

УДК 316.3

Н.Е. Миронова

Социокультурная безопасность персонала: управленческие риски

Аннотация:

В статье отражен один из аспектов социокультурной безопасности, связанный с состоянием персонала в организациях, акцентируется внимание на риске ослабления социального управления при ограничении гуманистических принципов взаимодействия.

Ключевые слова: социальное управление, безопасность, личность, культура, гуманизм.

Об авторе: Миронова Наталия Евгеньевна, Государственный университет «Дубна», аспирант кафедры социологии и гуманитарных наук факультета социальных и гуманитарных наук; эл. почта: nataliya.e.mironova@yandex.ru

В современном обществе личность как профессиональная единица подвержена влиянию различных рисков. Среди них – профессиональные риски (повреждение здоровья вследствие несчастных случаев, заболеваний), информационные (разрушение информационных интеллектуальных продуктов, утечка персональных данных) и риски ослабления социального управления.

Технологии социального управления определяют безопасность персонала организации не только в отношении охраны труда, но и в социокультурном аспекте: «Методология и теория системного подхода в раскрытии механизмов деятельности институтов государственной и муниципальной службы» включена в систему управления социумом посредством субъект-объектных отношений [4, с. 18]. Формирование и развитие этической, нравственной стороны системы управления, насыщение ее гуманитарными задачами, должны стать приоритетной целью руководителя предприятия в стратегическом планировании. Сохранение ключевого персонала – зона особого риска для любой организации, поэтому кадровый риск «признается одним из основных рисков управления организацией» [3, с. 1].

Социокультурная безопасность личности в рамках профессиональной деятельности прямо связана с уровнем компетентности. Выявление этого уровня, а также мотиваций

личности, готовности к занятию определенными видами профессиональной деятельности приобретают все большее значение в современном менеджменте, вытесняя сугубо функциональный подход. Жесткие рамки классической и административной школ научного менеджмента (Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Дж. Муни) характеризовали рабочего в качестве объекта, элемента производства, выполняющего конкретные технологические функции. Практика управленческой деятельности современной организации уже не может не основываться на изучении человека как сложной, многогранной системы, рассматривая в едином комплексе биопсихосоциальные аспекты. Переосмысливание топ-менеджментом человека как личности, наделенной духовностью, мировоззрением, этикой, нравственностью, приводит к герменевтическому, рефлексивному и психоаналитическому подходу в управлении, основанному на индивидуальных мотивационных установках. Подобные практики представляют собой не столько стимулы для достижения экономической эффективности производства, сколько инструменты социального управления, в центре которого находится поведение человека. Гуманитарная составляющая управленческой деятельности заключена в формировании субъектности работника, наделении его нравственностью и индивидуальностью, которые представляют собой «мотивационные триггеры, доступные для сотрудников организации» [6, р. 3]. Профессиональная диагностика в таком случае позволяет выявить не только глубинные психофизиологические свойства, но и определить уникальную структуру личности, способности к процессу обучения. С помощью необходимых методов сбора (например, при нейропсихологическом исследовании человека) составляется интегральная оценка личности, с учетом его интересов, способностей, навыков. Многомерность понятия «человеческий фактор» позволяет отнести его к «качественному состоянию рабочей силы», открывает возможность модернизации в интеллектуальном и нравственном аспектах [2, с. 30]. Таким образом, социокультурная безопасность персонала организации обуславливается сохранением уникального творческого потенциала каждого работника.

Техноморфный деятельностный подход, знакомый многим управленческим консультантам, ставит человека наряду с расходным материалом, производственными машинами и станками ЧПУ (числовое программное управление). При таком подходе социальная деятельность в ряду технологической, экономической и любой другой деятельности, а человек становится атрибутом, звеном, знаком, инструментом. Топ-менеджмент предприятия полагает, что человеческий фактор не является определяющим, доминирующим, а значит может замещаться другими факторами деятельности.

Соответственно, отдельный работник «воспринимается как атомарный индивид», которого можно заменить другими индивидами [5, с. 100]. Отсутствие следования основным ценностным ориентациям гуманизма ограничивает творческий потенциал работников и их деловую, профессиональную коммуникацию. Риски кадровой безопасности в таком случае связаны с несовершенством системы управления и отсутствием целостной кадровой политики (с практическим применением HR-технологий).

Между тем, модернизация управления представляет собой комплексную задачу не только политико-экономической направленности. Совершенствование гуманистических начал менеджмента, ориентация на личность – главная цель современного руководителя в выработке стратегических направлений развития компании: политика и практика должны не только способствовать целям предприятия, но и соответствовать антропологическому началу человека [7, р. 280].

Динамика жизни общества, специфика развития объектов управленческой деятельности формирует новые требования к системе менеджмента. Субъективные качества личности служат критериями для оценки эффективности системы управления, которая должна включать в себя начала нравственности и морали как регуляторов общественной жизни. Взаимозависимость нравственности и социума состоит в том, что при отходе от моральных принципов происходит и «падение» общества. Отсутствие идей, формирующих мировоззрение человека, фундаментальных ценностных оснований негативно влияет не только на макроуровень состояния нации, но и на уровень корпоративной культуры любой организации. Культура, участвуя в перманентной социализации личности и воспроизводит, и «сохраняет, развивает и передает нетленные нравственные и эстетические ценности (добро, красоту, истину, справедливость, гуманность), а также политические, экономические ценности» [4, с. 139]. Культура закрепляет и налаживает коммуникационные связи между структурными единицами, развивает социальную активность членов коллектива и общества в целом. Гуманизм, как первостепенное свойство культуры, накапливает и концентрирует опыт человечества для формирования творческих условий деятельности человека. Особенность культуры состоит в том, что она совмещает в себе функции не только проводника, но и контролирующего элемента. Соответственно, наличие гуманистической среды, возможность реализации творческого потенциала работников формируют социокультурную безопасность личности [1].

Таким образом, антигуманные установки работодателя по отношению к работнику, непонимание важности систематического обучения и профессиональной переподготовки персонала, рутинизация кадровой политики создают весьма серьезные риски социокультурной безопасности персонала.

Библиографический список:

1. Багдасарьян Н.Г. Социокультурная компонента в структуре безопасности: к методологии проблемы // Материалы междунар. науч. конф. «Социокультурная безопасность: риски, вызовы, ответы», 20 апр. 2018 г. / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф. Н.Г. Багдасарьян, д-ра филос. наук, проф. В.Г. Федотовой. – Дубна: ГБОУ ВО МО «Университет «Дубна», 2018. С. 3-9.
2. Крохалева А.Б., Белов В.М. Технология формирования показателей профессиональной готовности специалистов на современном рынке труда. М: Горячая линия – Телеком, 2017. 152 с.
3. Кузнецова М.Е. Формализация управления кадровыми рисками // Интернет-журнал Науковедение. 2016. Т. 8., № 3. С. 1-12.
4. Попов В.Д. Законы управления: познание и искусство применения. М: Перо. 2015. 273 с.
5. Тюгашев Е.А. Гуманизм и социальная философия // Идеи и идеалы. 2013. Т. 1, № 4 (18). С. 98-105.
6. Esther D.I. Job Satisfaction and Organizational Productivity in the Nigerian Civil Service // Texila International Journal of Academic Research. 2018. № 5 (2). P. 1-9.
7. Taskin L. Revealing the dominant anthropological consideration of humankind in the teaching of HRM: A critique of individual performance evaluation // Ephemera: theory and politics in organization. 2018. № 18 (2). Pp. 277-301.

Mironova N.E. Sociocultural safety of personnel: management risks

The article reveals the problems of sociocultural security, focuses attention on the risk of weakening social management in case of insufficient psychological research of the individual and restriction of humanistic foundations.

Keywords: social management, safety, personality, culture, humanism