

# ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ СТРУКТУРИ

Державно-управлінські студії № 4, 2019

УДК 35.08

**КАРКОВСЬКА В.Я.,**

*к.е.н., доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту,  
Національний університет «Львівська політехніка»,  
ORCID: 0000-0003-0178-4137*

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ СТРУКТУРИ

**V. KARKOVSKA,**

*PhD of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Administrative  
and Financial Management, Lviv Polytechnic National University  
ORCID: 0000-0003-0178-4137*

## PECULIARITIES OF PROVIDING CORPORATE SAFETY OF STATE STRUCTURE

***Анотація.** Розглянуто особливості забезпечення корпоративної безпеки державної структури на основі акмеологічного підходу. Розглядаючи потенціал корпоративної безпеки, відзначено, що сама кадрова безпека виявляється інтегративним організаційним явищем, похідним певної структури, що складається з ряду елементів. Головною метою забезпечення корпоративної безпеки державної структури є досягнення максимальної стабільності її функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання цілей державної структури, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів. Досліджено сутність кадрової безпеки державної структури та виокремлено види загроз. Кадрова безпека займає домінуюче становище у відношенні до інших елементів системи безпеки державної структури, так як вона має справу з персоналом, який в будь-якій складовій є первинним. Наведено принципи забезпечення безпеки державної структури, а саме безперервність, комплексність, своєчасність, законність, активність, універсальність, економічна доцільність, конкретність і надійність, професіоналізм, взаємодія і координація, централізація управління і автономність. Розроблено фрагмент дерева цілей формування механізмів кадрової безпеки державної структури, особливістю, якої є розмежування генеральної цілі забезпечення кадрової безпеки державної структури на чотири оптимальні рівні для адміністрації та службовців.*

**Abstract.** *The features of ensuring the corporate security of the state structure on the basis of acmeological approach are considered. The application of an acmeological approach to the study of the problem of corporate security formation is accompanied by a comprehensive analysis of this phenomenon. The structure of the potential, the relationship with the acmeological characteristics of the staff, the vectors of its development are considered. Considering the potential of corporate security, it is noted that the personnel security itself is an integrative organizational phenomenon, derived from a certain structure consisting of a number of elements. Corporate security of the state structure, from the point of view of acmeology, can be presented in the form of a complex model that detects changes, the development of the initial state of a real object, its transformation to the ideal. The model reveals a change in the way the state structure functions to a more optimal level. The main purpose of ensuring the corporate security of the state structure is to achieve maximum stability of its functioning, as well as to create the basis and prospects for growth to fulfill the goals of the state structure, regardless of objective and subjective threatening factors. The nature of personnel security of the state structure is investigated and the types of threats are identified. Personnel security is dominant in relation to other elements of the security system of the state structure, as it deals with personnel, which in any component is primary. The subject of personnel security is the personnel management service, and personnel security issues should be addressed at every stage of personnel management. The principles of ensuring the security of the state structure, namely continuity, complexity, timeliness, legitimacy, activity, universality, economic feasibility, concreteness and reliability, professionalism, interaction and coordination, centralization of management and autonomy, are presented. A fragment of the tree of goals for forming the mechanisms of personnel security of the state structure was developed, a feature of which is the delimitation of the general purpose of ensuring the personnel security of the state structure at four optimal levels for the administration and employees.*

**Ключові слова:** *державна структура, корпоративна безпека державної структури, принципи, загрози, акмеологічний підхід.*

**Keywords:** *state structure, corporate security of state structure, principles, threats, acmeological approach.*

**Постановка проблеми.** Функціонування корпоративної безпеки забезпечує здатність державної структури зберігати продуктивність діяльності і структури при впливі зовнішніх і внутрішніх загроз [1]. Застосування акмеологічного підходу до вивчення проблеми формування корпоративної безпеки супроводжується всебічним аналізом цього явища. Розглядаються структура потенціалу, взаємозв'язок з акмеологічними характеристиками персоналу, вектори його розвитку [2].

Корпоративна безпека державної структури, з точки зору акмеології, може бути подана у вигляді складної моделі, що виявляє зміни, розвиток вихідного стану реального об'єкта, його трансформацію до ідеального. Модель виявляє зміну способу функціонування державної структури до більш оптимального

рівня. Бажаний ідеальний цільовий стан або якість проєктується [3] згідно з теоретичними, методологічним, гуманістичним принципам і – одночасно – досягається практично заданими критеріями, визначеними системою функціонування особистості – в якості учасника та суб'єкта всіх сфер соціального та особистого життя, в тому числі – професійного. У цьому контексті потенціал зручно розглядати як джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення певної мети, індивідуальних можливостей особи, суспільства, держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поділяючи і розвиваючи погляди сучасного [4 – 8] можна виділити три основні форми, або стадії динаміки існування корпоративних цінностей: 1) ідеали – вироблені керівництвом і колективні їх узагальнені уявлення про досконалість у різних проявах і сферах діяльності державної структури; 2) втілення цих ідеалів у діяльності та поведінці державних службовців в рамках державної структури; 3) внутрішні мотиваційні структури особистості державних службовців, які спонукають до втілення в своїй поведінці і діяльності корпоративних ціннісних ідеалів.

**Постановка цілей.** Розглядаючи потенціал корпоративної безпеки, відзначаємо, що сама кадрова безпека виявляється інтегративним організаційним явищем, похідним певної структури, що складається з ряду елементів. Проілюструємо сутність корпоративної безпеки через виокремлення її мети. Головною метою забезпечення корпоративної безпеки державної структури є досягнення максимальної стабільності її функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання цілей державної структури, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів (негативних впливів, чинників ризику).

**Виклад основного матеріалу.** Будучи прихованими в єдиному полі корпоративної безпеки, елементи, а це фінансова, силова, інформаційна, техніко-технологічна, правова, кадрова безпеки, інтегруються в систему, і для корпоративної безпеки з'являються дві сутнісних системних ознаки – стабільність і стійкість державної структури. На їхній основі визначається те, наскільки державна структура виявиться стійка до впливу внутрішніх або зовнішніх загроз, зберігаючи при цьому стабільність в структурі, функціях, кадрах тощо. Це – сутність потенціалу корпоративної безпеки.

Кадрова безпека державної структури – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку державної структури за рахунок протидії ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Види загроз з боку персоналу:

1. Розкрадання майна державної структури.
2. Використання ресурсів державної структури у власних цілях.
3. Навмисне псування і знищення майна державної структури.
4. Отримання заробітної плати за невиконану роботу.
5. Шантаж компетентністю.
6. Шантаж повноваженнями (концентрація повноважень в одних руках).

7. Торгівля комерційними чи політичними таємницями.
8. Дисциплінарні порушення.
9. Створення в колективі нестерпного морально-психологічного клімату.

Очевидно, що кадрова безпека займає домінуюче становище у відношенні до інших елементів системи безпеки державної структури, так як вона має справу з персоналом, який в будь-якій складовій є первинним.

Суб'єктом кадрової безпеки є служба управління персоналом, причому питання кадрової безпеки повинні вирішуватися на кожному етапі управління персоналом (пошук, відбір, вступ, адаптація, розвиток, оцінка) [5]. Будь-яка дія керівника з персоналу на будь-якому етапі – це, або посилення, або ослаблення безпеки державної структури щодо головної її складової – колективу.

Як показує практичний досвід, забезпечення безпеки державної структури має відповідати наступним принципам:

- безперервність – здійснення заходів щодо забезпечення безпеки повинно бути засновано на постійній готовності до протидії як внутрішніх, так і зовнішніх загроз безпеці державної структури. При цьому керівники структурних підрозділів повинні ясно усвідомлювати: процес забезпечення безпеки не допускає перерв, інакше доведеться все починати спочатку;

- комплексність – використання всіх засобів захисту фінансових, матеріальних, інформаційних та людських ресурсів у всіх структурних підрозділах державної структури і на всіх етапах її діяльності. При цьому комплексність реалізується через сукупність правових, організаційних та інженерно-технічних заходів без їх пріоритетного виділення;

- своєчасність – забезпечення безпеки з використанням запобіжних заходів. При цьому принцип своєчасності передбачає постановку завдань щодо комплексної безпеки на ранніх стадіях розробки системи безпеки, а також розробку ефективних заходів попередження посягань на інтереси державної структури;

- законність – забезпечення безпеки на основі законодавства і інших нормативних актів, затверджених органами державного управління в межах їх компетенції. При цьому необхідно мати на увазі, що питання дозволених тих чи інших методів виявлення та припинення правопорушень у рамках чинного законодавства і великої кількості відомчих підзаконних актів, в даний час, в більшості випадків залишається відкритим;

- активність – забезпечення безпеки державної структури з достатнім ступенем наполегливості, з широким використанням гнучкості наявних сил і засобів;

- універсальність – забезпечення безпеки за допомогою застосування таких заходів і проведення таких заходів, які дають позитивний ефект незалежно від місця їх конкретного застосування;

- економічна доцільність – зіставлення можливих збитків і витрат на забезпечення безпеки. При цьому у всіх випадках вартість системи безпеки повинна не перевищувати розміру можливих збитків від будь-яких видів ризику;

Генеральна ціль

Забезпечення безпеки державної структури

		Цілі адміністрації			Цілі службовця		
Цілі	1 рівня	Екологічна безпека	Економічна безпека	Інформаційна безпека	Кадрова безпека	Інтелектуальна безпека	Правова безпека
Цілі	2 рівня	Попередження і мінімізація ризиків зі сторони власного персоналу			Підвищення задоволеності службовців		
Цілі	3 рівня	Підбір Благополучних службовців і лояльність	Контроль	Профілактика Можливих порушень зі сторони службовців	Формування і підтримка Оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, створення корпоративної культури		
Цілі	4 рівня	Виключення втрат в результаті вступу на державну службу неблагонадійних службовців	Підвищення лояльності і надійності службовців	Формування ділової солідарності і взаємовиручки в цілях підвищення продуктивності	Підвищення продуктивності праці, скорочення непродуктивних затрат		

**Рис.1. Фрагмент дерева цілей формування механізмів кадрової безпеки державної структури**

*\*запропоновано автором*

- конкретність і надійність – визначення конкретних видів ресурсів, що виділяються на забезпечення безпеки. При цьому обов'язковим є достатнє дублювання методів, засобів і форм захисту при забезпеченні безпеки державної структури;

- професіоналізм – реалізація заходів безпеки повинна здійснюватися тільки компетентними фахівцями. При цьому в умовах швидкого розвитку засобів і систем безпеки необхідно постійне вдосконалення заходів і засобів захисту на базі навчання особового складу;

- взаємодія і координація – здійснення заходів забезпечення безпеки на основі чіткого взаємозв'язку відповідних підрозділів, служб і відповідальних осіб. При цьому питання про взаємодію та координацію стосується не тільки підрозділів і осіб, безпосередньо відповідальних за безпеку, але і їх зв'язку з іншими підрозділами державної структури;

- централізація управління і автономність – забезпечення організаційно-функціональної самостійності процесу державної структури захисту всіх об'єктів охорони та централізоване управління забезпеченням безпеки державної структури в цілому.

Тісно пов'язана з кадровою безпекою безпеку праці і здоров'я персоналу – система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Безпека державної структури забезпечується за допомогою взаємодії адміністрації, підрозділів охорони праці та техніки безпеки і самих службовців [8]. З цією метою в державна структурах розробляються комплексні плани організаційно-технічних, соціально-економічних і психологічних заходів щодо забезпечення безпеки державної структури.

Основою для розробки таких планів може послужити побудова "дерева цілей" системи безпеки державної структури. На рис. 1 наведено фрагмент "дерева цілей" системи безпеки державної структури на прикладі одного з найважливіших напрямків безпеки – кадрової безпеки державної структури.

**Висновки.** Отже, розглядаючи акмеологічний потенціал корпоративної безпеки державної структури, відзначимо, що цей необхідний для продуктивної організаційно-професійної діяльності конструкт має складну ієрархічну структуру, пов'язаний з соціально-психологічними, управлінськими, власне акмеологічними характеристиками самої державної структури і асоціативу і фактично є складно діагностованим, екзистенційним фундаментом самого існування будь-якої державної структури.

#### *Список використаної літератури:*

1. Міщенко, Я. У реалізації кадрової політики в публічному управлінні. ББК 67.400.7 (4Укр) 34 Рекомендовано до друку вченою радою ДРІДУ НАДУ при Президентіві України (протокол № 10/230 від 27 грудня 2019 р.), 215с.

2. Крижко, В. В., Мамаєва, І. О.. Аксіологічний потенціал державного управління освітою. К.: «Освіта України», 2006. 224 с.
3. Мізес Л. фон. Бюрократія, Запланований хаос, Антикапіталістична ментальність: Пер. з англ. М.: Справа, 1993.
4. Алехина О.Е. Стимулирование развития служащих организации // Управление персоналом. 1 (66). 2002. с. 50 - 52.
5. Бокшицкая Е. Управление персоналом международной компании / Е. Бокшицкая // Менеджер по персоналу. 2010. № 5. С. 10 –15.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с.
7. Бакингом Маркус. Миф о корпоративной культуре // Искусство управления. № 5 (11). 2001. с. 36 - 44.
8. Бородин И.А. Психологии корпоративной безопасности. М.: Высшая школа психологии, 2004.

### References

1. Mischenko, Ya. U. (2019), “In the implementation of personnel policy in public administration”. ВВК 67.400.7 (4Ukr) 34 Rekomendovano do druku vchenoiu radoiu *DRIDU NADU* pry Prezydentovi Ukrainy (protokol № 10/230 vid 27 hrudnia 2019 r.), p.215.
2. Kryzhko, V. V., Mamaieva, I. O. (2006), “Axiological potential of public administration of education” Kiev, «*Osvita Ukrainy*», p. 224.
3. Mizes, L. fon. (1993), “Bureaucracy, Planned chaos, Anti-capitalist mentality”: Per. z anhl. Moscow, *Sprava*.
4. Alekhyna, O.E. (2002), “Stimulating the development of employees of the organization”. *Upravlenye personalom*. Vol.1 (66). pp. 50 - 52.
5. Bokshytskaia, E. (2010), “Personnel management of an international company”. *Menedzher po personalu*. No. 5. pp. 10 –15.
6. Kybanov, A. Ya. (2002), “Personnel management of the organization”. Moscow, *YNFRA-M*, p. 638.
7. Bakynhem Markus. (2001), The myth of corporate culture. *Yskusstvo upravlenyia*. Vol. 5. No.11. pp.36 - 44.
8. Borodyn Y.A. (2004), “Corporate security psychology”. Moscow, *Vysshaia shkola psykholohyy*.