

ІМІДЖ ЯК ІНДИКАТОР ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті досліджено умови управління інтелектуально-кадровою безпекою організації, обґрунтовано структуру іміджу організації, деталізовано напрями відображення іміджу в розрізі ключових підсистем управління інтелектуально-кадровою безпекою організації.

Ключові слова: організація, інтелектуально-кадрова безпека, імідж, управління та ін.

N. A. KHRUSHCH
Khmelnitsky National University
L. V. VAGANOVA
Khmelnitsky Institute IAML

IMAGE AS INDICATOR OF INTELLECTUAL AND PERSONNEL SECURITY OF ORGANIZATION

The author explores the intellectual conditions of intellectual and personnel security organization, based on the structure of the image indicates the main directions of reflected image in the context of key management subsystem intellectual and personnel security organization. Considered to study the fundamental task of managing intellectual and personnel security organization as the ability to address threats that could cause her harm. Determined that the most important features of modern process control intellectual and personnel security organization should be based on the business image of the organization. As defined levers offer continuous monitoring image as an indicator of intellectual and personnel security organization.

Keywords: organization, intellectual, personnel security, image management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасному мінливому світі умови функціонування організації так чи інакше знаходять своє відображення у позиції суспільства відносно такої організації і тому важливим моментом стає формування її іміджу. У вітчизняній літературі поняття формування іміджу організації як індикатора інтелектуально-кадрової безпеки досі не розглядалося, що пояснюється нівелюванням іміджу як об'єктивного фактору, що відіграє визначальну роль в оцінці інтелектуально-кадрової безпеки організації.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Вивченням питань формування механізму управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємств займалися відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: І. Ансофф, Ф. Беккер, Д. Богиня, В. Вітвіцький, П. Друкер, П. Іванов, А. Кібанов, А. Колот, М. Малік, Р. Марра, М. Мескон, В. Нижник, М. Поліщук, С. Оддонел, Т. Пітере, Г. Саймон, Ф. Хедоурі, Є. Ходаківський, Ю. Цал-Цалко, Г. Шмідт. Однак, на сьогоднішній день недостатньо приділяється уваги іміджу як визначальному індикатору інтелектуально-кадрової безпеки організації.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження взаємозв'язку іміджу організації із її інтелектуально-кадровою безпекою.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Головним завданням управління інтелектуально-кадрової безпеки організації є здатність протистояти загрозам, які можуть завдати їй шкоди, знизити темпи розвитку та зменшити капітал. Загрози інтелектуально-кадрової безпеки можуть виникати як ззовні, так і зсередини організації. Зсередини організації загрози можуть виникати зі сторони її співробітників, діяльність яких спрямована на зниження можливостей використання інтелектуального потенціалу організації. Ззовні загрози можуть виникати зі сторони фірм-конкурентів, дії яких мають на меті переманювання кваліфікованого персоналу, який має потужний інтелектуальний потенціал та володіють інформацією про інтелектуальну власність фірми. Одним словом забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки в організації є необхідною умовою її подальшого ефективного функціонування. Це пояснюється високою конкуренцією серед організації; необхідністю постійного вдосконалення існуючих технологій та процесів в організації; появою інформаційно-обчислювального та телекомунікаційного обладнання, яке вимагає особливого захисту; необхідністю використання організацією найновітніших інформаційних технологій; неможливістю стабільної діяльності організації без забезпечення належного рівня інтелектуально-кадрової безпеки [3, с.180].

Крім економічного збитку існують і нематеріальні втрати, що обумовлює зниження морального духу компанії, зіпсовану репутацію, зниження вартості її акцій і порушення ділових відносин з партнерами. Таким чином, організації відчувають зростання дій загроз зі сторони власного персоналу, які пов'язані зі

збільшенням ризиків в управлінні персоналом. Негативні наслідки таких ризиків можуть призвести до зменшення ефективності менеджменту організації та до повної втрати її власником. Тому визначення загроз інтелектуально-кадровій безпеці дає можливість зменшити ризики у виробничо-комерційній діяльності організації. При цьому, для забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки необхідно передбачити всі відповідні загрози, що можуть нанести втрати діяльності організації.

Слід зазначити, що охорона інтелектуально-кадрової безпеки охоплює взаємопов'язані і водночас самостійні напрями діяльності суб'єкта господарювання, а саме [2, с. 95]:

1) роботу з персоналом організації, яка спрямована на підвищення ефективності діяльності всіх категорій персоналу;

2) збереження й розвиток інтелектуального потенціалу, сукупності прав на інтелектуальну власність або на її використання (зокрема патентів і ліцензій) та на поповнення знань і професійного досвіду працівників організації.

Внутрішні структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки організації: рівень забезпечення організації персоналом; раціональність структури персоналу; ефективність використання трудового потенціалу та робочого часу; рух персоналу; ефективність систем нормування праці та її організації; продуктивність праці; оплата праці; соціальний захист персоналу.

Таким чином, головною метою формування інтелектуально-кадрової безпеки організації є: забезпечення її сталого функціонування та розвитку; запобігання зовнішнім та внутрішнім загрозам; захист її інтересів від протиправних посягань; запобігання втрати матеріальних та нематеріальних ресурсів; забезпечення нормального функціонування всіх підрозділів організації.

Крім того прийоми ефективного управління корпоративним іміджем організації, які нерозривно пов'язані із інтелектуально-кадровою безпекою організації, були досліджені Блеком С., Данієлсом Д., Друкером П., Котлером Ф., Коно Т., Фостером Р., Якокка Л. на досвіді американських корпорацій та сприяли обґрунтуванню концепції іміджу, яка сьогодні включає в себе головні принципи, мотиви і цінності, характерні для організації і її товарів, робіт, послуг, а також значимі для споживача. Зокрема структуру іміджу організації як індикатора її інтелектуально-кадрової безпеки складають наступні уявлення людей:

- Внутрішній імідж організації як уявлення працівників про свою організацію. Розглядають її не тільки як фактор конкурентоспроможності організації, одну з ключових груп громадськості, але і як важливе джерело інформації про організацію для зовнішніх аудиторій. Основним детермінантом внутрішнього іміджу є культура організації та соціально-психологічний клімат в колективі.

- Імідж лідера (індивідуальний імідж кожного керівника) включає уявлення про наміри, мотиви, здібності, установки, ціннісні орієнтації і психологічні характеристики керівника на основі сприйняття відкритих для спостереження характеристик, таких як зовнішність, соціально-демографічна приналежність, особливості вербальної і невербальної поведінки, вчинки і параметри неосновної діяльності або точніше контекст, в якому діє керівник організації.

- Імідж персоналу – це збірний узагальнений образ персоналу, що розкриває найбільш характерні для нього риси. Імідж персоналу форсується, перш за все, на основі прямого контакту з працівниками організації. При цьому кожен працівник може розглядатися як “обличчя” організації, за якими судять про персонал в цілому.

- Соціальний імідж організації – уявлення широкої громадськості про соціальні цілі і ролі організації в економічному, соціальному і культурному житті суспільства.

- Бізнес-імідж організації – уявлення про організацію як суб'єкта певної діяльності. Основною детермінантою бізнес-іміджу підприємницьких організацій виступає ділова репутація або сумлінність (дотримання етичних норм бізнесу) у здійсненні підприємницької діяльності, а також ділова активність організації, індикатором якої є обсяг продажів, відносна частка ринку, інноваційність технології і ступінь її освоєння, патентний захист, різноманітність товарів, гнучкість цінової політики, доступ до збутових мереж.

Інтелектуально-кадрова безпека організації ґрунтується на власне іміджі роботодавця, який пов'язаний із залученням і утриманням професійних кадрів, рівнем оплати праці, турботою про персонал, якістю соціального пакету, системою управління персоналом. Багато компаній стикались з проблемами репутації, лише згодом зрозумівши їх соціальну значущість. Наприклад, компанія "Х". Іноземні власники вирішили змінити керівників усіх рівнів. Це звичайно ж не відбулось без міні-революцій. Результат – компанія нестримно втратила частку на ринку. Звільнені співробітники розповсюдили негативну інформацію про компанію і згодом на підприємство ніхто не йшов працювати. Для некваліфікованих робітників репутація підприємства як працедавця не так вже й важлива, у них основний мотиваційний чинник — розмір заробітної плати. А для висококваліфікованих кадрів це показник.

Отже, роботодавець в особі організації містить у собі різні складові іміджу, а саме: внутрішній імідж, імідж лідера, імідж персоналу, соціальний імідж. Відповідно найважливіші особливості сучасного процесу вдосконалення управління інтелектуально-кадрової безпеки організації пов'язані з розширенням повноважень виконавців на місцях і змін форм контролю; спільним прийняттям господарських рішень і створенням атмосфери довіри на фірмі; розвитком механізмів планування кар'єри для ключових працівників; комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі

стратегічними установками підприємства; створенням корпоративної культури інноваційного типу, і повинні базуватися на бізнес-іміджі організації. Оскільки складові елементи іміджу організації тісно пов'язані між підсистемами управління інтелектуально-кадрової безпеки організації, зокрема з наступними [1, с. 98]:

1. Аналіз та планування персоналу: розробка кадрової політики, кадрове планування, прогнозування потреб у персоналі (імідж персоналу); розробка стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу на ринку праці (соціальний імідж).

2. Підбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів, анкетування для вияву інтелектуального рівня, професіоналізму, комунікативності та інших необхідних якостей (імідж персоналу).

3. Оцінювання персоналу: персональна оцінка – рівень знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності, оцінка виконуваної роботи та її результатів (імідж лідерства та імідж персоналу).

4. Організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників, робота з кадровим резервом (імідж персоналу).

5. Атестація та ротация кадрів: проведення заходів, спрямованих на вияв відповідності результатів діяльності, якостей і потенціалу особистості працівника вимогам, що висуваються до виконуваної роботи (імідж персоналу).

6. Управління оплатою праці: розробка систем мотивації, вироблення систем оплати праці, участі персоналу в прибутках і капіталі підприємства, розробка форм морального стимулювання персоналу (імідж персоналу).

7. Облік співробітників організації: облік винагород співробітників та стягнень з них, організація ефективного використання персоналу (внутрішній імідж); облік прийому, переміщення співробітників, звільнення персоналу, управління зайнятістю персоналу, кадрове діловодство (імідж персоналу).

8. Організація трудових відносин на підприємстві: формування у співробітників почуття відповідальності, аналіз та регулювання групових і міжособистісних відносин; управління виробничими конфліктами та стресами; встановлення норм корпоративної культури; робота зі скаргами на трудові відносини (внутрішній імідж); оцінювання виконання персоналом своїх функціональних обов'язків (імідж персоналу); соціально-психологічна діагностика (соціальний імідж).

9. Створення умов праці: створення безпечних умов для праці співробітників; дотримання норм психофізіології праці, ергономіки, технічної естетики (внутрішній імідж).

10. Соціальний розвиток та соціальне партнерство: організація харчування, управління конфліктами та стресами (внутрішній імідж).

Поряд з цим у процесі створення ефективної системи інтелектуально-кадрової безпеки організації необхідно враховувати: 1) специфіку організації (структуру, напрям діяльності, чисельність персоналу, стратегію розвитку); 2) умови, у яких організація функціонує (зовнішнє та внутрішнє середовище); 3) необхідність своєчасного та чіткого виконання запланованих дій, які спрямовані на адекватну реакцію на загрози; 4) планування та розробку стратегій та рішень; 5) оптимальний розподіл та використання ресурсів; 6) застосування вже існуючих в організації засобів інтелектуальної безпеки; 7) постійний контроль та коригування діяльності організації, процесу формування її інтелектуальної безпеки.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати аналізу умов управління інтелектуально-кадровою безпекою організації сприяли обґрунтуванню структури іміджу з метою подальшої деталізації напрямів його відображення у важливих підсистемах управління інтелектуально-кадровою безпекою організації. Доречним для постійного моніторингу іміджу як індикатора інтелектуально-кадрової безпеки організації виступатиме цілеспрямований аналіз даних дослідження ринку праці; вивчення претензій, що висловлюються працівниками в процесі ділової оцінки, адаптації або в рамках спеціально організованої системи розгляду претензій; аналіз невдалого досвіду інших компаній щодо підбору кандидатів та вербування персоналу з кола близького оточення співробітників.

Література

1. Ваганова Л.В. Окремі аспекти формування системи управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємства / Л.В. Ваганова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 4. – Т. 2. – С. 98 – 101.

2. Докторук Є.В. Передумови та принципи формування системи управління інтелектуальним потенціалом підприємства / Є.В. Докторук // Наука і інновації : матер. 5 Міжн. наук. практ. конф., 7–15 жовтня 2009 р. : зб. наук. праць. – Перемишль, Польща, 2009. – № 3. – С. 95–97.

3. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – Донецьк, 2009. – Випуск 36-1. – С. 179–184.

References

1. Vaganova L.V. «Okremi aspekty formuvannya systemi upravlinnya intelektualno-kadrovoyu bezpekoyu pidpriemstva», Herald of

Khmelnytsky National University, Issue 4, 2012, pp. 98–101.

2. « Nauka i innovatsii», (Peremyshl, Polshcha), 7–15 zhovtnia 2009), zb. nauk. prats, Issue 3, 2009, pp. 95–97.

3. Shvets I.B. «Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom», Naukovi pratsi DonNTU, Issue 36-1, 2009, pp. 179–184.

Надійшла 04.09.2014; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.