

И.А.Юрьева, Н.Б.Токарь

**Руководство, личность, власть, влияние управлением системой  
экономической безопасности предприятия**

*Плохой руководитель знает, что надо  
делать. А хороший показывает, как  
это надо сделать.*

В квантовой физике есть понятие виртуальных частиц, которые существуют только тогда, когда взаимодействуют между собой другие частицы. Но как только взаимодействие прекращается, виртуальные частицы исчезают. Вопрос управления экономической безопасностью предприятий следующий: что является виртуальным – состояние постоянства, стабильности предприятия, компании или состояние изменений происходящих в нем при помощи мудрого руководства, личности, власти влияния?

Ответ не кажется мне очевидным.

Мудрость индейцев Дакоты гласит:

***«Если ты заметил, что скачешь на дохлой лошади, слезь с нее !!!»***

А что делаем мы, заботясь об экономической безопасности наших предприятий ?

- Мы достаем более сильный кнут;
- Мы говорим: «Мы и раньше скакали на мертвой лошади»;
- Мы посещаем другие места, чтобы посмотреть, как там скачут на дохлых лошадях;
- Мы создаем отдел по оживлению дохлой лошади;
- Мы организуем тренинги, чтобы научиться скакать на дохлой лошади;
- Мы изменяем критерий, определяющий, что лошадь мертва;
- Мы разьясняем, что наша дохлая лошадь быстрее, лучше и дешевле, чем другие;

- Мы пересматриваем производственные условия для дохлых лошадей;
- Мы образуем отдел, который занимается только потребностями дохлых лошадей.

Так как же мы управляем изменениями на предприятии ?

Помните, что услышала Алиса в стране чудес? «Если ты будешь стоять, ты будешь двигаться назад». Если ты будешь идти, ты будешь стоять, если ты будешь бежать, ты будешь идти вперед». Для того, чтобы бизнес был успешным и экономически безопасным, необходимо бежать вперед, да еще как бежать!!!

*Кто умеет — работает, кто не умеет — учит других, кто не может учить — управляет, кто не умеет управлять — правит.*

Закон Х.Л. Менкена

В настоящее время требует отдельного рассмотрения проблема соотношения понятий — «управление», «руководство», «экономическая безопасность», «личность», «власть», «влияние». *Управление* выступает более широким понятием, означающим *направленное воздействие на систему экономической безопасности или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств.*

**Целью** экономической безопасности является сохранение возможности проводить независимую экономическую политику, обеспечение такого уровня развития экономики, при котором создавались бы условия для жизни и развития личности, социально-экономической стабильности общества и сохранение целостности предприятия, успешного противостояния влияния внешних и внутренних угроз.

Понятие «управление» относится как к техническим («машина — машина»), социотехническим («человек — машина»), так и к социальным («человек — человек») системам. *Руководство* является частным случаем управления. Его основные отличия в том, что руководство

\* ограничивается воздействием на людей и их общности;

\* предполагает взаимодействие руководителя с подчиненными;

\* призвано вызывать чью-то деятельность соответственно намерениям руководителя.

*Самые лучшие вожди те, существования которых народ не замечает*

*Руководство — это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя. Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство.*

\***способность воспринимать общие нужды и проблемы** управляемого коллектива и принимать на себя ту долю работы по удовлетворению этих нужд и решению проблем, которую остальные члены коллектива взять на себя не могут;

\***способность быть организатором совместной деятельности:** он формулирует задачу, волнующую большинство членов коллектива, принимает на себя ответственность за создание пусть не всех, но обязательно основных, значимых условий решения этой задачи; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива; вовлекает людей в выполнение необходимых коллективу, но не очень выгодных для отдельных исполнителей дел; использует для принятия коллективных решений мнения и предложения, противоположные собственной позиции; обладает способностями и умениями делать организуемые им дела интересными и привлекательными для других людей; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива;

\***чуткость и проницательность, доверие к людям:** он находит время, чтобы выслушать людей, и умеет слушать; с ним легко разговаривать на любую интимную тему, так как он умеет хранить тайны; руководитель знает, в чем состоят интересы людей, с которыми он связан по работе, и готов их отстаивать; способен понять трудности (проблемы) отдельного человека,

чувствует, кто в нем нуждается; готов вступить за подчиненного, если с ним обходятся несправедливо; способен понимать то, о чем люди предпочитают умалчивать; способен к сопереживанию; улавливать и выражать общее мнение членов коллектива по любым значимым для них вопросам; ставит вопросы о нуждах коллектива перед руководством, не дожидаясь приказа «сверху»; готов жертвовать личными интересами ради интересов коллектива; является представителем коллектива во взаимоотношениях с вышестоящим руководством;

*\*эмоционально-психологическое воздействие:* руководитель способен вовлекать людей в деятельность, не отдавая прямых распоряжений и команд; он в высокой степени наделен «чувством локтя», умеет убеждать, склонен поощрять; он обладает неформальным авторитетом (ему подчинялись бы, за ним бы шли, даже если бы он не имел никакого руководящего поста);

*\*оптимизм:* руководитель уверен, что подавляющее число проблем, которые встают перед людьми, разрешимы; своим оптимизмом он вызывает у людей веру в свои силы.

Руководитель должен обладать:

*\*интеллектом* Он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Существенной является способность к решению сложных и абстрактных проблем;

*\*инициативой и деловой активностью.* Предполагает наличие мотива к действию, самостоятельность и находчивость;

*\*уверенность в себе,* связанная с высокой самооценкой компетентности и высоким уровнем притязаний;

*\*так называемым «фактором геликоптера»,* или способностью подниматься над частностями и воспринимать ситуацию в более широком контексте.

Как добиться соединения двух ролей в одном человеке?

Классификатор семи видов интеллекта у руководителя по Ховарду Гарднеру

1. Пространственный интеллект. Способность распознавать модели и формы, мышление в образах и картинках. Легкая ориентация в новом пространстве за счет способности создавать в голове внутренние пространственные карты. Людям с развитым пространственным интеллектom нравится выражать мысли в картинках, фотографиях и других пространственных способах.

2. Физический (телесно-кинестический) интеллект. Люди умеют и любят использовать свое тело. Развитая координация, понимание тонкостей движения. Могут преуспевать в имитации, подражая жестам и движениям других. Про таких людей можно сказать: они мыслят телом, используют его как и инструмент познания мира.

3. Музыкальный интеллект. Развитый слух, чуткие уши, способность распознавать стили, понимание мелодики мира.

4. Лингвистический (языковой) интеллект. Высокая чувствительность к форме и содержанию слов. Понимание основного, дополнительного и контекстного смысла. Это интонация, ударения, акценты.

5. Логико-математический интеллект. Именно данный вид интеллекта завоевывает высокие оценки по тестам IQ. Легкое обращение с цифрами, головоломками, логическими задачами.

6. Межличностный интеллект. Способность проникаться чувствами других. Понимание мотивации других людей. Умение ладить с людьми и манипулировать ими. За счет других люди с развитым межличностным интеллектom добиваются очень многого.

7. Внутриличностный интеллект. Хорошее понимание собственных чувств. Богатый внутренний мир. Развитая интуиция. Осознание собственной мотивации.

Межличностный и внутриличностный интеллект иногда объединяют и называют эмоциональным или социальным. Именно этот интеллект может являться опорой успеха в бизнесе. Исследователи утверждают, что высокий IQ только на 20% гарантирует успех в управлении предприятием.

## **Власть**

1. Устрашение
2. Убеждение
3. Принуждение
4. Через участие руководителя
5. Власть основанная на вознаграждении
6. Власть экспертная
7. Власть через веру разумную
8. Власть примеров
9. Власть с помощью закона
10. Власть на основе традиций
11. Харизма – власть построенная не на логике, а на силе личных качеств и способностей руководителя

*Во всяком деле 80% успеха зависит от руководителя и только 20%— от подчинённых*

Великий мастер и учитель в сфере деловых отношений Дейл Карнеги утверждал, **что успех человека в финансовых делах на пятнадцать процентов зависит от его профессиональных знаний и на восемьдесят пять - от его умения общаться с людьми.** В самом деле, любой бизнес - это скоординированные действия множества людей, и эффективность этих действий прямо зависит от их способности налаживать отношения друг с другом.

*Человек подобен дроби: в знаменателе— то, что он о себе думает, в числителе— то, что он есть на самом деле. Чем больше знаменатель, тем меньше дробь.*

Л.Н. Толстой

Неформальное общение — это своеобразная связь с другим человеком, построенная на взаимном принятии личностных свойств и достоинств, которая предполагает определенный уровень понимания, согласия, психологической близости. Именно в этих отношениях удовлетворяется

потребность в самореализации в рамках данной работы, в уважении и принятии. Психологи считают, что неформальные отношения существуют на основе двух уровней психологической близости: первичном и рациональном.

**Первичный уровень** возникает уже при первом контакте (длительное знакомство не требуется, создается ощущение, что вы сто лет знаете друг друга). Он характеризуется высокой спонтанностью эмоционального восприятия, неосознанностью и мало поддается волевому регулированию. Этому уровню близости свойственны легкость, высокая степень доверия и понимания, правильный прогноз партнера в ситуации и, наконец, принятие его со всеми сильными и слабыми сторонами.

**Рациональный уровень** основан на понимании сходства установок, ценностей, норм, жизненного опыта. Он возникает на определенном этапе отношений с человеком, осознается и регулируется нами.

Считается, что отношения, основанные на общих ценностях и интересах (рациональный уровень), более устойчивы на работе, нежели отношения на основе симпатий и антипатий. Если вы внимательно присмотритесь к существующим в вашем коллективе неформальным связям, то они, скорее всего, будут укладываться в одну из пяти форм взаимодействия.

**«Пара»** — два человека взаимно симпатизируют друг другу. Часто один из них бывает лишь дополнением или «спутником» другого.

**«Треугольник»** — три человека симпатизируют друг другу и составляют свое маленькое, но вместе с тем очень тесное ядро коллектива.

**«Квадрат»** — может образовываться как совокупность пар, отношения между которыми не обязательно имеют одинаковую интенсивность.

**«Цепочка»** — это линейная связь между несколькими людьми, которая при определенных условиях может стать источником слухов, «испорченного телефона».

**«Звезда»** — основывается на неформальном лидере, к которому приближены несколько членов коллектива.

Каждая из этих форм неформального общения так или иначе возникает в любом трудовом коллективе с определенной целью, а именно — наилучшей адаптации к его внутренним правилам и законам существования.

Поговорим о преимуществах. Думаю, что вы не станете отрицать наличие в вашей компании, как во всякой формальной группе, неформальных отношений, которые во многом определяют микроклимат и внутреннюю атмосферу в коллективе. Влияние неформальных отношений на вашу работу и работу офиса в целом переоценить трудно. Ведь несмотря на все ограничения и аргументы «против», присутствие товарища дает вам немало преимуществ. Приведем некоторые из них.

**«Защищенный тыл»** — это особенно важно в условиях кризиса или при работе над ответственным заданием. От друзей обычно ждут поддержки, охотнее прислушиваются к их идеям в решении трудной задачи. А если вас постигла неудача или очередное «воспитательное воздействие» со стороны руководителя, то именно «свой» человек выслушает, поймет и встанет на вашу сторону.

**«Дипломатия»** — возможность обсудить конфиденциальную или негативную информацию без риска ее утечки. При этом проводить обсуждение можно и в нерабочее время. Приятельница, в отличие от рядового сотрудника, с пониманием отнесется к вашему звонку поздним вечером или в выходной день.

**«Правдивые отчеты»** — друзья обычно не боятся говорить правду, даже если она горькая. В результате вы становитесь обладательницей точной информации о положении дел в отделе или в определенном рабочем направлении, знаете мнение о вас и вашей работе. Возможность видеть ситуацию в коллективе как бы со стороны всегда поможет в построении отношений с другими сотрудниками и принятии необходимых решений.

**«Посредническая миссия»** — подруга по определению является вашими— подруга по определению является вашими «глазами и ушами». В этом есть и положительные, и отрицательные моменты. Именно она становится идеальным «передаточным звеном», способным в наиболее адекватной форме донести до остальных сотрудников нужные сведения в сложной или конфликтной ситуации и получить искреннюю поддержку и понимание.

**Социальная зона (до 1,2 метра)** — на таком расстоянии мы, как правило, держимся при случайных встречах, с малознакомыми людьми или в ситуации жестко регламентированного формального общения. Указанная зона может быть выбрана при общении с посетителем, который вам незнаком и личностные характеристики которого вы затрудняетесь определить.

**Публичная зона (свыше 1,2 метра)** — используется, как правило, при работе с большой группой посетителей или на совещании. Хотя, наверное, иногда вам хотелось бы, общаясь с гостем, оказаться на расстоянии еще большем, чем эта зона.

Итак, если вы завяжете неформальную беседу с посетителем, который здесь и сейчас оказался рядом с вами, не забудьте о внутреннем маятнике вашего эмоционального общения — дистанции. А о чем говорить? Начните с комплимента, а дальше ваш профессионализм подскажет и темы, и стиль общения.

В вопросе выбора между «дружить» и «не дружить» на работе у вас есть полная свобода. Я желаю вам, чтобы эта абсолютная свобода никогда не превратилась в рабство.

### **Правила разговора**

1. Улыбайтесь, если есть такая возможность.

Лучше действительно улыбнуться - это улучшит расположение духа и сделает тембр голоса приятным.

2. Будьте раскованными.

Чтобы припрятать чувство, расправьте и опустите плечи, расслабьтесь. Или разговаривайте стоя - ваш голос будет звучать глубже, вызывая у собеседника доверие и уважение.

3. Не стыдитесь переспрашивать.

4. Будьте немногословны.

5. Учитывайте расположение духа собеседника.

Наилучшие ваши намерения, идеи или предложения могут испытать крах. Если абонент занят срочной работой, или наоборот, уже расслабился в ожидании выходных. Это можно определить "на слух", начав разговор с осторожного вопроса, например о погоде. Попробуйте "сыграть на интонации собеседника.

6. Направляйте языковую активность собеседника

В разговоре с клиентом подтверждайте ваше внимание к его проблеме: "так", "хорошо" и т.п.. Если общаетесь с докучливым говоруном, не разрешайте разговору выйти из-под контроля.

7. Не забывайте делать паузы. Собеседник осознал сказанное вами или сделал запись в блокноте, дайте ему такую возможность - останавливайте время от времени разговор.

8. Будьте сосредоточены

Во время разговора не следует заниматься посторонними делами, думать о них, поскольку собеседник ощутит вашу несобранность и воспримет ее как неуважение.

9. Хороший вопрос - это уже половина ответа. Вы больше узнаете, начиная свои вопросы словами "кто", "где", "когда и как".

10. Мыслите и говорите положительно

Старайтесь избегать отрицательных ответов. Если не можете дать исчерпывающего ответа, предложите собеседнику дополнительную информацию.

11. Разговоры личного характера неприемлемы на работе. Это вызывает раздражение коллег. Если это делает руководитель, он подает этим плохой пример.

12. Ничто и никогда не заменит вам личного общения.

Руководитель должен придерживаться основных принципов управления, приведенных в таблице:

Структурные принципы	Принципы процесса	Принципы конечного результата
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ разделение труда;</li> <li>▪ единство цели и руководства;</li> <li>▪ соотношение централизации и децентрализации;</li> <li>▪ власть и ответственность;</li> <li>▪ цель.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ справедливость;</li> <li>▪ дисциплина;</li> <li>▪ вознаграждение персонала;</li> <li>▪ единство команд;</li> <li>▪ подчинение главному интересу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ порядок;</li> <li>▪ стабильность;</li> <li>▪ инициатива;</li> <li>▪ корпоративный дух.</li> </ul>

В организации необходим баланс власти между руководителем и подчиненными, создание эффективной команды с четко распределенными полномочиями, которые обеспечат доверие в организации.

Суммируя выше сказанное, хочу сказать, что мудрый руководитель должен так управлять вверенным ему коллективом, чтобы после проводимых управленческих действий его друзья не стали ему врагами, а его враги и оппозиционные сотрудники стали его единомышленниками.

**Список літератури:** 1. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навч. посіб./ В.Л. Оргинський, І.С. Керницький, З.Б. Живко та ін. – К.: Правова єдність, 2009. – 544 с. 2. Живко З. Б., Живко М. О., Живко І. Ю. Словник сучасних економічних термінів. - Л.: Край, 2007. - 384 с. 3. Кашик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект: Навч. посібник. - К.: Атіка, 2005. - 432 с. 4. Ковальчук Т. Т. Економічна безпека і політика: із досвіду професійного аналітика. - К.: Т-во "Знання", КОО, 2004. - 638 с. 5. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. - К.: Лібра, 2003. - 280с. 6. Рысев Н. Правильные управленческие решения. Поиск и принятие. - СПб.: Питер, 2004. -384 с. 7. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. - Мн.: Харвест, 2005.-640 с. – (Библиотека практической психологии).