

УДК. 316.354.2

Викладач Святокум О.І.

Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету
Рецензент: зав. кафедри соціології та масових комунікацій ХНУВС,
д.соц.н., проф. Руценко І.П.

КАДРОВА БЕЗПЕКА В ТРАДИЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У статті розглядаються передумови, ідеї, принципи та методи забезпечення кадрової безпеки, які сформувалися в традиційному суспільстві. Описано підходи прогнозування поведінки персоналу, оцінки його лояльності та надійності. Простежено спадкоємність давніх і сучасних технологій забезпечення кадрової безпеки.

Ключові слова: традиційне суспільство, державна безпека, кадрова безпека, лояльність, відбір персоналу, методи та механізми кадрової безпеки.

В статье рассматриваются предпосылки, идеи, принципы и методы обеспечения кадровой безопасности, которые сформировались в традиционном обществе. Описаны подходы прогнозирования поведения персонала, оценки его лояльности и надежности. Прослежена преемственность древних и современных технологий обеспечения кадровой безопасности.

Ключевые слова: традиционное общество, государственная безопасность, кадровая безопасность, лояльность, отбор персонала, методы и механизмы кадровой безопасности.

The article reviews prerequisites, ideas, principles and methods of the personnel security insurance that were formed in the traditional society. Approaches to predict behavior of the personnel, to assess its loyalty and reliability are described. Continuity of the ancient and modern technologies of the personnel security insurance is traced.

Keywords: traditional society, public security, personnel security, loyalty, personnel selection, methods and mechanisms of the personnel security.

Кадрова безпека є порівняно новим міждисциплінарним дослідницьким напрямом, який ставить на меті виробити практичні рекомендації, зразки заходів, методики для вжитку кадровими службами, які допоможуть організаціям різного профілю та майнового статусу убезпечити себе від нечесних та ненадійних співробітників. Тут перетинаються інтереси та методи низки сучасних наукових дисциплін (соціології, психології, менеджменту); систематичні дослідження ведуться з недавніх часів, бо фактично перші публікації простежуються з 1990-х рр. Але сама проблема кадрової безпеки постала ще тоді, коли з'явилися перші організації у традиційному суспільстві. Відповідно, емпіричним шляхом вироблялися певні прийоми управління персоналом, що враховували необхідність забезпечити лояльність членів організації. Саме цей аспект на сьогодні слабо досліджений сучасними вченими є предметом нашої розвідки.

Отже, ціль статті: дослідити форми та методи забезпечення лояльності персоналу, які використовувалися різними культурними традиціями в епоху перших цивілізацій. Також наша гіпотеза полягає у тому, що є певна спадковість у вирішенні проблеми кадрової безпеки, отже, стародавні винаходи шляхом певних трансформацій дійшли до сучасності, і перевтілені у модерні технології вони продовжують так чи інакше використовуватися в роботі з персоналом.

З моменту появи суспільства діяльність людей відбувається переважно в організаційному середовищі, яке пред'являє її членам певну систему вимог. З цього часу виникає проблема кадрової

безпеки організацій, яку ми розуміємо як ступінь їх захищеності від небезпечних для неї дій персоналу, навмисних чи необережних. У традиційних суспільствах проблема кадрової безпеки була актуальною насамперед стосовно перших протоорганізацій – релігійних, державного управління та війська. До наших днів дійшли свідчення того, як людство знаходило способи відбору людей для ефективного виконання важливих функцій в структурі державного апарату, війська та релігійних організацій. Цей досвід був або локальними, або спадкоємним і універсальним, тобто успадковувався іншими цивілізаціями та суспільствами.

Здатності персоналу нести організації користь і безпеку організації, або бути джерелом небезпеки і руйнування приділяли увагу відомі філософи і політики стародавнього Сходу та Заходу. Професіоналізм і якості правителів, індивідуальні здібності людей та ефективність їх діяльності, способи відбору людей по бажаним якостям, були предметом наукових інтересів Піфагора, Сократа, Платона та Аристотеля. Солон і Кліносфен розробляли соціальні механізми забезпечення державної безпеки, захисту інтересів країни від некомпетентних і зловмисних дій громадян. Конфуцієм було закладено принципи та механізми забезпечення кадрової безпеки діяльності адміністративного державного апарату, в тому числі відбору та мотивації персоналу в організації державного управління. Аристотелем і Теофрастом були сформульований підхід діагностики типів особистостей і їх класифікації. Встановлення та правила, що стосуються кадрової безпеки, містять літературні пам'ятники різних цивілізацій, наприклад, Біблія, «Артхашастра або Наука політики», численні трактати арабських авторів.

Особлива увага приділялася забезпеченню лояльності персоналу. Дієвим та ефективним вважався підхід якій базується на страху людини втратити щось дуже дороге для неї. Його найбільш радикальною формою було заручництво. На цей рахунок існує безліч прикладів. Засновник царства саргонідів в Месопотамії Саргон Древній (бл. 2316–2261 рр. до н.е.), підпорядкувавши собі сусідні держави, утримував при своєму дворі представників знатних родів на становищі не то вельмож, не то заручників [1, с. 58]. Для забезпечення лояльності до фараону єгипетські воїни під час походів в якості заручників захоплювали дітей знаті, яких відвозили в Фіви до царського двору, де їх виховували в дусі покори фараонам [2, с. 86]. Кількість ілюстрацій з цього приводу може бути нескінченна, оскільки інститут заручництва був вельми розповсюдженим в традиційних суспільствах Заходу і Сходу. Він забезпечував лише покірність до сюзерену, але не лояльність і відданість. Схожий підхід зберігається до наших днів. Нажаль в сучасних організаціях керівництво також часто розглядає персонал як такий, що демонструє лише зовнішні ознаки лояльності, оскільки він є заручником страху втратити роботу, кар'єрні можливості, привілеї тощо. Такий погляд не мотивує шукати інші ефективні механізми формування лояльності.

Універсальним засобом що забезпечує лояльність та відданість вважалась присяга на вірність, порушення якої вважалось страшним гріхом. Високий рівень релігійності в суспільстві забезпечував дієвість цього механізму. Інститут присяги зберігається наших днів. Застосування присяги для посадових осіб в органах державного управління, судах та інших організаціях українського суспільства можливо і має вплив на лояльність деяких осіб, що її приймають. Але тотальність розповсюдження корупції в суспільстві не підтверджує дієвість цього інституту.

Лояльність і професіоналізм персоналу, стародавні організації забезпечували різними системами відбору. Ще в середині III тисячоліття до н.е. в Південному Дворіччі проводилися випробування різних здібностей, знань, умінь і навичок майбутніх писарів [3, с. 190-191]. В стародавньому

Єгипті також сформувалася складна система відбору жерців. До кандидатів в учні пред'являлися особливі вимоги. Оцінювалися зовнішні дані, біографія потенційного учня, вміння мовчати, слухати, вести бесіду, рівень його освіти і вміння працювати. У підземеллях храму випробуванню піддавалися вміння долати страх (випробування самотністю, водою та вогнем). Психічна стійкість визначалася за допомогою акустичних пристосувань, які періодично відтворювали таку фразу: «тут гинуть божевільні, які жадібно хотіли знання та влади». Останнім випробуванням була оцінка здатності встояти мирським спокусам. Той, хто не витримував останнього випробування ставав рабом храму [4, с. 108-114]. Досвід відбору служителів культу Єгипту має продовження в Греції. Він трансформується в систему відбору учнів до школи Піфагора. В ній практикувалися різні випробування, схожі з випробуваннями єгипетських жерців. Особливу увагу Піфагор приділяє інтелектуальним і моральним якостям своїх майбутніх учнів. Для їх виявлення він давав учням математичні завдання різної складності. Якщо свідомо складна задача не вирішувалася, учні, за правилами випробувань, повинні були піднімати невдачу на сміх, даючи йому образливі прізвиська. Екзаменатори оцінювали його поведінку в цій критичній ситуації, вміння відповідати на випадки, добре і гідно тримати себе [4, с. 243-247].

Проблема ефективної роботи адміністративної системи та бюрократичного апарату була предметом досліджень Конфуція, Шень Бухая, Шан Яна, їх послідовників (конфуціанців і легістів). На основі принципів їх філософських систем у стародавньому Китаї поступово формується система відбору чиновників, як базувалася на класичному конфуціанському принципі висунення мудрих і здібних, за яких відповідали ті, хто їх рекомендував, а також неупередженому конкурсі претендентів на посаду [5, с. 363]. Державна ідеологія стародавнього Китаю склалася як синтез конфуціанства і легізму. Внеском останнього було те, що покарання повинно врівноважуватися заохоченням за лояльність у вигляді привласнення чергового рангу, що підвищує соціальний статус його володаря. Іспити з перевірки здібностей осіб, які бажали зайняти посади урядових чиновників почали регулярно проводитися в державі Хань з 9 р. н. е. [6, с. 51]. Система іспитів з різними змінами проіснувала до XX століття. Вона відбирала здібних, ерудованих та лояльних по відношенню до влади людей для подальшого їх використання на адміністративній службі [7, с. 23-24]. При цьому чиновникам пред'являлися підвищені вимоги у вигляді більш важких покарань за злочини, порівняно з рядовим населенням [8, с. 122-124]. Екзаменаторів для претендентів на вищі посади держави відбирав особисто сам імператор. Також робилися виняткові заходи для забезпечення об'єктивності оцінювання кандидатів. Їх обшукували, щоб виключити можливість списування відповідей на екзаменаційні питання [9, частина III, с. 30-33].

Показовим є те, що конфуціанство стало основою для появи механізмів відбору кадрів державного управління в сусідніх з Китаєм державах. Відбір кваліфікованих кадрів для державного управління був одним з основних засобів зміцнення національної безпеки. Прикладом може служити період правління в'єтнамського короля Чан Нге Тонга. З 1371 року по 1372 рік всі чиновники, як цивільні, так і військові, повинні були пройти переатестацію, шляхом складання різноманітних екзаменів. Швидко і значно покращення якості кадрів апарату державного управління та війська зробили В'єтнам сильною і життєздатною державою [10, с. 55-56].

У грецьких полісах були розроблені механізми забезпечення державної безпеки шляхом вибору з числа громадян найбільш компетентних кандидатів на різні посади. В Афінах обирався робочий орган народного зібрання еклесія. До її функцій входила процедура докімасії – перевірка по-

садових осіб та членів ради. Перш за все з'ясовувалися моральні якості кандидатів, спосіб життя і особливості їх поведінки в суспільстві [11, с. 128-129]. Посадові особи (магістрати) обиралися терміном на рік та не могли займати одну посаду двічі для зниження можливості виникнення корупції. Для збереження державного порядку Клісфеном (VI в. до н.е.), продовжувачем реформ Солона, була введена процедура таємного голосування остракізм (суд черепків), при якій громадянин писав на глиняному черепку ім'я людини яка здавалася йому небезпечним для існуючого ладу [12, с. 67].

Сучасний менеджмент використовує подібні методи та механізми для зниження кадрових ризиків. Насамперед це конкурсний відбір за професійними та особистісними якостями, атестація персоналу, ротація кадрів, експертна оцінка, соціологічний моніторинг тощо.

Наявність загроз заколотів і зради вимагали особливої уваги до настроїв людей, особливо солдатів. У римській армії офіцерам ставилося в обов'язок завжди записувати особливості кожного окремого солдата. Ці записи допомагали при виявленні заколотників і зрадників [13, с. 117]. Виділяючи в якості основних факторів заколотів свавілля і жадібність, деякі автори починають звертати і на інші причини небезпечної поведінки людей. Тацит (бл. 58 – бл. 117), описуючи промову захисника заколоту солдата Перценія, серед причин солдатського невдоволення, згадує втому від війни, не виплачену вчасно платню і винагороди [14, с. 236]. Подібні підходи до кадрової безпеки використовують сучасні служби персоналу організацій. Індивідуальні особливості, настроїв працівників, мотивація їх поведінки, соціально-психологічний клімат колективах та фактори, що впливають на нього є предметом практичних досліджень сучасних фахівців.

Всі правителі в якості гарантії лояльності використовували кровний зв'язок, призначаючи на ключові пости родичів, представників певних соціальних верств. Але численні зради близьких людей змушували шукати способи виявлення брехні, нелояльності та схильності до зрадництва.

У давньоіндійському трактаті Артхашастра, брахман Каутілья дає рекомендації, як виявити нелояльних і нечесних міністрів за допомогою провокації. Він пропонує підсилати до посадових осіб, довірених людей (нібито скривджених царем) з провокаційними пропозиціями про повалення правителя. Також Каутілья радить перевіряти чесність міністрів, пропонуючи їм різні спокуси: любов, матеріальну вигоду, позбавлення від страху покарання тощо [15, с. 25-27]. Шах Ірану Хосров II Парвиз (? – 628 р.) також звертається до методу провокації для виявлення нелояльних серед наближених. Для цього, жінки з гарему спокушали сановників. Не стійки до жіночих чар визнавалися нелояльними. З цією ж метою Хосров використовував свого молочного брата, який видавав себе за розумово відсталого набожного аскета. Осуджуючи політику шаха він виявляв тих хто погоджувався з його думкою. Люди які доповідали шаху про розмови його брата визначалися як віддані й лояльні [16, с. 186-187]. Інший приклад виявлення істини методом провокації ми знаходимо в Біблії. Цар Соломон пропонує розрубати на дві частини дитину, щоб вирішити суперечку між жінками, які оспорюють її материнство. Та жінка, яка відмовилася від цього рішення була визнана справжньою матір'ю дитини [17].

Оригінальний спосіб виявлення винних описує В. Варламов. У темному приміщенні прив'язували віслюка, хвіст якого змащували крейдою або фарбою. Підозрюваному говорили, що він повинен зайти в кімнату і погладити віслюка по хвосту. Якщо віслюк закричить, то обвинувачений винен. Той, хто вважав себе невинним, виконував всі вказівки і виходив з кімнати з забрудненими руками. Злочинець найімовірніше виходив з кімнати з чистими руками [18]. Подібний метод вико-

ристовують чаклуни на Мадагаскарі. Підозрювані повинні були доторкнутися до тушки півня забрудненої в попелі. Перед цим чаклун казав, що після дотику до півня винний помре [19, с. 29-30].

Служби безпеки в сучасних організаціях для виявлення небезпечного персоналу також використовують цей підхід. Видимий фахівець І. Чумарін пропонує для прискорення виявлення таких працівників використовувати дві групи методів. До першої він відносить методи «екстремального» випробування моральних та ділових якостей співробітника через створення стресових ситуацій. До другої – методи провокації [20, с. 47]. Спокуси, провокуючи ситуації до яких звертаються сучасні підрозділи безпеки в цілому схожі з тими які пропонувалися в давнину.

З найдавніших часів люди прагнули за зовнішніми ознаками судити про внутрішній стан людини. При відборі учнів Піфагор приділяв увагу ході та сміху молодих людей, стверджуючи, що манера сміятися є найкращим показником характеру людини. Зазвичай Піфагор, залишаючись непоміченим спостерігав за кандидатом, звертаючи увагу на жестикуляцію, слова і міміку випробуваного [4, с. 243-247]. Аристотелем закладаються основи фізіогноміки – вивчення зв'язку психічного, морального і тілесного, зумовленого природою. У трактаті «Фізіогноміка» він визначає принципову можливість такої науки, оскільки душа і тіло не існують окремо, а завжди впливають одне на інше [21, с. 372]. Учень Платона і Аристотеля Теофраст у трактаті «Характери» робить спробу створити типологію душевних особливостей людей як типологію пороків. Він виділяє 30 типів характеру за їх домінуючою особливістю. Характеристика кожного характеру починається з визначення, в якому дається моральна оцінка властивості; шкідливо воно чи просто неприємно, потім слідує ілюстрація вчинків, притаманних саме даному типу [22]. Опис зразків поведінки у трактаті та попередня моральна оцінка властивості характеру, що має прояв у практичній діяльності – це одна з перших спроб прогнозування поведінки людини. Типологія Теофраста виконувала діагностичну функцію, дозволяючи відносити ту чи іншу людину, в залежності від його характерних рис, до певного типу та прогнозувати його поведінку у різноманітних ситуаціях, в тому числі у професійної діяльності.

У стародавньому арабському трактаті «Перлина на шляху, або Політика владик» султан Абу-Хаммам рекомендує синові бачити за рухами тіла й мімікою сутність людей, стежити за тим як вони реагують на значущі для нього повідомлення [16, с. 85].

Дуже давно було відмічено залежність фізіологічних реакцій людей від їх психічних станів. Наприклад, від страху призупиняється слиновиділення, знижується контроль за тонкою моторикою, обличчя червоніє або блідне. Ця особливість стала використовуватися для забезпечення кадрової безпеки Так, Гай Юлій Цезар відбирав у своє військо тільки тих воїнів, обличчя яких червоніло в бою. Сучасні вчені пов'язують таку реакцію з викидом в кров норадреналіну – гормону люти, що призводить до реакції агресії та збільшенні сили м'язів [24]. В древньому Китаї підозрюваний у злочині мав набрати в рот жменю сухого рису і вислухати обвинувачення. Якщо рис залишався в роті сухим, вина підозрюваного вважалася доведеною. В Індії підозрюваному називали різні нейтральні і критичні слова, пов'язані з деталями злочину. При цьому він повинен відповідати першим словом, яке прийшло йому в голову і одночасно тихо ударяти в гонг. Передбачалося, що винний у злочині чоловік супроводжував критичне слово сильнішим ударом [25]. В деяких африканських племенах чаклуни надавали групі обвинувачених невелике пташине яйце з ніжною шкарлупкою. Вони були повинні передавати яйце один одному, доки хтось не розчавить його і тим самим викриє себе [26, с. 132-134].

У Каноні лікарської науки великий учений середньовіччя Абу Алі ібн Сінна звертає увагу на залежність характеристик пульсу від душевного стану людини і можливість, з його допомогою, дізнатися те, що людина приховує від оточуючих [27, с. 191].

Сучасні організації широко використовують різноманітні засоби діагностики стану людини для забезпечення кадрової безпеки. В арсеналі кадрових служб є різноманітні методи виявлення брехні, які базуються на оцінці психофізичних параметрів людини за допомогою спеціальних пристроїв – поліграфів. Також використовуються різноманітні методи оцінки невербальних реакцій випробуваних.

Висновки:

1. У традиційному суспільстві об'єктивно існувала потреба в кадровій безпеці.
2. Ознаки інституцій, що забезпечують кадрову безпеку організацій виявляються у багатьох традиційних суспільствах.
3. В окремих державах ступінь її інституалізації була досить високою. Процедури відбору та мотивації персоналу були основою формування кадрів державного управління.
4. Відбір кваліфікованих і лояльних кадрів в організації державного управління, релігії і війська асоціювався із забезпеченням державної безпеки.
5. Західним і Східним суспільством був накопичений певний емпіричний досвід відбору та діагностики лояльного до організації персоналу.

Наведені приклади ілюструють те, що надрах традиційного суспільства закладалися наукові передумови, принципи і методи діагностики особистісних рис, оцінки професійної придатності, надійності і лояльності персоналу, прогнозування його поведінки. Предметом подальшої розвідки повинен бути процес трансформації досвіду традиційного суспільства почався в епоху модерну, яка характеризується посиленням ролі комерційних організацій та освідомленням значущості впливу працівників на їх безпеку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. *История Древнего мира т. 1. Ранняя Древность.* – В 3-ех т., изд. 3-е. / Ред. И.М. Дьяконова, В.Д. Нероновой, И.С. Свенцицкой. – М.: Изд-во «Наука», 1989. – 470 с. с карт.
2. *Борзова Е. П. История мировой культуры.* – СПб.: Изд-во «Лань», 2001. – 672 с.
3. *Белявский В.А. Вавилон легендарный и Вавилон исторический.* – М., Мысль, 1971. – 319 с.
4. *Шюре Э. Великие посвященные. Пер.с фр.* – Калуга: «Лотос», 1914. – 419 с.
5. *Васильев Л.С. История Востока: Учеб. по спец. «История».* – М.: Высш. шк., 1994. Т. 1. – 495 с.; Т. 2. – 495 с.
6. *История государства и права зарубежных стран: Учебник.* / Под ред. проф. К.И. Батыра. – 4-е изд. перераб. и доп. – М: ТК Велби, 2003. – 496 с.
7. *Общая психодиагностика/ Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина и др.* – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 204 с.
8. *Воробьев М.В. Чжурчжэни и государство Цзинь (X в.–1234 г.) / М.В. Воробьев.* – М.: Наука, 1975. – 451 с.
9. *Бичурин Н.Я. (Иакинф). Китай в гражданском и нравственном состоянии.* – СПб.: Изд. В. Базунова, 1848. Ч. 1: 33 + 137 + 8 е.; Ч. 2: 7 + 128 + 10 е.; Ч. 3: 152 + 2 е.; Ч. 4: 177 + 2 с.
10. *Берзин Э.О. Юго-Восточная Азия в XIII–XVI веках.* – М., 1982. – 337 с.
11. *Бузескул В.П. История афинской демократии* СПб, 2003. – 480 с.
12. *История государства и права зарубежных стран: Учеб. / Под ред. проф. К.И. Батыра.* – 4-е изд. перераб. и доп. – М: ТК Велби, 2003. – 496 с.

13. Данилов Е.С. *Война и разведывательная деятельность в античном Риме.* – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 230 с.
14. Махлаюк А.В. *Солдаты Римской империи. Традиции военной службы и воинская ментальность* – СПб.: Филологический факультет СПбГУ, Изд-во «Акра», 2006. – 440 с.
15. *Артхашастра или наука политики. [Текст] / Перевод с санскрита.* – М.-Л.: Изд-во Академии наук СССР, 1959. – 802 с.
16. Игнатенко А.А. *Как жить и властвовать. Секреты успеха, добытые в арабских нашествиях правителям.* М.: «Прогресс-Культура», 1994 – с. 352
17. 1 3 Цар 3: 16-27
18. Варламов В.А. *История возникновения детектора лжи [Электронный ресурс]: Омега консалтинг. Труды академика Варламова.* – 2007 – Режим доступа: www.omegaconsulting.ru/varlamo_01.htm/ – 17.09.2012. Загол. с экрана.
19. Кулик С.Ф. *Мегре из племени бара // Вокруг света.* – 1980. – №7. – С. 28-31
20. Чумарин И.Г. *Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности / Чумарин И.Г. // Кадры предприятия, 2004.* – т. 9. – С. 47-51.
21. Лосев А.Ф. *История античной эстетики. Аристотель и поздняя классика / Худож.-офор. Б.Ф. Бублик.* – Харьков: Фолио; М.: ООО «Изд-во АСТ», 2000. – 880 с.
22. Феофраст. *Характеры / Пер., ст. и прим. Г.А. Стратановского. Отв. ред. Я.М. Боровский.* – Л.: Наука, 1974. – 123 с.
23. Игнатенко А.А. *Как жить и властвовать. Секреты успеха, добытые в арабских нашествиях правителям.* – М.: «Прогресс-Культура», 1994. – с. 352
24. *Катехоламины.* Буланов Ю.Б. / Режим доступа: <http://clubmir.narod.ru/shatalin/cateholaminy.html/> – 16.08.2012. Загол. с экрана.
25. Холодный Ю.И. *Краткая история становления психофизиологического аппаратного метода детекции лжи [Электронный ресурс].* – Режим доступа: <http://www.liedetector.ru/pub/pub05.php/> – 12.08.2012. Загол. с экрана.
26. Гарри Райт «Свидетель колдовства». – М.: Радио и связь, 1991. – 270 с.
27. Абу Али ибн Сина. *Канон врачебной науки. Избранные главы.* – Ташкент: Фан, 1993. – 531 с.

Стаття надійшла до редакції 20.12.2012