УДК 316.334.22

ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ИДЕНТИФИКАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Андруник А. П.

ГОУ ВПО «Пермский национально-исследовательский политехнический университет», Пермь, Россия (614000, Пермь, ул. Комсомольский проспект, 29), e-mail:andrunik72@mail.ru

В статье рассматривается значимая для современной социологии управления проблема, связанная с построением моделей идентификационного поведения персонала инновационных предприятий. Обосновывается противоречие в сфере наемного труда: с одной стороны, теряет свою действенность существовавшая ранее система ценностей работников, ориентированная на приоритет общественных интересов, с другой – менеджмент на современных предприятиях еще не в полной мере овладел методиками идентификации поведения персонала, а также превентивными средствами и механизмами управления социальным поведением работников, способных в новых условиях обеспечить достижение целей организации. Разрабатываются модели идентификационного поведения работников: персонал с неустойчивым стереотипом поведения; персонал со стойким стереотипом поведения; персонал с неадекватной реакцией на управленческие воздействия.

Ключевые слова: идентификационное поведение, девиантное поведение персонала, типология девиантного поведения.

TYPOLOGICAL MODELS OF IDENTIFICATION OF CONDUCT OF THE PERSONNEL OF THE INNOVATIVE ENTERPRISES

Andrunik A. P.

Perm national research Polytechnicaluniversity, Perm, Russia (614000, Perm, street Komsomolsky prospect, 29), e-mail:andrunik72@mail.ru

In article are considered significant for the modern sociology of management problem associated with the construction of models of identification of conduct of the personnel of the innovative enterprises. The author justifies the contradiction in the sphere of wage labour: on the one hand, loses its effectiveness the former system of values of the employees, focused on the priority of public interests, on the other - management in modern enterprises still not fully mastered the techniques of identification of conduct of the personnel, as well as preventive means and mechanisms of management of social behavior of employees, capable of in the new conditions to ensure the achievement of the objectives of the organization. Developed the models of identification of conduct of employees: staff with the unsustainable pattern of conduct; staff with a persistent stereotype of behaviour; staff with inadequate reaction of the management impact.

Keywords:identification behavior, deviant behavior of the personnel, the typology of deviant behavior.

Актуальность исследования социальной идентификации отдельных групп и слоев как субъективного аспекта стратификации современного общества обусловлена как потребностью в прикладном знании, так и дефицитностью предложения со стороны социальной теории.

Время реформ – это переходный этап, когда вместе с политической и экономической системой изменяется и сознание людей. В результате социокультурной трансформации идентификационное пространство утрачивает прежние границы, процесс взаимодействия человека с миром порождает множество вариантов образов «Я» и, как следствие, возможных ответов на вызовы социальной ситуации. Постепенно у человека складывается представление о различных группах идентичности, в которых и происходит его социализация.

Естественно, что члены социума, испытывающие внутреннюю дисгармонию на фоне свершившихся перемен, недовольные качеством реформ, не только не способны к полноценной жизни в обществе и самоотдаче в труде, но и могут иметь склонность к девиантному поведению.

Известно, что от экономических преступлений своих сотрудников сегодня страдают более 40 % инновационных предприятий, теряя в результате отклонений в поведении сотрудников до 15 % дохода. Поэтому вопросы внутриорганизационного поведения работников в системе предпринимательства являются особенно важными, поскольку от того, насколько удовлетворены сотрудники работой и условиями своего труда, зависит конкурентоспособность предпринимательской структуры в целом [5].

В этой ситуации в сфере труда обнаруживается следующее противоречие: с одной стороны, теряет свою действенность существовавшая ранее система ценностей работников, ориентированная на приоритет общественных интересов, с другой – менеджмент на современных предприятиях еще не в полной мере овладел методиками идентификации поведения персонала, а также превентивными средствами и механизмами управления социальным поведением работников, способных в новых условиях обеспечить достижение целей организации [4].

Поэтому есть основания утверждать, что условия рыночных изменений экономики заставляют хозяйствующих субъектов в регионах искать инновационные формы и методы управления поведением работников, в том числе и через построения моделей идентификационного поведения персонала.

При этом важно опираться на следующие научные положения: во-первых, любая классификация позволяет свести многообразие индивидуальных особенностей работников с негативными качествами личности к определенным группам; во-вторых, для дифференциации девиантных сотрудников необходимо обоснование определенных критериев и показателей их отнесения к тому или иному типу; в-третьих, типология девиантных работников выполняет важную роль соединительного звена между теорией и практикой процесса превентивного управления персоналом.

При этом под типом понимается конкретный представитель персонала или их группа, являющиеся носителями характерных признаков девиантного поведения, которые были выявлены в ходе опытно-экспериментальной работы на нескольких крупных предприятиях различных форм собственности и сегментов рынка.

В ходе исследования на ряде предприятий Перми и Пермского края выяснилось, что изучаемая проблема трактовалась руководителями субъективно: в зависимости от преодоления сопротивления управленческим воздействиям для одного руководителя

работник с теми или иными отрицательными качествами являлся «девиантным», а для другого – нет.

Анализ природы формирования у 250 работников отрицательных качеств, факторов проявления различных отклонений в поведении до приема на работу и во время ее, проведение индивидуальных бесед с ними, опрос 50 руководителей позволили выявить работников с негативными качествами личности и определить степень их девиантности. При этом классификация работников по начальным признакам не в полной мере раскрывает степень педагогической «трудности» работника с негативными качествами личности.

Девиации обуславливались целым рядом факторов, основными в числе которых являются социальная и воспитательная запущенность; состояние психического и физического здоровья, особенности возрастного развития до приема сотрудника на работу и в процессе ее выполнения.

Как показывает анализ результатов целенаправленного изучения выявленных работников с негативными качествами личности, важным моментом в выборе критериев является то, что они должны отвечать следующим требованиям:

- быть объективными, отражать признаки, присущие исследуемому предмету независимо от воли личности (субъекта и объекта);
- содержать существенные признаки предмета исследования;
- существенные признаки должны быть устойчивыми и постоянными;
- быть согласованными с общими критериями эффективности всего процесса управления;
- быть простыми и удобными в применении [3].

Характерными признаками искомых критериев является их повторяемость, полнота, выраженность. Повторяемость свидетельствует о том, насколько постоянно тот или иной критерий проявляется у работника с девиантным поведением в различных ситуациях. Полнота показывает, проявляются ли у сотрудника все показатели данного критерия. Выраженность характеризует степень проявления рассматриваемых критериев у конкретных работников в процессе управления.

В связи с тем, что система целей и преобладающих мотивов выражается в конкретных действиях и поступках человека, в качестве основных для типизации персонала с девиантным поведением использовались критерии, в наибольшей степени отражающие профессиональные, деловые, личностные и интегральные качества личности работников.

Существуют различные подходы к оценке дисциплинированности человека. Одни авторы в качестве основных критериев предлагают результативность и мотив поведения, диапазон проявления и устойчивость конкретного качества личности, другие оценивают

степень воспитанности работника путем обобщения оценочных характеристик каждого признака или черты личности. Получила распространение и точка зрения на выбор критериев оценки дисциплинированности персонала, когда в качестве основных критериев выступают результаты поступков: усердие в труде, активность, исполнительность и организованность.

Таким образом, дисциплинированность работника – сложное и многогранное личностное качество – является результатом процесса управления (воспитания) в ходе его профессионального становления в организации. Поэтому критерии оценки уровня дисциплинированности работника должны быть многоаспектными и дифференцированными. Обобщение требований, предъявляемых к дисциплине в современных условиях, изучение педагогической литературы и анализ дисциплинарной практики в организациях позволили выделить и обосновать основные критерии, которые позволяют с достаточной объективностью оценить степень девиантности в поведении персонала.

Выявленные критерии и показатели в диалектическом единстве, во взаимосвязи и взаимообусловленности позволяют определить количественный и качественный характер персонала с девиантным поведением. Как представляется, именно на них должны ориентироваться руководители при организации и проведении превентивного управления персоналом.

Проведенная работа позволила с определенной степенью условности выявить следующие модели идентификационного поведения работников:

- **персонал с неустойчивым стереотипом поведения** (далее - ПНУСП);
- **персонал со стойким стереотипом поведения** (далее - ПССП);
- **персонал с неадекватной реакцией на управленческие воздействия** (далее- ПНАР).

Представленные модели являются весьма условными потому, что, во-первых, многие психолого-педагогические проблемы для представителей разных групп являются общими (однако с позиции выявленных закономерностей такой подход оправдан), во-вторых, взятый в классификации основополагающий признак, коим является уровень дисциплинированности (степень устойчивости поведения персонала), интегрирует в себе целую совокупность внешних факторов и внутренних «пусковых механизмов» в их взаимовлиянии друг на друга, в-третьих, разрабатываемая на такой основе типология девиантного поведения персонала открывает реальные возможности для творческого поиска адекватных моделей его профилактики, прогнозирования, коррекции и, как следствие, обеспечивает высокий уровень экономической безопасности предприятия.

Изучение сотрудников с девиантным поведением позволило дать общую психолого-педагогическую характеристику каждой из выявленных моделей поведения.

Для работников с несложившейся системой ценностей и ***неустойчивым стереотипом поведения*** характерны склонность к ситуативному поведению, неустойчивость мотивационной сферы и ценностных ориентаций, чрезмерная подверженность внешнему влиянию. У данной категории отсутствуют социально-значимые цели, потребности низменные и примитивные, в основном материального плана. В основном опрятный внешний вид ПНУСП соответствует корпоративному стилю и требованиям безопасности при выполнении работ. Однако они эпизодически нарушают дисциплину, первопричиной чего выступает элементарная невоспитанность. Для данного типа характерны трудности в обучении, неуверенность в своих силах. По результатам итоговых проверок и аттестации такие работники в основном оцениваются на «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Чувство привязанности к руководителям или коллегам у них отсутствует, а если и проявляется, то временно и эпизодически.

Реакция на требования извне избирательна и эгоистична, восприимчивость к управленческим (педагогическим) влияниям противоречива. Для данных работников характерны отсутствие желания работать над собой, улучшить и упрочить свое положение в коллективе подразделения. Их бедный эмоциональный опыт не способствует развитию чувств: нравственные чувства таких работников явно искажены. В поведении имеет место эпизодичность, позерство, рисовка. Все в их походке и одежде, манере общения рассчитано на внешний эффект. При этом они лишены эстетического вкуса. Абсолютное большинство работников данного типа курят, употребляют алкоголь и выражаются нецензурно. Чувство сожаления или стыда при совершении поступка у них, по существу, отсутствует. В поведении работников с неустойчивым стереотипом девиантного поведения наблюдается примерное равенство положительных и отрицательных качеств (наряду с положительными качествами проявлялись такие личностные недостатки, как леность, хитрость, равнодушие, безразличие, неорганизованность, несамостоятельность, подражательность и др.). Состояние их физического здоровья в целом оценивалось как удовлетворительное. Для психического же состояния характерны медлительность, инертность, эмоциональная холодность, аффективные вспышки, раздражительность, эмоциональная напряженность и неразвитость волевых качеств. Их настроение резко повышается при успехах. В то же время незначительная неприятность вызывает бурный аффект в виде гнева и проявления агрессивности, грубости. Наиболее распространенными формами девиантного поведения являются: симуляция различных болезней, употребление спиртных напитков, нечестность, порча материальных ценностей организации и личного имущества, неуспеваемость, леность,

пререкания с руководителями. Несложившаяся система ценностей и неустойчивость в направленности поведения служат важной предпосылкой формирования стойких проявлений воспитательной запущенности, что, в свою очередь, приводит к образованию системы аморальных ценностных ориентаций и стойкого стереотипа девиантного поведения.

Стойкий стереотип девиантного поведения работников характеризовался устойчивой мотивационно-потребностной сферой с отрицательной направленностью и негативными субъективными отношениями, при которой создавались внутренние предпосылки для девиантного поведения. Такие работники характеризовались наличием эгоистических, часто меняющихся потребностей, интересов, склонностей и оправдательных мотивов девиантного поведения, личной выгодой, отсутствием чувства долга и ответственности перед обществом, трудовым коллективом и самим собой. Сотрудники со стойким стереотипом девиантного поведения часто имели неопрятный внешний вид, небрежно относились к снаряжению, нарушали трудовую дисциплину, не соблюдали элементарные нормы и не выполняли даже самые простые требования руководителей относительно выполнения общих, должностных и специальных обязанностей. Результаты в повышении квалификации и профессиональной подготовке были средними. Однако завышенная самооценка приводила их к тому, что свои способности в учебной деятельности они, как правило, переоценивали. В конечном итоге, желание получить мгновенный результат «здесь и сейчас» остается, как правило, не реализованным. Но жажда самоутверждения приводила их к реализации данной потребности через те формы поведения, которые не требуют большого напряжения ума, но дают возможность самоутвердиться в трудовом коллективе.

При этом одни глубоко переживали свои неудачи в учебе и труде, другие – упорно не желали трудиться, третьи – демонстративно были безразличны к низким результатам. У данного типа работников наблюдались факты безразличного или отрицательного отношения к трудовой деятельности: они перекладывали выполнение служебных и других обязанностей на своих коллег, если и оказывали им помощь, то крайне редко и только под влиянием личностно-значимых мотивов, допускали грубость, невоспитанность, в отношениях превалировала холодность, бестактность, отзывчивость на явления нравственного характера не воспитана. Видя недостатки только у других, и не замечая их в себе, они имеют достаточное количество поводов для конфликтных отношений в трудовом коллективе. Невольно противопоставляя себя коллективу, они постепенно удаляются от него. Отношения с большинством руководителей характеризовались также как конфликтные, реакция на их требования была враждебной и агрессивной. У истоков столь негативных действий работников нередко стоят глубинные потрясения детства, которые, как правило, связаны с

нервно-психическими расстройствами, вызванными теми или иными заболеваниями или семейными конфликтами (алкоголизм одного из родителей, их жестокость по отношению к детям, побои отца и др.). Практически у всех работников данного типа выработан стойкий психологический барьер по отношению к управленческим (педагогическим воздействиям) со стороны различных категорий руководителей. При более тщательном изучении личности таких сотрудников напрашивается вывод о действии сформированной в раннем детстве и закрепленной в последующем субъективном опыте фиксированной установки, которая и обусловливает устойчивый стереотип их девиантного поведения. В поведении работников со стойким стереотипом девиантного поведения преобладали отрицательные качества личности, положительный потенциал был невелик и руководителям в превентивной деятельности практически не на что было опереться. Работники из этой группы требовательны к себе недостаточно, а дисциплину поддерживали из-за страха перед наказанием. Наиболее характерными отрицательными качествами таких работников являлись грубость, бестактность, эгоизм, конфликтность, безответственность, леность, непорядочность, лживость, притворство, безволие, легкая внушаемость, неверие в свои силы, заискивание перед более волевыми коллегами, нервные срывы, вплоть до развития неврозов, что провоцировало на адекватные девиации в поведении. Вместе с тем такие работники отличаются сообразительностью, хорошо разбираются в людях, дают им точные характеристики и способны адекватно оценить их достоинства и недостатки.

Неустойчивость и стойкость стереотипов девиантного поведения переходят в неадекватную (аффективную) реакцию на любые стимульные воздействия.

Работники с неадекватной реакцией на воздействия извне характеризуются наивысшей степенью трудности, низким уровнем дисциплинированности и негативной направленностью потребно-мотивационной сферы, сознательными нарушениями трудовой дисциплины, несоответствием поведения моральным нормам, требованиям руководящих документов, небрежным отношением к имуществу и материальным ценностям организации. Более половины ПНАР относятся к трудовой деятельности пренебрежительно, дифференцируя свое отношение к выполнению обязанностей в зависимости от узколичных намерений. Для них характерно ярко выраженное и устойчивое негативное отношение практически ко всем видам деятельности. При этом в их поведении постоянно проявлялась активность в стремлении сохранить свои негативные привычки и образ жизни, сформированные до приема на работу, устойчивый негативизм к управленческим (воспитательным) воздействиям и взаимодействиям, агрессивная и враждебная реакция на требования большинства руководителей, завышенная самооценка, отсутствие стремления заниматься самовоспитанием и самоперевоспитанием. В отношениях с коллегами –

индивидуализм, грубость, бесстыдность, озлобленность, жестокость, агрессивность. При выборе форм поведения работники этой группы ориентируются на шаблон, не требовательны к себе, часто допускают укрывательство и оправдание нарушений дисциплины, самостоятельно не способны осознать аморальный или антиобщественный характер поступков своих и членов трудового коллектива. ПНАР на воздействия извне страдают нервно-психической неустойчивостью: эмоциональный восторг у них легко сочетается с гневом, злобой, жестокостью, привязанность (лояльность) – с острой ненавистью. Импульсивность может привести кспонтанной «немотивированной жестокости». Недостаток знаний, умений и навыков, с одной стороны, и завышенный уровень притязаний, с другой, приводят к тому, что, сталкиваясь с неуспехом, они начинают в создавшихся ситуациях винить руководство, коллег, объективные обстоятельства, но только не себя. Однако находиться долго в состоянии нервного напряжения они не могут. Наступает разрядка, когда действие резко замещается состоянием аффекта, находясь в котором они могут проявлять агрессивность, переходящую в приступы ярости и истерии [4].

Анализ результатов специально организованного исследования показал, что между выявленными типами персонала существуют прочные содержательные связи: *на базе неустойчивости стереотипов поведения формируются стойкие стереотипы, которые, в свою очередь, перерастают в неадекватную реакцию на любые воздействия со стороны руководителей.*

Таким образом, знание моделей идентификационного поведения работников, особенностей их психолого-педагогической характеристики позволяет: более детально изучить проблему частых нарушений дисциплины и правопорядка на инновационных предприятиях; сопоставить результаты профилактики и перевоспитания персонала; проанализировать содержание, организацию и методику проведения превентивной кадровой работы различных категорий руководителей; провести количественный и качественный анализ полученной в ходе исследования информации, в целях совершенствования деятельности по обеспечению экономической безопасности предприятий.

Список литературы

1. Андруник А. П. Превентивная кадровая политика и эффективное управление персоналом. Монография. – Пермь: Изд-во «Аборигены», 2011. – 338 с.

2. Молодчик А. В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. – 247 с.

3. Савченко В. В. Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: дис... канд. экон. наук. – М., 2009.

4. Светлаков А. Г., Андруник А. П., Сысуев Ю. Б. Концепция экономической безопасности: методы предотвращения рисков и угроз организаций службой управления персоналом. учеб. пособие. – Пермь, ФГОУ ВПО ПФНА МВД России. 2011. – 576 с.

5. Хэмел Г. «Менеджмент 2.0: новая версия для нового века» // HBR-Россия, октябрь, 2009.

Рецензенты:

Загоруйко И. Ю., доктор экономических наук; кандидат юридических наук, доцент кафедры менеджмента Пермского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, г. Пермь.

Дубровский А. В., доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры теории и методики профессионального образования ПВИ ВВ МВД РФ, г. Пермь.