

ВПЛИВ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА ПРОЦЕС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

THE INFLUENCE OF INTELLECTUALIZATION OF THE ECONOMY ON THE PROCESS OF ENSURING PERSONNEL SECURITY OF THE ENTERPRISE

Домінуючі на сьогодні позиції в забезпеченні кадрової безпеки підприємства передбачають розгляд в якості об'єкта безпеки працівника з акцентом на його фізичну здатність та пошуком варіантів зменшення втрат й збитків, що спричинені його діями чи бездіяльністю. Питання генерування нових знань, творчої активності та креативності у вирішенні нових проблем як таке не розглядається. Фактично має місце не врахування в існуючій на українських підприємствах практиці безпекової діяльності процесів інтелектуалізації економіки. Проблема загострилася із початком нової фази військової агресії через зміни на ринку праці та вимушеним виїздом за межі країни значної кількості висококваліфікованих працівників. Ретельно розглянуто й уточнено зміст понять «інтелект» та «інтелектуалізація економіки», що дало змогу обґрунтувати зміни, які повинні бути внесені у методичний базис забезпечення кадрової безпеки. Доведено, що збереження конкурентних позицій українських підприємств можливе не лише у випадку врахування поточних трансформаційних змін, але й довгострокових тенденцій, що визначаються необхідністю слідування за країнами лідерами стосовно інтелектуалізації економіки задля переходу до постіндустріального суспільства.

Ключові слова: кадрова безпека підприємства, інтелект, інтелектуалізація, знання, інформація, загроза.

Today's dominant positions in ensuring personnel security of the enterprise provide consideration of the employee as an object of security with an emphasis on his physical ability and the search for options for reducing losses and damages caused by his actions or inaction. The issue of generating new knowledge, creative activity and creativity in solving new problems as such is not considered. In fact, there is a failure to take into account the processes of intellectualization of the economy in the current practice of security activities at Ukrainian enterprises. The problem worsened with the beginning of a new phase of military aggression due to changes in the labor market and the forced departure of a significant number of highly qualified workers. The purpose of the article is to clarify and substantiate the changes that should take place in the practice of ensuring personnel security of the enterprise under the influence of the intellectualization of the economy. In order to justify changes in the methodological principles of ensuring the company's personnel security, the following methods were applied: induction and deduction, comparison and systematization – in the study of the essential characteristics of the terms "intelligence" and "intellectualization of the economy"; synthesis and analysis – to adjust the positions of interaction of subjects and security objects in the field of ensuring personnel security of the enterprise; morphological analysis – to clarify the parameters of the intellectualization of the economy; graphic – for visual representation of theoretical and methodical material; abstract-logical – for theoretical generalizations and research conclusions. The meaning of the concepts "intelligence" and "intellectualization of the economy" was carefully considered and clarified, which made it possible to justify the changes that should be made to the methodological basis for ensuring personnel security. The generalizations made made it possible to clarify the moments of interaction with security objects, i.e. employees as carriers of intelligence, in terms of the introduction of: mandatory assessment of inherited endowments; systematic monitoring of professional knowledge; procedures for monitoring labor discipline and the psychological and moral climate in the team; identifying the facts of the manifestation of creative initiative and creativity in accepting and performing tasks. It has been proven that the preservation of the competitive positions of Ukrainian enterprises is possible not only in the case of taking into account the current transformational changes, but also long-term trends determined by the need to follow the leaders of the countries regarding the intellectualization of the economy in order to transition to a post-industrial society.

Key words: personnel security of the enterprise, intelligence, intellectualization, knowledge, information, threat.

УДК 658:65.012.8:339

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct78-24>

Вітик Б.М.

аспірант кафедри
фінансово-економічної безпеки,
обліку і оподаткування,
Українська академія друкарства

Vityk Bohdan

Ukrainian Academy of Printing

Постановка проблеми. У формуванні теоретичного базису забезпечення кадрової безпеки підприємства прослідковується певна незмінність позицій, що обмежується врахуванням лише факту трансформації національної економіки на основі переходу від адміністративно-командно моделі у напрямі до ринкової. Ключові зміни стосуються конкретизації складу, функцій та завдань внутрішніх суб'єктів безпеки для самостійного здійснення безпекової діяльності. Раніше існуюча монополія правоохоронних органів щодо ліквідації правопорушень зі сторони працівників підприємства чи сторонніх осіб поступилася необхідністю недопущення виникнення, протидії та ліквідації

загроз на основі організації власної системи кадрової безпеки із розширенням складу об'єктів безпеки. Такі зміни можна вважати важливими, але тимчасовими для українських підприємств, оскільки в інших країнах процес забезпечення кадрової безпеки розглядається із врахуванням глобальніших зрушень, тобто у ракурсі переходу від аграрного (доіндустріального) суспільства, де ключовим ресурсом створення суспільного блага була земля, до індустріального, що визначило пріоритетність природних ресурсів і капіталу, із наступним поступом до формування постіндустріального суспільства, де ваги набули знання й інформація. Поточний етап, який відбувається

з різною інтенсивністю в кожній країні, визначається інтелектуалізацією усіх економічних процесів, адже створення та використання інформації й знань можливий лише за активної участі людини. Відтак результативність безпекової діяльності залежить не лише від кардинальних змін в межах національної економіки, а більш суттєвіших зрушень для вибудовування стратегії дій у боротьбі за трудові ресурси при відкритості ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До з'ясування суті процесу інтелектуалізації долучилися такі науковці як І. Булеєв [1], О. Другов [3], С. Манів [4], В. Петрушенко [5], І. Ревак [6], С. Степаненко [7] та інші. В наукових публікаціях зазначених та інших дослідників належна увага приділена змістовому наповненню поняття «інтелект» в контексті обґрунтування важливості посилення інтелектуальної активності працівників задля розроблення й представлення на ринку наукоємної продукції.

Формування цілей статті. Метою статті є з'ясування та обґрунтування змін, які повинні мати місце в практиці забезпечення кадрової безпеки підприємства під впливом інтелектуалізації економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для уточнення змістового наповнення інтелектуалізації економіки вважаємо за необхідне першочергово з'ясувати семантичну основу цього процесу, тобто розглянути суть терміну «інтелект». З позиції забезпечення кадрової безпеки носієм інтелекту є людина, тобто працівник, який являється основним об'єктом безпеки. Сучасне розуміння поняття «інтелект» спирається на початковий латинський термін *intellectus*, що означав розум, здатність пізнавати, сприймати, розуміти. В довідниковій літературі ці параметри збережені, оскільки йдеться про «...розум, здатність людини думати, мислити, рівень розумового розвитку» [2, с. 140]. Серед сучасних поглядів на інтелект можна виділити кілька трактувань, які безпосередньо стосуються економічних процесів. С. Манів доводить важливість розуміти інтелект як здібності, що проявляються у «...здатності швидко і легко набувати нових знань і вміння, на основі чого досліджувати оточуючий світ та будувати пояснюючі теорії спостережуваних явищ» [4, с. 52]. Певним дискусійним моментом є те, що С. Манів вказує на спроможність «набувати нових знань» задля пізнання навколишнього середовища, тобто домінує індивідуальність над необхідністю генерування нових знань, які можна комерціалізувати через інноваційну діяльність підприємства. Цей важливий момент більш якісно окреслений у твердженні С. Степаненка, згідно якого інтелект потрібно сприймати як «...унікальну здатність створювати нові знання, творчість нових знань шляхом переосмислення, інтуїтивного

передбачення, ... на основі розрізнених і ще не осмислених даних (інформації), так і попередньо набутих знань, здібностей, досвіду» [7, с. 224]. Імпонує те, що С. Степаненко розрізняє існуючий стосовно певної особи інтелект та процеси його розвитку, що дозволяє генерувати нові знання. Водночас наголошується на унікальності інтелектуального рівня кожного працівника, що, в умовах посилення конкурентної боротьби, в якій одним із найбільш ефективних засобів виступає інтелектуальний потенціал, визначає характер змін в засадах кадрової безпеки.

Серед інших позицій нами виділено дві, з причини їх близькості до засад провадження безпекової діяльності підприємства. Так, В. Петрушенко акцентує увагу, поміж інших, на такій характеристиці інтелекту як «...здатності людини діяти цілеспрямовано» [5, с. 77]. Організація виробничого, в т.ч. творчого, процесу передбачає створення певних умов, тобто сприятливих і з відповідним рівнем безпеки для особи й підприємства, але досягнення очікуваного результату визначається саме цілеспрямованістю дій виконавців. Заходи стимулювання відіграють важливу роль, але ключовими залишаються внутрішні мотиватори, які реалізуються у цілеспрямованості. І. Ревак з безпекової позиції наголошує, що інтелект також визначається «...здатністю мислити, адекватно реагувати на виклики зовнішнього та внутрішнього середовища, швидко приймати правильні рішення та брати на себе відповідальність за прийняті рішення» [6, с. 136]. Фактично І. Ревак підкреслює, що інтелектуальний рівень визначає спроможність кожного працівника залучати в певній якості і щодо окремого переліку завдань до безпекової діяльності, тим самим збільшуючи ресурсну базу, зокрема кадрову, системи економічної безпеки підприємства. В питаннях забезпечення кадрової безпеки цей момент є важливим, адже виклики стосовно персоналу ідентифікуються та перевіряються на підставі спостереження інших працівників, які повинні усвідомлювати важливість досягнення корпоративних інтересів як підстава реалізації власних інтересів. В цілому уявлення економістів щодо інтелекту спирається на доробок філософів, психологів, педагогів тощо, що створює необхідну основу, але повинно в подальшому поглиблюватися уже із врахуванням того місця й значення, яке йому відводиться у процесі переходу до постіндустріального суспільства. Сьогодні є спроба применшити значення інтелекту людини через можливість більш ширшого застосування цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту. Наша позиція полягає в тому, що подальший прогрес вимагатиме зростання інтелектуального рівня особи і через необхідність у все більшій мірі взаємодіяти із машинами, але ключовим є і залишається творчий підхід, коли штучний

інтелект обмежений у виконанні наперед сформованих завдань. Зроблені узагальнення дають змогу покращити роботу з об'єктами безпеки в частині запровадження:

- обов'язкового оцінювання спадкових задатків;
- систематичного моніторингу професійних знань;
- процедури стеження за трудовою дисципліною та психологічно-моральним кліматом в колективі;
- виявлення фактів прояву творчої ініціативи та креативності у прийнятті й виконанні завдань.

Загалом можна стверджувати, що питання інтелекту в безпековій діяльності стосовно кадрової безпеки перебуває на початках вибудовування базових засад здійснення. Існує розуміння важливості інтелектуального рівня працівників як об'єкта безпеки, але питання конкурентної боротьби, створення умов, стимулювання, ефективного використання не вирішено, оскільки спадковою є прив'язка до фізичної праці. Зазначене повинно бути змінено не лише через встановлені орієнтири для нашої країни у післявоєнній відбудові на формування постіндустріального суспільства, але під тиском зростаючої конкурентної боротьби зі сторони іноземних товаровиробників за найманих працівників.

Як зазначалося вище, актуальна на сьогодні інтелектуалізація спирається на трактування базового терміну, тобто інтелекту в контексті дієвості стосовно його носія – людини. Першими інтелектуалізацію розпочали досліджувати психологи, що і визначило її зміст в широкому розумінні, який подається у довідникових джерелах як «...проникнення інтелектуалізму в життя людей, насичення його розумовою діяльністю...збільшення, посилення в чому-небудь духовних, розумових, інтелектуальних засад» [2, с. 117]. Визначальною є не лише вища інтенсивність розумової діяльності людини при створенні благ для задоволення потреб, але формування у суспільстві більш наукоємного середовища, тобто без обмежень, що і є основою для змін, зокрема в питаннях забезпечення кадрової безпеки підприємства. Поруч з тим потрібно згадати, що передумови були створені у публікаціях таких відомих дослідників як М. Вебер, який інтелектуалізацію визначав як основу більш раціонального використання ресурсів, К. Маркс, котрий обґрунтовував умови накопичення знань, Б. Санто, якому належить твердження стосовно поступової втрати значення рутинної фізичної праці на протигагу інноваційному саморозвитку.

Перш ніж зосередитися на питаннях сучасного трактування інтелектуалізації необхідно підкреслити її ієрархічність, що проявляється у встановленні характеру такий процесів стосовно особи, виробництва, підприємства та економіки. Безперечно, що багаторівневі наукові пошуки

взаємодоповнюються, але водночас знижують чіткість протікання процесів стосовно певного об'єкта. З врахуванням цього моменту нами виділено лише кілька трактувань на рівні економіки, коли інтелектуалізацію підприємства ми розглянемо в наступному підрозділі.

В межах першого підходу наявний наголос на посиленні впливу інтелектуальних здібностей особи у більш якісному задоволенні потреб суспільства. Зазначене чітко відображено у визначенні І. Булеєва, згідно якого інтелектуалізація являє собою «...об'єктивно-суб'єктивний процес збільшення питомої ваги творчої розумової праці персоналу у створенні суспільно необхідних продуктів, що задовольняють суспільно корисні потреби населення (держави)» [1, с. 120–126.]. З позиції забезпечення кадрової безпеки такий аспект встановлює потребу уточнення структуризації об'єктів безпеки із відповідним ранжуванням пріоритетності реалізації безпекових заходів. Умовний поділ працівників на тих, що виконують одноманітну фізичну працю та задіяні у розумовій діяльності встановлює не лише критерії відбору претендентів на робочі місця, але й параметри системи мотивації, участі в програмах розвитку інтелектуального капіталу, покращення лояльності, індивідуального захисту тощо.

Другий підхід нами сформований на основі надання переваги не просто розумовій праці, а творчому підходу, тобто згідно В. Степаненка йдеться про «...процес, який супроводжується широким залученням у виробництво людей творчих і винахідливих, генеруванням нових ідей, застосуванням новітніх методів і прийомів роботи, продукуванням інновацій» [7, с. 224]. Частка осіб з творчими здібностями є незначною, але саме вони стають умовними локомотивами, які завдяки своєму неординарному баченню спроможні знайти новий варіант вирішення існуючих проблем або обґрунтувати виникнення раніше не існуючої потреби, результатом чого є формування конкретної переваги підприємства. Поведінка та характер активності творчо обдарованих осіб є специфічною, що визначає необхідність адаптації засад забезпечення кадрової безпеки.

Відмінністю третього із виділених підходів є конкретизація очікуваного результату. О. Другов доводить, що інтелектуалізація економіки повинна сприяти «...соціально-економічному зростанню, спричинити структурні зміни, підвищити частку сфер нематеріального виробництва, інтелектуальної праці, інформаційних і високих технологій, збільшити продуктивність трудової діяльності» [3, с. 21]. Фактично окреслені зміни обумовлюють можливість за рахунок інтелектуалізації пришвидшити економічний розвиток певної національної економіки, а для України – частково зменшити технологічне відставання, яке утворилося в межах

останніх тридцяти років. О. Другов також очікуваний ефект розподіляє на прямий та опосередкований. В першому випадку йдеться про ті покращення, що стосуються виробників, які за рахунок створення й застосування знань спроможні виробляти інноваційну продукцію, а в другому – зміни в суспільстві, які визначають як зростання попиту на наукоємну продукцію, так й потребу самовдосконалення кожного учасника ринку праці в наслідок зміни критеріїв до претендентів на робочі місця. В ракурсі забезпечення кадрової безпеки такий ракурс інтелектуалізації економіки дозволяє більш чітко встановлювати цільові орієнтири для суб'єктів безпеки та контролювати їх поетапне досягнення.

На нашу думку дискусійним є розгляд інтелектуалізації економіки виключно через автоматизацію,

роботизацію й широке застосування цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту, при цьому відсуваючи на другий план процеси генерування нових знань із комерціалізацією їх у формі наукоємної продукції через покращення формування й використання інтелектуального капіталу. В інших розглянутих нами позиціях стосовно інтелектуалізації економіки наявні незначні відмінності, які систематизовано графічно на рис. 1.

Висновки. Наша країна, будучи складовою глобального економічного простору, слідує за країнами-лідерами, які орієнтовані на перехід до постіндустріального суспільства. Відкритість національної економіки створює можливості для більш швидкого проходження окремих етапів за рахунок використання кращих практик, але й має місце виникнення нових ризиків й загроз як результат

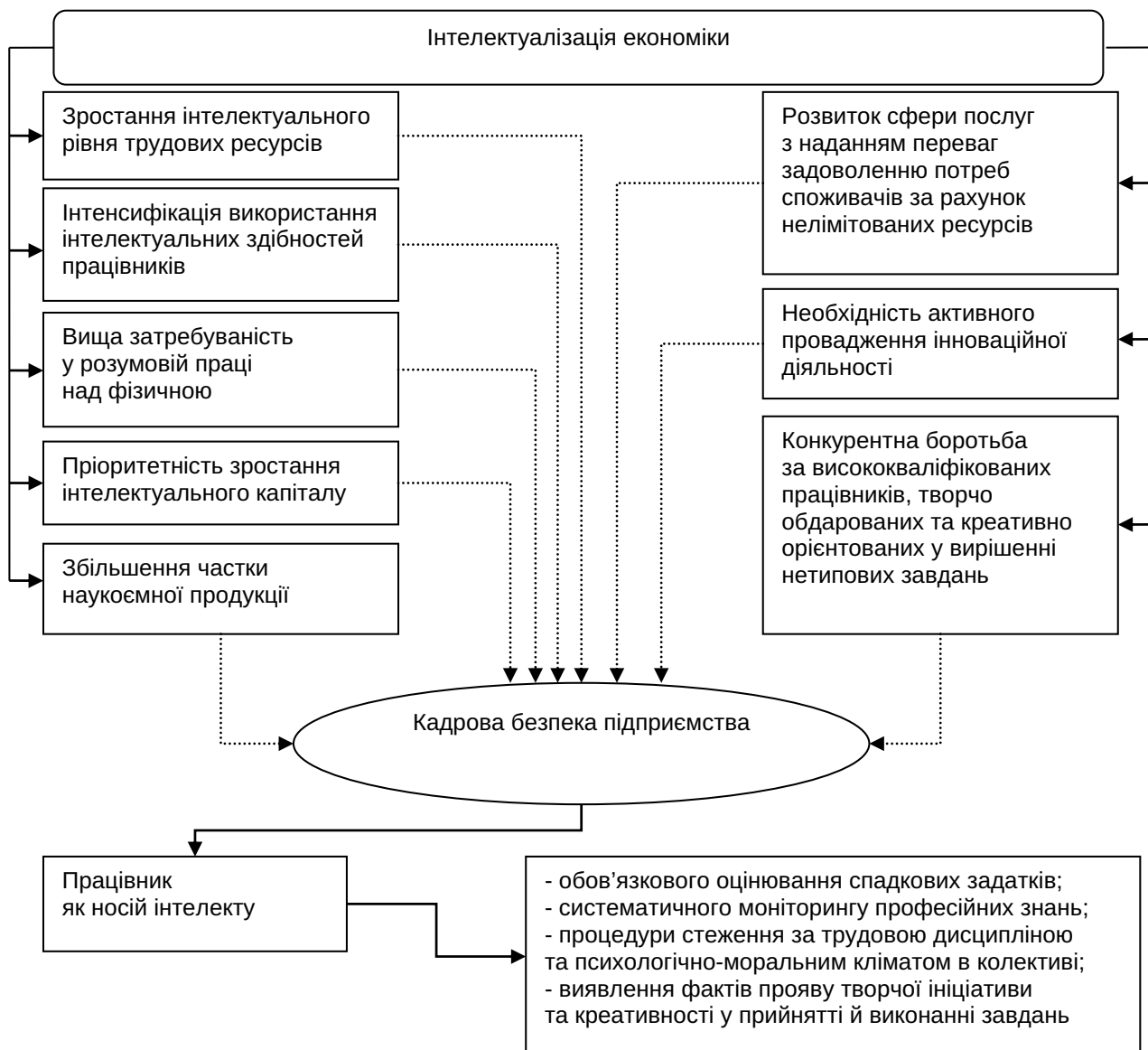


Рис. 1. Окремі аспекти інтелектуалізації економіки, які дотичні до проблематики забезпечення кадрової безпеки підприємства

Джерело: сформовано автором

трансформації, протидія яким ускладнена в умовах існуючої практики безпекової діяльності на рівні кожного окремого підприємства. Сьогодні ще відсутнє розуміння домінуючої важливості творчої праці, яка може забезпечити необхідну в конкурентній боротьбі інноваційну активність підприємства. Інвестування в інтелектуальний капітал поступається перед можливістю підтримання в робочому стані фізично й морально зношеного устаткування. На відміну від підходів посилення трудової дисципліни, створення сприятливого морально-психологічного клімату сприймається як безрезультатні витрати. Теоретичні узагальнення дозволили виявити ще багато інших моментів, які вимагають переосмислення та доопрацювання засад провадження безпекової діяльності стосовно кадрової безпеки підприємства.

Подальше обґрунтування позицій забезпечення кадрової безпеки підприємства під стиком інтелектуалізації економіки доцільно здійснювати шляхом розгляду та уточнення таких понять як «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальний потенціал» й «інтелектуальний капітал».

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Булеєв І.П. Інтелектуалізація підприємств в Україні: передумови та перспективи. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (16–17 листопада 2017 р. Харків). Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2017. 264 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. В.Т. Бусел. Київ : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
3. Другов О.О. Інвестиційне забезпечення інтелектуалізації економіки України : монографія. Київ : УБС НБУ, 2010. 284 с.
4. Манів С.З. Інтелектуальний потенціал: його суть та складові. *Економіка та держава*. 2009. № 6. С. 51–55.
5. Петрушенко В. Тлумачний словник основних філософських термінів. Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. 264 с.
6. Ревак І.О. Наукові підходи до тлумачення сутності інтелектуального потенціалу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 2. С. 132–146.
7. Степаненко С.В. Нова економіка в постіндустріальному суспільстві: до питання про співвідношення понять. *Академічний огляд*. 2005. № 2. С. 22–26.

REFERENCES:

1. Bulieiev I.P. (2017) *Intelektualizatsiia pidpriemstv v Ukraini: peredumovy ta perspektyvy* [Intellectualization of enterprises in Ukraine: prerequisites and prospects]. *Konkurentospromozhnist ta innovatsii: problemy nauky ta praktyky*: Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia (Kharkiv, November 16nd–17rd, 2015). Kharkiv: FOP Liburkina L.M. (in Ukrainian)
2. Busel V.T. (ed.) (2002) *Velykyi tлумачnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [A large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]. Kyiv : Irpin : VTF «Perun». (in Ukrainian)
3. Druhov O.O. (2010) *Investytsiine zabezpechennia intelektualizatsii ekonomiky Ukrainy* [Investment support for the intellectualization of the economy of Ukraine]. Kyiv : UBS NBU. (in Ukrainian)
4. Maniv S.Z. (2009) *Intelektualnyi potentsial: yoho sut ta skladovi* [Intellectual potential: its essence and components]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, no. 6, pp. 51–55.
5. Petrushenko V. (2009) *Tlumachnyi slovnyk osnovnykh filosofskykh terminiv* [Explanatory dictionary of basic philosophical terms]. Lviv: Vyd-vo NU «Lvivska politekhnika» (in Ukrainian)
6. Revak I.O. (2013) *Naukovi pidkhody do tлумachennia sutnosti intelektualnogo potentsialu* [Scientific approaches to the interpretation of the essence of intellectual potential]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs*, no. 2, pp. 132–146.
7. Stepanenko S.V. (2005) *Nova ekonomika v postindustrialnomu suspilstvi: do pytannia pro spivvidnoshennia poniat* [The new economy in the post-industrial society: to the question of the relationship of concepts]. *Akademichnyi ohliad – Academic review*, no. 2, pp. 22–26.