

Дороніна М.С., Голубєва Т.В.

ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ ЯК ПРЕДМЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ

Людина в сучасній економічній системі перетворилася на критичний елемент, оскільки на основі її знань, умінь, навичок і здібностей формується, розвивається і використовується інтелектуальний капітал організації, який сьогодні забезпечує надійність її існування у мінливому середовищі. У зв'язку із цим виникла необхідність науково-методичного обґрунтування нових підходів до управління персоналом, які забезпечують введення в дію тих ресурсів людини, які досі залишалися поза увагою науковців і практиків. Створення нових технологій управління можливе на основі міждисциплінарного підходу, що вимагає додаткового дослідження й розширення понятійно-категоріального забезпечення. Нова роль людини у виробничій організації посилює увагу до таких понять, як поведінка персоналу, соціалізація працівника, організаційна культура, лідерство, соціально-психологічний клімат, які стають робочими термінами менеджерів. В першу чергу, це пояснюється тим, що від процесів та явищ, з якими вони пов'язані, починає суттєво залежати результативність господарської діяльності організації. Нещодавно у науковій літературі з менеджменту з'явилося поняття «трудоий менталітет». Ні гіпотези його застосування в наукових дослідженнях, ні принципи практичних технологій введення його у практику управління персоналом поки що не сформульовані. Не визначено його місце серед понять і категорій, близьких за змістом і призначенням, відсутня його концептуалізація та операціоналізація.

У зв'язку із цим метою статті є уточнення сутності та змісту поняття «трудоий менталітет», визначення науково-методичних підходів, що дозволять перетворити його у конкретний предмет менеджменту.

На сьогоднішній день все більша кількість фахівців, які досліджують проблеми управління персоналом організації, наголошують на необхідності збагачення концепції сучасного менеджменту. Останніми роками він як наука значно розширив свою світоглядну базу за рахунок відмови від вузькоспеціалізованого розгляду проблем, що стосуються управління людиною [4]. Ця база не тільки збагатила менеджмент як науку та практичну діяльність. Перед вченими постало важливе завдання узагальнення тенденцій розвитку управління персоналом, удосконалення існуючої методології дослідження людини в економічній системі і практичного управління її поведінкою.

При дослідженні еволюції менеджменту в контексті моделювання людини в економічній організації певне коло учених [3, 13] виділяє такі її основні етапи: економічний, органічний та гуманістичний. У межах кожного з них досліджувалася і досліджуються зміна ключових понять та ідей менеджменту, характерних для певної епохи розвитку цивілізації і пов'язаних з інструментами впливу на активність людини. Інші фахівці узагальнюють теорії управління людиною на основі концептуальних змін її характеристик як об'єкту впливу [7, 12, 17, 18, 23, 28]. Істотним доповненням визначених вище підходів до аналізу еволюції управління персоналом може бути врахування зміни ролі та функцій керівника, а також зміни людини як об'єкту управління. Такий синтезований підхід дозволить визначити нові ключові функції сучасного менеджера, які він має реалізувати для ефективного впливу на активність персоналу організації, а також нові вимірні ефективності його роботи (табл. 1)

Як видно з табл. 1, зміна підходів до управління персоналом кожного разу обумовлювалася зміною характеру праці. Сьогодні її успішне виконання залежить не тільки від кваліфікації працівника, а й швидкої адаптації його до умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації, що перманентно змінюються. Розвиток науки і техніки, скорочення життєвого циклу товарів та організацій потребує генерації нових знань та умінь, формування на цій основі нових навичок їх успішного застосування при вирішенні завдань, що потребують творчого підходу. При цьому керівник сучасної виробничої організації, орієнтуючись на гуманізацію своїх інструментів впливу, має вирішувати проблеми, пов'язані з розвитком інтелектуального потенціалу окремих працівників і формуванням на цій основі сукупного працівника розумової праці. Перехід на гуманістичний підхід управління персоналом не означає повну відмову від попередніх підходів. Так, застосовуючи традиційні інструменти впливу на поведінку підлеглого, сучасний керівник змушений враховувати ускладнення людини як об'єкту управління і збагачувати перелік та зміст інструментів такого впливу. Ринок створив умови для творчої людини вільно обирати місце роботи. Оновлення персоналу має як переваги, так і проблеми. Тому особливістю нового підходу до управління персоналом є формування позитивної взаємодії членів колективу і його керівника, створення відповідних умов для успішного входження людини у колектив. Завдяки цьому актуалізуються задачі соціалізації управління. У науковій літературі поки що переважає думка, що соціалізація менеджменту полягає у нагромадженні ним інформації щодо соціальної переорієнтації соціального сектору діяльності і формування у менеджерів соціальної відповідальності [10, с. 110]. Не заперечуючи вказаного, акцентуємо увагу на тому, що термін «соціалізація», в першу чергу, означає процеси, пов'язані з формуванням та розвитком людської особистості в процесі її життєдіяльності. Тому, окрім зазначеного змісту соціалізація менеджменту має орієнтуватися на забезпечення швидкого та ефективного входження людини у колектив організації, опанування нею необхідних для цього нових знань, умінь, якостей. Саме у такому контексті доцільно буде говорити про соціалізацію управління творчим працівником. Практика свідчить, що людина є надзвичайно складним об'єктом управління, оскільки вона має таку природу, формування і розвиток якої здійснюється під впливом виробничого середовища. Тому сучасний керівник розв'язуючи виробничі завдання, пов'язані з інтелектуалізацією капіталу організації, розвитком персоналу, повинен враховувати вплив цих процесів на трудовий потенціал працівника, який має біологічне, психологічне та соціальне походження.

Узагальнення думок вчених щодо структури трудового потенціалу працівника (персоналу) [5, 8, 29, 30, 32] дозволило встановити, що в ній найчастіше виділяють такі складові: психофізіологічну, демографічну,

кваліфікаційну, інтелектуальну та соціально-психологічну. Вони тісно взаємопов'язані між собою, утворюючи певну ієрархію (рис. 1).

Таблиця 1. Еволюція підходів управління персоналом на підприємстві*

Підходи управління персоналом	Загальна тенденція	Характер праці	Об'єкт управління	Методи управління	Функції менеджера	Роль менеджера	Показники ефективності менеджменту
<i>Економічний підхід</i> (кінець XIX-початок XX сторіччя)	Соціалізація управління персоналом ↓	Фізична, низькокваліфікована	Людина як робоча сила	Економічні, адміністративні	<ul style="list-style-type: none"> • Контроль за кількістю і якістю праці • Заохочення та покарання працівників 	Контролер виробничого процесу	Вартісні
<i>Органічний підхід</i> (середина XX-кінець XX сторіччя)		Автоматизована, потребує високої кваліфікації	Людина як фактор виробництва		<ul style="list-style-type: none"> • Підбір персоналу • Оцінка персоналу • Планування кар'єри • Підвищення кваліфікації 	Організатор виробничого процесу	
<i>Гуманістичний підхід</i> (кінець XX-початок XXI сторіччя)		Інтелектуальна, творча	Людина як складний біопсихосоціальний феномен	Комплексне застосування усіх методів управління, перевага надається соціально-психологічним методам	<ul style="list-style-type: none"> • Формування сукупного працівника розумової праці виробничої організації • Створення необхідного організаційно-культурного середовища на підприємстві • Діагностика і розвиток трудового менталітету підлеглих 	Організатор відносин у колективі	Ціннісні



Рис. 1. Структура трудового потенціалу працівника

У зв'язку з тенденціями гуманізації менеджменту особливого значення набуває соціально-психологічна складова трудового потенціалу персоналу, яка сама є складним утворенням. Хоча в літературі спостерігається розбіжність думок вчених відносно переліку її елементів, більшість з них пов'язують дану складову із взаємодією людини та організації, її трудовою поведінкою. Аналіз відповідної літератури [14, 22-24] показав, що саме для діагностики такої взаємодії і поведінки доцільно ввести у науковий обіг поняття «трудоий менталітет» як соціально-психологічну складову трудового потенціалу, без якої неможливо управляти поведінкою персоналу.

Для вирішення цієї проблеми в першу чергу необхідно виконати концептуалізацію цього поняття. Суспільні науки розглядають його у межах психологічного, антропологічного й філософського підходів. З погляду психологічного підходу, воно слугує характеристикою індивідуальної свідомості, включає рефлексію індивідом зовнішньої реальності. В антропології менталітет розглядається як система усталених стереотипів, пов'язаних з поведінковими характеристиками, які не залежать від свідомої рефлексії індивіда. Особливістю філософського підходу до розгляду менталітету є та, що даному поняттю надається функція інтерпретаційної моделі, яка відображає одну із сторін буття соціальних спільнот [19, с. 133-134].

Останнім часом поняття «менталітет» почало входити у сферу економічних наук, зокрема в дослідження управління персоналом виробничої організації. Це пояснюється тим, що менталітет являє собою певну об'єктивну реальність, яку менеджери змушені враховувати при активізації поведінки підлеглих. Дослідники природу менталітету дають різні його визначення (табл. 2).

Таблиця 2. Поняття «менталітет» в економічній сфері

Поняття	Науковці	Сфера застосування	Сутність поняття
Менталітет	Лук'янова Т. В. [22, с. 85]	Управління персоналом	Сукупність найбільш сталих когнітивних та емоційно-вольових установок , притаманних більшості індивідуумів даної спільноти (нації), які надають їх поведінці певну спрямованість.
Менталітет	Гриценко О. А. [9, с. 38]	Економічна теорія	Інституційний (колективно відрегульований) спосіб сприйняття світу і поведінки людей , в основі якого лежать соціоісторичні ціннісні установки.
Трудовий менталітет	Богиня Д. П., Семикіна М. В. [24, с. 57]	Мотивація персоналу	Рівень національної трудової свідомості суспільства, соціальних груп та верств населення, окремих індивідів, сприйняття сенсу трудової діяльності , ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють спонукальні мотиви певної трудової поведінки.
Професійний менталітет	Колпаков В. М. [16, с. 695]	Розвиток персоналу	Компонент професійної свідомості , що виражає систему ціннісних орієнтацій та професійного самовизначення особистості у соціальному, правовому, політичному, історичному і професійному просторі.

Аналізуючи дані табл. 2, можна зробити висновок, що в цілому вчені погоджуються в тому, що це поняття відбиває рівень свідомості окремого індивіда, групи, спільноти і обумовлює певну спрямованість поведінки. Варто погодитися і з думкою, що менталітет проявляється через трудову поведінку у сфері праці [24, с. 57]. У цьому зв'язку поняття «трудовий менталітет» можна визнати легітимним для менеджменту. Для концептуалізації його змісту найбільш придатним є визначення, представлене в роботі Д. Богині, М. Семикіної та О. Гриценко. Звертаємо увагу на те, що вказані автори підкреслюють важливу роль ціннісно-мотиваційних установок, орієнтацій, які направляють поведінку індивіда (працівника). Крім цієї характеристики менталітету для визначення його сутності слід додати соціально-психологічні характеристики людини, які впливають на її поведінку. Для уточнення змісту поведінки, в полі якої відображається менталітет, можна скористатися думкою авторитетного ученого Н. Лукашевича, який вважає, що поведінка людини обумовлюється природно-соціальним середовищем, а також сутністю зв'язків, відносин і станів у системі «людина-середовище» [21, с. 46]. Спираючись на цю думку, трудову поведінку людини доцільно розглядати через її ставлення до праці, колективу, а також до керівника. Тоді трудовий менталітет можна визначити як спосіб сприйняття світу працівниками організації та їх трудової поведінки, який, по-перше, має за основу ціннісні орієнтації їх трудової діяльності, а також соціально-психологічні характеристики, по-друге, – проявляється у ставленні персоналу до праці, колег, керівника.

Вище вказувалося, що сьогодні трудовий менталітет представляє собою об'єктивну реальність, з якою менеджери мають справу щодня при виконанні управлінських функцій. Однак, незважаючи на таку видиму усталеність орієнтації менеджерів на трудовий менталітет підлеглих, його необхідно і можна формувати та розвивати. Даний процес відбувається при входженні працівника у виробничу організацію, засвоєнні ним правил, норм поведінки, цінностей її колективу. Усе це дозволяє зробити висновок, що трудовий менталітет пов'язаний із соціалізацією працівника у межах організації, зміст якої необхідно уточнити.

Соціалізація людини в суспільстві взагалі є предметом різних суспільних наук (соціологія, психологія, соціальна психологія, соціальна філософія та ін.). Вони досліджують її як процес активного засвоєння людиною певної системи норм і цінностей, що формують її особистість та сприяють активному входженню в систему суспільних відносин [2, с.25-27]. У сфері економіки соціалізацію працівника зазвичай розглядають у межах його трудової адаптації, націленої на поступове пристосування працівника до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці [29, с. 358]. Під час трудової адаптації відбувається засвоєння працівником цінностей і норм трудової поведінки, що дозволяє говорити про його соціалізацію в організації. Орієнтуючись на дослідження В. Чернобай [31, с. 217], які показали, що соціалізація значно впливає на формування менталітету певного етносу, можна вважати, що і трудовий менталітет працівника формується й розвивається в процесі соціалізації, завдяки якому він стає членом даного трудового колективу. В свою чергу, його трудовий менталітет може впливати за певних умов на трудовий менталітет колективу виробничої організації. (рис. 2).

Необхідно відзначити, що працівник не просто фізично приєднується до колективу організації, а вступає у систему соціально-трудових відносин, властиву даному колективу. Згідно з дослідженнями вітчизняних і російських вчених ці відносини представляють собою сукупність взаємозв'язків індивідів і соціальних груп у процесах взаємодії й взаємозалежності, які обумовлені трудовою діяльністю [1, 6, 15]. Саме в процесі взаємодії з іншими членами колективу працівник отримує інформацію про норми і правила поведінки в організації, про цінності, що поділяються як керівником колективу (організації), так і співробітниками.



Рис. 2. Соціалізація працівника у системі соціально-трудова відносин організації

На основі цього доцільним буде говорити про «соціалізацію соціально-трудова відносин». Її слід розглядати як процес взаємодії членів трудового колективу, обумовлений їх діяльністю, внаслідок чого і відбувається формування і зміна трудового менталітету працівника, що сприяє його активному включенню у колектив організації. Говорячи про зміну трудового менталітету, не можна не вказати, що людина приходить в організацію із сформованими в процесі життєдіяльності соціальними характеристиками – ціннісними орієнтаціями трудової діяльності. Крім того, кожна людина має набір певних соціально-психологічних характеристик, таких як цілеспрямованість, самостійність, організованість і т. ін. Зазначені характеристики виступають об'єктивними передумовами для формування і розвитку трудового менталітету в даній організації. На підставі цього представимо «трудова менталітет» у вигляді схеми, наведеної на рис. 3.

Дослідження показують, що основними факторами формування і розвитку трудового менталітету в організації виступає організаційна культура та стан соціально-психологічного клімату.

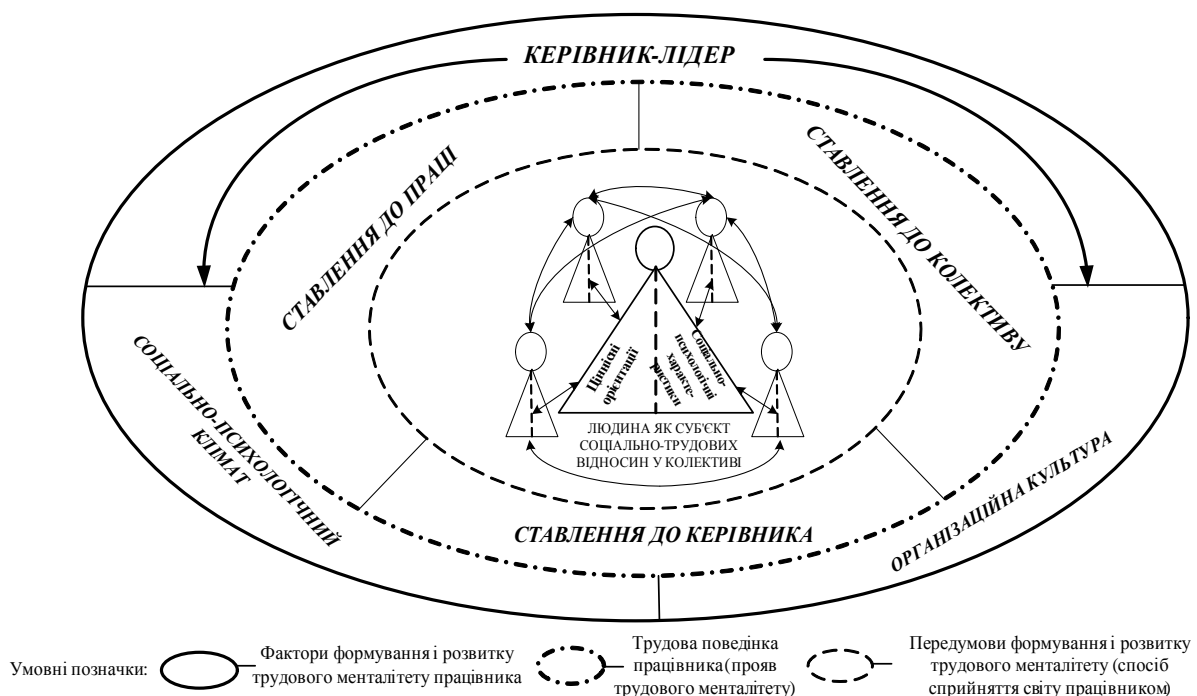


Рис. 3. Структурно-логічна схема і операціоналізація поняття «трудова менталітет»

За наведеним вище матеріалом можна зробити такі узагальнюючі висновки. Від характеру поведінки людини у виробничій організації починає суттєво залежати результативність її діяльності, тому набуває актуальності гуманістичний підхід до управління персоналом, який передбачає зміну інструментів і предметів впливу керівника на підлеглих. Сьогодні заслуговує на увагу така соціально-психологічна характеристика працівника як трудовий менталітет, яку менеджери змушені враховувати і виховувати в управлінні його активністю. Для того щоб керівник міг ефективно впливати на трудовий менталітет персоналу, йому необхідні відповідні інструменти діагностики, формування й розвитку даного явища, які потребують свого наукового обґрунтування. Невідкладною проблемою для подальших досліджень є також розробка методичного забезпечення оцінки факторів та передумов формування і розвитку трудового менталітету, використання якої дозволить виявити існуючі в організації резерви. У свою чергу, це послугує основою для розробки практичної технології формування і розвитку трудового менталітету колективу виробничої організації.

Джерела та література

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
3. Бабайлов В. К., Баленко А. И. Менеджмент по методике «2С70»: Монография. – Х.: ФЛП Либуркина Л. М., 2007. – 232 с.
4. Бахур А. Как может измениться менеджмент // Менеджмент и менеджер. – 2004. – №12. – С. 4-13
5. Богданова Т.І. Трудовий потенціал, сутність та оцінка його використання // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип.. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1. Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 71-77
6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
7. Голубев К. И. История менеджмента: тенденция гуманизации. – СПб.: Издательство «Юридический Центр Пресс», 2003. – 223 с.
8. Гринева В. Н., Смолук В. Л. Методика оценки трудового потенциала предприятия // Экономика розвитку. – Харків: ХНЕУ, 2004. – №3(31). – С. 66-70
9. Грищенко О. А. Менталітет як категорія інституціональної теорії // Экономическая теория. – 2005. – №1. – С. 35-50
10. Гришкін В. О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи: Монографія. – Дніпропетровськ: Пороги, 2005. – 498 с.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: Монографія. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
12. Дедиков С. Альтернативный и традиционный менеджмент: сравнительный анализ // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №5. – С. 103-113
13. Дудар А. П. Менеджмент людських ресурсів у сфері обігу: Монографія. – Сімферополь: «Таврія», 2002. – 288 с.
14. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: Монографія. –К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 695 с.
15. Ким М. Н. Трудовой потенциал: Формирование, использование, управление. – Х.: ХНУ, 2003. – 247 с.
16. Колпаков В. М. Управление развитием персонала. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
17. Коротков Э., Кузьмина Е. Генезис менеджмента // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №1. – С. 40-47
18. Кредисов А. Менеджмент: основные концепции 2-й половины XX ст. и некоторые тенденции развития в начале XXI ст. // Экономика Украины. – 2005. – №11. – С. 12-20
19. Кусов В. Г. Категория ментальности в социологическом измерении // Социс. – 2000. – №9. – С. 132-135
20. Липов В. В. Мотивація інституціональних змін у трансформаційній економіці: Монографія. –Х.: Вид-во НФаУ, 2004. – 184 с.
21. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента. – 2-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.
22. Лукьянова Т. В. Менталітет и система управления персоналом // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление. – 2005. – №1. – С. 85-89
23. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Изд-во «Финпресс», 2004. – 288 с.
24. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
25. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
26. Соціологія / В. І. Волович, Г. Т. Головченко, М. І. Горлач та ін. – 5-ге вид., перероб. і допов. – Х.: Фактор, 2006. – 767 с.
27. Танчин І. Соціологія. – Львів: УАД, 2005. – 360 с.
28. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту: Монографія. – Київ-Нижин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2006. – 312 с.
29. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
30. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексик О. І. Потенціал підприємства. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с.
31. Чернобай В. А. Социальная психология. Серия «Среднее профессиональное образование». – Ростов-на-

Дону: «Феникс», 2004. – 256 с.

32. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.

Дорошко М.В.

ПЕРЕСЕЧЕНИЕ ПОНЯТИЙ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» И «ИНФОРМИРОВАННОСТЬ ЛПР»

Введение в проблему. В современных условиях деятельность предприятий характеризуется динамичностью и многообразием воздействующих на неё факторов. Эти факторы могут способствовать благоприятному развитию предприятия, а могут наоборот представлять опасности или угрозы. Для того чтобы уменьшить влияние этих опасностей и угроз, необходимо создание гомеостатичных механизмов, одним из которых являются современные системы экономической безопасности предприятия. Актуальность рассматриваемого вопроса продиктована тем, что единой концепции экономической безопасности для коммерческих организаций и промышленных предприятий до сих пор не существует. Различного рода программы и концепции, разработанные на крупных промышленных предприятиях и банках, носят внутренний, узкокорпоративный характер. Основной характерной чертой обеспечения экономической безопасности является тот факт, что такая деятельность не может быть одноразовой акцией. Она представляет собой непрерывный, целенаправленный, плановый процесс, который вбирает в себя обоснование и реализацию рациональных форм, методов, способов создания системы экономической безопасности, ее развитие и совершенствование.

Обзор источников. Следует признать, что категория экономической безопасности по-разному трактуется в научной литературе. Первоначально обеспечение экономической безопасности рассматривалось прежде всего как защита информации, чему посвящены многие публикации [1–5, 9]. В дальнейшем значение категории было значительно расширено. Так, например по мнению В.Тамбовцева, "...под экономической безопасностью той или иной системы нужно понимать совокупность свойств состояния ее производственной подсистемы, обеспечивающую возможность достижения целей всей системы" [12]. Схожие определения дают «экономической устойчивости» и «гомеостазу системы», прослеживается сближение этих категорий, равно как и определённое отождествление инструментариев обеспечения экономической безопасности, управления рисками, антикризисного управления, преодоления неопределённости вообще. При определении понятия "экономическая безопасность" в современных источниках стало преобладать мнение, что его содержание отражает такое состояние предприятия, которое обеспечивает способность противостоять неблагоприятным внешним воздействиям. В этой связи экономическая безопасность предприятия стала рассматриваться намного шире – как возможность обеспечения его устойчивости в разнообразных, в том числе и в неблагоприятных условиях, которые складываются во внешней среде, вне зависимости от характера ее влияния на деятельность предприятия, масштаба и характера внутренних изменений. В результате экономическая безопасность предприятия получает определение и через понятие «защищённости»: "защищённость его деятельности от отрицательных влияний внешней среды, а также как способность быстро устранить разно варианты угрозы или приспособиться к существующим условиям, которые не сказываются отрицательно на его деятельности" [10, с. 48].

В. Шлыков экономическую безопасность предприятия рассматривает как минимизацию потерь и сохранения контроля над собственностью. В качестве способов обеспечения экономической безопасности предприятия предлагается построение системы защиты его экономических интересов, в которой основное внимание уделено вопросам борьбы с недобросовестной конкуренцией, обеспечению информационной безопасности и правовой защите интеллектуальной собственности [14, с. 48].

Несколько иное понимание экономической безопасности предприятия приводит В. Тамбовцев, определяя ее как состояние предприятия, которое означает, что вероятность нежелательного изменения каких-либо качеств, параметров принадлежащего ему имущества и затрагивающей его внешней среды невелика (меньше определенного предела) [12].

В. Забродский трактует экономическую безопасность фирмы как «количественную и качественную характеристику свойств фирмы, отражающую способность "самовыживания" и развития в условиях возникновения внешней и внутренней экономической угрозы» [8, с. 35]. Для решения вопроса определения значения словосочетания, всё более упрочивающегося по масштабу и характеру употребления как термин, следует в частности решить и вопрос об его отношении к первоначальному значению – системы защиты информации.

Целью данной статьи является выявление смысловой связи между процессами, обозначаемыми как «обеспечение экономической безопасности», и процессами информационного обеспечения принятия управленческих решений, исследованию которых посвящены работы авторов (в частности [6]).

Разработка. Рассмотрев существующие подходы к проблеме выражения понятия экономической безопасности предприятия можно сделать следующие выводы. Экономическая безопасность предприятия складывается из нескольких функциональных составляющих, которые для каждого конкретного предприятия могут иметь различные приоритеты в зависимости от характера существующих угроз. Основным фактором, определяющим состояние экономической безопасности, является обладание предприятием устойчивыми конкурентными преимуществами, определяющимися в зависимости, опять же, от существующих угроз.