

***ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ
ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ***

Борзунов А.А.

Главный специалист по качеству

*ФГУП «Предприятие по обращению с радиоактивными отходами «РосРАО»
(Предприятие Госкорпорации «Росатом»)*

Россия, Москва

Соискатель

АНО ВО «Международный банковский институт»

Россия, Санкт-Петербург

Аннотация

Цифровая экономика становится основой глобальных преобразований, которые кардинальным образом изменяют модели развития бизнеса. Конкурентоспособность современных компаний определяется их интеллектуальным капиталом, который формируют знания, умения и навыки сотрудников. В данной статье аргументирована необходимость выделения кадровой безопасности в качестве концептуального направления обеспечения экономической безопасности компании в связи со сменой исторического макро-цикла и переходом к цифровой экономике.

Ключевые слова: Цифровая экономика; инновационная экономика; экономическая безопасность; кадровая безопасность; управление человеческими ресурсами.

IMPORTANCE OF THE STAFF DIRECTION OF A COMPANY'S

ECONOMIC SECURITY PROVISION IN CONDITIONS OF TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY

Borzunov A.A.

Main specialist in quality

FSUE “Radioactive Waste Management Enterprise “RosRAO”

(A State Corporation “Rosatom” company)

Russia, Moscow

Applicant

LAC HE “International banking Institute”

Russia, St. Petersburg

Abstract

The digital economy becomes the basis of global transformations, which fundamentally change the models of business development. The competitiveness of modern companies is determined by their intellectual capital, which is formed by the knowledge, abilities and skills of employees. This article argues the need of highlighting staff security as a conceptual direction of a company’s economic security provision due to the change of the historical macro cycle and the transition to the digital economy.

Keywords: Digital economy; innovation economics; economic security; staff security; human resources management.

В начале лета 2017 года на XXI Петербургском международном экономическом форуме первый заместитель Председателя Правительства России Игорь Шувалов заявил, что президент России «полностью заболел» цифровой экономикой [7]. В рамках прямой линии с президентом Владимир Путин в присущей ему остроумной манере ответил, что здоров, подчеркнув при этом, что «без цифровой экономики мы не сможем перейти к следующему технологическому укладу. А без этого перехода у российской экономики, а значит, у страны нет будущего» [7]. Таким образом, переход на качественно

новый уровень использования информационных технологий во всех сферах производственной и общественной жизни является первоочередной задачей для российской экономической системы в стремительно меняющемся мире.

Цифровая экономика становится основой глобальных преобразований, которые кардинальным образом изменяют модели развития бизнеса. При этом, по мнению главы временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества Людмилы Боковой, в основе цифровой экономики лежит «не производство товаров и услуг, а знания и люди, обладающие этими знаниями» [5]. Цифровые технологии, программы и продукты (услуги), роботизированная техника, электронная инфраструктура, современные информационные системы и другие научно-технические достижения являются мертвыми субстанциями без участия человека, что делает очевидной определяющую роль сотрудников в успехе бизнеса и позволяет выделить человеческие ресурсы в качестве ключевого звена современной компании.

Физическая безопасность активов и защита конфиденциальной информации играют важную роль в обеспечении экономической безопасности, однако переход к цифровой экономике ставит на первый план задачи оптимизации производства, распределения, обмена, потребления и повышения уровня развития, успешность выполнения которых определяется качеством управления человеческими ресурсами. По мнению автора, кадровая безопасность компании в условиях перехода к цифровой экономике является основополагающей и должна стоять во главе списка всех подвидов экономической безопасности.

На протяжении XX века у подавляющего большинства работников была только одна работа и только одна карьера. Освобождение человека от господства прежних ценностей в XXI веке позволяет говорить о работе на семерых работодателей и минимум двух карьерах [6, 37]. Главным приоритетом работника нового времени становится стиль жизни, а не карьера, что значительно осложняет задачу компаний по привлечению и удержанию необходимых работников. Происходит изменение ценностей и морально-

нравственных норм, определяющих лояльность, ключевым элементом которой является осознанное выполнение сотрудниками своей работы в соответствии с целями и задачами конкретной компании, приверженность ее ценностям и соблюдение установленных (формальных и неформальных) норм и правил.

В научной и специальной литературе лояльность иногда отождествляют с благонадежностью, однако данные понятия не являются синонимами и не коррелируют друг с другом напрямую. Так, благонадежность сотрудника определяется как соблюдение (стремление/готовность к соблюдению) им правовых и моральных норм, принятых в данной группе (коллективе, компании, социуме), которая является его безотносительной (отсутствует объект направленности) характеристикой, в то время как лояльность - это его сознательное принятие, положительное отношение к определенному объекту. Поэтому возможно их различное сочетание, например, благонадежный сотрудник, стремящийся выполнять все нормы и предписания, установленные в компании, может быть крайне нелоялен в случае несправедливого отношения к себе со стороны руководства или непреодолимого рассогласования его интересов с интересами компании.

Риски, связанные с наличием нелояльных сотрудников, обусловлены их дестабилизирующим влиянием на коллег - как скрытая, так и демонстративная нелояльность разрушает ценностные ориентиры, установленные в компании, и приводит к невыполнению правил и требований. Поэтому первоочередной задачей обеспечения кадровой безопасности является повышение уровня лояльности персонала, причем необходимо стремиться не к лояльности на уровне внешних атрибутов или на уровне поступков, а к лояльности на уровне действий и лояльности на уровне убеждений. Высшей точкой на условной «шкале лояльности» является лояльность на уровне идентичности, которая, по мнению автора, достижима только в условиях японской системы управления, когда работник связывает свою жизнь с одной единственной компанией.

Лояльность на уровне действий и убеждений вполне достижима, если сотрудник сознательно принимает стратегию и политику компании, разделяет

ее цели и считает приемлемыми выбранные пути их достижения. При этом действия по управлению лояльностью не могут иметь фрагментарный характер, а должны представлять собой комплекс мер, поддерживающих друг друга [4, 98]. В контексте рассматриваемого вопроса следует отметить, что управленческая деятельность базируется на принятой концепции управления, представляющей собой обобщенное понимание (не всегда декларируемое) места человека в компании. В теории и практике управления, автор считает целесообразным выделить три основных концепции: управление трудовыми ресурсами (рабочей силой), управление персоналом и управление человеческими ресурсами, которые развивались в рамках экономического, органического и гуманистического подходов.

В рамках концепции управления трудовыми ресурсами компания является механизмом, характеризуемым набором алгоритмизированных отношений, что обуславливает строгую иерархичность управленческой структуры. Данная концепция может быть достаточно эффективна в условиях стабильной среды при производстве неизменного продукта, что не представляется вероятным в настоящее время. Неповоротливость и забюрократизированность подобной структуры приводят к неспособности компании конкурировать на рынке из-за сложностей адаптации к постоянно меняющимся условиям.

Концепция управления персоналом основана на органической парадигме, в рамках которой цели компании коррелируют с воздействиями окружающей среды. Данная концепция обозначила новую перспективу управления, превосходящую традиционные управленческие функции по организации труда и его оплате, то есть переход от продуктовой модели, ориентированной на формализованные трудовые отношения к комплексной кадровой функции, дифференцированной по этапам деятельности компании. Акцент, сделанный на кадровой составляющей, способствовал появлению нового представления о субъекте хозяйствования как о живой системе со своей внутренней и внешней

средой, которая постоянно находится в динамичном состоянии и зависит от множества факторов различной природы.

Активно развивающаяся в последнее время концепция управления человеческими ресурсами происходит из гуманистической парадигмы, фокусирующейся на человеческой стороне компании. По мнению отечественных и зарубежных ученых, сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как основное конкурентное преимущество компании, которое необходимо развивать, мотивировать и стимулировать для достижения стратегических целей [2, 20]. То есть имеет место признание принципиального отличия человеческих ресурсов от материально-сырьевых, финансовых или информационных, заключающееся в наличии у каждого наемного работника интеллекта и креативных способностей, следовательно, возможности качественных преобразований всех остальных видов ресурсов.

При этом ряд специалистов отмечает, что различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами сводятся в основном к различиям в расстановке акцентов [2]. С данным утверждением в целом можно согласиться, учитывая, тем не менее, значительно большую гуманность концепции управления человеческими ресурсами по сравнению с концепцией управления персоналом, где сотрудники все же рассматриваются как шахматные фигуры, которые расставляют по доске хозяйственной деятельности компании. Таким образом, в концепции управления человеческими ресурсами сохраняются все основные функции управления персоналом, но с другим подходом к самому персоналу, предполагающим, прежде всего, создание единой системы изучения сотрудников и улучшение управления посредством учета их дифференцированных потребностей.

В настоящее время большинство российских компаний придерживается современных «человеческих» концепций, вместе с тем, приходится признать, что зачастую они носят декларативный характер. Как правило, функции управления человеческими ресурсами рассредоточены между различными

структурными подразделениями, что не позволяет реализовать комплекс мер, гарантирующих качество работы с сотрудниками всех уровней и на всех этапах деятельности, следовательно, делает невозможным выход за рамки традиционной (дискретной) парадигмы управления рисками. Данная ситуация является крайне неблагоприятной, так как, по мнению автора, процесс обеспечения кадровой безопасности реализуется через подходы риск-менеджмента и направлен на обеспечение экономической безопасности посредством осуществления последовательных действий по идентификации, оценке и управлению рисками, связанными с человеческими ресурсами.

В соответствии с расширенным пониманием экономической безопасности компании, она рассматривается не просто как состояние компании, при котором обеспечивается ее максимальная способность противостоять неблагоприятным воздействиям, но и обеспечение наиболее эффективного использования ресурсов для поддержания высокой конкурентоспособности и поступательного развития [3, 138]. В условиях цифровой экономики необходимым является нахождение баланса между социальными и рыночными нормами, так как «драконовские» методы по сокращению издержек, ведущие к разрушению социального контракта, постепенно превращают понятие «корпоративная лояльность» в оксюморон [1, 100]. Вызов, с которым сталкиваются компании, заключается в том, что не существует универсального «ключа» для решения вопросов, связанных с управлением человеческими ресурсами.

Традиционные системы, стратегии, методы и стили управления все чаще демонстрируют свою несостоятельность в условиях современной инновационной экономики. Необходима трансформация классического представления об управлении, так как статические и забюрократизированные структуры с многоуровневой иерархией, равно как и автократические системы управления, являются наследием экономики, направленной на производство вещей. Чтобы выжить в цифровой экономике компании должны превратиться в

адаптивные системы, позволяющие эффективно управлять целым комплексом рисков, главным генератором которых является человек.

В условиях цифровой экономики конкурентоспособность компании определяется ее интеллектуальным капиталом, который формируют знания, умения и навыки (неотъемлемое личное достояние) сотрудников компании. Эффективное управление человеческими ресурсами в значительной степени повышает устойчивость компаний в глобализированной и высококонкурентной среде, позволяя выбирать наиболее перспективные направления их дальнейшего развития. Кадровая безопасность должна занимать доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности, так как она апеллирует к персоналу, являющемуся в цифровой экономике первичной составляющей любой компании.

Библиографический список:

1. Ариели Д. Поведенческая экономика. Почему люди ведут себя иррационально и как заработать на этом / Д. Ариели; пер. с англ. Павла Миронова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 296 с.

2. Армстронг А. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб.: Питер, 2004. - 832 с.

3. Борзунов А.А. Определение понятия «экономическая безопасность компании» // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Краснодар, 2015. №3/2. С. 136-138.

4. Борзунов А.А. Система обеспечения экономической безопасности компании, основанная на совершенствовании технологии управления людскими ресурсами // Экономика и современный менеджмент: теория и практика / Сб. ст. по материалам XXXVIII междунар. науч.-практ. конф. №6 (38). Новосибирск: Изд. «СибАК», 2014. С. 93-102.

5. В Совфеде решили подготовить россиян к «реальности» цифровой экономики – РБК, 2017 [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL:

<http://www.rbc.ru/rbcfreenews/5954dcd39a7947dc553a7e5a> (дата обращения 20.07.2017)

6. Нордстрем К.А., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. - 280 с.

7. Путин ответил на заявление о своем «заболевании» цифровой экономикой – РБК, 2017 [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <http://www.rbc.ru/economics/15/06/2017/594290fc9a794755d808f9af> (дата обращения 18.07.2017)