

Ирина Андреевна ИГНАТОВА

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, ignatova1000@icloud.com*

Софья Андреевна ГОНЧАРОВА

*студентка специальности «Экономическая безопасность»
Тюменского государственного университета, г. Тюмень, sofya-goncharova-2018@mail.ru*

Светлана Ивановна КОРЕНКОВА

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности,
системного анализа и контроля Тюменского государственного университета,
г. Тюмень, svetlana-korenkova@yandex.ru*

РИСКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА: МОНИТОРИНГ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье идет речь о проблемах управления морально психологического климата в компании, о возможных рисках и угрозах, которые напрямую влияют на состояние межличностных и управленческих коммуникаций сотрудников и руководителей компании и компании в целом. Морально-психологический климат обуславливает совокупность отношений в коллективе друг с другом, также к самому роду деятельности, к компании в целом на основании индивидуальных ценностей. Оценивается важность соблюдения благоприятного морально-психологического климата компании, как инструмента улучшения коммуникаций в недрах организации, а также стабилизации и сохранении оптимального уровня ее экономической защищенности.

Ключевые слова: морально-психологический климат, риски человеческого фактора.

Irina Andreevna IGNATOVA

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, ignatova1000@icloud.com*

Sofya Andreevna GONCHAROVA

*Student of the specialty "Economic Security" at Tyumen State University,
Tyumen, sofya-goncharova-2018@mail.ru*

Svetlana Ivanovna KORENKOVA

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Security,
System Analysis and Control, Tyumen State University, Tyumen, svetlana-korenkova@yandex.ru*

RISKS OF THE HUMAN FACTOR: MONITORING OF THE MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A COMPONENT OF THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article deals with the problems of managing the moral and psychological climate in the company, possible risks and threats that directly affect the state of interpersonal and managerial communications of employees and managers of the company and the company as a whole. The moral and psychological climate determines the totality of relations in the team with each other, also to the very type of activity, to the company as a whole on the basis of individual values. The importance of observing a favorable moral and psychological climate of the company as a tool for improving communications in the bowels of the organization, as well as stabilizing and maintaining the optimal level of its economic security is assessed.

Keyword: the moral and psychological climate, the risks of the human factor.

На продуктивность слаженной профессиональной работы одного сотрудника рабочего коллектива сказываются определенные причины, к числу которых можно отнести морально-психологический климат.

Морально-психологический климат (далее МПК) — это система моральных ценностей, деловых и неделовых взаимоотношений и оценок, которые оказывают большое влияние на эмоциональный настрой. МПК определяет психическое состояние, эмоциональную обстановку всех проявлений «сущности» коллектива, так как объединяет в себе взаимодействие всех признаков и компонентов внутриколлективной жизни. Таких компонентов как лидерство, трудолюбие, ответственности, упорства, умение работать в команде, лояльность, и другие. Прежде всего, на состояние климата сказываются все успехи и достижения или, наоборот, промахи и упущения коллектива в целом, а также начальства в частности. Соответственно, тот или иной шаг руководителя или же сотрудника, особенно если этот шаг негативного характера, наперво, сказывается на состоянии морально-психологического климата, искажает его. Точно также происходит и в обратном случае, каждое положительное стратегическое решение, или же безусловно верное коллективное действие улучшает морально-психологический климат.

Большую роль в поддержании эффективности работы персонала имеет сохранение в нем нормального морально-психологического климата.

Обозначим основные признаки благоприятного МПК:

1. Умение открыто высказывать собственное мнение в коллективных дискуссиях.

2. Надлежащее осведомление каждого сотрудника в коллективе о его задачах и результатах выполненных дел.

3. Деловая и доброжелательная рецензия.

4. Доверие между коллегами.

5. Отсутствие давления начальства на подчиненных.

6. Взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

7. Отзывчивость в случае успеха или неудачи отдельных членов коллектива (сопереживание или искрение поздравления).

Рассмотрим характеристику неблагоприятного МПК:

1. Исключение норм справедливости и равенства во взаимоотношениях.

2. Проявление агрессивности, соперничества между коллегами.

3. Члены коллектива ведут себя отстраненно друг от друга.

4. Зависть или злорадование проявляется, когда один из коллег добился успеха или промах в каком-либо деле.

5. Нарастание конфликтных ситуаций, ссор, подставы.

Руководство, зная и понимая каждого сотрудника, его отличительные черты характера, мотивы поведения, может предвидеть действия при возникновении определенных ситуаций, а также подталкивать его в правильном направлении, чтобы достичь благоприятного результата в коллективе и в организации в целом [1]. Прежде всего, это обусловлено тем, что каждому обществу характерен свой собственный климат. Собственно, МПК несет свои определенные риски, связанные с человеческим фактором.

Риски человеческого фактора будут являться те, основаниями, осуществления которых будут поступки определенных людей, реализующих свои планы как самостоятельное разумное существо.

Риски человеческого фактора, несомненно, влияют на:

– прибыль компании;

- ресурсы (производственных, временных и т. п.);
- безопасность;
- репутацию;
- ИТ-инфраструктуру.

Список аспектов способных повлиять на деятельность компании. Одна ошибка — и все проекты, процессы продолжительной работы будут напрасны. Как с этим бороться? Остается один выход — снизить уровень влияния человеческого фактора. Человеческий фактор — это обычный организационный риск. Его можно учитывать при постановке задач и разработки стратегии. Должна быть схема реагирования на инциденты основных ошибок, который могут быть непреднамеренные или преднамеренными.

Мы разделили человеческие риски на две классификации:

- 1) по степени умысла.
- 2) важная для целей и задач бизнеса.

Первая классификация — общая.

Непреднамеренные ошибки — обстоятельства, возникшие случайно, без желания сотрудника совершить неверные действия. Тут фигурирует фактор невнимательности.

Преднамеренные ошибки — вызвано злым умыслом или плохим исполнением обязанностей. Тут играет фактор халатности, недобросовестности. Сотрудник имеет четкое представление о последствиях его ошибки.

Вторая классификация — это группировка по признаку-причине.

Профессиональные ошибки — сотрудник совершает в своей непосредственной деятельности. Их корень, возможно, скрывается в некачественном образовании, непонимании деятельности компании.

Материальные выгоды — человеческий фактор тут играет из преднамеренных действий, желающего получить выгоду. Естественно, эти «ошибки» не случайны, ведь у сотрудника есть четкий план для достижения своей цели.

Психоэмоциональное состояние — когда сотрудник испытывает жизненные трудности или горе. Как правило, он является неэффективным работником, а может даже никудышным. Итог будет один — это ошибка.

Физическое состояние — это возможно обычное ОРВИ, хронические заболевания, беременность и т. д. Здесь важно обеспечить больничные сотрудникам.

Межличностные отношения — недопонимания среди сотрудников, отделов. В таких условиях естественно возникают ошибки в работе, нарушения бизнес-процессов.

Форс-мажорные обстоятельства — риск, в котором есть человеческий фактор, ведь люди по-разному ведут себя в условиях ЧС. Здесь важно не создавать панику, рассказать масштаб проблемы и обсудить пути решения.

Ошибается каждый — это нормально. Но ведь эта ошибка может быть сознательная, которая приведет к убытку. Человеческий фактор будет всегда, даже если труд будет максимально автоматизирован. Нужно о нем помнить и быть готовым.

Для того чтобы избежать негативных ситуаций, промахов, рисков, угроз, указанных выше, организации рекомендуется проводить мониторинг морально-психологического климата.

Мониторинг морально-психологического климата — это система, которая помогает в исследовании и оценке социальных явлений внутри коллектива. Данные процедуры осуществляют для: усиления производительности сотрудников; эффективного применения профессиональной компетентности; поднятие мотивации труда для работников; квалифицированного развития управленческого опыта; проведения мероприятий в совершенствовании атмосферы в коллективе. Процесс проводится психологами кадрового отдела.

Мониторинг содержит полагающие этапы:

1. Подготовка и проведение мониторинга.
2. Установка задачи предмета исследования.
3. Организационный процесс.
4. Отбор анкет.
5. Сбор данных.
6. Проверка качества информации.
7. Количественный и качественный анализ данных.
8. Обобщение.

Если в коллективе нет постоянных конфликтов, нет текучести персонала, такой мониторинг проводят один раз в год. Советуем полученные данные сохранять, для анализа и заключения по ситуации и обстановке морального психологического климата.

Классификацию рисков человеческого фактора представим в таблице 1.

Таблица 1

Классификация рисков в организациях

<i>Категории рисков</i>	<i>Подкатегории</i>	<i>Примеры</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
По уровню возникновения риска	Индивидуальные риски	В отделе кадров произошел конфликт. Причиной конфликта стали разногласия между высоко возрастной работницей, которая готовится к выходу на пенсию, и ее молодым стажером. Разногласия возникли на почве разных взглядов на указанную информацию в резюме одного из кандидатов на получение должности секретаря. Глава организации поддержал будущую пенсионерку, что не понравилось молодому стажеру и тот в свою очередь подал заявление на увольнение. Результатом конфликта стала потеря работника, готовящегося на замену уходящей пенсионерки
	Организационные риски — возникают при несоответствующем исполнении функций управления персоналом	Директор организации решил снизить затраты на электроэнергию и приказал использовать минимум освещения. Работники чувствовали себя не в комфортной рабочей среде. В результате продуктивность снизилась на несколько пунктов

1	2	3
По форме возможного ущерба	Имущественные	Незапланированные затраты работодателя
	Неимущественные	Ухудшение репутации компании
По размеру ущерба	Локальные	Сотрудник любит спорить, настаивать на своем, даже если не прав. У него всегда возникают конфликты с клиентами
	Средние	Возник конфликт между руководителем и заместителем директора. В результате заместитель директора не выполнил свои обязательства и сорвал сделку с другими предпринимателями
	Масштабные	Работники устроили забастовку и отказались выходить на работу из-за плохого отношения руководства
	Глобальные	Внутри крупной транснациональной компании произошел конфликт между двумя руководителями. Результатом стало прекращение сотрудничества
По степени регулярности потенциального проявления	Случайные (разовые)	Два работника подрались на рабочем месте и сломали оборудование. В результате план работ на день не был выполнен
	Регулярные	Руководитель отчитывал работников на глазах у коллег. Результатом стало усиление текучести кадров
	Постоянные	Строгий руководитель при каждом удобном случае придирается к сотрудникам. Итог такого поведения — напряженная рабочая атмосфера
По намеренности возникновения риска	Не умышленные	В ходе плохого состояния здоровья сотрудница бухгалтерии неправильно отразила операции по расчету, вследствие чего налоговая служба назначила проверку компании
	Целенаправленные	Сотрудник раскрыл конфиденциальную информацию, в целях получения денег. При этом он знал, что на данную информацию был наложен режим конфиденциальности
По местоположению источника угроз	Внутренние	Начальник фирмы проводит несвоевременное сокращение сотрудников, которое приводит к остановке производства, и уже далее к тяжелому финансовому положению

1	2	3
	Внешние	Конкурентная борьба между двумя компаниями. Так как произошла утечка информации. Другая компания переманивает сотрудников на свою сторону, предложив более выгодные условия труда
Кадровые риски	Риски набора сотрудников	Неправильно организован процесс приема новых сотрудников. Благодаря этому, у кадров нет никаких результатов в проведенной ими работе. А это значит потрачено время и деньги, на сотрудника, который не соответствует данной должности
	Риски адаптации	В компании Н. в отделе маркетинга дружелюбная атмосфера. Из другого города переводится сотрудник, у которого возникли сложности интеграции в новом коллективе, он находится без должного внимания. В связи с этим он очень расстроен, нет настроения на работу, и он не справляется с должностными обязанностями. Т.е. продуктивность компании снизилась в развитии рекламы и понесла убытки
Кадровые риски	Риски профессионального развития	Генеральный директор фирмы отправил своего сотрудника на повышение квалификации для разработок новых идей и модернизации производства, но сотрудник получил образование, которое уже не актуально, а значит компания понесла большие затраты на переквалификацию персонала в пустую
	Мотивационные риски	В ООО «К» за последний 2 года упала платежеспособность. Это произошло из-за того, что снизилось производство, невыполнение плана, происходит текучка кадров. Так как в «К» для сотрудников не были придуманы какие-либо мотивационные поощрения, и персоналу стало просто не интересно работать
	Риски контроля	На предприятие персонал отказывается от использования электронных пропусков. В таком случае, безопасность предприятия не всегда находится под контролем, из-за отсутствия точного количества людей, пришедших в организацию

1	2	3
	Разглашение информации	Руководитель отдела продаж отправил со своей служебной почты документ, в котором находились стратегические прогнозы и планы компании с поэтапным описанием достижения успеха на рынке. К данным был присвоен режим коммерческой тайны

Источник: составлено авторами на основе данных [2].

Вовремя проводимое предотвращение указанных рисков, их регулирование, выявление и воздействие таким угрозам составляют цель процесса обеспечения экономической безопасности организации.

Под экономической безопасностью организации понимается состояние защищенности всех сфер финансово-хозяйственной деятельности предприятия, такие как: финансовая сфера, кадровая сфера, информационная сфера, правовая сфера, производственно-технологическая сфера. Устойчивость, стабильность, эффективность, а также защита организации в финансово-хозяйственной работе, предотвращения возможных потерь, будут основными задачами экономической безопасности на предприятии.

Сотрудники экономической безопасности обеспечивают тщательную «охрану» своей компании за счет минимизирования рисков и потенциальных угроз, связанных с некачественным трудом ее сотрудников, их интеллектуальными возможностями и взаимоотношениями в целом.

Так как именно человек сам может вызвать критическую обстановку и разрушить успешное влияние на деятельность организации. Рассмотрим действия, которые помогут не допустить этого.

Главными задачами в управленческой деятельности руководителей, относящейся к формированию благоприятного МПК в компании, должны стать:

1. Проведение реформы системы дополнительного стимулирования сотрудников.
2. Усовершенствование рабочего места, и место для отдыха персонала;
3. Улучшение качества труда.
4. Повышение квалификации сотрудников.
5. Выстраивание корпоративной культуры [3].

В формирование межличностных отношений в рабочем коллективе, необходимо предпринять следующие шаги в отношении регулирования МПК:

1. Выявить причины возникновения конфликта между сотрудниками путем проведения бесед и опросов. Это позволит начальству минимизировать возможность появления конфликтов. Данным заданием может заниматься как руководитель лично, так и специалисты, нанятые для проведения данного исследования.

2. При критических ситуациях оценивать работу сотрудников более сдержанно. В случае отрицательных результатов в работе у одного из сотрудников, лучше с ним это обсудить лично, при этом привести аргументы к возникшей

претензии, и найти пути ее решения. Это поможет снизить возможность появления протестов открыто перед всем персоналом, и, следовательно, избежать серьезных столкновений сторон. Также следует разработать подробный алгоритм действий в случае появления негативных ситуаций.

3. Для того чтобы поддерживать и развивать уровень профессионализма в компании, следует уделить особое внимание руководству. Требуется выявлять ответственных, перспективных людей, то есть потенциальных лидеров компании. Для выявления лидеров необходимо среди сотрудников устраивать аттестации, проведение различных методик, и в процессе наблюдать за ними, кто и как проявляет себя и с какой стороны они могут рассматривать стоящую перед ними «задачу». После того как мы узнаем потенциальных претендентов на лидеров, мы оцениваем их как высококачественный ресурс, и следим за их лояльностью, поддерживаем их развитие в компании.

4. Правильно установить цель и пути ее достижения. Ведь в управленческой деятельности самое главное — это создание культуры, ориентированной на прогресс.

5. На регулярной основе делать проведение оценки деятельности компании, дабы повышать продуктивность рабочего процесса.

6. Устанавливать вознаграждение или поощрение для лучших, а для отстающих создать условия мотивации, а в случае тотальной непродуктивности даже такой метод как увольнение.

7. Стимулирование мотивации для сотрудников на качественный результат и установления позитивный контроль. Это поспособствует повысить уровень МПК климат коллектива и представить условия профессионального и личного роста.

8. Дать возможность на регулярную деятельность по формированию МПК коллектива.

Компетентность начальства, умение своевременно решать проблемы — фактор профессионального самообладания, поэтому улучшение квалификации и уровню профессионализма начальства является важным аспектом профессиональной деятельности. Достигнуть можно такими способами: самообразование; заимствования опыта; курсы, семинары. Одним из факторов в повышении профессиональной компетенцией является личная познавательная мотивация [4].

В формировании МПК в коллективе одним из направлений является система мотивации. В организации данная система по результатам исследования работает слабо. Примеров увеличить ее эффективность много. Например, применение: мини-розыгрыши; командные соревнования. Поощрение могут быть как индивидуальные, так и групповые, денежные и неденежные, последние подразделяются на материальные и нематериальные. Выбор для поощрения зависит от начальства, от возможностей организации и характера взаимоотношений с трудящимися [5].

МПК — это описание состояния трудового коллектива. Он создается в результате отношения сотрудников к производственной среде организации и отражает состояние взаимоотношений, которые влияют на их отношение к труду.

МПК как инструмент управления персоналом для повышения производительности труда сотрудников. Если говорить про МПК как влияние на макроуровне это политическая, экономическая ситуация в стране, на микроуровне это элементы материальных и духовных ценностей личности в коллективе [6].

Проблема МПК актуально и в эффективности обеспечения кадровой, экономической безопасности и управленческих коммуникаций. Формирование благоприятного климата — это один из показателей качественных коммуникаций и обеспечения безопасности организации. Все просто, каким будет МПК в организации, таким и будет результат ее деятельности.

Таким образом, мониторинг МПК в коллективе способствует повышению экономических показателей организации, улучшается ее устойчивость и экономическая защищенность.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андреев Э.М., Сельцовский П.А. Госуправление, кадровая политика, безопасность: большой общенациональный проект перехода России от общества-трансформера к обществу-субъекту развития // Теория и практика общественного развития. 2009. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosupravlenie-kadrovaya-politika-bezopasnost-bolshoy-obschenatsionalnyy-proekt-perehoda-rossii-ot-obschestva-transformera-k> (дата обращения: 01.04.2022).
2. Тисунова В.Н., Грибанова Ю.В., Кравцов Д.Н. Управление социально-психологическим климатом в коллективе как средство улучшения управленческих коммуникаций и обеспечения экономической безопасности организации // Коммуникология: электронный научный журнал. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sotsialno-psihologicheskim-klimatom-v-kollektive-kak-sredstvo-uluchsheniya-upravlencheskih-kommunikatsiy-i-obespecheniya> (дата обращения: 10.04.2022).
3. Сансызбаева, К. З., Шуриева А.Б. Особенности психологического климата в коллективе // Молодой ученый. 2017 г. URL: <https://moluch.ru/archive/143/40197/> (дата обращения: 11.04.2022).
4. Турченко И.В., Кауфман Н.Ю. Управленческие морально-психологическим климатом коллектива как фактор эффективной трудовой деятельности организации. // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2019. № 8. С 147-149.
5. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П., Шепелев В.М. Инновационный подход в управлении кадровыми рисками организации // Вестник евразийской науки. 2020. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-podhod-v-upravlenii-kadrovymi-riskami-organizatsii> (дата обращения: 12.04.2022).
6. Звягинцева О.С., Кенина Д.С. Комплексная оценка морально-психологического климата коллектива организации // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. 2019. № 3 (51). С. 18. URL: <https://idnk.ru/images/nauka/vestnik/351.pdf> (дата обращения: 15.04.2022).