УДК 334.722:005.934-042.3:[339.9:330.131.7]

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛИБИННИХ ЗМІН СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Компанієць В. В.,
д.е.н, проф., професор кафедри економіки та права,
Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»
Макасєєв О. В.,
аспірант кафедри економіки та права,
Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»

Сучасний бізнес існує у *складному глобалізованому середовищі*, яке характеризується динамічними змінами, високим рівнем невизначеності та численними ризиками, тому для будь якого бізнес-підприємства стає актуальною проблематика створення системи економічної безпеки. Для бізнесу різного розміру чи галузевої приналежності, національних чи транснаціональних компаній ця проблематика матиме як спільні так і особливі питання й виміри.

В цій публікації хотілося б звернути увагу на деякі актуальні питання економічної безпеки бізнесу, які вийшли на перший план у зв'язку із процесами глибинної трансформації соціально-економічних систем, впливом гуманітарно-технологічної революції, посиленням міжкультурної взаємодії. Ці процеси, як ми вже зазначали, породжують постійну невизначеність та необхідність швидких змін, до яких підприємства часто неготові й тому опиняються в зоні активної дії різних загроз. Причому найбільш слабким елементом стає людська складова бізнес-організацій адже саме управлінці та працівники мають ефективно працювати в ситуації невизначеності та постійних змін, що досить складно. Тому ми зробимо акцент на *людському вимірі економічної безпеки бізнесу та на когнітивно-поведінковому підході до змін організаційної культури й управління*, який можливо застосовувати з метою створення системи економічної безпеки бізнес-підприємства в нових умовах.

Джерелом змін та відповідних загроз й ризиків може бути не тільки зовнішнє, а й внутрішнє середовище бізнес-підприємства. Це можуть бути зміни людської складової, обумовлені зміною менеджменту чи кадрового складу, зміни системи управління й організаційної культури чи техніко-технологічні зміни. І рівень економічної безпеки буде залежати від готовності підприємства як соціо-економічної й соціо-технічної системи (люди - техніка й технології - фінансові потоки й результати) вчасно і адекватно передбачувати і реагувати на усі загрози та ризики, зберігаючи свою цілісність та мету діяльності.

На нашу думку, *ядром економічної безпеки є людська й пов'язана з нею управлінсько-культурна складові підприємства. Це: існуючі психологічні (вужче - ментальні) моделі менеджменту (у т.ч. неформальних лідерів) [1], внутрішні людські (менеджер-підлеглий, підлеглий-підлеглий, група або відділ один - група або відділ два) й соціо-системні взаємовідносини, які по суті є основою організаційної культури підприємства, та інші традиційні кадрові характеристики.*

Щодо соціо-системних взаємовідносин, необхідно зазначити, що система управління, організаційна культура створюються людьми, має відбиток їх культури, але вона у певні часи існування організації може діяти і всупереч цінностям, інтересам, безпеці самих людей, наприклад, відповідно принципу інерційності дії соціальних систем.

Людська й управлінсько-культурна складові підприємства, як ми зазначали, найбільш чутливі та вразливі до змін, ризиків та загроз, пов'язаних із ними. Тому для

забезпечення адекватної реакції на постійні зміни в управлінні людською складовою підприємства й його організаційною культурою в теперішній час доцільно застосовувати *когнітивно-поведінковий підхід.* Це, на нашу думку, буде позитивно впливати на економічну безпеку бізнесу.

Когнітивний підхід в організаційних змінах, в т.ч. зміні організаційної культури підприємства набув популярності в менеджменті та почав активно впроваджуватись у практику організаційних змін починаючи з робіт Е. Шейна [2]. Поведінковий пов'язаний із новими досягненнями в соціально-поведінкових науках, наприклад, з концепцією «надж» Р.Тайлера та К. Састейна [3], або із поведінковою концепцією зміни організаційної культури центру Катценбаху [4].

Сутність сполучення двох підходів, тобто когнітивно-поведінкового підходу, на нашу думку, полягає у зміні когнітивних, ширше – психологічних моделей менеджерів (у т.ч. неформальних лідерів) та їх поведінки, й поступово, зміні когнітивних уявлень та поведінки працівників організації, які будуть відповідати цінностям, стратегії, організаційній культурі бізнес-підприємства та забезпечувати його економічну безпеку.

Яким чином зазначені категорії (психологічні моделі й ін.) пов’язані із економічною безпекою бізнес-підприємства та соціально-економічною безпекою працівників? Основою будь-якої соціально-економічної системи є людина з її внутрішнім світом, культурою, професійними знаннями та навичками й потребами. І як відомо із класичного менеджменту, однією із базових потреб людини є потреба у безпеці.

Існують різні види безпеки особистості (менеджера, працівника): духовно-моральна, морально-психологічна, соціально-економічна, інформаційна, фізична. Усі вони взаємопов’язані та впливають на роботу людини, а отже й бізнес-підприємства, стан його економічної безпеки.

Будь-яка безпека людини, у т.ч. соціально-економічна, є певною мірою суб’єктивною, психологічною категорією, і тому стан соціально-економічної безпеки реагує на зміни не тільки економічних процесів та показників, а й соціальних та морально-психологічних, культурних.

Розуміння цього є дуже важливим для менеджменту сучасного бізнес-підприємства адже визначальними характеристиками сучасного періоду глибинної трансформації соціально-економічних систем є: системна нестабільність й невизначеність, необхідність постійних змін, постійного навчання.

Всі ці характеристики сучасного періоду змушують бізнес-підприємства до постійних змін управління та організаційної культури, а персонал – до постійного навчання, адаптації до змін або пошуку нової роботи. І це створює морально-психологічну, інтелектуальну або фізичну напругу, дискомфорт, тобто створює загрози для психологічної й соціально-економічної безпеки працівників. Взагалі зміна організаційної культури навіть за більш стабільних часів, як це було доведено Е.Шейном викликає певний когнітивний дисонанс та відчуття *психологічної небезпеки працівників*, які можуть загальмувати ефективні організаційні зміни [2].

Суб’єктивне відчуття соціально-економічної безпеки корелює із такими факторами як: культурне середовище та соціально-економічне середовище в яких відбувалось становлення та розвиток особистості; наявні культурне та соціально-економічне середовище; стан лідерства та організаційна культура бізнес-підприємства; стан системи оплати праці та її мотивації бізнес-підприємства; суб’єктивні соціально-економічні та морально-психологічні характеристики певної особистості.

Ключовим фактором формування безпеки особистості як соціально-психологічного явища та стану особистості є ієрархія цінностей та потреб особистості.

Соціально-економічна безпека працівників як суб’єктивне сприйняття рівня та стану своєї соціально-економічної захищеності, *може реагувати на соціальну (глибше - моральну) відповідальність бізнес-підприємства та менеджменту*: ставлення менеджерів до працівників; справедливість системи оплати праці та мотивації,

прозорість комунікацій тощо. Але це суб'єктивне сприйняття буде безумовно впливати на продуктивність та якість праці, лояльність до підприємства та плинність кадрів, фінансові результати діяльності, що в свою чергу вплине на стан економічної безпеки бізнес-підприємства.

Безпосередньо на *економічну безпеку бізнес-підприємства, знижуючи її рівень, людський фактор впливає* через такі явища як економічні злочини або внутрішнє шахрайство, або ширше – недоброчесність менеджменту та (чи) працівників.

Тому окремим блоком слід розглянути взаємозв'язок між внутрішньо організаційними факторами економічних злочинів або внутрішнього шахрайства та станом економічної безпеки бізнес-підприємства. Такими важливішими факторами є не тільки правові й нормативні заходи а й *створення на бізнес-підприємстві культури доброчесності.*

Також однією із важливих складових безпеки стала інформаційна безпека особистості, що обумовлено прискореним розвитком інформаційних технологій, вступом суспільства в період гуманітарно-технологічної революції.

Інформаційна небезпека пов'язана із можливістю використання особистісних даних в корисних цілях на шкоду особистості. Ширше - *інформаційно-психологічна небезпека* пов'язана із витком даних та їх використанням з метою маніпулювання станом та поведінкою особистості у власних цілях, створення системи алгоритмічного управління. Засобами цього може бути не тільки кібер-злочинність але й свідоме створення системи збору даних, їх систематизації та обробки, вплив на особистість через ЗМІК, у т.ч. соціальні мережі, віртуальний простір, а також генеративні моделі так званого штучного інтелекту.

І останнє питання економічної безпеки, яке ми розглянемо, пов'язано безпосередньо *з міжнародним бізнесом*.

Для вітчизняних підприємств, які стали активно розвиватись свій бізнес в інших країнах, та для великих міжнаціональних корпорацій економічна безпека пов'язана також із такими факторами як: *знання особливостей певної національної культури та вміння будувати бізнес та міжкультурні комунікації в компанії та за її межами з урахуванням цих особливостей.*

Неефективне спілкування й комунікації, у т.ч. відсутність взаєморозуміння, неетичне поводження, неврахування особливостей сприйняття часу, символів, невербальної інформації, можуть призвести до прямих (наприклад, не домовленість щодо певного контракту) чи непрямих збитків (наприклад, погіршення репутації бізнес-підприємства). Це, в свою чергу, впливатиме на стан економічної безпеки бізнес-підприємства. Крім того, коли мова йде про управління організаційною культурою міжнаціонального бізнес-підприємства, незнання менеджментом особливостей відповідних національних культур може призводити до виникнення в працівників стану психологічної небезпеки, дискомфорту, конфліктів, що також з часом негативно на стані економічної безпеки бізнес-підприємства.

Таким чином в цій публікації ми звернули увагу актуальні питання економічної безпеки бізнесу, які вийшли на перший план у зв'язку із процесами глибинної трансформації соціально-економічних систем та пов'язані із забезпеченням своєчасного та адекватного реагування бізнес-підприємства на постійні зміни та невизначеність, які створюють нові ризики та загрози.

Доведено, що ядром економічної безпеки є людська й пов'язана з нею управлінсько-культурна складові підприємства. В управлінні змінами цих складових запропоновано застосовувати когнітивно-поведінковий підхід. Визначено, що для економічної безпеки міжнародного бізнесу в системі управління важливо враховувати особливості відповідних національних культур, створюючи ефективні між культурні комунікації.

Список використаних джерел

1. Компанієць В. В. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) / В. В. Компанієць. - Харків : УкрДАЗТ, 2012. - ч. 2 : Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. - 296 с.

2. Schein E. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View / E. Schein. - San Francisco : CA: Jossey-Bass, 1992. - 418 p.

3. Компанієць В. В., Рубан Л. О. Зміни культури організації: тренди часу та поведінкова модель Дж.Катценбаха (критичне осмислення). *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2023. №. 81-82. С. 363-379.

4. Thaler, R. H., Sunstein R.C. Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness. Yale University Press, 2008. 293 p.