

Павел Тирала,
професор, доктор військових наук, профектор,
Анджей Ліманський,
професор, доктор економічних наук, ректор,
Тринеуш Драбик,
доцент, кандидат економічних наук, декан,
Вища школа ринкового управління та іноземних мов у Катовіцах, Польща

ОХОРОНА БІЗНЕСУ І КРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ФІРМИ В РИНКОВИХ УМОВАХ

У статті розглядаються засади охорони бізнесу та формування системи цивільної оборони, роль лідерства у кризовому управлінні та значення колективної роботи в управлінні безпекою, обґрунтовується необхідність формування суспільної свідомості безпеки.

Principles of guard of business and forming of the system of civil defensive are examined in the article, role of leadership in a crisis management and value of collective work in a management safety, the necessity of forming of public consciousness of safety is grounded.

Ключові слова: охорона бізнесу, колективна безпека, лідерство в кризовому управлінні, суспільна свідомість безпеки.

ВСТУП

Підприємницька діяльність спрямована на отримання прибутку. Щоб бути успішною, вона повинна відбуватися в умовах безпеки господарювання, що передбачає її розуміння як комплексу охоронних процедур і протидії різним небезпекам [12]. Фірми володіють матеріалізованим майном та грошовими активами, які необхідно захищати. Для цього звертаються до охоронних підрозділів або до спеціалізованих охоронних фірм. Однак проблема є більш серйозною, тому що все майно може бути змарноване внаслідок того, що фірма не вдалася до організації ширших дій, які готують фірму до кризових ситуацій, поширених в сьогоденні часах розвинутої промислової цивілізації [17, с. 291—293].

Охорона бізнесу.

Така діяльність стосується захисної підготовки, вона є врегульованою законодавчими актами. Обов'язок військової служби врегульований правилами, що стосуються процесу захисту держави. Вони випливають з міжнародних угод цивілізованих держав, а також з конституційних і законодавчих актів оборонного характеру кожної країни. Менеджери не можуть не володіти знаннями про основні принципи системи цивільної охорони. Захисне виховання полягає у: захисному навчанні керівних кадрів, відомчому навчанні, а також загальному навчанні оборонного характеру всього суспільства. Метою оборонного виховання суспільства є формування бажаних моральних позицій — захисних, а також підготовка людей до конкретних дій в період виникнен-

ня загроз в мирний час (катастрофи, аварії, повені, тероризм та ін.), а також ймовірних озброєних конфліктів. Тому вже на етапі проектування фірми потрібно цей елемент врахувати. Мова іде про позамілітарний аспект, який не має нічого спільного з військом. У всьому світі це належить до сучасної менеджерської діяльності і має тісну кореляцію з процедурами охорони майна в бізнесі. У світлі закону про безпеку кожен директор є начальником цивільного захисту свого підприємства і має обов'язок планування цивільного захисту. Він повинен мати для реалізації завдань цивільного захисту в залежності від розміру фірми спеціалізований осередок (орган), який би реалізовував ці важкі і важливі роботи, але особисто, в світлі права, відповідає за цивільний захист. На окремому організаційному шаблі цивільного захисту здійснюються різні види робіт, підпорядковані генеральній меті захисту населення, підприємств, майна і шкіл в умовах різних загроз. Суттю планів цивільного захисту є їх реальність для імовірних кризових ситуацій, які можуть виникнути в регіоні діяльності фірми [13, с. 51—53].

З об'єктивних міркувань, сучасні держави періодично створюють загальні рятувальні системи. Такі системи є спільними для мирного часу і на період війни. Базу систем складають функціонуючі рятувальні служби. Підготовлені концепції керівництва державою і окремими регіонами в ситуації кризи. Кризова ситуація, що є наслідком аварії або катастрофи, може спричинити порушення суспільних, господарських і структурних

зв'язків. На такі обставини мусить бути підготовлена урядова і самоврядна адміністрація. З цією метою була створена Служба начальника цивільного захисту. Після усунення причин кризи в даному районі належить здійснювати тривалу діяльність широкої суспільної та соціальної допомоги. Люди в таких районах потребують активної підтримки соціальних педагогів, терапевтів, психологів і добродійних організацій.

Сучасна система цивільної охорони має менеджерський характер. Це пов'язано з необхідністю опанування основ екології. Ухвалення господарських (підприємницьких) рішень не повинно шкодити природному середовищу. З другого боку, захоплення природною стихією, яка дає людині неоціненні блага, може також знищити наше надбання. Тому слід формувати вигідні відносини між людиною і середовищем. Екологічну діяльність менеджери повинні здійснювати у сфері: формування умов охорони середовища, охорони атмосферного повітря, води і морського середовища, а також земельних площ, охорони середовища від шумів та вібрації, випромінювання, відходів та забруднень, охорони зелені та привабливості пейзажів, а також протидіяти хіміко- і радіоактивним забрудненням. Трагічний досвід особливо літніх повеней 1997 і 2010 років, переконав усіх поляків у тому, що варто раніше підготувати систему евакуації до кризової ситуації. Багато власників господарств і фірм втратило все надбання життя. У кризових ситуаціях знання і захисні навички важко переоцінити. Гуманітарний характер позавійськових захисних робіт відповідає рішенням Додаткового Протоколу про цивільний захист Женевських Конвенцій про захист жертв війни. Відповідно до нього цивільний захист охоплює всі гуманітарні завдання, що мають на меті охорону цивільного населення перед небезпекою збройних дій або стихійних лих, допомогу в подоланні їх наслідків та забезпеченні необхідних умов до прожиття. Ця ідея продовжена в захисній політиці держав Європейського Союзу. Реформа воєводства і введення повітів зумовлює до збільшення кількості територіальних ланок системи цивільного захисту. Територіальними органами цивільного захисту є воєводи, старости, війти, а також бургомістри і мери міст. Із зростаючим цивілізаційним, технічним і господарським поступом пов'язано більше небезпек для людини та її середовища і суспільства. Стосуються вони мирного періоду і часу війни. Тому кожній фірмі, як державній, так і приватній, необхідні люди, які мають відповідні ресурси, підготовані до ефективної діяльності у складних обставинах з тим, щоб допомагати постраждалим людям, рятувати майно і надбання фірми.

Менеджер не може не знати засад господарської і захисної мобілізації держави. З цієї сфери випливають вимоги до його діяльності. Кожна держава в конкретних ситуаціях мобілізує людський чинник з метою гарантування своєї національної і державної безпеки. Не вдаючись до подробиць цієї важливої проблеми, яка впливає з головних функцій держави, належить взяти до уваги, що менеджери братимуть участь, якщо виникне потреба, в "господарській мобілізації", що означає процес введення в дію захисного економічного потенціалу з метою створення системи військової економіки. Приналежність до захисної коаліції НАТО означає не тільки пасивне очікування того, що хтось нам повинен гарантувати безпеку. Це, в міру можливості — власний внесок у захисний потенціал цього союзу, з чим пов'язане також поняття "військове мобілізування". Мобілізаційним плануванням будуть охоплені люди високої кваліфікації — менеджери та інші працівники.

У підприємницькій діяльності можна виділити такі цілі, як:

- дохідність;
- зростання курсу акції;

- частка ринку;
- поліпшення структури асортименту;
- раціоналізація виробництва і дистрибуції;
- збільшення капіталу підприємства;
- частка нових продуктів в асортименті;
- поліпшення іміджу фірми;
- покращення умов праці;
- планування цивільного захисту.

У комплексі цілісної мети кожної колективної діяльності повинна існувати визначена ієрархія. Її встановлення відіграє дуже важливу роль в процесі організації колективної діяльності. Утворення організаційної цілісності колективної діяльності, якою повинне бути підприємство, вимагає здійснення поділу комплексної мети на часткові. Наприклад, в комплексній меті підприємства, якою є вироблення визначеного набору матеріальних благ, можна виділити такі часткові цілі, як:

- забезпечення підприємства матеріалами і сировиною;
- забезпечення йому кваліфікованої робочої сили, керівних кадрів, приміщень, інструментів і енергії;
- підготовка відповідно до технологічних вимог і здійснення виробничого процесу;
- забезпечення фінансовими засобами;
- організація складування, транспортування і продажу готових виробів;
- підготовка фірми до діяльності в кризових ситуаціях.

Діяльність на користь безпеки в колективі дозволяє зрозуміти проблеми психологічних реакцій окремих осіб на можливі труднощі і взаємовідносини в межах колективу, що є важливим для цілісної системи управління. Відіграючи призначені ролі, виконуючи окремі функції на умовних посадах, працівники вчаться не тільки виконувати часткові ролі, вони повинні враховувати не тільки власні мотиви і способи просування, але також інтереси інших осіб, свої ж досягнення оцінювати на фоні досягнень інших. Рольові ігри забезпечують учасникам заняття те, чого жоден інший метод забезпечити не може, а саме: можливість випробувати на собі наслідки визначеної поведінки і самотійно прийнятого рішення. Праксеологічна освіта стосується також рольових методів прийняття керівних рішень.

Використання рольових ігор (ігор, які передбачають ухвалення рішень) розвивається інтенсивно, зі сфери військової вони перенесені на цивільний ґрунт. Вони застосовуються в дослідженнях економічних, економічно-технічних та праксеологічних процесів. Перед ухваленням важливого рішення належить його ретельно обміркувати і перевірити у формі симуляційної гри. Сьогодні кожному гру, в якій беруть участь управлінські колективи, можна перевірити за допомогою комп'ютерної програми. Головною метою кожної гри є прийняття оптимального рішення. Тому цей метод особливо придатний в менеджерській освіті, полегшує навчання організації, прийняття влучних рішень, спрямування процесу планування на досягнення відповідних станів процесів управління безпекою [19].

Оцінка результативності перебігу міжособової комунікації може бути здійснювана з врахуванням таких критеріїв:

- ступінь узгодженості між тим, що один з партнерів хотів повідомити іншому, і тим, що він зрозумів;
- ступінь задоволення потреб внаслідок процесу комунікації;
- ефективність виконання загальних завдань, якщо комунікація є істотним елементом співпраці;
- ефективність комунікації в кризових умовах.

Перший принцип, який сприяє ефективному порозумінню, звучить так: у ставленні до інших людей поводься асертивно.

Комунікація сьогодні є одним з найважливіших чинників чіткої дії, є кровообігом організації. Ефективна комунікація важлива, перш за все, для керівників з трьох основних причин. По-перше, комунікація є загальною основою управлінських процесів планування, організування, керування і контролювання. По-друге, володіння ефективною комунікацією уможливає для менеджерів використання величезної гами здібностей, які існують у багатокультурному світі організації.

Придатність інформації оцінюється на підставі її якості, актуальності, кількості та істотності для керування. Комп'ютери є чітким і ефективним інструментом для збору, збереження, упорядкування і передачі великих кількостей інформації. Термін "комунікаційні навички" (communicative competence) належить розуміти як здатність використання людиною як члена суспільної групи всіх доступних семіотичних систем підтримки зв'язку [15, с. 163—173]. Інформаційні потреби керівників залежать від їх місця в ієрархії управління безпекою. Часто ми послуговуємося взаємозамінними термінами дані та інформація, то проте між ними існує певна різниця. Дані є первинними, не піддані аналізу числами і фактами, що стосуються явищ або подій. Натомість інформація є результатом впорядкування даних або їх аналізу певним способом. Чим інформація є докладнішою, тим вищу якість вона має і з тим більшою певністю керівники можуть на неї спиратися при ухваленні рішень. Загалом кажучи, витрати на отримання інформації ростуть разом зі зростанням її якості. Якщо вища якість інформації істотно спричиняє здатність ухвалення керівником адекватного рішення, то не варто у зв'язку з цим витрачати додаткові кошти. Для ефективного контролю потрібно вдаватися до корегуючих дій, перш ніж відхилення від плану або норми стане дуже значним, тому дуже важливою є актуальність інформації. Отже, інформація, що надходить через інформаційну систему, мусить потрапляти до відповідної особи у відповідному часі, щоб можна було вдатися до відповідних дій. Керівники не зможуть прийняти влучних рішень вчасно, якщо їм буде бракувати інформації, але вони часто "засипають" неістотною і непотрібною інформацією. Якщо керівники отримують більше інформації, ніж вони в стані ефективно використати, то можуть пропустити те, що безпосередньо стосується серйозних проблем. Аналогічно, інформація, отримувана керівниками, повинна бути пов'язаною з їх завданнями і сферою відповідальності, тобто важливим є ступінь істотності інформації. Без знання принципів комунікації в управлінні безпекою можна не досягти бажаних ефектів функціонування цивільного захисту.

Лідерство у кризовому управлінні.

Здійснивши огляду теорії лідерства і досліджень за цією темою, Ralph M. Stogdill вказав, що "існує майже стільки різних визначень лідерства, скільки осіб пробувало його формулювати" [9, с. 7]. Тут ми визначимо лідерство як процес спрямовування і впливу на діяльність членів групи, пов'язану з її завданнями. Діяльності лідера будуть сприяти бажані особистісно-професійні риси. Належить до них віднести вміння координувати і оперувати поведінкою підлеглих. У сфері комунікації керівник повинен володіти здатністю до мотивації працівників, спонукати до мислення, переживання і діяльності відповідно до мети фірми, підсилення тенденції до самостійної внутрішньої і зовнішньої активності. Лідер з рисами відповідальної і відважної людини матиме велику підтримку серед працівників, тому що він надається безперервній моральній оцінці. Джерелом лідерства найчастіше є авторитет даного менеджера. Авторитет має той керівник, життя якого є гідним і чесним, доброзичливо спрямоване до людей і вільне від лицемірства. Від лідера очікується пошана до універсальних та індивідуальних цінностей, добрі приклади єдності слів і

вчинків, а також поваги гідності підлеглих. Серед особистісних рис лідерів найчастіше піддаються оцінці чотири основні: здібності, мотивація, темперамент і механізм контролю (характер). Все це мусить бути одночасно підсилене змістовними знаннями, захопленням своєю роботою, емоційною інтелігенцією і переконливою аргументацією своєї посади. Характеризує лідера незалежність, яка є складовою частиною характеру лідера [6, с. 132]. Не можна не згадати також витривалість і фізичну силу як бажану складову характеру. Людина, що піклується про здоров'я і фізичну силу, більш здатна до здійснення власної життєвої мети, а також лідерської ролі в колективі, який очолює.

Лідерські здібності сприяють заповзятливості, яка так необхідна в умовах великої конкуренції. Загалом здібності можна окреслити як спосіб, в якій застосовуються знання і генерується поведінка для досягнення мети. Менеджери, переконані у своїх лідерських здібностях, будуть схильні до реалізації нових підприємницьких стратегій. Звідси випливає, по-перше, що лідерство пов'язане з іншими людьми — підлеглими або прихильниками. Через підпорядкування вказівкам лідера члени групи визнають його позицію і уможливають процес керівництва. За відсутності підлеглих всі лідерські риси керівника були б позбавлені значення. По-друге, лідерство пов'язане з нерівним поділом влади між лідером і членами групи. Члени групи не позбавлені її повністю, можуть багатьма способами формувати групові дії і роблять це. Проте зазвичай лідер має більшу владу. Функції керівника реалізуються через діяльність, пов'язану із виконанням завдань та підтримкою стійкості групи, виконання якої лідером чи іншою особою необхідне для ефективного функціонування групи. Для відповідної і ефективно дії група потребує особи, яка виконувала б дві основні функції: розв'язання проблем, або пов'язану із завданнями, а також суспільну, або підтримуючу стабільність групи. Функції, які підтримують стабільність групи, охоплюють таку діяльність, як посередництво у вирішенні суперечок і сприяння тому, щоб окремі особи почувалися поціновані групою. Особа, яка зуміла б одночасно виконувати обидва види функції, була б особливо ефективним керівником. У практиці, проте, буває так, що керівник має здібності, темперамент або час, які дозволяють йому відігравати тільки одну з цих двох ролей. Проте це не означає, що група не має можливості продемонструвати свою позицію. З досліджень випливає, що в більшості ефективних груп виступає в якомусь вигляді поділ лідерів: одна особа (зазвичай керівник або формальний лідер) виконує функції, пов'язані із завданнями, інший член групи виконує суспільні функції. Між цими функціями існує досить тісний зв'язок.

До них варто віднести:

- освітньо-виховний вплив;
- певні опікунські елементи і гарантії безпеки;
- функції оточення.

Стилі лідерства відображаються в різноманітних зразках поведінки, застосовуваних керівниками при спрямуванні працівників і справлянні на них впливу. Дві лідерські функції — пов'язані із завданнями і з підтримкою стійкості групи — зазвичай знаходять відображення у двох різних стилях лідерства.

1. Керівники, що дотримуються стилю, орієнтованого на завдання, здійснюють чіткий нагляд над працівниками, щоб досягти відповідного виконання завдань. Вони надають більше уваги виконанню роботи, ніж розвитку чи особистому задоволенню працівників.

2. Керівники, що дотримуються стилю, орієнтованого на працівників, надають більше уваги мотивації працівників, ніж їх контролю. Вони прагнуть до дружніх, повних поваги і заснованих на взаємній довірі стосунків з працівниками, яких часто залучають до участі в ухваленні рішень [15].

Люди з лідерськими здібностями не тільки володі-

ють кращими здібностями влучного інтуїтивного вирішення проблем, що дозволяє їм отримувати практичну користь з використання інтуїтивних методів. Інтуїція необхідна підприємливій людині. Виділено три концепції досліджень лідерства: аналіз лідерських рис, аналіз поведінки і ситуаційний аналіз. Концепція комплексу рис виявилася непридатною, тому що не пропонує визначеного поєднання рис, які чітко вирізняють людей у цьому відношенні. У поведінковій концепції зосереджується увага на функціях і стилях лідерства. У кризових ситуаціях, особливо катастрофічних, коли реалізуються завдання захисту людей, лідерські риси вкрай необхідні.

Другий аспект у презентованій моделі кваліфікаційної оцінки стосується знань і компетенцій. У залежності від специфічних потреб посади такі знання стосуються відповідного рівня знань у галузі економіки, права, спеціалізованої галузевої чи організаційно-управлінської проблематики. Тому на посади в системі безпеки слід підбирати людей, які закінчують студії в цій сфері. Існує декілька вузівських центрів в Польщі, які реалізували такі програми студій. Компетенції відіграють найбільше значення для практичної дії на даній посаді, і набути їх можна під час професійної роботи. Тому йдеться про компетенції практично-діяльнісні, які є вирішальними для прояву заповзятливості. Оцінюються основні, універсальні керівні вміння, до яких ми відносимо:

— вміння інтерперсональні — здатність до керування і лідерства, роботи в колективі, прояву ініціативи і рішучості, а також уміння розв'язувати конфліктні ситуації;

— вміння розв'язувати проблеми — створення конструктивної поведінки, влучне визначення причинно-наслідкових зв'язків, подолання криз;

— вміння комунікації з людьми — передача ясної і зрозумілої інформації в письмовій формі, вербальній і невербальній.

При цьому важливо нівелювати патологічні деформації або такі негативні прояви психічних рис, які можуть потенційно зашкодити досягненню визначеної мети [4].

Колективи і колективна робота в управлінні безпекою.

Це твердження праксеології особливо придатне для управління безпекою. Цивільний захист стосується завжди множини людей. Сучасне підприємництво пов'язане з кооперацією [14]. Багато робіт в організаціях здійснюється в командах. Щоб справитися з викликами сьогодення, все більше організації заміняють колишні ієрархії і формальні системи командами і командною роботою. Багато організації доходять висновку, що найкращим способом збільшення продуктивності праці окремих працівників є звернення уваги на те, як відбувається керівництво робочими групами і командами.

Під командою мається на увазі дві або більше осіб, які взаємодіють між собою і взаємно впливають один на одного у прагненні до загальної мети. Традиційно в організаціях мали місце два види команд: формальні і неформальні. Однак сьогодні існують команди, що мають змішані властивості. Команди чи формальні групи цільово створюються керівниками. Таким колективам доручається виконання визначених завдань, що спричиняються до досягнення організацією її мети.

1. Найбільш поширеним їх видом є керована команда, яка складається з керівника і підлеглих йому працівників. У деяких організаціях, які прагнуть до зниження значення ієрархії, назви можуть змінюватися.

2. Комітет є формальним організаційним колективом, який зазвичай існує тривалий період і покликаний до виконання визначених завдань. Деякі формальні команди мають разовий характер. Їх можна назвати командами, спрямованими на виконання завдання, або

проектними. Зазвичай вони ліквідовуються після виконання завдання або вирішенню проблеми.

3. Неформальні групи виконують чотири головні функції. По-перше, підтримують і підсилюють загальні норми (очікувану поведінку) і цінності членів. По-друге, забезпечують членам задоволення суспільних потреб, позицію і відчуття безпеки. У великих корпораціях, в яких люди вважають, що працедавці, власне кажучи, їх не знають, неформальні групи уможливають своїм членам жартування, нарікання, спільний прийом їжі і підтримування товариських стосунків на роботі. Неформальні групи задовольняють людські потреби дружби, підтримки і безпеки. По-третє, неформальні групи допомагають своїм членам в комунікації. Члени неформальних груп дізнаються про цікаві для них справи через формування власних, неформальних комунікаційних каналів, які є доповненням каналів більш офіційних. По суті, керівники часто користуються з неформальних мереж для "неофіційної" передачі інформації. По-четверте, неформальні групи допомагають розв'язувати проблеми, наприклад, надають допомогу хворому або втомленому працівникові. Часто таке групове розв'язання проблем допомагає організації, наприклад, тоді, коли мобілізують до ефектної роботи. Проте такі групи можуть також знижувати ефективність організації, наприклад, коли чинять натиск на нових працівників з метою обмеження їх зусиль і продуктивності праці.

Формування суспільної свідомості безпеки.

Існування багатьох видів діяльності, спрямованих на надання визначеним людським командам кваліфікації, що відповідає засадам захисної доктрини, спричиняє те, що в переліку підсистемах, які заслуговують особливої уваги, перебуває структура захисного виховання (навчання) у всій системі. Докладний аналіз елементів цієї підсистеми і її структури не є легкою справою, адже йдеться не тільки про військове навчання, реалізоване у військовій системі, але також про навчання, організоване в сфері позавійськових підсистем.

Слід визнати, що людські і суспільні потреби схилають до визнання безпеки, враховуючи його роль і значення для всіх людей, однією з найвищих і найважливіших цінностей. Вищезгаданий факт, а також те, що вона є основою життя людини, умовою досягнення інших цінностей, вимагає від кожного з нас все частішого зосередження на питаннях, пов'язаних з особою і спільною безпекою, підготовкою до неї. Тому однієї з головних цілей сучасної школи, з врахуванням існуючої в ній суті навчання і виховання, повинні бути відповідно продумані і підібрані структури впливу на людину з тим, щоб вона ставала все більш здатною до чіткої дії у сучасному світі, до вияву і ефективного протистояння різним загрозам і небезпекам. Для того, щоб ці, виражені в загальній спосіб, ідеї безпеки могли знайти життєве підтвердження, однаковою мірою на етапі освітньо-виховної підготовки людини, а також у її зрілій професійній і суспільній діяльності, необхідним є представлення педагогічного розуміння безпеки. З'ясування цих специфічних педагогічних проблем вимагає врахування способу розуміння сфери і структури безпеки.

Важливо зрозуміти, що безпека в людській свідомості функціонує у двох проявах:

1) сформульованій і нав'язаній суспільством, а також функціонуючій в середовищі формальними і неформальними групами, кастами, які існують об'єктивно, поза індивідуальністю;

2) як цінності і риси індивідуальності.

Безпека, сприйнята з першої перспективи, може ототожнюватися з системою набутих людиною різномірних відомостей про оточення, що відображають зовнішні, об'єктивні умови побуту і діяльності, а також те, як людина готується до сприйняття і розуміння матерії і структури реальності та суспільних відносин, як формується її емоційне ставлення до проблем безпеки.

Така перспектива, відображаючи суспільний стан свідомості, що стосується проблематики безпеки, визначає змістовний простір, який людина, що навчається, повинна опанувати в ході своєї шкільної освіти.

Безпека у другому прояві пов'язана з рефлексією над власною і суспільною безпекою, стосується внутрішнього стану одиниці, функціонуючої в її свідомості системи цінностей і прийнятих нею норм поведінки. Цей її внутрішній стан у формі приведеного в порядок особистого досвіду складає суб'єктивно відображений в певному сенсі перший прояв, а також нагромаджені людиною знання про власний досвід, що стосується безпеки, або, інакше кажучи, метазнання. Воно проявляється у житті кожної людини в індивідуальний спосіб.

Суспільна і особиста безпека людини вимагає, щоб кожен з нас володів системою загальних знань про реальність та інтелектуальними вміннями їх використання для того, щоб послуговуватися ними в пізнавальних цілях та з метою орієнтації у оточуючому нас світі, що допоможе нам в оцінюванні важливих, іноді грізних для нас явищ і визначенні ставлення до них. Перш за все, важливими є вміння методологічні, завдяки яким можливе розпізнання, аналіз і оцінка таких явищ, з точки зору їх розміру, виду, потенційних наслідків і часу їх появи, тривалості впливу, а також прийняття рішення щодо способів протидії їм чи їх використання.

Зростає значення компетенції людей, які професійно займаються діяльністю у системі безпеки. Сьогодні спостерігаємо глобальний характер вимоги освіти для безпеки. Серед пріоритетних компетенцій сучасної людини не може забракнути здатності оцінювання складних небезпек, а також умілої поведінки в кризових ситуаціях. Перш за все, від мотивів, позиції і сприйняття, а також ієрархії цінностей залежатиме те, до яких дій можуть вдатися люди в небезпечному світі, який нас оточує. Система цивільного захисту відповідає за стан освіти для безпеки суспільства. Це також важлива складова частина секьюритології як інтегрованої системи дій з метою глобальної безпеки.

ВИСНОВКИ

Готовність до діяльності самооборони в кризових ситуаціях і бажаний рівень свідомості безпеки слід здійснювати згідно зі стандартами НАТО. Застосовуючи критерій захисного виховання, в такій системі можна виділити: навчання керівних кадрів, відомче навчання, а також загальне навчання всього суспільства. Метою захисного виховання в позавійськовій системі є формування у цивільних осіб певних морально-оборонних позицій, а також їх підготовка до конкретної захисної дії на випадок війни або в період появи загроз у мирний час. Воно повинне охоплювати керівні кадри, органи влади, державної адміністрації, господарські одиниці, органи цивільного захисту, а також суспільні організації, шкільну і студентську молодь, а також решту суспільства. Висококваліфіковані громадяни повинні складати потенційні кадрові резерви військ. Дуже важливим елементом навчання в позавійськовій системі є загальна оборонна підготовка суспільства в рамках діяльності, спрямованої на популяризацію та інформування про цей вид діяльності. У цій сфері зобов'язані діяти засоби масової інформації [1]. Обов'язковому навчанню у сфері загальної самооборони підлягають на підставі законодавчих актів усі громадяни, які не входять до складу формацій цивільного захисту, мешкають у містах та селах, а також працюють на підприємствах чи навчаються. Головне зусилля в навчанні населення, шкільної і студентської молоді повинне бути спрямоване на поглиблення знання щодо загроз і їх наслідків, які можуть проявитися під час війни і в мирний час, а також вироблення навичок і умінь виконання основних дій щодо суспільної та індивідуальної самооборони.

Шкільна молодь охоплена освітою для безпеки з домінуючою проблематикою цивільного захисту. Молодь повинна бути підготовлена до самооборони, адже йдеться про загрози, які можуть проявитися в будь-який момент. Світ не звільнений від збройних конфліктів. У безпосередньому нашому сусідстві є багато вогнищ напружень, тому про це забувати не можна. Серед гуманітарних цінностей значне місце належить і цій проблемі, тому в менеджерській діяльності належить враховувати небезпеки близькі і віддалені. Освіта і виховання в дусі гуманітарного права може мати превентивне значення для пом'якшення міжнародного напруження, а наслідку — мирне існування.

Міжнародне гуманітарне право (МРН) є істотною частиною міжнародного публічного права [2]. Воно передбачає норми, спрямовані на захист в час збройного конфлікту осіб, які не беруть участі в боротьбі (цивільні особи), або з тих чи інших причин припинили в ній брати участь (поранені або хворі солдати та ін.). Міжнародне гуманітарне право обмежує також застосування методів і засобів ведення збройних дій, а також захищає осіб і майно, яким можуть загрозувати наслідки конфлікту.

Література:

1. Głodowski W., Oddziaływanie srodkow masowego komunikowania, BPI MON. — Warszawa, 1994.
2. Flemming M., Miedzynarodowe prawo konfliktow zbrojnych — zbior dokumentow. — Warszawa, 1995.
3. Hanausek T., Kryminalistyka. Zarys wykladu. — Krakow, 1996.
4. Kozusznik B., Adamiec M., Zarzadzanie soba. — Gliwice, 1998.
5. Lisiecki M., Kwiatkowska-Basalaj B., Pojecie bezpieczenstwa oraz prognostyczny model jego zapewnienia. W: Tyrala P (red.), Zarzadzanie bezpieczenstwem. — Wyd. PSB Krakow, 2000.
6. McGinnis A.L., Sztuka motywacji, Oficyna Wydawnicza "Vocatio". — Warszawa, 1998.
7. Mesaros M., Riadenie bezpečnostnych systemov. — Kosice, 2002.
8. Nowicki Z.T., Ochrona osob i mienia. — TNOiK Torun, 1999. — S. 27—32.
9. Stogdill B.M. Bass, Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Free Press. — Nowy Jork 1990.
10. Tryc B., Analiza zagrozen i srodki prewencyjne, W: Zarzadzanie bezpieczenstwem pracy. Poradnik dla specjalisty BHP. — Wyd. ALFA — WEKA Warszawa, 1998.
11. Tyrala P. (red.), Zarzadzanie bezpieczenstwem. — Wyd. PSB, Krakow 2000.
12. Tyrala P., Bezpieczenstwo wewnetrzne. Europejskie i globalne czynniki bezpieczenstwa wewnetrznego Polski. — Wyd. Max — Druk. Rzeszow, 2011.
13. Tyrala P., Edukacja dla ochrony cywilnej. Organizacja i zarzadzanie systemem. — Wyd. Osviatowe FOSZE, Rzeszow, 1999.
14. Tyrala P., Kierowanie — organizowanie — zarzadzanie. Zarys prakseologii. — Wyd. Adam Marszalek, Torun, 2001.
15. Tyrala P., Sekuritologia. Bezpieczenstwo kompleksowe. Wyd. Max — Druk. Rzeszow, 2010.
16. Tyrala P., Steplewski B, Controlling nowoczesna metoda zarzadzania strategicznego. — Torun, 2002.
17. Tyrala P., Sytuacja kryzysowa, W: Lalak D, Pilch T (red.), Elementarne pojecia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej, Wyd. Akademickie "Zak". — Warszawa, 1999.
18. Tyrala P., Wielowymiarowosc wspolczesnej problematyki bezpieczenstwa, W: Korzeniowski L (red.), Zarzadzanie bezpieczenstwem. Prace Edukacyjne. — Krakow, 2001.
19. Tyrala P., Zarzadzanie kryzysowe. — Wyd. Adam Marszalek, Torun 2004 wyd.II.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2011 р.