного носителя для целевых групп сотрудники коалиции в феврале 2005 г. посетили Нидерланды и Германию. Проект получил положительный отклик от НПО и государственных структур этих стран.

Для освещения деятельности коалиции «Ангел» на международном уровне ее сотрудники выезжали в Германию, Нидерланды, Бельгию, Норвегию, Швецию, Испанию. В апреле 2004 г. на сессии

Совета Европы в Страсбурге выступал представитель коалиции, который рассказал о деятельности российских НПО по предотвращению секс-торговли. Еще одним значительным событием стало участие представителей «Ангела» в конференции в Италии по приглашению МОМ. Коалиция получила возможность презентовать работу общественных организаций России и поделиться опытом по спасению, репатриации и реабилитации. С 2004 г. о коалиции хорошо знают в ООН. Совместно с партнерами «Ангел» выстраивает надежные стратегические отношения с международными организациями, правительствами и посольствами.

Неудивительно, что название «ангел» подходит для благотворительных фондов. Например, Международный благотворительный фонд «Ангел Украины» (МБФ) введет свою деятельность с 2010 г. на территории не только Украины, но и США¹⁶¹. МБФ был создан по инициативе людей объединенных стремлением помочь детям с онкологическими и иными тяжелыми заболеваниями. Фонд способствует укреплению украинского общества, вкладывая в здоровье, творческое и интеллектуальное развитие подрастающего поколения. Выполняя благородную миссию МБФ «Ангел Украины», взял на себя ответственность объединить усилия с теми, кто протягивает руку помощи нуждающимся тяжело больным детям, которые хотят увидеть окружающий их мир глазами здорового и жизнерадостного человека.

Фонд помогает собирать средства на лечение детей, остро нуждающихся в срочной помощи. На его сайте обеспечивается полная отчетность поступления денежных средств, которые идут строго по назначению. Фонд является аполитичной и неприбыльной организацией, не использует пожертвования в интересах собственной выгоды, защищает интересы и помогает малообеспеченным и многодетным семьям, не оставляя без внимания талантливое подрастающее поколение, стремится поддерживать и находить пути решения проблем бездомных и незащищенных детей.

МБФ «Ангел Украины» выстраивает свою деятельность по двум стратегическим направлениям: социальные инвестиции; программы спонсорства и традиционной благотворительности. Направления благотворительной деятельности обозначены следующим образом: дети и будущие, развитие медицины, помощь ма-

161 Официальный сайт - <http://www.angelua.org>.

лоимушим, поддержка инвалидам, развитие спорта. В настоящее время в Украине существует большая медицинская и социальная проблема детской онкологии, а также с каждым днем увеличивается число детей больных ДЦП. Поэтому, приоритетными заданиями для фонда является помощь, прежде всего, именно таким группам детей. На решение этих задач направлены сбор средств для лечения и реабилитации детей с онкологическими заболеваниями и другими тяжелыми болезнями, поддержку медицинских учреждений, содействие развитию спорта в регионах, помощь сиротам и малоимущим. Для достижения поставленных задач МБФ «Ангел Украины» реализует программу «Карта помощи», а также ряд социальных проектов, представленных на сайте фонда, акции «Сделай добро» и «Краски жизни».

Почти через сто лет после появления романа Франса «Восстание ангелов» другой французский писатель и философ — Бернар Вербер — пишет роман «Империя ангелов», вторую книгу его диологии «Танатонавты», герои которой на этот раз, работая ангелами, стремятся помочь людям стать по-настоящему человеческими¹⁶². Горький смысл романа, чутко отражающего жизнь современного общества, состоит в том, что порой лишь человеческих ресурсов для осознания особью себя в качестве человека недостаточно, для этого нужна помощь ангелов. Однако забот небесных так много, что на помощь им приходят ангелы земные, выбирая для этого те сферы бизнеса, благотворительности или социальной защиты, в которой они в полной мере могут развернуть свои способности. Михаил Кузмин, русский поэт Серебряного века, переводчик, прозаик, композитор, заканчивая свое предисловие к первому русскому изданию «Восстания ангелов» Франса, пишет: «И произведение старого мастера вместе с новыми и неожиданными художественными исканиями дарит нас еще новой лаской, почти застенчивой от непривычки, почти неловким словом настоящей любви»¹⁶³. И земные ангелы дарят нуждающихся такой же новой и часто застенчивой заботой.

162 *Вербер Б.* Империя ангелов. М.: Рипол Классик, 2012.

163 *Франс А.* Избр. соч.: Повести и рассказы / Под ред. М. Кузмина. Т. 9. Восстание ангелов; Чудесные рассказы / Пер. П. Муратова; Предисл. М. Кузмина. Пг.: Всемирная литература, 1919. С. 11.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит роль бизнес-ангела на разных стадиях развития компании?
2. Как бизнес-ангелы могут влиять на кадровую безопасность организации?
3. В чем заключается опасность связей бизнеса с бизнес-дьяволами?
4. В каких областях, связанных с безопасностью человека, действуют организации, обращающиеся в своих названиях к понятию «ангел»?

Рекомендуемая литература

1. *Вербер Б.* Империя ангелов. М.: Рипол Классик, 2012.
2. [Псевдо-]Дионисий *Ареопагит.* О небесной иерархии / Пер. М.Г. Ермаковой. СПб.: Глагол - Изд-во РХГИ-Университетская книга, 1997.
3. *Франс А.* Избр. соч.: Повести и рассказы / Под ред. М. Кузмина. Т. 9. Восстание ангелов; Чудесные рассказы / Пер. П. Муратова; Предисл. М. Кузмина. Пг.: Всемирная литература, 1919.
4. *Хилл Б., Пауэр Д.* Бизнес-ангелы. Как привлечь их деньги и опыт под реализацию своих бизнес-идей. М.: Эксмо, 2008.
5. *Экланд С.* Ангелы, драконы и стервятники. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
6. Эпоха бизнес-ангелов. Практика работы бизнес-ангельских сетей / У. Дэниел Мазерсил, Брайан Дж. Уотсон, Френсис Фаст, Стивен А. Гедеон. М.: Вершина, 2009.

Глава 12. Символы безопасности в системе координат личности

Исторически большая часть индикаторов рисков связана с миром знаков. Их расшифровка в аспекте безопасности часто затруднена из-за того, что природа знаков исключительно сложна, скрыта, не всякий знак может восприниматься адекватно, быть знаком в подлинном смысле слова, понятия. Вместе с тем без решения этой задачи невозможно выявить ни психологические особенности восприятия знаковых систем, ни то, как они помогают понять реалии других систем, в том числе систем национальной и международной безопасности. В сфере безопасности личности символы во многом играют свойственную им и в других областях жизни роль, поэтому значительная часть символов безопасности отсылает исследователей к проявлениям стихий природы.

Первоначально люди обращались к растительной символике. Позже она стала дополняться и уточняться образами животного мира, ярче отражающими нравственные или же физические качества носителя того или иного символа. Особая роль растительной символики вполне понятна в свете того, что она развивает идеи, заложенные в образе Мирового Древа - *arbor mundi*, являющимся во многих традициях каркасом Вселенной и выступающим символом единства мира. Несмотря на то, что с образом *arbor mundi* связано достаточно много видов деревьев (ясень, дуб, сосна, явор, яблоня, вишня, баньян и др.), у него имеется немало знаков-синонимов, которые акцентируют внимание на каком-либо одном его свойстве. Это – мировая гора, столб, лестница, арка, цепь, корабль и т.д. В различных вариациях они развивают и идеи безопасности человека, причем часто безопасности, так необходимой ему в сложной ситуации, например, ситуации перехода, безопасность которого обеспечивают символические мосты, ворота, колеса.

Естественно, во всех таких символах их связь с Мировым Древом теряется за множеством деталей. Поэтому сама жизнь человека, ее продолжение в потомках, ее безопасность связывается в большей степени с Древом Жизни. В ряде традиций утверждается, что и оно, и Древо Познания добра и зла росли там, где сливаются Тигр и Евфрат. А они сливаются в местечке под названием Эль-Курна в

Ираке. Сейчас – это маленькая рыбацкая деревушка, где недалеко от берега за бетонным забором растет дерево. И это растение ассоциируют с Древом Познания. Его большая часть высохла еще после Первой войны в Заливе, когда в дерево попал снаряд¹⁶⁴. Те, кто видел это дерево ююба, отмечали, что оно не похоже на яблоню. Оно, правда, имеет очень вкусные плоды. Но, возможно, Адам и Ева вкусили вовсе не яблоко. Устоявшееся представление основано на схожести латинских слов «*peccatum*» («грех») и «*rotum*» («яблоко»). И Древо Познания обычно символически изображается яблоней.

С другой частью растительной символики, цветочной, проблема безопасности человека связана через использование цветов как знаков идентификации. Само слово «герб» имеет «растительное» происхождение от травы – *herbe*. Во многом герб, действительно, напоминает лист травы. Язык геральдики «блазон» является наследием классического Средневековья, в значительной степени сохранился без изменений в той части, которая раскрывает символику цветов, встречаемых в геральдике. Как правило, цветы выражали удачу, сопутствующую владельцу герба. Чаще других встречались изображения розы, лилии, чертополоха. Поскольку фамильный герб наследовался только старшим сыном, в рисунок герба младших детей в дополнение к основной символике вплетались изображения лилий, роз или абстрактных цветов, для того, чтобы их герб не повторял полностью герб отца или принявшего наследство старшего брата. Возможно, мысль о том, что «дети – цветы жизни», была присуща большинству периодов истории человечества. Забота о детях всегда была важнейшей задачей обеспечения безопасности человека.

В развитии традиции античного мира, где боги могли представлять в виде животных, а животные были связаны с некоторыми богами, что способствовало символическому прочтению их образов, средневековые bestiarii (сборники зоологических статей с иллюстрациями) помимо описания реальных животных, чаще всего с нравственными или аллегорическими целями, рассказывали и о нереальных существах (драконах, грифонах, василисках и др.). Образы животных подтверждали представление о природе как пространстве столкновения «чистых» и «нечистых» сил, ведущих борьбу за человека. Отсюда же берет начало употребление образов животных как символов той или иной страны: галльский петух, британский

164 Зыгарь М. Вавилонское столпокрушение // Коммерсантъ-Власть. 2003. №13.

лев, шотландский единорог, русский медведь и прочие.

Обращаются к образам животных в настоящее время службы безопасности разных государств. В конце октября 2016 г. была обнаружена новая эмблема украинской разведки (ГУР), на которой изображена сова, пронзающая на карте мечом территорию России, выделенную на карте серым цветом. Территории остальных государств выделены белым цветом. Но Сахалин составители герба не включили в российское государство, выделив его белым, а Алеутские острова, которые принадлежат Соединенным Штатам Америки, добавили к территории Российской Федерации.

Сова с мечом — не единственная украинская эмблема, «украшенная» антироссийскими символами. Например, контрразведка СБУ использует знак с изображением орла, который держит когтями двухголовую змею с коронами, что, вероятно, отсылает к гербу России. Обрамляющая эмблему надпись на латыни гласит: «Орел мух не ловит». Военнослужащие Сил специальных операций Украины в 2015 г. получили отдельный знак — волка-оборотня, подпоясанного золотым кушаком. Но украинские военнослужащие просили заменить оборотня на меч или кинжал, которые используют некоторые страны НАТО.

Позднее символика безопасности начинает опираться на образы других сил природы – огня, воды и земли. Здесь нельзя не упомянуть о трансформации содержания такого огненного символа, как свастика. Древнеиндийское понятие *svastika* буквально переводится как «связанное с благом», что давало основание отмечать таким знаком благоприятные объекты. Изображение свастики встречается на монетах, посуде, одежде, скульптурах. Этот рисунок обнаруживается на различных предметах, найденных в ходе археологических изысканий в Греции, Италии, Турции, Франции, на Кипре, в Мексике, Китае и др. Но больше всего изображений свастики находят в Индии. Там этот знак и сейчас помещают в качестве охранительного на дверях домов, календарях, посуде, свадебных сари, украшениях невест, на рейсовых автобусах. Когда во время праздника огня Дивали бизнесмены-индусы закрывают старые книги бухгалтерской отчетности, на первой странице нового гроссбуха обязательно присутствует свастика и пожелание «Шубх Лабх!» («Высоких доходов!»)¹⁶⁵. Реалии XX в. вызвали

165 Лаптева И. Символ, обращенный во зло // НГ-религии. 2007. 1 августа.



Карло Карра.
Метафизическая муза

традициям¹⁶⁶.

Внесение огненных знаков в политическую символику может служить отражением национальной, социальной, освободительной борьбы. Но немало примеров, когда такая борьба не заканчивается с конституционным урегулированием жизни и утверждением государственной символики, а переходит на новый уровень и, закрепившись в символе, грозит вспыхнуть с новой силой.

Проблему потребления воды справедливо рассматривают как глобальную. Именно на такое ее видение направлен Доклад о развитии человека за 2006 г. «Что кроется за нехваткой воды: Власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов»¹⁶⁷. Ценность этого доклада заключается в том, что его авторы, не отрицая «мрачную арифметику» водного дефицита, исходят из того, что причина глобального кризиса состоит «не в физическом отсутствии водных ресурсов, а во властных отношениях, бедности и неравенстве»¹⁶⁸. Свыше миллиарда людей живут без безопасной питьевой воды. Разумеется, большинство проблем водопотребления следует рассматривать в контексте развития и безопасности человека. По оценкам специалистов, если не будут предприняты решающие шаги по борь-

возвращение символики свастики как знака возрождения к новой жизни, наступления нового порядка. Но свастика германских национал-социалистов, отождествляющая их идеи с «арийским» началом, определила последующее отрицательное отношение к этому символу. Изображения фашистских символов запрещены в Германии. А в начале 2007 г. министр юстиции этой страны Бригитта Зиприс предложила запретить употребление таких символов на всей территории Евросоюза. Но это предложение вызвало протест индуистских организаций, потому что мешает верующим следовать своим

¹⁶⁶ Там же.

¹⁶⁷ Что кроется за нехваткой воды: Власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов. Доклад о развитии человека 2006. М.: Весь мир, 2006.

¹⁶⁸ Там же. С. 2.

бе с водным дефицитом, то к 2050 г. число экологических беженцев может возрасти в пять раз¹⁶⁹.

В символике безопасности личности не менее чем символы земли, огня, воды, о которых говорилось выше, значимы цветочные и звуковые индексы, дополняющие предметные символы. Наибольшее влияние на символику безопасности человека оказывают красный, зеленый, желтый цвета – цвета светофора, который в современном, трехцветном виде появился в 1920 г. на улицах Детройта и Нью-Йорка. В повседневном плане символика светофора стала одной из самых распространенных и одинаково прочитываемой, независимо от страновых отличий.

В современном мире не умаляется, а наоборот, возрастает значение политической символики и эмблематики. Возникает новое прочтение известных символов. Так, символ мишени не просто указывает на определенную цель, он отражает и представления военной эстетики. Поэтому изображение мишени, например, на советских плакатах помимо политических выполняло также эстетические задачи. Но порой появление изображения мишени предшествует общественным переменам. Еще в 1836 году в пьемонтской армии были сформированы части особого вида итальянской пехоты, специально натренированной в форсированных маршах и меткой стрельбе — берсальеры (итал. *bersaglière*, от *bersaglio* — мишень, цель). 29 февраля 1916 г. Бенито Муссолини получает «за примерную службу, высокий моральный дух и храбрость истинного берсальера» чин капрала.

В 1917 г. можно было увидеть мишень на картине итальянского художника Карло Карра «Метафизическая муза». Музой выступает крупная фигура теннисистки в виде статуи, размещенной в закрытом, похожем на шкапулю пространстве, которое заполнено предметами из мастерской художника: есть высокая раскрашенная призма, пейзаж — картина в картине, и географическая карта. Карту следует рассматривать как символ путешествий и открытий. Но вот внизу карты и изображена мишень. То было время Первой мировой войны, но в Италии уже тогда складывались предпосылки для прихода к власти фашистов во главе с Муссолини. Идея молниеносного достижения цели, выраженная в символе мишени, воплотилась в действиях отрядов сквадры, преобразованных в милицейские под-

¹⁶⁹ Атлас мира 2010. Monde Diplomatique. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2010. С. 27.



Символы опасности

разделения, а также в преобразование берсальеров в самокатные и мотоциклетные части, входившие в годы Второй мировой войны в состав танковых и моторизованных дивизий.

Другой, не менее показательный, пример использования знака мишени можно было встретить в бывшей Югославии в 1999 г. во время налетов натовской авиации. После взрывов 2 апреля в центре Белграда, разрушения мостов, нефтехранилищ, заводов и крупнейшей в Южной Европе белградской ТЭЦ, в стране не было паники, а протест против бомбардировок выражался в том, что люди, в критической ситуации оказались готовы к неординарной защите своего правительства, а не к его свержению. Югославы выходили на улицы, надевая одежду, на которой были изображены мишени для удобства попадания натовских летчиков. А затем таблички с надписью «TARGET!» объединили сотни тысяч человек в Югославии. На проходящий под обстрелами рок-концерт на центральной площади Белграда собралось несколько тысяч человек, многие из которых приколоты на грудь символические мишени для наведения на себя огня бомбардировщиков.

С тех пор появление символа мишени в мире стали воспринимать не как знак цели, а как указание на опасность. Однако это,

видимо, не понимала бывший губернатор Аляски и кандидат в вице-президенты от республиканцев на выборах в США в 2008 г. Сара Пейлин. Она прославилась своим лозунгом «Не отступай! Заряжай!». Во время промежуточных выборов 2010 г. Пейлин объяснила, зачем нужно «заряжать» и в кого целиться. На ее странице в Интернете была опубликована карта США, на которой некоторые из избирательных округов были отмечены перекрестием прицела. Вероятно, для Пейлин это были всего лишь метафоры, но они подверглись жесткой критике¹⁷⁰.

Если знак мишени пережил трансформацию в восприятии людьми, то знаки, специально созданные для предупреждения человека об опасности, достаточно легко прочитываются даже теми, кто и не подозревает о наличии угрозы. Символы опасности – это легко распознаваемые символы, разработанные для предупреждения об опасных материалах или местах, пребывание в которых создает риски для здоровья и жизни людей. Понятно, что использование символов опасности должно регулироваться законом и организациями по стандартизации. К этой группе знаков относятся знаки, предупреждающие о наличии радиации, химической опасности, ядов, облученной пищи, высокого напряжения, цунами и др.

Одним из первых таких знаков следует считать международный знак радиации, который впервые появился в 1946 г., в радиационной лаборатории университета Калифорнии в Беркли. Сначала этот знак был пурпурным на синем фоне, его современная версия — изображение черного знака на желтом фоне. Через двадцать лет химической компанией «Dow Chemical» для размещения на своих продуктах был разработан знак биологической опасности (англ. *biohazard* - сокр. от *biological hazard*). Знак представляет собой трехсторонний символ ярко-оранжевого цвета, заметного лучше других цветов при любых условиях. Поэтому и клубы оранжевого дыма являются распространенным сигналом бедствия.

Звуковые индикаторы безопасности человека важны отнюдь не меньше, чем цветовые. Первое, с чем столкнется каждый человек, приехавший в другую страну – иностранный язык. Известно, что люди, приезжающие для отдыха или осмотра достопримечательностей, особого внимания языку страны не уделяют, ведь они его не

¹⁷⁰ *Зубов Н.* Сара Пейлин не станет президентом США // Коммерсантъ-Власть. 2011. № 1-2.



SOS – сигнал бедствия

используют для широкого общения. Но они его слышат в окружающей их среде, поэтому возможны самые разные ассоциации. Одно из многих слов, на которое многие обращают внимание в Чехии – слово *pozor* (внимание). После августа 1968 г. в обязанность введенным в страну войскам стран Варшавского Договора вменили замазывать таблички, на которых было написано это слово, означающее предупреждение об опасности, белой краской.

Слово – великая сила. Но звук далеко не всегда облекается в слово. Есть звуки, которые предупреждают об опасности, не складываясь в слова. Из них необходимо, прежде всего, выделить звук колокола. Считается, что звук, издаваемый колоколом, обладает необычной силой воздействия на эмоциональное состояние человека. Родиной колокольчиков называют Китай, где они появились еще в XXII–XXI вв. до н.э. Колокола широко употреблялись в общественно-политических целях, чтобы собрать народ в случае беды. Имеются многочисленные легенды о том, как колокола начинали сами гудеть, предвещая войну, голод, или замолкали, попав в неволю. Также есть примеры, когда победители наказывали не только побежденный народ, но и его колокола, сбрасывая их с башен или лишая языка. Выяснилось, что рассказы о выздоровлении больных при звуках колокола имеют научное подтверждение. Исследователями установлено, что уникальная спиралевидная траектория звука, получающаяся при ударе в колокол, оказывается губительной для многих болезнетворных микробов. Структуры микробных клеток приходят в резонанс и разрушаются за счет специфического распределения мощности звуковой волны. Такие

возможности колокола обуславливали его восприятие как магического атрибута и приводили к запрещению колоколов в разное время и в разных странах. Вместо них, например, на христианском Востоке из-за запрета использовать колокола на всей территории Османской империи получили распространение била, звук которых не был столь пронзительным. Но в то же время било, считаясь новозаветным инструментом, противопоставлялось ветхозаветному рогу (трубе). Искусство трубить в полный рог животного или раковину уходит в самые давние времена, когда издаваемый этими древними инструментами звук свидетельствовал об опасности или выполнял связующую функцию.

Сейчас Колокола Мира установлены во многих странах как символ мира, дружбы, братства и солидарности народов. Первый такой Колокол появился как знак памяти трагедии, которую пережила Япония при ядерной бомбардировке своих городов Хиросима и Нагасаки. Колокол был отлит в Японии из монеток, которые дети из 60 стран собрали во имя мира. Многие люди также отдали для него свои ордена и медали. В 1954 г. этот Колокол был установлен в Нью-Йорке возле штаб-квартиры ООН.

Символика звука включает в себя и символику тишины. Чтить память погибших в трагических обстоятельствах минутой молчания начали в День перемирия память погибших в Первую мировую войну в мае 1919 г. Эту традицию предложил австралийский журналист Эдвард Джордж Хани в письме в газету «*The Times*», который написал о необходимости пятиминутного поминального молчания. Тогда этот интервал посчитали слишком долгим периодом, а одну минуту - слишком короткой. И были приняты две минуты молчания. Сейчас эта траурная церемония, как правило, длится менее одной минуты. Участвующие в ритуале встают и чтят память, не произносятся речи, участники церемонии не разговаривают друг с другом.

И все же звук издревле служил важнейшим предупреждением об опасности и сигналом бедствия. Среди морских сигналов бедствия в прошлом были распространены пушечные выстрелы или взрывы с промежутками около одной минуты. Это мог быть непрерывный звук, производимый любыми аппаратами для подачи туманных сигналов. С появлением радиосвязи ее стали использовать для передачи сигналов бедствия. Для унификации таких сигналов

в начале прошлого столетия созывались международные конференции. И в ноябре 1906 г. на Международной радиотелеграфной конвенции в Берлине единым сигналом бедствия для радиосвязи на море был установлен с использованием азбуки Морзе сигнал SOS. Сигнал представляет собой последовательность «три точки — три тире — три точки», передаваемую без пауз между буквами. С тех пор радиостанции стран, подписавших конвенцию, должны были принимать его с судов вне всякой очереди, все другие сигналы бедствия частных фирм отменялись.

Не всегда обращают внимание на то, что сигнал SOS – не аббревиатура, а оптимально подобранное для передачи важнейшей информации сочетание сигналов. И все варианты расшифровки этого сигнала бедствия появились уже после конференции 1906 г. Хотя фразы, часто связываемые с этим сигналом, действительно, передают смысл сообщения о необходимости срочного оказания помощи: «*Save Our Ship*» (спасите наш корабль), «*Save Our Souls, Save Our Spirits*» (спасите наши души), «*Swim Or Sink*» (плывите или утонем), «*Stop Other Signals*» (прекратите другие сигналы). Все подобные вариации расшифровки сигнала SOS указывают на разные, но близкие аспекты понимания бедствия и просьбы о спасении.

В морской радиосвязи сигнал опасности «*Pan-Pan*» (от фр. *panne* — поломка) обозначает возникновение аварийной ситуации, при которой транспортное средство (судно, самолет и т. д.) и его пассажиры подвержены конкретной угрозе, но отсутствует угроза их жизни или самому транспортному средству, а немедленная помощь не требуется. Если сигнал звучит как «*Pan-pan, Pan-pan, Pan-pan*», то это указывает на срочность сообщения. В случае необходимости срочной медицинской помощи трижды передается сигнал «*Pan pan Medico*».

Из голосовых сигналов об опасности также необходимо отметить сигнал «*Mayday*», используемый в ситуациях, которые представляют непосредственную угрозу для жизни людей, например, на терпящих бедствие морских или воздушных судах. Он передается три раза подряд: «*Mayday, Mayday, Mayday*», чтобы нельзя было его перепутать его с какой-либо похожей звучащей фразой, а также для того, чтобы легче было отличить сам сигнал бедствия от сообщения о бедствии. «*May day*» дословно переводится с английского языка как «майский день». На самом деле фраза представляет со-



Экологические маркировки

бой приблизительную английскую транскрипция французского выражения «*m'aidez*». Оно является сокращенным вариантом фразы «*venez m'aider*» («придите мне на помощь», «помогите мне»). Этот сигнал был придуман в 1923 г. старшим радистом лондонского аэропорта Кройдон Фредериком Стэнли Мокфордом. Выбор, основанный на французской фразе, объяснялся тем, что в то время большинство полетов из Кройдона осуществлялось в аэропорт Ле Бурже в Париже.

Числовая символика не менее важна для понимания безопасности человека, чем звуковая. Числа выступают в качестве элементов особого кода, посредством которого описываются и мир, и сам человек. Поэтому числа можно назвать частью системы метаописания. Зачатки этой системы обнаруживаются в уже ранних, архаичных, культурах. В них числа проявляют самостоятельность от объектов, которые они характеризуют. Тогда появляется возможность с помощью чисел конструировать образы мира, особенно указывающие на цикличность развития. В этом случае числовой код, связываю-

щий объекты, прежде всего, сакрально значимые, иерархическими отношениями, помогает преодолеть последствия периодических разрушений, приближающие мир к хаотическому состоянию. Независимо от понимания происхождения чисел они становятся основой не только описания миропорядка, но и повседневной жизни человека, всех его забот и радостей. И многие тысячелетия проблемы, касающиеся обеспечения безопасности человека, излагаются языком чисел. Только в каждую эпоху и в разных сферах безопасности – экономической, военной, продовольственной, энергетической, экологической, социально-политической и других — предметом особого счета выступают разные объекты.

Задача изучения многообразия расшифровок известных нам символов обусловлена тем, что символы могут служить индикаторами ситуации повышенной опасности. В такой ситуации, возникшей на почве разных причин, оказываются различные страны и регионы. Выход из кризисной ситуации в свою очередь может потребовать создания нового символа, который своевременно не был замечен или создан специально мировым сообществом. В его отсутствии сложно определить степень угрозы безопасности уже не только национального или регионального характера, но и глобальной.

Трудность обнаружения угроз безопасности личности также вызвана многообразием метафор, характеризующих положение человека в обществе. Самыми распространенными можно считать метафоры, которые используют в своих кодах концептуальные поля «свой — чужие», «мир – война». Эти поля характеризуют как отношения в обществе, так и связи человека и природы.

Значимой областью информации об экологической безопасности выступает экологическая маркировка. Она является своеобразным комплексом сведений экологического характера о продукции, процессе или услуге в виде текста, отдельных графических, цветовых символов (условных обозначений) и их комбинаций. Экологическая маркировка информирует покупателей в первую очередь об экологических свойствах продукции. Ряд знаков принят на международном и общенациональном уровнях, однако, встречаются собственные знаки конкретных фирм. Знаки наносятся в зависимости от конкретных условий непосредственно на изделие, упаковку (тару), табличку, ярлык (бирку), этикетку или в сопроводительную документацию.

Все активнее внедряются добровольные системы экологической сертификации, «зеленые» стандарты. Кроме распространения зарубежных стандартов *LEED*, *BREEAM* и *DGNB* в Российской Федерации 1 марта 2013 г. вступил в силу собственный экологический стандарт — ГОСТ-Р. За несколько лет он должен был заполнить нормативный вакуум в данной области. Можно также привести пример стандарта *BREEAM*, который помимо «домашней» версии для Великобритании и международных вариантов, имеет национальные издания в пяти европейских странах. Эти версии максимально учитывают местную специфику, при этом оставаясь международным признанным стандартом.

Расширение символического ряда безопасности личности, являющейся базой кадровой безопасности, зависит от того, насколько имеющиеся или вновь создаваемые символы безопасности помогают поверить человеку в эффективность стратегии безопасности, в том числе в сфере труда, а также доказательств того, что символы безопасности фиксируют реальные, а не вымышленные угрозы.

Контрольные вопросы

1. Почему изначально символы безопасности ассоциировались у людей с природными образами?
2. Как повлияла промышленная революция на развитие символов безопасности?
3. Какие сигналы бедствия получили широкую известность и почему?
4. Чем отличаются современные экологические маркировки от маркировок товаров в прошлом?

Рекомендуемая литература

1. Мамардашвили М. К., Пятигорский А. М. Символ и сознание. Метафизически размышления о сознании, символике и языке / Под общей редакцией Ю.П. Сенокосова. М.: Школа «Языки русской культуры», 1997.
2. Терновая Л.О. Геополитические символы глобального мира: монография. М.: Изд-во РАГС, 2011.
3. Терновая Л.О. Парагеополитика: Монография. М.: Альфа-М, 2012.
4. Энциклопедия символов, знаков, эмблем. М.: Эксмо; СПб.:

Мидгард, 2005.

Заключение

Изучение социологии кадровой безопасности построено на том основании, что в соответствии со своей социально-психологической феноменологией человек существует в двух, присущих ему ипостасях. Во-первых, как социальная единица. Во-вторых, как уникальная личность, способная самостоятельно решать проблемные ситуации в политике, экономике, этике, науке, трудовой деятельности и других жизненных сферах через индивидуальную систему личностных смыслов.

Важность вопросов безопасности личности диктуется тем, что процесс развития человеческой личности можно считать бесконечным. Человек способен выйти за рамки любых ограничений, осознавая и обретая в себе потребность в развитии. Для этого человек организует свою волю, действуя как существо сознательное. При этом типология сознания зависит не только от индивидуального пути отдельной личности, но от момента исторического развития общества, в котором существует человек, а также от нашей непобедимой исторической природы — сложившейся в историческом развитии психической конституции. Помимо исторически обусловленной детерминированности проблем человека как личности возникают проблемы перспектив развития¹⁷¹.

Никколо Макиавелли, которого справедливо считают одним из основателей политического реализма, утверждал, что только те средства по обеспечению безопасности хороши, надежны и долговечны, которые зависят от самих людей и от их собственной энергии. В современном мире один человек не может обеспечить в полном объеме безопасность личности. Ее следует рассматривать в комплексе воздействия сложных глобальных проблем. И точно также проблемы безопасности, включая безопасность личности и кадровую, нельзя отделить от проблем развития. Только при совместном их рассмотрении можно попытаться корректно ставить задачи обеспечения безопасности личности. Исключительно важно корректно в рамках правового поля отвечать на вопрос о негативности тех или иных воздействий на личность, активно включенную в глобальные процессы. К сожалению, очень часто проблемы безо-

171 Мухина В. Личность в условиях этнического возрождения и столкновения цивилизаций: XXI век // Развитие личности. 2002. № 1. С. 16-39.

пасности личности и кадровой безопасности рассматриваются в отрыве от проблем развития, что не отвечает всем сложным реалиям глобализации. Но это еще более не соответствует представлениям о справедливом социальном порядке.

Министр иностранных дел Канады Ллойд Эксуорти, которого можно считать одним из ведущих экспертов в области безопасности личности, предлагал следующие составляющие стратегии обеспечения безопасности личности:

- система индивидуальной безопасности требует энергичного вмешательства для защиты человеческой жизни, включая использование принудительных мер, в том числе санкции и военное вмешательство;

- важно оценить человеческие «издержки» стратегий безопасности — как международных, так и связанных с безопасностью отдельного государства;

- политика безопасности должна быть тесно интегрирована в стратегию поддержки прав личности, демократии и развития;

- исходя из сложного характера современных вызовов безопасности личности, инициативы в этой области должны быть обращены ко всем акторам мирового сообщества, включая государства, многосторонние организации и группы гражданского общества, а поскольку проблемы безопасности личности имеют транснациональную природу, только многостороннее сотрудничество позволит найти эффективные решения;

- результативность таких решений будет зависеть от согласованных усилий самих акторов, включая политических переговорщиков, «голубые каски», наблюдателей за правами личности и ответственных за гуманитарную помощь;

- возрастающую роль в концепции безопасности личности играют НПО — организации гражданского общества, которые во многих случаях были в высшей степени эффективными партнерами в усилиях по защите безопасности личности¹⁷².

Следует отметить, что положения Стратегии национальной безопасности Российской Федерации (2015) перекликаются с отмеченными выше задачами. Речь идет о поддержке трудовой занятости населения, контроле за соблюдением трудовых прав работников,

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

совершенствовании системы защиты от безработицы, создании условий для вовлечения в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями¹⁷³.

В условиях расширения пространства социальной уязвимости чаще всего социально неудовлетворенные слои общества становятся носителями угроз стабильности, а, следовательно, и безопасности, включая кадровую безопасность. В наши дни источниками такой угрозы выступают такие явления, как коррупция, организованная преступность, терроризм, неконтролируемая миграция, экологические катастрофы и некоторые другие. Все они связаны с социальным фоном, на котором происходит эволюция современного общества и, соответственно, предполагают объединение, координацию усилий и обеспечение стабильности и безопасности на базе широкого социального сотрудничества в рамках институтов гражданского общества.

При создании систем безопасности и формировании политики в области кадровой безопасности необходимо учитывать инновационные процессы, связанные с глобализацией, региональной интеграцией, развитием социального измерения, высоких технологий и информатизацией общества. Из-за обострения угрозы международных военных конфликтов главной целью становится предотвращение таких конфликтов и достижение политической, экономической и социальной стабильности современного мира, но, прежде всего, должна быть обеспечена безопасность человека. Военные конфликты, разрушая экономику, подрывая основы социальной среды, непосредственно воздействуют на кадровую безопасность.

Также в информационном обществе кадровая безопасность тесным образом связана с информационно-психологической безопасностью, что требует специального мониторинга информационной среды. К такого рода воздействиям могут быть отнесены: психосемантические, подпороговые, электромагнитные, акустические и др. Вместе с тем у населения наблюдается отсутствие психологических механизмов защиты от манипулятивных воздействий. Об этом свидетельствуют успех финансовых пирамид. Можно отметить и успех политических партий, у которых не было разумных программ, но

¹⁷³ Указ Президента РФ от 31.12.2015 N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669.

были деньги на PR. Кадровой безопасности угрожает широкое распространение культовых организаций (тоталитарных религиозных сект, образовательных организаций и др.), превращающих людей в роботов и др. Пока государственные и общественные механизмы прогнозирования, выявления и нейтрализации негативных информационно-психологических воздействий и ликвидации их последствий нельзя назвать эффективными.

Совершенствование системы информационно-психологической безопасности обязательно для решения ряда задач, связанных с разработкой методологии обеспечения кадровой безопасности, отвечающей современной ситуации на рынке труда. Оно же отвечает потребностям политического, социально-экономического и духовно-нравственного развития российского общества, в частности, выявления базовых представлений о стратегическом развитии России.

На фоне роста рисков и вызовов, возникающих как следствие глобальных трансформаций, повышается значимость многосторонних механизмов обеспечения безопасности личности, их способности взаимодействовать между собой, в том числе и для достижения целей кадровой безопасности.

Сфера кадровой безопасности является результатом межинституциональных взаимодействий по поводу осуществления безопасности социальной и политической жизнедеятельности, сохранения культурной и духовной самобытности, обеспечения экологической и информационной защищенности личности и т.д. В данной области наблюдается общий для всего пространства безопасности процесс институционализации, что расширяет предметное поле социологии кадровой безопасности.

Учебно-методические материалы

Тезаурус

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 тезаурус по проблемам кадровой безопасности термины, относящиеся как непосредственно к сфере безопасности, так и кадровой работы.

А

Ассесмент-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 тысяч членов: внутренние и внешние аудиторы, сотрудники подразделений 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).

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.

Прямые угрозы и риски КБ для кадрового потенциала

- уничтожение научных и технологических школ
- ликвидация или неточный прогноз научных и образовательных направлений подготовки кадрового потенциал страны
- эмиграция профессионалов
- старение научных и преподавательских кадров

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

Кадровая безопасность (КБ)

**состояние общества, достигаемое
посредством
деятельности, направленной на
формирование качественных и
количественных характеристик
профессионального потенциала
трудоспособных граждан, обеспечивающих
сохранение целостности и развития
общества, суверенитет государства,
отсутствие рисков потери самодостаточности
в различных отраслях науки, техники,
образования, промышленности, сельского
хозяйства, военной, духовной и в иных
сферах деятельности.**

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.

Конфиденциальное делопроизводство является частью общей системы обеспечения безопасности организации. Оно 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 за-

кон «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.

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 сфер, 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.

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, подвергшемуся 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 поли-

тики и скатывание нынешней системы международных отношений к хаосу и т.д. Внушают 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, характеризуемое 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 явле-



ние, 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 сово-

купность 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 соответствующ-

щих 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 порошковое 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 миллионов человек испытывают недоедание, причем не только в развивающихся, но и развитых странах. От голода ежегодно умирают около 30 миллионов. 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 продовольствия, 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 ГМО семян 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, «благотворного 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 безопасность, 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, ко-

торые 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 пред-

приятия, 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 год 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. 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.

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 до-



Эмблема ВДОТ

кументарное 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

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 за-

менить 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 (Рис. 2). 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 тысяч 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 трансгисторично и образует ткань всей истории, то в конкретных условиях места и времени удачный Ответ рождает «локальную цивилизацию», обладающую неповторимым своеобразием. 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 (переориентации 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 последователь-

ной мобилизации усилий всего мирового сообщества.

Г

Грейдинг (англ. *grade* — класс, ранг) — создание вертикальной структуры должностных разрядов и уровней, универсальной для всего персонала компании, в которой все должности выстроены по значимости 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 прибылей 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. Термин родственен понятиям «*simple living*» (англ. — «простая жизнь») и «опрощение». Считается, что термин «дауншифтинг» был впервые использован

в печати американской журналисткой Сарой Бен Бреатна 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.

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, прежде 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.

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 временное 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 правоммерным 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 — де-

премированием (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 порядок 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.

3

Запрет на профессию — лишение граждан права на определенные виды труда, определенные должности в связи с совершенными ими преступлениями, профессиональной непригодностью или предыдущей деятельностью. Самым знакомым законом 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 исламизм, 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 ак-

ций 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 зачатков такого производства. Первая в истории Европы стихийная забастовка наемных рабочих произошла во Флоренции в 1345 г. под руководством чесальщика шерсти Чучо Брандини, казненного властями. 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 оцени-



вал 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.

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

ных фирм были ограничены. Швейцарская общественность назвала высокооплачиваемых топ-менеджеров «жирными котами». На тему ограничения «золотых парашютов» появились многочисленные карикатуры.

И

Идентификация профессиональной деятельности по цвету воротничка — различаются белые, синие (рабочие), серые (сфера услуг) и розовые (низкоквалифицированный персонал) и другие «воротнички».

«Платиновый воротничок» возглавляет иерархию. Он означает 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. Этих 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 (для сравнения — золотые руки, золотой ум). В служебной иерархии это вторые по степени важности лица. Разумеется, при этом у владельца корпорации либо директора банка вообще может не быть рубашки в золотистых тонах или с нитями люрекса. Нетрудно догадаться, что золотым воротничком (при любом цвете реального) называют топ-менеджера. 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.

«Белый воротничок» (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.оборот «белые воротнички» приписывается американскому писателю Эптону Синклеру, который так образно называл клерков, администраторов и управленцев в 1930-е гг., хотя упоминания «лег-

кой работы и белого воротничка» появляются уже в 1911 г. Примеры использования оборота в 1920-е гг. включают статью в «Уолл-стрит джорнал», которая гласит: «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 девятнадцатого и двадцатого веков 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.

К «белым воротничкам» относят квалифицированных ученых, инженеров, архитекторов, а также специалистов с задатками предпринимателей. Таковых около 5,5% от общего числа работающих людей.

Одним из первых исследователей данного феномена является Мишель Крозье, который стал социологом, получив богатый опыт в социальном анализе, что стало возможным благодаря американской стипендии, которую он использовал для изучения рабочего движения в США. После начального изучения бизнеса и юриспруденции в Париже в 1943 г., он провел четырнадцать месяцев путешествуя по США в первые послевоенные годы, общаясь с членами профсоюзов и чиновниками, изучая рабочее движение и американское общество в целом. Вернувшись 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 этого исследования («Маленькие чиновники») создала ему репутацию социолога «белых воротничков» и стимулировала ряд новых полевых исследований в страховых компаниях, больших национальных банках и, не в последнюю очередь, во французской табачной монополии. В 1959 г. он был приглашен в Центр перспективных исследований в области поведенческих наук в Пало-Альто. Там он приступил к разработке и написанию того, что в конечном итоге стало книгой «Феномен бюрократии», впервые опубликованной в Англии, а затем во Франции в 1964 г. В этой книге, которая создала социологию организаций как отдельную дисциплину во Франции, Крозье наметил основы того, что бы в дальнейшем стало «стратегическим анализом

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 «Актеры и Системы» (*Actors and Systems*, 1981, *Chicago University Press*), научное эссе, которое было весьма влиятельным во Франции и в континентальной Европе. В нем авторы описали подход к изучению организаций и других, менее формализованных действующих систем, детализировали теоретические и методологические допущения, лежащие в их основе.

Крозье никогда не считал социологию и социологическое теоретизирование как главную цель. Он никогда не отделял свои теоретические работы от желания воплотить социальную реформу, в стремлении к которой он опубликовал семь книг и участвовал в многочисленных консультациях. В 2000-х гг. Крозье написал автобиографию в двух томах «Моя прекрасная эпоха» (*Ma Belle Epoque*, 2002), и «Против течения» (*A Contre-Courant*, 2004).

«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.

«Синий воротничок» (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 выделиться полицейские, проводники вагонов, пилоты, курьеры, почтальоны, медики, педагоги и пр. В общем, те, кто много и постоянно общается с людьми, трудясь на благо социума, – обслу-

Из чего складывается имидж организации и как его формировать?

Имидж организации - восприятие компании группами общественности. Он возникает в результате восприятия комплекса коммуникационных сообщений, генерируемых организацией, а базой его формирования являются результаты всей деятельности организации.

В имидже **ключевым моментом** является не созданный образ, а **восприятие** этого образа целевой аудиторией, и еще одна особенность восприятия образа – это длительный имиджевый эффект воздействия – «эффект шлейфа».

При формировании позитивного отношения к организации нельзя забывать о том, что **корпоративный имидж** – это не только средство, инструмент управления общественным мнением, но и одновременно объект управления. И главное – управление имиджем должно осуществляться непрерывно.

живает, 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, явление 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» очевидно 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. Причиной тому является их 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%.

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



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

Кадровая безопасность на этапе отбора кандидатов

При анализе резюме и проведении отборочного собеседования необходимо:

- выявить были ли у кандидата столкновения с законом, если да, то по каким причинам;
- чем занимаются его родственники;
- каковы доходы семьи и ее потребности в расходах;
- с какой периодичностью и почему кандидат ранее менял работу;
- какие он имеет представления о понятии «коммерческая тайна».



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 компании, 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 безопасности 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.

К

Кадровая политика — совокупность целей и принципов, опре-

деляющих направления и содержание работы с персоналом. Посредством 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.

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 тысяч 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 истечении сроков трудовых договоров или в случае несоответствия требованиям компании функции кадрового обеспечения также предусматривают увольнение.

Кадровый голод — нехватка рабочей силы, причиной которой 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, мощь, 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 пред-

ставляет 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 компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами.

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.

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 рекомендуют использовать не более 20 KPI¹⁷⁴. Хоуп и Фрейзер предлагают использовать не более 10¹⁷⁵. 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 KPI, в противном случае менеджеры будут перегружены планированием, а руководство компании — «разбором полетов» по исполнению KPI, которые не сильно влияют на результативность, как подразделения, так и компании¹⁷⁶.

- 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, необхо-

¹⁷⁴ Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: «Олимп-Бизнес», 2003.

¹⁷⁵ Хоуп Дж., Фрейзер Р. Бюджетирование, каким мы его не знаем. Управление за рамками бюджетов. М.: Вершина, 2005.

¹⁷⁶ Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. М.: Инфра-М, 2013.

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

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.

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 интересах¹⁷⁷. Согласно Сазерленду, крупные фирмы являются своего рода «идеальными преступниками»: они преднамеренно, организованно 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.

Корпоративный университет – форма обучения персонала, при которой оно ведется «в стенах» самой организации и, в основном, ее собственными силами. Основателем создания Корпоративного Университета в 1961 г. была компания «*McDonald's*», основавшая центр подготовки менеджеров — *Hamburger University*.

¹⁷⁷ Авдийский В.И., Дадалко В.А. Теневая экономика и экономическая безопасность государства. М.: Альфа-М, 2010. С. 59.



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, относись 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 ningen* — люди корпорации) — работник, полностью преданный своей компании, не сомне-

вающийся 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.

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.

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».

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».

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 задач по обеспечению кадровой безопасности. Моббинг может проявляться в формах бойкота, придирок, насмешек, дезинформации, доноительства, 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 травлить кого-либо. Впервые для обозначения этого явления



— Чему вы удивляетесь?
Сейчас в моде длинные платья...

Е. ГОРОХОВ 1970



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.

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.

Наркото́рговля (англ. *drug-trafficking*) - многомиллиардный бизнес, контролируемый организованной преступностью, основанный на торговле запрещенными наркотиками. К ос-

новным 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.

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 неспособность 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 тысяч долларов, 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

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, биологиче-





скими) или вызванными процессами жизнедеятельности человека (ухудшение состояния окружающей среды и техногенные опасности).

«Офисный планктон» (англ. *deskbound* — дословно «привязанный 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».

П

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.

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.

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, а также социально-экономических интересов членов ор-

ганизации, с возможностью более широкого представительства наемных работников. На плакате Дорпрофжела (1921) представлена картина, отражающая веру трудящихся в силу профсоюзов.

Пухóвые 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

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, и компании, занимающиеся их записью и размещением.

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. Однако 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.

С

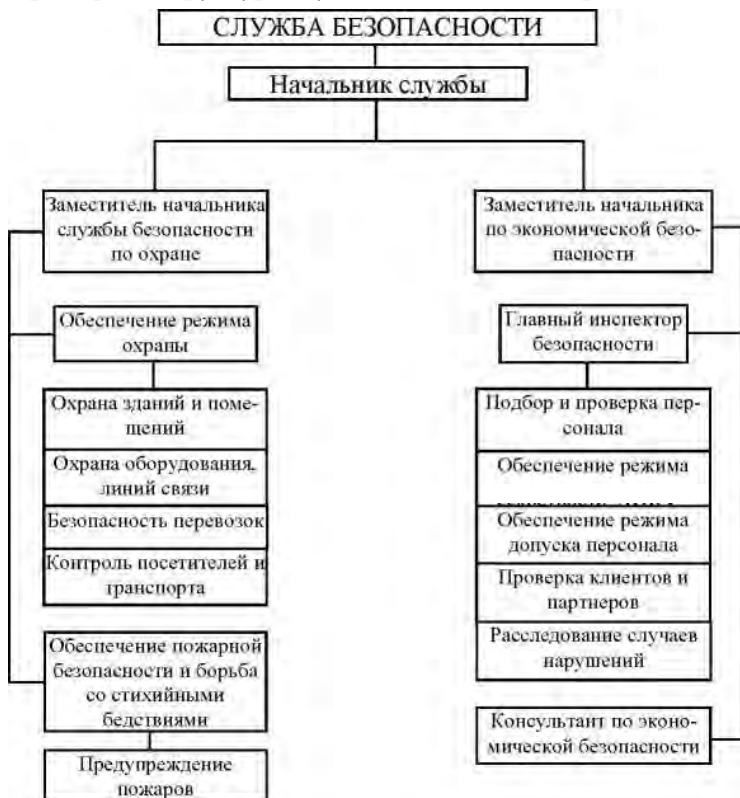
Садовый отпуск – в Великобритании оплачиваемый отпуск на долгое время, например, на целый год, который дается после увольнения сотрудника, чтобы сотрудник не смог работать на конкурентов в это время.

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



Примерная структура службы безопасности организации:



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.

Стартап (от англ. *startup company, startup*, букв. «стартующий») — 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 Д. Паккард и У. Хьюлетт создали такой небольшой проект. В современном понимании стартапом является венчурный проект.

Стейкхолдер (англ. *stakeholder* — владелец доли), заинтересованная сторона, причастная сторона — физическое лицо или организация, 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 организацию, 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 определяется его желанием воздействовать на организацию.



«Стекло́нный по́толок» (англ. *glass ceiling*) — термин американского менеджмента, введенный в начале 1980-х гг. для описания невидимого барьера, ограничивающего продвижение женщины по служебной лестнице.

«Стекло́нный по́толок» (англ. *glass ceiling*) — термин американского менеджмента, введенный в начале 1980-х гг. для описания невидимого барьера, ограничивающего продвижение женщины по служебной лестнице.

Стимулирование труда — способ управления трудовым поведением работника,

Мотивы текучести кадров – непосредственные причины, побуждающие работников увольняться.

Мотивы личного характера
(переезд, изменение семейного статуса)

Профессионально-квалификационные мотивы
(несоответствие занимаемой должности)

Неудовлетворенность качеством жизни
(невозможность самореализоваться, неудовлетворение потребностей)

Неудовлетворенность условиями внутри предприятия
(некомфортные условия на рабочем месте)

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 инструментам 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 суб-

контрактации 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, то есть продолжительность нахождения работника на своей работе. Текучесть кадров еще 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) или руководства конкретным сотрудником (пассивная).

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.

Торговля людьми (англ. *trade in people*) – один из видов транс-



национальной организованной преступности. По данным Госдепартамента США, международный невольничий рынок насчитывает ежегодно четыре миллиона человек. По данным МОТ, статистика торговли людьми может быть представлена следующим образом: число жертв торговли людьми составляет от 600 до 800 тысяч человек; ежегодный доход преступников от торговли людьми превышает семь миллиардов евро; с начала 1970-х гг., жертвами торговли людьми стали 30 миллионов человек. Несмотря на все усилия мирового сообщества, торговля людьми увеличивается и по своему объему, и по интенсивности. Наблюдается увеличивающаяся «многоликость» жертв преступления торговли людьми. Новые группы начинают относиться к уязвимым, в которые, прежде всего, 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,

можно считать Конвенцию 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.

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 воз-

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

ТОП-7 САМЫХ ВОСТРЕБОВАННЫХ ФРИЛАНСЕРОВ



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 также распространен в 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.

Х

Хоторнский эксперимент — название ряда социально-психологических экспериментов, проводившихся группой исследователей под руководством Элтона Мэйо на фабрике «Вестерн Электрикс» 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. Хоторнский эффект раскрывается на схеме.

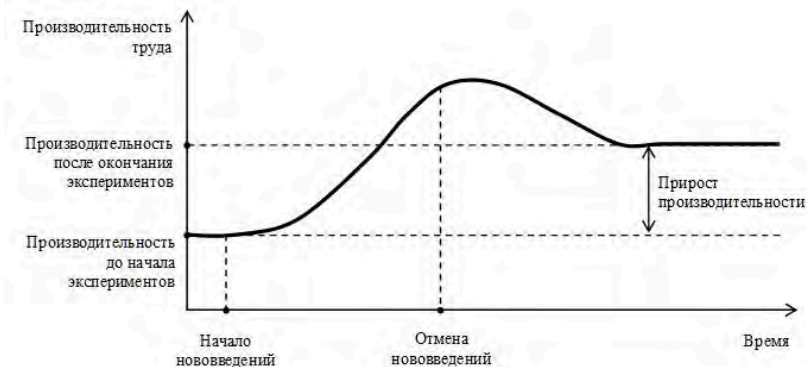
Хэдхантинг (от англ. *headhunting* — охота за головами, где *head* — голова и *hunting* — охота) — направление поиска и подбора персонала ключевых и редких, как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Объектом внимания хедхантеров наиболее часто становятся главные бухгалтеры, 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. При этом 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.

Э

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 Российской столице регулярно организуется Московский молодежный день занятости.



Библиографический список

Документы

1. Всеобщая декларация прав человека // <http://www.un.org>.
2. Европейская социальная хартия // 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. // <http://www.un.org>.
5. Конституция Российской Федерации // 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).
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. // <http://www.un.org>.
8. Сборник материалов по стратегии сокращения бедности. В 3-х частях / Международный валютный фонд, Всемирный банк. Б. м., 2000.
9. Сборник нормативных актов об административной ответственности граждан и должностных лиц. М.: Изд. МВД СССР, 1971.
10. Справедливая глобализация: создание возможностей для всех. Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации. Женева: МБТ, 2004.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 4 ноября 2014 года) // <http://docs.cntd.ru/document/901807664>.
12. Указ Президента РФ от 31.12.2015 N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669.
13. Федеральный закон «О Федеральной службе безопасности». М.: Омега-Л, 2009.

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

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

Монографии, учебные издания, 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.

2. *Алехин А.П., Козлов Ю.М.* Административное право Российской Федерации. М.: «Зерцало», 1996.

3. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2000.

4. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2010.

5. *Асанович В.Я.* Информационная безопасность: анализ и прогноз информационного взаимодействия. Минск: Амалфея, 2006.

6. *Балуев Д.Г.* Современная мировая политика и проблемы личной безопасности. Нижний Новгород: Издательство ННГУ, 2002.

7. *Барышников Ю.Н.* Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России. М.: РАГС, 1998.

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

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

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

11. *Берлин И.* Философия свободы. Европа. М.: Новое литературное обозрение, 2001.

12. *Бехар Г.* Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks.

М.: Альпина Паблишер, 2014.

13. *Бородин И.А.* Основы психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004.

14. *Бреева Е.Д.* Деадаптация детей и национальная безопасность России. М.: Дашков и Ко, 2004.

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

16. *Буркин А.И.* Национальная безопасность России в контексте современных политических процессов / Под общ. ред. А.В. Возженикова. М.: РАГС, 2008.

17. *Буркин А.И., Возжеников А.В., Синеок Н.В.* Национальная безопасность России. М.: РАГС, 2008.

18. *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / Пер с англ. П.М. Кудюкина под общей ред. Б. Ю. Кагарлицкого. СПб.: Университетская книга, 2001.

19. *Валлерстайн И.* Миросистемный анализ: Введение / пер. Н. Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006.

20. *Варданян И.С.* Национально-страновые аспекты мотивации персонала. СПб.: СПбГУЭФ, 2010.

21. *Ващекин Н.П., Дзлиев М.И., Урсул А.Д.* Экономическая и социальная безопасность в России. М.: Изд-во МГУК, 1999.

22. *Вернек Содре Н.* Бразилия: анализ «модели развития». М.: Прогресс, 1976.

23. *Веснин В.Р.* Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. М.: Проспект, 2015.

24. *Викторов А.Ш.* Введение в социологию безопасности. М.: Канон – РООИ «Реабилитация», 2008.

25. *Викторов А.Ш.* Духовная безопасность российской цивилизации. М.: КДУ, 2009.

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

27. 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.

28. *Гончаренко Л.П., Куценко Е.С.* Управление безопасностью.

М.: КноРус, 2009.

29. Государственная кадровая политика: Концептуальные основы, технологии реализации / Под общ. Ред. С.В. Пирогова; рук. Авт. колл. В.А. Сулемов. М.: РАГС, 1996.

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

31. *Грачев Г.В.* Личность и общество: информационно-психологическая безопасность и психологическая защита. М.: ПЕР СЭ, 2004.

32. *Грачев М.В.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело, 1993.

33. Гражданское общество. Мировой опыт и проблемы России. М.: Эдиториал УРСС, 1998.

34. *Денчев К.* Восточная Европа после социализма: Поиск новых парадигм (на примере Болгарии). Габрово: Колонел, 1997.

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

36. *Захаров О.Ю.* Менеджмент безопасности бизнеса (цифровая книга).

37. *Захаров О.Ю.* Обеспечение комплексной безопасности предпринимательской деятельности. Учебник. М.: АСТ, Астрель, 2009.

38. *Здравомыслов А.Г.* Потребности, интересы, ценности. М.: Знание, 1985.

39. Информационная безопасность / Information Security. М.: Оружие и технологии России, 2009.

40. Информация. Дипломатия. Психология. М.: Известия, 2002.

41. *Казаков Ю.А.* Психология безопасности: формирование здоровья личности. М.: РАГС, 1999.

42. *Кибанов А.Я., Ивановская Л.В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект, 2014.

43. *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.; 3-е изд. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию. СПб.: Нестор-История, 2013.

44. *Колесникова Т.И.* Психологический мир личности и его безопасность. М.: Изд-во «Владос», 2001.

45. *Корнев А.П.* Административное право России. Учебник. В

3-х частях. Часть I. М.: МЮИ МВД России. Изд-во «Шит-М», 1999.

46. Корпоративная культура и управление изменениями / Пол Леви, Билл Мунк, Роберт Кизан, Лайза Лэскоу Лейхи, Дебра Мейерсон, Дональд Сулл, Кэтрин Хадсон, Кэрол Лейвин Берник, Рэм Чаран. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

47. Костин П.В. Тайная полиция США. ФБР: прошлое и настоящее. М.: Мысль, 1986.

48. Кравченко С.П. Социология риска и безопасности. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016.

49. Кристалюк А.Н. Управление безопасностью бизнеса. М.: МОО Межрегиональная общественная организация Академия безопасности и выживания, 2014 (цифровая книга).

50. Крысин А.В. Безопасность предпринимательской деятельности. М.: Финансы и статистика, 1996.

51. Кулагин В.М. Национальная безопасность России. М.: Аспект-пресс, 2007.

52. Кузнецов В.Н. Культура безопасности современного российского общества. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2002.

53. Кузнецов В.Н. Российская идеология 21: опыт социологического исследования российской идеологии 21 века / Ин-т соц.-полит. исследований РАН. М.: Книга и бизнес, 2004.

54. Кузнецов В.Н. Социология безопасности: Формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе. М.: Республика, 2002.

55. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. М.: «Советское Радио», 1973.

56. Лига М.Б., Павлова Н.С., Щеткина И.А. Социальная безопасность молодежи: организационно-управленческое обеспечение. М.: Издательство «Академия Естествознания», 2012.

57. Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. М.: «Флинта», 2012 (цифровая книга).

58. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.

59. Мамардашвили М. К., Пятигорский А. М. Символ и сознание. Метафизически размышления о сознании, символике и языке / Под общей редакцией Ю.П. Сенокосова. М.: Школа «Языки русской культуры», 1997.

60. *Маркович Д.* Социология безопасности труда. М.: РГСУ, 2008.

61. *Мартенс Ф.* Современное международное право цивилизованных народов: В двух томах. М.: Зерцало, 2008.

62. Международная безопасность России в условиях глобализации / Под общ. ред. В.А. Михайлова, В.С. Буянова. М.: РАГС, 2007.

63. Международный порядок в начале XXI века / Под общ. ред. Г.Г. Гольдина и Л.О. Терновой. М.: «Интердиалект+», 2008.

64. *Милославская Н.Г., Сенаторов М.Ю., Толстой А.И.* Технические, организационные и кадровые аспекты управления информационной безопасностью: Учебник. М.: Горячая Линия – Телеком, 2014.

65. *Минаев Г.А.* Безопасность организации. М.: Логос, 2008.

66. Молодежь и высшее образование в социалистических странах / Отв. ред. Ф.Р. Филиппов и П.Э. Митев. М.: Наука, 1984.

67. *Муравых А.И.* Риск-менеджмент и обеспечение экологической безопасности. М.: РАГС, 1999.

68. *Николаев П.А.* Культура как фактор национальной безопасности. М.: «Русский импульс», 2007.

69. Обеспечение безопасности личности (политико-правовой аспект) / Под общ. ред. А.В. Возженикова. М.: РАГС, 2007.

70. *Осадчая Г.И.* Социология социальной сферы: учебное пособие. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999.

71. *Петров М.И.* Безопасность и персонал. М.: Издательство: Журнал «Управление персоналом», 2006 (цифровая книга).

72. *Петровский В.Ф.* Доктрина национальной безопасности в глобальной стратегии США. М.: «Международные отношения», 1980.

73. Политический атлас современности. Опыт многомерного статистического анализа политики современных государств. М.: МГИМО-Университет, 2007.

74. *Попов В.Г., Путилов А.В.* Проблемы законодательного обеспечения национальной безопасности РФ. М.: РИНКЦЭ, 1995.

75. *Прохожев А.А.* Регионы России: социальное развитие и безопасность. М.: РАГС, 2006.

76. *Пугачев В.П., Опарина Н.Н.* Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: КноРус, 2016.

77. Робертсон А., Эбби Г. Управление талантами. Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004.

78. Родионов М.А. Социально-политическая безопасность. М.: РАГС, 2009.

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

80. Рыбаков М.Ю. Как навести порядок в своем бизнесе. Как построить надежную систему из ненадежных элементов. Практикум. М.: ИКАР, 2016.

81. Самыгин С.И., Верещагина А.В., Колесникова Г.И. Социология безопасности: Учебное пособие. М.: Дашков и Ко, Наука-Спектр, 2012.

82. Сен А.К. Об этике и экономике. М.: Наука, 1996.

83. Социология безопасности: Формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе / Приложение к журналу «Безопасность Евразии». М.: Республика, 2002.

84. Социология социальной сферы: Учебное пособие / Под ред. М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова. М.: Гардарики, 2007.

85. Социология управления. Учебник. М.: Academia, 2014.

86. Стрельченко В.В., Синеок Н.В., Малюткин А.Б., Остроухов В.В. Обеспечение безопасности личности: политико-правовой аспект. М.: РАГС, 2007.

87. Стрельцов А.А. Обеспечение информационной безопасности России. Теоретические и методологические основы / Под ред. В.А. Садовниченко и В.П. Шерстюка. М.: МЦНМО, 2002.

88. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. 2-е изд. М.: Либроком, 2010.

89. Тарасов И.Т. Полиция России. История, законы, реформы. М.: Книжный мир, 2011.

90. Телегин А.С. Ответственность граждан и должностных лиц за административные правонарушения: Учебное пособие. М.: ЮИ МВД России, 1994.

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

92. Терновая Л.О. Геополитические символы глобального мира: монография. М.: Изд-во РАГС, 2011.

93. Терновая Л.О. Парагеополитика: Монография. М.: Альфа-М, 2012.

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

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

96. Управление персоналом организации: Учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2006.

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

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

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

100. Фененко Ю.В. Евразийское пространство. Управленческо-правовое обеспечение социальной безопасности. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и порядок, 2006.

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

102. Фомин С.А. Обеспечение национальной безопасности. Курс лекций. М.: Флинта, МПСИ, 2007.

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

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

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

106. Хьюзлид М.А., Ульрих Д., Беккер Б.И. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность М.: «Вильямс», 2007.

107. Цветаева В.М. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2000.

108. *Шекиня С.В.* Управление персоналом современной организации. М.: Инт-синтез, 2000.

109. *Щербак А.И.* Социальный механизм юридической ответственности должностных лиц. Киев: «Наукова Думка», 1986.

110. *Щербак А.И.* Правовая ответственность должностных лиц аппарата государственного управления. Киев: «Наукова Думка», 1980.

111. *Экланд С.* Ангелы, драконы и стервятники. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. Эпоха бизнес-ангелов. Практика работы бизнес-ангельских сетей / У. Дэниел Мазерсил, Брайан Дж. Уотсон, Френсис Фаст, Стивен А. Гедеон. М.: Вершина, 2009.

112. *Этциони А.* От империи к сообществу: новый подход к международным отношениям. М.: «Ладомир», 2004.

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

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

115. *Brockway T.P.* Basic Documents in United States Foreign Policy. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company. Inc., 1957.

116. *Gendarmerie et environnement.* France. Paris: Ministere de la defence, 1994.

117. *Lazear E.P., Gibbs M.* Personnel Economics in Practice. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, Ltd, 2009.

118. *Sonnenfeld J.A.* Managing Career Systems: Channeling the Flow of Executive Careers, Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1984.

119. *Sonnenfeld J.A.* Corporate Views of the Public Interest, Boston: Auburn House, 1981.

120. *Vanhanen T.* Human Development Related to Human Diversity / Dynamism and Uncertainty in Asia. The Science Council of Japan Conference on Sustainability. Kyoto, 2005.

121. *Vanhanen T.* Prospects of Democracy: A Study of 172 Countries. London: Routledge, 1997.

Статьи в научных и периодических изданиях

1. *Абрамова С.Г., Костенчук И.А.* О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс раз-

вития 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. *Аносов В.Д., Лепский В.Е.* Исходные послышки проблематики информационно-психологической безопасности // Проблемы информационно-психологической безопасности / Под ред. А.В. Брушлинского и В.Е. Лепского. М.: Институт психологии РАН, 1996.

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

5. *Балуев Д.Г.* Понятие human security в современной политологии // Международные процессы. Т. 6. 2008. № 1(16). Янв. - апр.

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

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

8. *Емельянов Г.В., Лепский В.Е., Стрельцов А.А.* Проблемы обеспечения информационно-психологической безопасности России // Информационное общество. 1999. № 3.

9. *Кайндлбергер Дж.* «Мыльные пузыри» / Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла и др. М.: Инфра-М, 2004.

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

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

12. *Лепский В.Е.* Информационно-психологическая безопасность субъектов дипломатической деятельности / Дипломатический ежегодник - 2002. Сборник статей. М.: Научная книга, 2003.

13. *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., 2004. Т.1.

14. *Нищевич В.Ф.* О понятии и сущности национальной без-

опасности // Политика националне безбедности. (Сербия. Белград). 2015 № 2. С. 101-114. <http://www.pnbips.edu.rs/dokumenti/pnb22015.pdf>.

15. Ницевич В.Ф., Огнева В.В. Управление человеческими ресурсами государственной службы на основе компетентностного подхода к профессиональной деятельности персонала // Образование и общество. 2014. Т. 1. № 84. С. 4-7.

16. Панарин С. Безопасность и этническая миграция в России // Pro et Contra. 1998. Осень.

17. Сахиева Р.А. Полномочия высшего должностного лица республики - субъекта Российской Федерации в сфере обеспечения прав и свобод человека и гражданина, общественной безопасности, законности и правопорядка // Конституционное правосудие в Российской Федерации: правовое регулирование, опыт, перспективы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 17 июня 2005 г. Казань: Центр инновационных технологий, 2005.

18. Семенов И.А. Уголовная ответственность должностных лиц // ЧиновникЪ. 1999. № 3.

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

20. Филипс М. Мировой капитализм: требуется ремонт // Россия в глобальной политике. 2002. Т.1. № 3.

21. Цой Л.Н. Конфликтное содержание в коммуникации // Мир психологии. 2001. № 2.

22. Чумарин И. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. 2003. № 2.

23. Lloyd A. An Address on Human security / Minister of Foreign Affairs, to the G-8 Foreign Ministers' Meeting, 9 June 1999. Cologne, Germany // books.google.ru/books?isbn=1847313868.

24. Suhrke A. Human security and the Interest of States // Security Dialogue. Vol. 30. 1999. № 3 (September).

25. Thomas C. Global Governance, Development and Human security: Exploring the Links // Third World Quarterly. Vol. 22. № 2.

Авторефераты диссертаций

1. Быков А.В. Организационно-правовые основы деятель-

ности жандармерии западноевропейских государств в обеспечении общественной безопасности: Автореф. дисс...канд. юр. наук. М., 1998.

2. *Коростелев Д.В.* Безопасность личности в условиях глобализации: проблемы и пути урегулирования: Автореф. дисс. канд....полит. наук. М., 2008.

3. *Плотников В.С.* Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизмы обеспечения: Автореф. дисс. ...канд. социол. наук. Новосибирск, 2004.

Справочные издания

1. *Котенев А.А., Лекарев С.В.* Современный энциклопедический словарь. Секьюрити. М.: ЯГУАР, 2001.

2. *Пономарев В.Т.* Энциклопедия безопасности. Донецк: Сталкер, 1997.

3. Правовые системы стран мира. Справочник. М.: Юридическая литература, 1993.

4. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2000.

5. Центральноевропейские страны на рубеже XX-XXI веков. Аспекты общественно-политического развития. Историко-политологический справочник / Составитель: Ю. Новопашин. М.: Новый хронограф, 2013.

6. Энциклопедия символов, знаков, эмблем. М.: Эксмо; СПб.: Мидгард, 2005.

Периодические издания

1. Безопасность.
2. Безопасность Евразии.
3. Директор по безопасности.
4. Кремль-9.
5. Российская газета.
6. Управление персоналом.

Интерактивные формы учебной работы

I. 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 работа 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 примерах 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 о всем их разнообразии.

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

Существуют различные методы анализа документов. Наиболее распространенными, прочно утвердившимися в практике социологических исследований является традиционный (классический) и формализованный (количественный). Проводится кейс, касающийся, в частности, правовых основ кадровой безопасности.

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 опре-

делить, 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 кадровой службы, 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 студентов 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 сообщество, 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.

I.1. Кейс-стади по ситуации, выраженной в афоризме

Студенты выбирают один из предложенных им 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 твоих. 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. 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.

— Ну, так что ж?

— Как что ж? Проснешься в одно прекрасное утро, выглянешь в окно, ан 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*)

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

9. 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*)

10. Когда секретари бездельничают и занимаются болтовней — это явный признак того, что учреждение находится в состо-

янии загнивания. *(Ли Якокка)*

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

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

13. 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)*

14. 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)*

15. Лестницу метут сверху, а не снизу. *(Немецкая пословица);*

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

II. Квест¹⁷⁸ или веб-квест¹⁷⁹

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)¹⁸⁰. Разработчиком веб-квеста как учебного 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, веб-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, обосновывать 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,

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

179 Сайт в Интернете, с которым работают студенты, выполняя ту или иную учебную задачу.

180 *Быховский Я.С.* Образовательные веб-квесты // http://www.iteach.ru/met/metodika/a_2wn4.php; Знакомимся с образовательной интернет-технологией: веб-квест. <http://iktylka.blogspot.com/2009/02/5.html>; *Николаева Н.В.* Образовательные квест-проекты как метод и средство развития навыков информационной деятельности учащихся // Вопросы Интернет-образования. 2002. № 7 // http://vio.fio.ru/vio_07/; *Романцова Ю.В.* Веб-квест как способ активизации учебной деятельности учащихся // <http://festival.1september.ru/articles/5130>.

в бумажном виде, ссылки на ресурсы в Интернете, 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 прохождении задания. Также должны быть заранее раскрыты критерии и параметры оценки веб-квеста, которые зависят от типа учебных задач, решаемых в веб-квесте.



Логотип «Starbucks»

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

В заключении анализируется опыт, полученный 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 Интернетом.

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 представителем 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.

II.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 тысяч. 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 должны 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 громогласного и оглушительного.

- 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.

II.2. Веб-квест «Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях»

Цель: изучение опыта разработки международной кадровой стратегии в контексте того, что важнейшей тенденцией является 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 развертыванию 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, зависимую 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



Принципы деловой игры



Признаки деловой игры

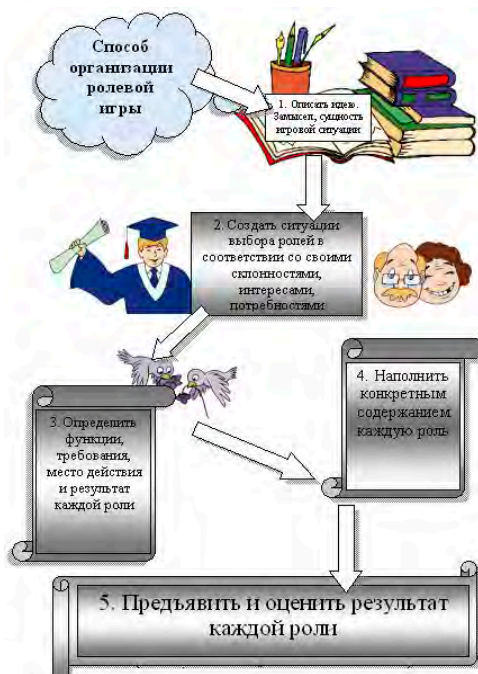
Технология деловой игры

● Ввод в игру:

- постановка проблемы, целей
- условия, инструктаж
- регламент, правила
- распределение ролей
- формирование групп
- консультации

Обратите внимание!

- Все участники должны знать цель проводимой игры
- Участники должны понимать свои игровые роли
- Участники должны точно знать, что их ожидает после игры (призы, благодарственные письма – для портфолио, хорошие оценки в дневниках)
- Мотивировать активность (кто задает вопросы – дополнительные баллы)



Способ организации ролевой игры

успешной 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 расписанную 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.

III. Деловые игры

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»¹⁸¹. Принципы деловой игры могут быть представлены в виде диаграммы.

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, то требуется постоянное управление процессом 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 направления 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 несовпадением интересов, неадекватностью восприятия, неправильным распределением ролей и функций. Поэтому еще до начала игры следует изучить психологические особенности, профессиональ-

¹⁸¹ Литвиненко Е.А., Рыбальский В.И. Игровые занятия в строительном вузе: Методы активного обучения. Киев: Вища школа, 1985. С. 16.

ные 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 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 обмениваться 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 альтернативного 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.

III.1. Деловая игра «Безопасность организаторов праздничных мероприятий»

В настоящее время появилось много ивент-агентств, сотрудники которых заняты организацией праздничных мероприятий. Вместе с тем в условиях риска террористических угроз эти работники попадают в группу риска, если террористы намерены использовать собрание людей в честь праздничной или знаменательной даты для организации теракта. 19 декабря 2016 г. грузовик, управляемый террористом, въехал в толпу людей на рождественской ярмарке у Мемориальной церкви кайзера Вильгельма в Берлине.

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.

Даты, которые могут быть отправными в написании сценария, выбраны в соответствии с рекомендациями, приведенными в переведенном на русский язык 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»¹⁸².

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

Календарь национальных праздников и событий

январь

1 - Кубинская революция, в результате которой пришел к власти Фидель Кастро и его соратники

8 - день памяти в Палестине

15 - день рождения Гамалая Абдель Нассера (Египет)

23 - свержение диктатуры Маркоса Переса Хименеса (Венесуэла)

30 - Кровавое воскресенье (Северная Ирландия)

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)

27 - гибель Яникяна (Турция), лидера армянской Секретной армии за освобождение Армении (АСАОА)

март

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

15 - день Национального фронта освобождения Анголы (НФОА)

17 - день святого Патрика (Ирландия)

20 - смерть Карменса, лидера М-19 (Колумбия)

21 - день международной солидарности с народами Палестины

23 - день Республики (Пакистан)

24 - начало правления Британии в Северной Ирландии

24 - убийство епископа Ромеро (Сальвадор)

29 - основание Новой народной армии (Филиппины)

31 - свержение «левого» президента Гоуларта (Бразилия)

31 - убийство трех лидеров коммунистической партии (Чили)

апрель¹⁸³

1 - Национальный день борьбы за независимость (Кипр)

1 - день Фронта национального освобождения (НФО) (Сальвадор)

2 - вторжение Великобритании на Фолклендские острова (Аргентина)

4 - основание сирийской партии БААС (Сирия)

4 - день казни Зульфיקара Али Бхутто, бывшего президента Пакистана (Пакистан)

8 - основание иракской партии БААС (Ирак)

9 - кровавая бойня в 1981 г. (Боливия)

9 - нападение Израиля на Бейрут в 1973 г. (Палестина)

¹⁸³ 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».

- 13 - основание сикхской религии (Индия)
- 15 - американский воздушный налет на Триполи в 1986 г. в ходе операции «Каньон Эльдорадо» (Ливия)
- 15 - день рождения северокорейского лидера Ким Ир Сена
- 17 - день независимости Сирии
- 17 - вторжение в залив Свиней (Куба)
- 19 - основание террористической группировки М-19 (Колумбия)
- 19 - день Победы (Куба)
- 19 - годовщина студенческих выступлений против фальсификации выборов в 1960 г. (Южная Корея), известное, как «Студенческая революция 19 апреля»
- 24 - Национальный день скорби по армянам (Турция)

май

- 3 - день Конституции (Япония)
- 5 - смерть Боба Сэндза (Северная Ирландия)
- 13 - нападение на папу Римского Иоанна Павла II
- 18 - образование маоистской террористической группировки *Sendero Luminoso* («Сверкающий путь») в Перу.
- 20 - день Независимости Кубы
- 22 - день Республики (Шри Ланка)
- 30 - резня в аэропорту Лод, устроенная японской «Красной армией» (Израиль)
- 31 - день Республики (ЮАР)

июнь

- 5 - день Революции / Национальный день скорби (Иран)
- 5 - шестидневная война (Израиль)
- 6 - нападение правительственных войск на Золотую гробницу сикхов (Индия)
- 7 - образование Национального революционного движения (Боливия)
- 16 - волнения в Соуэто (ЮАР)

июль

- 1 - день образования коммунистической партии КНР
- 1 - день Канады/годовщина образования доминиона (Канада)
- 1 - смерть Хуана Перона (Аргентина)
- 4 - налет на Энтеббе (Израиль)
- 4 - день Независимости (США)
- 5 - день Независимости (Венесуэла)
- 5 - свержение президента Зульфикара Али Бхутто (Пакистан)
- 9 - день Независимости Аргентины
- 18 - национальный день Восстания / Гражданская война (Испания)

- 18 - смерть Бенито Суареса (Мексика)
- 19 - сандинистская революция (Никарагуа)
- 21 - Кровавая пятница (Северная Ирландия)
- 28 - день Независимости Перу
- 31 - образование баскской организации ЭТА (Испания)
- 31 - похищение Дэна Митрионе, сотрудника американского агентства по международному развитию партизанами Тупамарос (Уругвай)

август

- 11 - день интернированных (Северная Ирландия)
- 12 - годовщина высадки британских войск в Северной Ирландии (Северная Ирландия)
- 13 - день рождения Фиделя Кастро (Куба)
- 14 - день Независимости/годовщина прихода к власти Зия уль Хака, бывшего президента Пакистана
- 15 - день Независимости Южной Кореи
- 15 - день Независимости Индии
- 21 - убийство Бенино Акино (Филиппины)
- 25 - день Независимости Уругвая

сентябрь

- 1 - годовщина революции под руководством Муаммара Каддафи (Ливия)
- 5 - нападение, организованное палестинскими террористами во время Олимпийски игр в Мюнхене (1972)
- 7 - день Независимости Бразилии
- 9 - смерть Мао Цзэдуна (Китай)
- 11 - военный путч/гибель президента Сальвадора Альенде (Чили)
- 11 - день террористических актов в Нью-Йорке и Вашингтоне (2001)
- 12 - день Революции (Эфиопия)
- 14 - убийство Бечира Гемайеля, избранного президента от Христианской партии (Ливан)
- 15 - день Независимости Сальвадора
- 15 - день Независимости Гондураса
- 15 - день Независимости Никарагуа
- 15 - день Независимости Гватемалы
- 16 - день Независимости Мексики
- 18 - день Независимости Чили
- 22 - годовщина объявления войны Ираком Ирану (Ирак/Иран)
- 23 - национальный день Саудовской Аравии
- 27 - день баскской националистической партии (Испания)
- 28 - смерть Гамалы Абдель Нассера (Египет)

октябрь

- 1 - день Независимости Нигерии
- 1 - Национальный день (Китай)
- 6 - война Судного дня (часть арабо-израильского конфликта, военные действия с 6 октября по 26 октября 1973 г., Израиль)
- 7 - день героев-партизан/гибель Че Гевары (Куба)
- 8 - день рождения Хуана Перона (Аргентина)
- 9 - обстрел правительственной делегации Южной Кореи в Бирме, организованный Северной Кореей
- 10 - день президента Южно-Африканской республики в 1883—1900 гг. Паулюса Крюгера (ЮАР)
- 10 - образование Фронта национального освобождения (Сальвадор)
- 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.
- 18 - гибель лидеров группировки Баадер-Майнхоф (ФРГ)
- 23 - обстрел штаба морской пехоты в Бейруте (Ливан)
- 26 - убийство президента Чанг Ха Парка (Южная Корея)
- 31 - убийство премьер-министра Индии Индиры Ганди (Индия)

ноябрь

- 4 - захват американского посольства в Тегеране (Иран).
- 6 - нападение террористической группировки М-19 на дворец правосудия (Колумбия)
- 11 - день Независимости Польши
- 15 - подписание англо-ирландского соглашения (Северная Ирландия)
- 25 - провал путча «левых» в Португалии (Португалия)
- 25 - кровавый день в истории сикхской религии (Индия)
- 27 - день рождения Бенино Акино (Филиппины)
- 29 - провозглашение государства Израиль

декабрь

- 10 - образование Народного фронта освобождения Палестины (Палестина).
- 10 - день Народного движения за освобождения Анголы (Ангола)
- 10 - день Конституции (Таиланд)
- 12 - обстрел американского посольства и других объектов в Кувейте боевиками партии аль Дауа (Ирак/Иран)
- 17 - день Независимости Колумбии
- 26 - день рождения Мао Цзэдуна (КНР)
- 27 - день Независимости Кении
- 31 - образование коммунистической партии Филиппин.

Вражнова М.Н., Терновая Л.О.

СОЦИОЛОГИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Учебное пособие

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 «ЭТНОСОЦИУМ»
Отпечатано в типографии
Международного издательского центра «ЭТНОСОЦИУМ»,
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 R/9/10.
Формат 60x90/16. Тираж экз. 500 Усл. п. л. 17,25

**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:

- * допечатная 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