

Оболонская Н.Ю.¹

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Корпоративная безопасность

АННОТАЦИЯ:

Феномен корпоративной безопасности организации можно исследовать с различных точек зрения. Изучение реальности теоретических исследований в менеджменте, психологии позволяет обнаружить ряд теорий и научно-методических подходов, на которые возможно опереться при анализе феномена корпоративной безопасности организации.

Важная роль в теоретической разработке вопросов проявления корпоративной безопасности организации принадлежит науке об управлении. Существует значительное количество трудов, в которых проблемы организации выделяются в независимую область знаний.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *корпоративная безопасность; управление организацией; модель; современный менеджмент; социальная психология*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Оболонская, Н.Ю. (2015). Корпоративная безопасность. *Живая психология*, 2(1), 53–76.
doi: [10.18334/lp.2.1.2128](https://doi.org/10.18334/lp.2.1.2128)

Оболонская Надежда Юрьевна, Институт национальной безопасности, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 18.02.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.03.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/lp.2.1.2128>

(с) Оболонская Н.Ю. / Публикация: Издательский дом "БИБЛИО-ГЛОБУС"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit <http://dx.doi.org/10.18334/lp.2.1.2128>

Феномен корпоративной безопасности организации можно исследовать с различных точек зрения. Изучение реальности теоретических исследований в менеджменте, психологии позволяет обнаружить ряд теорий и научно-методических подходов, на которые возможно опереться при анализе феномена корпоративной безопасности организации.

Важная роль в теоретической разработке вопросов проявления корпоративной безопасности организации принадлежит науке об управлении. Существует значительное количество трудов, в которых проблемы организации выделяются в независимую область знаний. Исходная позиция их авторов заключается в том, что «управление» отвечает на вопрос, зачем и каким образом воздействовать на объект, а «организация» – чем управлять. Понимание законов развития организации формирует базу для изучения управления. Данная позиция дает возможность глубже анализировать закономерности, а также принципы достижения и поддержания корпоративной безопасности организации, выявить наиболее целесообразные способы обеспечения эффективности ее социальных, психолого-психологических и иных элементов, взаимозависимостей и взаимосвязей, изучить специфику всех стадий жизненного цикла субъектов корпоративной безопасности. Кроме того, такой подход учитывает объективно существующие связи и взаимовлияния организации и управления в границах однородного процесса целенаправленной деятельности.

Так как корпоративная безопасность рассматривается нами как организационный феномен, следовательно, логично было бы обратиться к рассмотрению организации как субъекта корпоративной безопасности. Категория «организация» имеет свою историю: изначально «организация» рассматривалась как определенная человеческая деятельность по распределению функций, налаживанию устойчивых связей, координации и т. д. (Д. Марч, Г. Саймон). Здесь организация выступает как процесс, связанный с целенаправленным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. В этом смысле понятие «организация» совпадало с понятием «управление», хотя и не исчерпывало его. Зарубежные ученые 19 века уже рассматривали организацию как искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченной функции. В этом смысле организацию стали понимать как социальный институт с известным статусом и рассматривать как автономный объект (М. Вебер, Р. Мертон, А. Файоль). Школа человеческих отношений понимает организации как социальные объединения (или человеческие группы), сознательно конструируемые и реконструируемые для специфических целей (М.П. Фоллетт, Э. Мэйо). Они подтвердили, что человек далеко не всегда ведет себя рациональным образом, неоднозначно реагирует

на экономические стимулы и требует индивидуального, а не стандартизированного подхода. Так впервые в научном подходе к пониманию организации появился человек как значимая величина и активный участник организационных отношений.

Таким образом, можно констатировать два базовых подхода к моделированию и оценке эффективности управления предприятием, сложившиеся до середины XX века.

«Механистическая» модель рассматривает организацию как механизм, представляющий собой комбинацию основных производственных факторов: средств производства, рабочей силы, сырья и материалов, как машина для реализации целей ее создателей. Теоретической базой этого подхода являются положения школы научного управления (Ф. Тэйлор, М. Вебер). Большое значение при этом придается анализу технико-экономических связей и зависимости различных факторов производства. А задача менеджмента при таком подходе состоит прежде всего в том, чтобы наилучшим образом сгруппировать все части системы и тем самым добиться максимальной эффективности в достижении целей.

«Гуманистическая» модель представляет организацию как коллектив людей, выполняющих общую работу на принципах разделения и кооперации труда, при этом важнейшим фактором производительности является человек, как социальный деятель. Элементами модели являются такие составляющие как внимание к работающим, их мотивация, коммуникации, участие в принятии решений. Задачи руководителей состоят в регулировании отношений между работающими, координации процессов выполнения конкретных задач и производственных планов путем личного и непосредственного воздействия на сотрудников. В качестве критерия эффективности управления принимается повышение производительности труда за счет совершенствования человеческих ресурсов, т. е. считается, что если все внутренние процессы, связанные с персоналом, управляются надлежащим образом, то у предприятия не возникает проблем с достижением намеченных целей по выпуску продукции, прибыли, доходам и т. д.

Оба эти подхода, несмотря на их принципиальные отличия, имеют одну общую черту: и в том и в другом случае предполагается, что цели организации однозначно определены и принимаются всеми участниками управленческой деятельности.

В XX веке западные исследователи (М. Крозье, Э. Гоулднер, Д. Марч, Г. Саймон, Ф. Селзник и др.) предприняли попытку объединить предыдущие подходы: от механистической модели они взяли рациональность, а от естественной – неформальные отношения. Главную задачу они видели в определении условий, которые влияют на степень эффективности достижения основных целей организации, поэтому для них характерна разработка частных вопросов управления организацией.

Структурный подход – классический в понимании сущности управления: организация взаимодействий на уровне структур и подразделений. В рамках структурного подхода организационная иерархия является основным объектом и инструментом управления: путем структурных (позиционных, должностных) перестановок можно управлять деятельностью сотрудников и организации в целом (Б.З. Мильнер).

Управление организацией часто рассматривается в терминах ресурсного подхода. Согласно этому взгляду, основной задачей менеджера является привлечение, распределение и контроль над ресурсами организации. Традиционно выделяют пять типов основных ресурсов (концепция 5М).

В российской литературе научный анализ феномена организации осуществляется прежде всего в рамках характеристики степени упорядоченности какого-то объекта (А.П. Егоршин, А. Кофман и др.). Под этим понимают определенную структуру, строение и тип связей, выступающих как способ соединения частей в целое. В этом смысле организация объекта – это свойство, атрибут последнего. С таким содержанием термин употребляется, например, когда речь идет об организованных и неорганизованных системах, политической организации и т. д. В рамках нашего исследования мы рассматриваем организацию как экономическую и социально-психологическую систему, созданную для достижения определенных целей, реализующуюся в процессе совместной деятельности группы людей, осуществляющих скоординированные действия на основе определенных правил и процедур. Именно данное понимание организации формирует значительное поле для понимания корпоративной безопасности, так как в нем представлен интегративный принцип функционирования организации как системы.

Корпоративная безопасность предполагает системно-целостное видение проблем обеспечения управления организацией. Исследователи показали, что любая иерархически организованная социальная или социотехническая система – будь то предприятие, организация или учреждение – требует необходимости специального управления «человеческой составляющей» (А.Л. Журавлев, А.И. Китов, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин, А.Л. Свенцицкий, А.В. Филиппов и др.). При этом констатируются тесные функциональные связи между управлением «экономико-технологической частью организации» и управлением «человеческой составляющей» как «равноправных подсистем единой системы управления организацией». Общие идеи данного положения были сформулированы еще в начале двадцатого века в связи с формированием основ «научного менеджмента» или «научной организации труда», в которых констатировалась ведущая роль субъекта трудовой деятельности в достижении высокой производительности организации или предприятия, и отмечалось, что путем рациональной организации труда и научно обоснованных

воздействий на субъекта можно добиться общей высокой производительности (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Г. Эмерсон, А. Файоль, Ф. Гилбрет и др.). При этом многие исследователи отмечали необходимость специального управления такими процессами и использования для этого специалистов, компетентных в области психологии, физиологии, антропологии, гигиены и пр. В дальнейшем была выдвинута концепция «административной емкости», определяющая возможности субъекта управления осуществлять само управление с учетом «особенностей управляемых» (Ф.Р. Дунаевский). По мере усложнения производства все большее внимание стало уделяться «человеческим отношениям» и их оптимизации в производственном процессе и профессиональных взаимодействиях (Э. Мэйо, М. Фоллет и др.). Эффективное функционирование и прогрессивное развитие организации требует реализации «субъект-субъектной» парадигмы в управлении (Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин), когда создаются условия для согласования интересов и высокой творческой активности всех работников организации. Такой подход в управлении «человеческой составляющей» предъявляет особые требования и к персоналу организации, и к ее руководителям. Эти требования в первую очередь касались стиля руководства и социальных взаимодействий в организации. Данные исследования заложили базовые векторы психолого-психологических основ корпоративной безопасности как феномена интересубъектного взаимодействия.

Однако практическая реализация данного подхода, к сожалению, не нашла своего непосредственного воплощения в конкретных теоретических и прикладных исследованиях корпоративной безопасности организации. В то же время проводимые в этом русле близкие по содержанию научные исследования разделились на два крупных направления. Первое из них связано с изучением психологических аспектов управленческой деятельности (например, принятию решений и др.); второе – с исследованиями собственно механизмов управления организацией (Старобинский Э.Е., Щедровицкий Г.Л., Юдин Э.Г.).

Ряд ученых рассматривают корпоративную безопасность как систему мер, защищающих организацию от любых агрессивных воздействий, создающих платформу для принятия компанией важных управленческих решений, связанных с новыми партнерами и дорогостоящими проектами, обеспечивающих руководство конфиденциальной информацией, формирующих процессы управления таким образом, чтобы полностью защититься от утечки информации, обеспечивая, таким образом, безопасное развитие компании (Доронин А.И., Панкратьев В.В., Бородин И.А.).

Современный менеджмент как область научного знания располагает исследованиями динамики развития организации, причинами и факторами, детерминирующими жизненный цикл любой организации. Очевидно, что корпоративная безопасность предстает также как динамический феномен,

гибко созависимый с актуальным состоянием организации. Поэтому нам важно понимать, какой этап жизненного цикла и в целом какое состояние организации детерминирует закономерности обеспечения продуктивной корпоративной безопасности. К сожалению, исследования в данном направлении делают только первые научно-теоретические шаги.

Весьма продуктивными для нашего понимания феномена корпоративной безопасности могут выступить психологические исследования. Среди прочих нас интересует в первую очередь наработанный арсенал социальной психологии, ведь именно там консолидирована база исследований ее основного предмета – группы. Деятельностный подход в социальной психологии применительно к пониманию организации как скоординированной системы совместной деятельности людей, обеспечивающих корпоративную безопасность, раскрывается в следующих положениях: а) понимание совместной социальной деятельности людей, в ходе которой возникают совершенно особые связи, например коммуникативные; б) понимание в качестве субъекта деятельности не только индивида, но и группы, общества, т. е. введение идеи коллективного субъекта деятельности; это позволяет исследовать реальные социальные объединения людей как определенные системы деятельности; в) при понимании группы как субъекта деятельности открывается возможность изучить все соответствующие атрибуты субъекта деятельности – потребности, мотивы, цели группы и т. д.; г) в качестве вывода следует недопустимость сведения любого исследования лишь к эмпирическому описанию, к простой констатации актов индивидуальной деятельности вне определенного «социального контекста» – данной системы общественных отношений. Принцип деятельности превращается, таким образом, в своего рода норматив социально-психологического исследования корпоративной безопасности организации, определяет исследовательскую стратегию.

Социальная психология имеет в своем арсенале исследования, рассматривающие социально-психологические факторы, удерживающие организацию в стабильном состоянии. Наличие закономерной сопряженности между повседневным взаимодействием, отношениями, связями, оценками, мнениями, смыслами, базовыми представлениями руководителей и сотрудников организации рассматривается большинством специалистов как некая психологическая. Однако количество работ, посвященных непосредственному эмпирическому изучению социально-психологических и аксиологических детерминант организационного поведения, корпоративной безопасности разнотипных организаций, продолжает оставаться крайне малочисленным – в особенности в отечественной психологии. В то же время значительно возросшее в последние годы разнообразие организаций (соответственно, и возможных организационных культур) усиливает необходимость разработки этих вопросов.

Среди социально-психологических категорий, обуславливающих проявления феномена корпоративной безопасности, можно выделить корпоративные ценности, корпоративную культуру и корпоративное сознание. Мы можем в самом общем виде обозначить механизм их связи следующим образом (см. *рис. 1*).

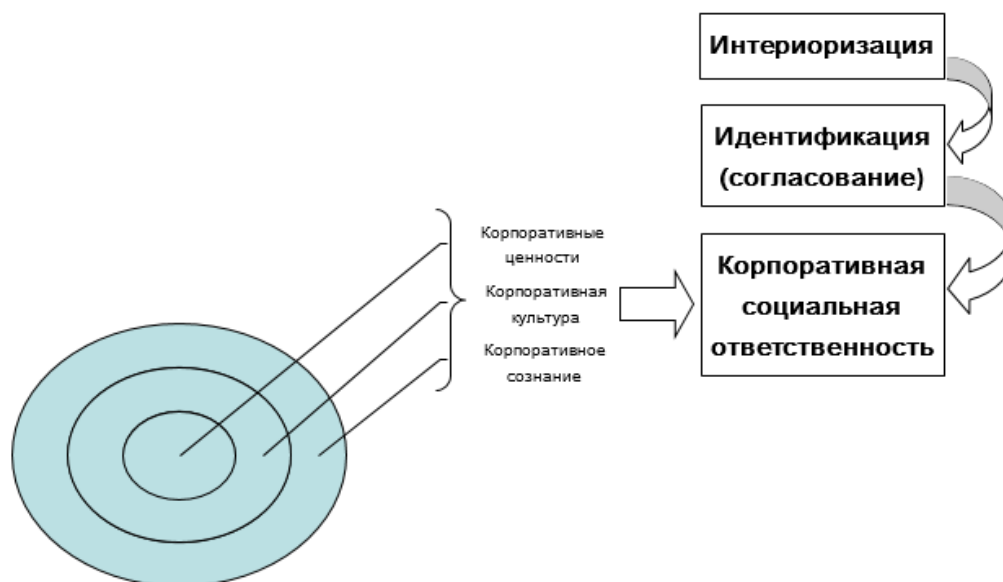


Рисунок 1. Социально-психологический механизм организационной стабильности

Корпоративные ценности являются кристаллизованной сущностью корпоративной культуры организации. Эти ценности постепенно присваиваются вновь инкорпорированными сотрудниками, а «старожилы» организации являются их носителями и приверженцами. Целесообразно предположить, что их личные ценности согласованы с корпоративными – потому они и «органичны организации». Присвоение ценностей формирует феномен организационной идентичности сотрудника. Предназначение и основная функция корпоративных ценностей состоит в контроле и регулировании корпоративного сознания и поведения человека в организации. Вместе это приводит, в свою очередь, к формированию социальной корпоративной ответственности персонала, которая и обеспечивает социально-психологический фундамент корпоративной безопасности. Такой ракурс раскрывает перспективность и смысловую значимость исследования аксиологических детерминант и ценностно-смысловых закономерностей обеспечения корпоративной безопасности организации.

В контексте нашего исследования необходимо уточнить взаимосвязь понятий «корпоративная культура» и «корпоративные ценности», а далее отследить их связь с корпоративной безопасностью.

Корпоративные ценности являются ядром корпоративной культуры. Понятные, прозрачные и «вмонтированные» в профессиональное самосознание персонала корпоративные ценности выступают фундаментом ощущения стабильности у сотрудников и, следовательно, социально-психологическим гарантом корпоративной безопасности. Этот баланс, необходимое статичное состояние возможны при гомеостазе между внутренней средой организации с внешними условиями, обеспечивающими это состояние. Как только изменяются условия внешней среды, возникает ощущение дисбаланса; организация вынуждена реагировать на них изменением внутреннего баланса (структурой, функционалом, менеджментом, кадрами и др.). Нарушенное равновесие вызывает генерализованную тревогу во внутренней среде и, следовательно, снижение показателей эффективности организации. Этого можно избежать в двух случаях:

1) когда организация настолько гибка в своем функционировании, что легко адаптируется к любым изменениям внешней среды, при этом ее корпоративная культура готова к такого рода метаморфозам;

2) когда топ-менеджмент компании способен эффективно управлять внедрением изменений, и именно эта управляемость дает ощущение контроля для внутренней среды организации, а следовательно, и стабильности.

С другой стороны, создавая ситуации напряжения извне и внутри компании, возможно влиять на корпоративные ценности сотрудников и корпоративную культуру, меняя и дестабилизируя их, и тем самым управлять деятельностью компании в целом. И наоборот: меняя корпоративные ценности сотрудников, мы провоцируем изменение рыночной позиции, поведения организации и ее менеджмента, создавая некий резонанс во внешней среде.

Кроме внутриорганизационных феноменов можно определить и внешнеорганизационные феномены корпоративной безопасности, связанные с влиянием множества факторов – как позитивных, так и негативных. Каждый из этих факторов либо содержит в себе человеческий фактор, либо тесно связан с ним, что дает нам право говорить о субъектах внешней угрозы. В свою очередь, субъекты могут характеризоваться в том числе и по психологическим параметрам.

Так как исследуемый нами феномен корпоративной безопасности представляет собой сложное системное образование, можно выделить еще одну грань его рассмотрения – психологическую безопасность, которая, в свою очередь, состоит из двух взаимосвязанных подсистем. Схематично это можно представить как взаимодействие подсистем противодействия двум основным группам факторов (см. *рис. 2*).

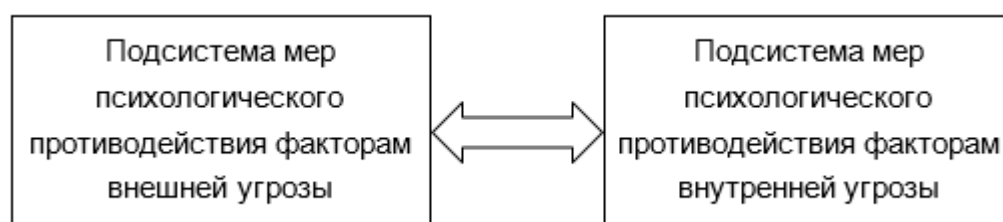


Рисунок 2. Разделение системы психологической безопасности (по И.А. Бородину)

Разделение системы психологической безопасности на две подсистемы продиктовано прежде всего тем, что на объект одновременно воздействуют два вида деструктивных сил: внешние и внутренние.

К категории внешних мы предлагаем в первую очередь отнести: конкурентов; криминальные структуры; коррумпированные элементы государственных институтов; природные катаклизмы и техногенные катастрофы и др. Каждый из этих факторов также содержит человеческий фактор, а защита от них требует разработки специфических, в том числе и психологических, мер и методов противодействия. Однако реальный уровень и степень угрозы по субъективным причинам воспринимаются руководством каждой фирмы и ее службой безопасности не всегда адекватно.

К внутренним мы предлагаем отнести:

- напряжения, возникающие внутри команды из-за неправильных взаимоотношений по вертикали, горизонтали, неудовлетворенности результатами своего труда и его оценкой со стороны руководства;
- нездоровую конкуренцию между отдельными сотрудниками или подразделениями;
- внутриролевые и межролевые конфликты;
- недостаточную управленческую компетентность менеджеров различного уровня;
- недостаточную компетентность и ответственность кадров;
- низкую профессиональную и личностную надежность персонала.

Выделенные подсистемы, выполняя самостоятельные функции, сосуществуют, взаимопроникая и дополняя друг друга, что является зоной ближайшего развития для нашего исследования.

Любое общество, любая организация существует как социальная целостность до тех пор, пока решает свои проблемы. Однако отсутствие стратегического корпоративного мышления у топ-менеджмента компании приводит к колебаниям системы организации. Вопросами стратегического корпоративного мышления серьезно занимались Э. Кэмпбелл, П. Вильямсон, С.Ю. Фроловский, Г. Минцберг и др. В контексте нашего анализа стратегическое корпоративное мышление – это система или процесс моделирования многомерной пространственно-временной, социально-психологической и комплексно-динамичной эффективности организации. Однако взаимосвязь такого мышления руководителей и персонала

организации с вопросами корпоративной безопасности была исследована лишь косвенно.

Исследования в рамках психологии личности также имеют большое значение для изучения феномена корпоративной безопасности организации. Так, плодотворной представляется идея инкорпорирования человека в организацию (Г.М. Андреева, О.С. Виханский, Ю.Б. Гиппенрейтер, Г.А. Петровская, К. Рудестам), идентификации с ее корпоративными ценностями и культурой. Логично предположить, что в этом случае корпоративная безопасность как феномен окажется более устойчивой и стабильной, что обнаруживает перспективное направление дальнейших исследований.

Важный научный потенциал, необходимый для описания феномена корпоративной безопасности, мы обнаруживаем в междисциплинарных подходах психологии труда и профессионального развития. Профессиональная ориентация, профессиональная пригодность, профессиональные интересы человека в контексте той сферы деятельности, где он ежедневно реализует себя в профессиональном труде, необходимы для анализа феномена корпоративной безопасности, т. к. именно они имманентно лежат в основе мотивации человека к работе в данной организации и обуславливают доверие к организации, приверженность и лояльность.

Исследования в области психологии труда также свидетельствуют, что далеко не каждый человек благодаря своим индивидуально-психологическим особенностям способен длительное время работать в условиях монотонии, не теряя при этом устойчивости и концентрации внимания.

Определение корпоративной безопасности как некоторого системного качества исходит из представления об организации как системе. Чтобы понять механизмы функционирования корпорации, показать потребности, цели и задачи обеспечения корпоративной безопасности, целесообразно рассмотреть ее в контексте системного подхода. В определениях Л. фон Берталанфи, система – это «комплекс взаимодействующих компонентов» или «совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом». Р. Акоф определяет систему как «любую сущность, концептуальную или физическую, которая состоит из взаимодействующих частей». В последующем стали учитывать, что элементы принципиально неоднородны, и отражать это в определении, выделяя разные множества элементов. В связи с этим система стала рассматриваться как целостный комплекс взаимосвязанных элементов, образующая особое единство со средой (В.Н. Садовский, Э.Л. Юдин). При этом любая исследуемая система представляет собой элемент системы более высокого порядка, а элементы любой исследуемой системы, в свою очередь, обычно выступают как системы более низкого порядка.

Классические исследования организации как системы выделяют закрытые и открытые системы (Н. Винер, Р. Дарендорф, П. Друкер,

Л.И. Евенко, Т.С. Кабаченко, Б.З. Мильнер). Закрытая система не зависит от окружающей среды, она автономна. На ранних стадиях формирования научного менеджмента организация рассматривалась именно как закрытая система, поскольку окружающая среда принималась как данность, и предполагалось, что можно повысить эффективность организации, удовлетворяя требованиям корпоративной безопасности посредством внутренних преобразований.

Сегодня известно, что полностью закрытых систем в реальности не существует. Система для своего выживания должна взаимодействовать с окружающей средой: она использует ресурсы окружающей среды и предоставляет окружающей среде свои ресурсы. Она должна непрерывно изменяться, адаптируясь к изменениям окружающей среды. В этом контексте приобретают особую важность проблемы как внутренней, так и внешней безопасности.

Психологические основания корпоративной безопасности могут оказаться базой, фундаментом для нашего исследования, наряду с социально-психологическими. С позиций акмеологической науки мы рассматриваем корпоративную безопасность как такое высшее, профессионально организованное состояние социальной системы (организации, предприятия), при котором вероятность актуализации опасности, содержащейся в факторах угрозы, минимизирована. Соответствующие подсистемы корпоративной безопасности должны эффективно противодействовать тем составляющим суммарной угрозы, на борьбу с которыми они ориентированы. В результате совместной деятельности этих подструктур достигается интегральная корпоративная безопасность как некоторое системное качество четко управляемой, профессионально «смонтированной» организации и функционирующей в ней группы людей, достигших акме в своем профессиональном развитии.

Результаты теоретических исследований позволяют выявить определенные предпосылки рассмотрения феномена корпоративной безопасности, по своей сути являющегося феноменом, базирующимся на механизмах профессиональной деятельности человека в организации:

- механизмы формирования ценностей личности, ее совершенствования и способности оптимально, конструктивно осуществлять свою профессиональную деятельность;

- механизмы, позволяющие на интегративной основе изучать, развивать и оптимально задействовать целостный социальный субъект;

- приоритетным в предметном поле психологии, безусловно, является человек, реальный носитель собственного опыта и социальных ценностей, его вершина, оптимум, совершенство самого человека и всех его макрохарактеристик, связей и отношений;

– рассмотрение личности человека как субъекта профессионального труда на основе как психологических, так и социально-профессиональных качеств, с точки зрения оптимальности согласования их друг с другом.

По мнению Л.Г. Лаптева, в отличие от теории управления, которая нормативно предписывает всем системам (социальным, организационным, инженерным и т. п.) более оптимальные способы организации, психология имеет своим предметом субъект и лишь содействует ему в нахождении более адекватного и безопасного способа организации. Психология, как свидетельствуют многочисленные выводы и оценки экспертов, успешно выполняет интегративную роль в деле реформирования и стабилизации функционирования социального субъекта, имея дело с самим механизмом и способом перехода от стихийно сложившегося состояния и качества системы к оптимальному.

В последние годы разработан и успешно применяется подход в исследовании проблем различного характера – профессиональной деятельности, личностного развития и творческой самореализации, оптимизации различных сторон социальной практики и других. В ряде стратегий – наряду с такими, как разработка средств поддержки, выявление принципов саморегуляции, рефлексии и др. – можно найти определение закономерностей оптимизации, приближающихся по жесткости к закономерностям точных наук. Применительно к корпоративной безопасности специальных исследований этих категорий проделано не было, однако очевидно, что именно они оказываются базисом для понимания корпоративной безопасности как психолого-социального феномена.

В контексте современного человекознания важнейшим элементом корпоративной безопасности является обеспечение обязанности, ответственности и отчетности менеджмента за качество и результаты деятельности корпорации, поскольку любая система работает лишь тогда, когда она основана на объективной реализации отчетности и ответственности. Главная цель системы внутреннего управления, соответствующего требованиям корпоративной безопасности, связана с необходимостью создания ясно очерченной и эффективной системы социальной ответственности менеджеров.

Тогда корпоративную безопасность можно понимать как результат социального гомеостаза – совокупности средств и технологий социального управления и самоуправления. Образующийся в результате этих многообразных воздействий кумулятивный эффект формирует чрезвычайно сложную систему детерминированности социального развития и обеспечения корпоративной безопасности, которая обуславливает и усиливает внимание к проблемному полю исследования этого феномена.

Термин «корпоративная безопасность» начали использовать уже достаточно давно, однако до сих пор ни содержание понятия «корпоративная

безопасность», ни тем более сущностная характеристика этого феномена во всей амплитуде и глубине не представлены. Сложность заключается в том, что данное понятие выступает сложным интегративным междисциплинарным феноменом, имманентно включающим психологические, социальные, управленческие, структурно-функциональные, правовые и иные аспекты.

На уровне обыденного сознания понятие «безопасность» распространено повсеместно. Как продукт социально-политического сознания оно впервые было произведено в Западной Европе. Другие культурные миры заимствовали его в готовом виде – как права человека или демократию. Они довольно быстро научились говорить на языке безопасности; но язык этот был «неродным», и при попытках перевода с него возникали и возникают большие трудности из-за отсутствия точных лексических эквивалентов. Так, в русском языке понятие «безопасность» образовано по принципу антинимии: за счет простой добавки префикса опасность преобразуется в идеальное состояние отсутствия опасности, сохранности, надежности. По-настоящему понятие «безопасность» утвердилось в нашем политическом лексиконе только в XX в. Однако словесная форма, в которой оно существует, до сих пор затрудняет полное и правильное раскрытие смыслов, так как для этого требуется не простое противоположение чему-то другому, а прямое указание на подразумеваемую сущность, на положительное значение (или ряд значений). Вследствие этого при описании структуры безопасности приходится в значительной мере ориентироваться на англоязычный лексический контекст.

В английском языке «*danger*» («опасность») и «*security*» («безопасность») – неоднокоренные слова с разной смысловой нагрузкой, поэтому одно не является прямым отрицанием другого. Наиболее употребительные, т. е. распространенные в сфере обыденного сознания значения «*security*» таковы: состояние или ощущение безопасности; нечто защищающее или гарантирующее; защищенность государства, компании и т. д. от шпионажа, хищений и других покушений; залог, взятый как гарантия возвращения займа или выполнения обязательства. «*Security*» используется также в словосочетаниях, обращенных к институциональной системе поддержания безопасности (служба безопасности, Совет безопасности, система коллективной безопасности и т. д.). В современной науке термин используется нередко в таких смысловых контекстах и в таком уточняющем словесном обрамлении, которые еще больше расширяют его операционное поле.

Вне зависимости от того, в сфере какого именного научного сознания локализуется понятие «безопасность», изначально возможны три направления истолкования и акцентуации его смыслов. Одно направление – это подход к безопасности как к многоаспектному состоянию; второе – как к многогранному представлению о том, каким должно быть такое состояние, и каково оно на самом деле; третье – как к цели. Состояние безопасности может быть большим или меньшим, вовсе отсутствовать. Цель может быть четко

осознаваемой либо неясной, полуосознанной. Представление о безопасности может быть верным, например, правильно отражать состояние безопасности, либо искаженным – преувеличивать или преуменьшать реальную степень безопасности или небезопасности. В любом случае представление занимает определяющее положение по отношению к состоянию и цели. Ибо состояние оценивают в соответствии с представлением, а цель намечают под влиянием таким образом полученной оценки.

В рамках нашего исследования прежде всего следует определить содержание самого понятия «безопасность». Причем в контексте нашего исследования важно определить основополагающую, сущностную абстракцию, основную категорию, и выявить взаимосвязи с другими основными категориями процесса исследования.

Ряд ученых рассматривает корпоративную безопасность функционально – как систему мер, защищающих организацию от любых агрессивных воздействий, создающих платформу для принятия компанией важных управленческих решений, связанных с новыми партнерами и дорогостоящими проектами, обеспечивающих руководство конфиденциальной информацией, формирующих процессы управления таким образом, чтобы полностью защититься от утечки информации, обеспечивая таким образом безопасное развитие организации.

Можно подойти с системных позиций к общему пониманию корпоративной безопасности. Например, М.А. Лесков приходит к выводу, что «безопасность – это еще свойство любой системы, условие ее существования и развития, это и процесс, и результат самой деятельности с точки зрения приемлемого риска». В целом же М.А. Лесков определяет безопасность как системное явление, т. е. «тип динамического равновесия, характерный для сложных саморегулирующихся систем и состояний в поддержании существенно важных для сохранения системы параметров в допустимых пределах». Такой целостный интегративный подход, учитывающий важность безопасности как функции социальной системы, подводит к более многогранному анализу корпоративной безопасности, что вооружает методологию познания безопасности ценностно-целевой установкой.

Субъект деятельности, самореализуясь, то есть, воспроизводя себя в качестве субъекта, нуждается в наличии определенного уровня свободы – способности контролировать необходимые условия собственного существования. В социальной действительности, где важнейшей составной частью условий существования субъекта выступают другие социальные субъекты – контрсубъекты (интересы которых зачастую противоположны интересам первого), для субъекта, взятого за точку отсчета, необходимым и первостепенным является повышение (или как минимум поддержание) уровня собственной свободы по отношению именно к этим условиям его существования. Строго говоря, система деятельности – есть система

взаимодействия субъекта и условий, в которых он существует, самореализуется. Если наличные условия (в том числе и созданные самим субъектом) позволяют превратиться самореализации субъекта из возможности в действительность, это значит, что такая совокупность условий была для нее в целом благоприятной. Сам субъект по определению выступает в этом процессе как активная сторона. Он стремится овладеть в той или иной форме условиями своей самореализации. Определенным их количеством он овладевает теоретически, некоторое количество благоприятных условий он создает сам, исходя из своих ценностей, на основе теоретического овладения этими условиями.

Совокупность условий существования субъекта, которыми он овладел (постиг, усвоил, создал) в процессе его самореализации, и которые он, таким образом, в состоянии контролировать, есть безопасность субъекта, безопасность его деятельности. Отсюда следует важный вывод: безопасность не есть состояние защищенности интересов субъекта, безопасность вообще не есть чье бы то ни было состояние. Безопасность – есть условия существования субъекта, контролируемые им. Безопасность, в общем виде, есть специфическая совокупность условий деятельности. Именно поэтому говорят о «безопасных условиях деятельности», о нахождении кого-либо или чего-либо «в безопасных условиях» и т. д. Находиться в безопасности – значит находиться в безопасных условиях, то есть в таких, которые субъект в состоянии контролировать в процессе своей деятельности, в процессе своей самореализации.

Что же касается понятия «защищенность» в данном контексте, то оно, на наш взгляд, не отражает самостоятельных явлений, а есть просто результат изучения характеристик, приближающихся к смысловому полю понятия «безопасность» и выражающих в относительно рационализированном виде иллюзии обыденного сознания.

Обеспечение безопасности, в свою очередь, есть процесс создания благоприятных условий деятельности, процесс овладения индивидуальным или групповым субъектом необходимыми условиями собственного существования. Обеспечение безопасности субъекта есть создание условий, при которых реализовывались бы его интересы, осуществлялись бы поставленные им цели, в основании которых лежат его ценности. Это, в свою очередь, значит, что безопасность характеризует такие условия, в которых субъекты сохраняют и воспроизводят свои ценности.

Обеспечение безопасности как процесс овладения условиями существования есть в то же время процесс реализации свободы субъекта как способности контролировать условия собственного существования. Свобода и безопасность – тесно взаимосвязанные понятия, образующие фундаментальные аспекты корпоративной безопасности как субъекта деятельности.

Организация (от позднелатинского *organizo* – «сообщаю стройный вид») как групповой субъект корпоративной безопасности выступает как социально-экономическая система, созданная для достижения коммерческих или некоммерческих целей, которая реализуется в объединении людей, совместно осуществляющих программу или цель и действующих по основе определенных правил или процедур.

Эффективное решение задач функционирования и развития корпорации тесно связаны с представлением ее как самостоятельного субъекта безопасности. Корпорация (от лат. *corporatio* – «объединение») с организационно-правовой позиции – форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность участников, самостоятельный юридический статус и сосредоточение функций управления в руках профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму. Под «корпорацией», согласно словарю иностранных слов, следует понимать «объединение, сообщество, союз, группу лиц». Отсюда «корпоративный» – это «групповой, обособленный». Следовательно, мы вправе считать корпорацией любую совокупность людей, занимающихся совместной деятельностью, объединенных ценностями сотрудничества.

Сразу отметим, что в современной научной литературе различают понятия «организационной» и «корпоративной» безопасности.

Концептуальный подход к организационной безопасности заключается в целостном и системном понимании, видении и представлении путей устранения опасностей, которые грозят или могут грозить организации извне в силу того, что ее деятельность протекает в рамках более общих политических, экономических и социальных процессов, а также обнаружения способов ликвидации опасностей, которые угрожают организации изнутри в силу появления частных специфических внутриорганизационных процессов. Отсутствие концептуальных представлений о безопасности организации является основной причиной ее нежизнеспособности.

Явление корпоративной безопасности выступает основой сохранения и развития такого социального организма, как организация.

Корпорация выступает как частный случай организации, а корпоративные структуры выступают как форма реализации структур организационных. Таким образом, организационная безопасность включает организационно-структурные аспекты безопасности предприятия, а корпоративная безопасность представляет собой системное организационное явление, характеризующееся уравниванием внешних и внутренних сил, действующих на организацию, организационной стабильностью, при которой действие внутренних и внешних угроз отсутствует или сведено к минимуму. Предпринимаемое исследование корпоративной безопасности с позиции достижений науки позволяет в формате интегративного анализа учитывать

психологические, управленческие, экономические, социокультурные факторы феномена корпоративной безопасности организации.

Современная трактовка корпоративной безопасности невозможна без учета понятийного поля современных теорий менеджмента. Обеспечение корпоративной безопасности в таком разрезе рассмотрения оказывается производной функцией менеджмента организации, результатом его управленческих решений, частью управления предприятием в целом.

С этой точки зрения мы можем констатировать, что корпоративная безопасность будет связана и взаимозависима с такими показателями менеджмента, как жизненный цикл организации (на каждом этапе жизненного цикла будут разные основания обеспечения корпоративной безопасности); организационная структура (для каждого вида организационной структуры будут иными основания корпоративной безопасности), стиль управления и др.

«Переместившись» в область научного анализа корпоративной безопасности как организационного явления, можно выделить следующие понятия, необходимые для исследований безопасности.

Первое понятие – представление об угрозах корпоративной безопасности. Они могут быть реальными, уже имевшими место, либо возможными, потенциальными. В то же время на каждом уровне корпоративной безопасности они могут исходить как извне, так и изнутри субъекта или объекта безопасности. В результате возникает еще одно подразделение, как бы рассекающее все уровни по вертикали: внешняя и внутренняя корпоративная безопасность.

При рассмотрении понятия угрозы корпоративной безопасности в данной работе учитывается следующая трактовка:

- «непосредственная опасность причинения ущерба, посягательство на охраняемые правом достояние, ценность, интерес;
- высказанное в любой форме намерение нанести физический, материальный или иной ущерб личности, обществу или государству».

Многие угрозы носят субъективный характер и в основном определяются логикой и противоречиями субъектно-объектных отношений. В данном исследовании представляется целесообразным опираться на определение понятия угрозы, данное В.Н. Кузнецовым в книге «Социология безопасности»: «Угроза – это геокультурный феномен, представляющий в превращенной форме правила запрета через объективно и субъективно существующую и осмысленную реальную возможность разрушения общенациональной цели, социального идеала, общенациональных ценностей, важнейших интересов личности, общества и государства, культуры и образа жизни, нарушить неприкосновенность территории страны».

На практике угроза может быть осознана обществом, только если она в глазах общества «реальна», то есть общество оценивает вероятность ее реализации достаточно высоко. По мере того как степень вероятности угрозы

уменьшается, задача ее предотвращения сходит с общественной повестки дня. Отсюда следует, что в реальной жизни никакая значимая угроза обществу не может быть устойчиво сведена к нулю. Рефлексия угрозы/угроз рождает у субъекта ощущение опасности, которое генерализует тревогу. Опасность и тревога вызывают у субъекта «зону дискомфорта» и приводят систему в нестабильное состояние.

Так мы подходим к выделению еще одного понятия, важного для нашего исследования в рамках корпоративной безопасности – организационной стабильности. Понятия «стабильность» и «нестабильность», «устойчивость» и «неустойчивость» в современном научном сознании обретают особую значимость в том или ином дискурсе осмысления проблемы корпоративной безопасности. Так, например, по мнению некоторых авторов, безопасность отождествляется со стабильностью (понимается как выживаемость и свободное саморазвитие) и является одним из важнейших критериев существования любой системы, которая, по сути, должна всегда уметь определять нестабильность и корректировать эти отклонения. Сверхстабильность – это способность двух или нескольких подсистем системы так корректировать непредсказуемые сбои, чтобы всегда взаимодействовать со средой и друг с другом в пределах допустимых отклонений. Поэтому «стабильность рассматривается как действие, а не состояние, связанное с ответом на определенные стимулы, вызывающие изменения (информационная трансляция и трансмутация)». Иначе говоря, чем больше информации об условиях безопасного функционирования всего социума по сравнению с информацией входящих в него групп (элементов, подсистем), тем оно более стабильное; если ситуация обратная, то возникает нестабильное, небезопасное состояние. Собственно говоря, понятия безопасности и стабильности можно рассматривать как в контексте проявления определенных ценностей, так и в сущностном плане через параметры социальной стабильности.

Рассматривая общее понятие безопасности, целесообразно учитывать место риска в корпоративной безопасности организации, а также его трактовку с учетом исследований У. Бека, Э. Гидденса и Н. Лумана. В своей основной работе «Общество риска» У. Бек говорит о том, что создание новых технологий ведет к производству новых технологических (прежде всего индустриальных) рисков, а социокультурный контекст общества риска в данном случае рассматривается как среда, которая реагирует на последствия технологических рисков. В концепции английского социолога Э. Гидденса риск проанализирован на уровне социальных систем. По мнению ученого, риск является результатом модернизации и активизируется процессами глобализации. Любое социальное действие по Э. Гидденсу рискогенно. Риск создает свои среды, которые воздействуют на огромные массы индивидов. Безопасность в такой среде определяется как специфический набор минимизированных опасностей. Н. Луман же обращается к онтологическим

основаниям изучения риска, усиления внутрисистемной надежности и ставит под вопрос рациональную природу деятельности человека. Здесь на первый план выходит полноценный анализ последствий трех типов систем, которые способны производить риски в современном обществе – естественные, технологические и социальные. Если рассматривать риск с точки зрения корпоративной безопасности, то можно использовать следующее определение: «Риск – это возможность наступления событий с отрицательными последствиями, возникшая в связи с предпринимаемыми действиями, а также сами действия, при которых достижение желаемого результата связано с такой опасностью».

Важнейшее понятие, образующее тезаурус корпоративной безопасности – организационная идентичность. Целый ряд исследователей отмечает, что именно идентичность с организацией оказывается тем условием, на котором построена система управления лояльностью персонала, которая, в свою очередь, оказывается базой корпоративной безопасности.

Ученые до сих пор ведут дискуссию о содержании организационной идентичности. Авторы одного подхода используют понятие «преданности организации» (*organizational commitment*). Второе направление составляют последователи теории социальной идентичности А.Тэшфела, которые развивают его идеи об идентификации человека и группы, рассматривая организацию в качестве разновидности социальной группы. И те, и другие ученые используют в своих теориях такие термины, как «лояльность», «преданность», «приверженность» и т. д. Для целей нашего исследования будем учитывать, что лояльность (от франц. и англ. *loyal* – «верный») – 1) верность действующим законам, постановлениям органов власти (иногда только формальная, внешняя); 2) корректное, благожелательное, добросовестное отношение к кому-либо или чему-либо. В рамках изучения безопасности организации организационная лояльность рассматривается как рабочая поддержка и защита организации, преданность, верность. Уровень лояльности может быть развит до состояния преданности организации, которую мы рассматриваем как психологический конструкт, отражающий силу связи, существующей в представлении человека, между ним и конкретной организацией, в которой он работает. Для целей корпоративной безопасности имеет значение и организационная приверженность, которая трактуется как психологическое образование, включающее положительную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней.

Все вышеперечисленные социально-психологические категории применимы и имеют существенное значение при изучении процессов, определяющих корпоративную безопасность.

«Успешность и эффективность стабильности организации будет измеряться в соответствии с критерием проникновения ценностей

в повседневную жизнь трудового коллектива», – утверждают К. Клок и Дж. Голдсмит. Действительно, речь идет не о простом декларировании ценностей и понимании их значимости, а о проявлении ценностей в поведенческих моделях в тех или иных компаниях. «Установочная система человека, в которой отражается относительная сила индивидуальной идентификации и вовлеченности человека в отдельную организацию» – таково содержание понятия организационной приверженности, которое рассматривается нами на основании работ М.И. Магуры. Она характеризуется тремя факторами: 1) силой убеждения и принятия организационных целей и ценностей; 2) готовностью прикладывать значительные усилия в интересах организации; 3) сильным желанием поддерживать членство в организации. Организационная приверженность также оказывается тем конструктом, который базисно заложен в корпоративную безопасность организации.

В качестве пускового элемента в механизме развития организационной приверженности предлагается рассматривать субъективные представления. Подчеркиваем, что организационная приверженность в критической степени зависит от того, как люди представляют себе организацию, ситуации и события, связанные с ней, а не от того, какова реальность (С.А. Липатов), что подчеркивает роль индивидуального и группового субъекта корпоративной безопасности.

Весьма значимым для нас оказывается психологический подход к пониманию корпоративной безопасности. В рамках психологии исследование психологических основ корпоративной безопасности становится все более актуальным. Однако обратиться к изучению психологической концепции мы сможем, только обозначив содержание понятий, которые составляют единое проблемное поле с корпоративной безопасностью. Настоящее исследование показывает, что такими понятиями выступают профессиональное развитие, профессионализм личности, саморазвитие, самосовершенствование. Наиболее полный анализ данных понятий представлен в фундаментальных психологических исследованиях.

С позиции психологического подхода сам процесс становления личности рассматривается как качественное преобразование необходимых для осуществления деятельности психических и личностных свойств и использование их как ресурсов и средств в соответствии с требованиями и условиями деятельности и критериями личности. Выбор вектора личностно-профессионального развития в изучаемом процессе обусловлен представлением личности об эталоне специалиста, о содержании и требованиях профессиональной деятельности, ее готовностью проявлять социальную и профессиональную активность, связанную с потребностью в максимальных достижениях на каждом этапе становления, их интеграции в направлении вершинных достижений.

В психологических исследованиях отмечается, что становление человека как личности – процесс в высшей степени индивидуализированный, жизненный путь каждого конкретного человека невозможно уложить в четкие границы какой-либо теории, концепции или представить в виде единого алгоритма развития. Важное значение имеет активность самой личности, ее мотивация, установки, способность усваивать опыт предшествующих поколений, культурного наследия, ценностей, знаний, умений, способность обобщать и трансформировать собственный опыт, потребность в саморазвитии и т. д. Эти характеристики являются необходимыми составляющими процессов развития и формирования на всех этапах становления человека как личности. Среди них значимыми являются этапы, которые соотносятся с развитием личности в процессе самостоятельного осуществления профессионального труда; рассматриваются как часть онтогенеза человека, включающего начало формирования профессиональных намерений, подготовку к профессиональной деятельности, ее осуществление и завершение. Этот процесс сопровождается возникновением, формированием и развитием профессиональных интересов, намерений, социально-значимых и профессионально важных качеств, профессиональной направленности, компетентностей, готовностей, потребностей, связанных с поиском оптимальных приемов качественного и творческого профессиональных функций.

Анализ научных исследований позволил сделать вывод о том, что достижение вершин в процессе профессионального становления личности – это то, что детерминирует приверженность человека организации, корпоративную идентичность и в конечном итоге корпоративную безопасность организации в целом. Это становится возможно, если, с одной стороны, личность обладает определенными, наиболее востребованными в профессиональной деятельности свойствами, качествами, умениями, имеет высокую профессиональную квалификацию и компетентность, положительную мотивацию, связанную с выполнением специфических функций деятельности; с другой – если будут созданы условия, обеспечивающие продуктивность развития личности на всех этапах профессионального становления.

Очевидно, что практически во всех этих аспектах системы корпоративной безопасности прямо или косвенно присутствует человеческий фактор. Именно он является наиболее уязвимым, наименее предсказуемым, и следовательно, он в конечном итоге определяет степень безопасности всей системы.

При выполнении своих функциональных обязанностей персоналу фирмы, компании, членам организации постоянно приходится вступать в личные контакты с другими сотрудниками, клиентами, партнерами по бизнесу, работать с информацией, выполнять отдельные виды работ

с использованием технических и вспомогательных средств повышенной опасности. При этом любые несанкционированные, ошибочные, неумелые действия, нарушения принципов делового общения могут стать реальным источником угрозы для корпоративной безопасности. Попад под внушающее или манипуляционное воздействие, сотрудники могут стать для конкурентов или криминальных структур источником сведений, содержащих коммерческую тайну, даже не осознавая этого. Таким образом, можно предположить, что корпоративная безопасность фирмы положительно коррелирует с фактором надежности персонала.

Под надежностью понимается наличие у каждого члена группы профессиональной подготовки и личностных характеристик, обеспечивающих его устойчивую и эффективную работу в различных условиях (в том числе и в сложных, экстремальных).

С этих позиций критериями устойчивости и выживаемости организации будем считать:

- профессиональную компетентность персонала в основной области деятельности;
- управленческую компетентность руководящего состава;
- исполнительскую дисциплину;
- оптимальный психологический климат.

Носителями всех этих критериев является персонал организации, а следовательно, все они имеют психологическую природу.

Внутренняя среда организации формализована в виде определенной организационной структуры, философии и культуры; менеджмент и сотрудники, будучи субъектами корпоративных отношений, реализуют цели организации. При этом корпоративные отношения строятся на определенных ценностях, имеют свою динамику и управляются менеджментом компании, что представлено в теории ценностного управления, которая указывает на важность ряда характеристик в организации деятельности компании.

Во-первых, все ресурсы компании фокусируются на создании ценности (пользы) для клиентов/покупателей/потребителей. Во-вторых, миссия, принципы и ценности компании явно определены, известны и разделяются всеми сотрудниками; отсюда следует ряд значимых для научного анализа аспектов психологии профессиональной деятельности.

- Руководство стоит на страже ценностей компании и принятых стандартов деятельности.

- Сотрудники разделяют ценности компании, согласовывают и подчиняют собственные ценности ценностям компании.

Подразделения компании имеют собственную систему ценностей, которая помогает понять сотрудникам, как они должны выполнять поставленные задачи. Ценности подразделений при помощи ценностного

интерфейса согласованы между собой и являются спонсорами для системы ценностей компании.

Отметим, что управление по ценностям имеет большой, перспективный смысл для решения наших задач и обогащает понимание интегративности корпоративной безопасности через учет социальной ответственности менеджмента компании, необходимость реализации принципов справедливости, ответственности, прозрачности и подотчетности в деятельности компании.

Таким образом, феномен корпоративной безопасности имеет междисциплинарный характер, исследование которого позволяет наиболее глубоко и фундаментально обратить внимание на его социально-психологическую природу.

Обобщая представления о феномене и проблематике корпоративной безопасности, можно заключить, что системная сущность корпоративной безопасности проявляется через организованную профессиональную деятельность персонала организации; разработка концепции и технологий управления корпоративной безопасностью относится к числу социально значимых проектов, признанных качественно изменить условия профессиональной жизни и деятельности человека в организации.

Таковы параметры проблемного поля и базовых понятий, которые, как представляется, могут быть положены в фундамент психологической концепции корпоративной безопасности организации, не вводя при этом теорию в противоречие с действительностью. Выявление данных оснований может позволить в дальнейшем, на основе предложенного понимания сути безопасности как аспекта деятельности, развернуть и конкретизировать исходные категории и понятия в стройную систему, и удовлетворительным образом, то есть в целом адекватно самой действительности, представить объяснение корпоративной безопасности как социального явления и показать его психологическую характеристику.

ИСТОЧНИКИ:

Лукашенко, Д.В. (2014). Чтобы быть лидером.... *Живая психология*, 2, 41–46.

Яворский, А.А. (2014). Агрессия как форма поведения. *Живая психология*, 1, 60–73.

Бьюкенен, П.Дж. (2003). Глава 4. Они совершили революцию. В книге *Смерть Запада*. М.: АСТ.

Виндельбанд, В. (2000). *История новой философии: Том 2. От Канта до Ницше*. М.: Терра-Книжный клуб, Канон-Пресс-Ц.

Малахов, В.С. (2005). О политическом употреблении культурных различий. *Синий диван*, 6, 57–67.

Оболонский, Ю.В. (2008). *Формирование команды антикризисного управления организацией*. М.: АПКППРО.

Общая теория национальной безопасности (2002). М.: Издательство РАГС.

Nadezhda Yu. Obolonskaya, Institute of National Security, The Russian Presidential Academy
Of National Economy And Public Administration

Corporate security

ABSTRACT:

The phenomenon of corporate security can be studied from various perspectives. A review of theoretical studies in management and psychology allows finding a number of theories to rely on when analyzing the phenomena of a company's corporate security. Management theory plays an important role in studying the issues of corporate security. A significant number of works distinguish the problems of an organization as a separate science.

KEYWORDS: *corporate security; organization management; model; modern management; social psychology*
