

*Сергей Владимирович НОВИКОВ —
помощник генерального директора,
руководитель службы безопасности
ООО «Тюменьнигипрогаз»*

УДК 316.3/.4:005.934

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме обеспечения безопасности организации через анализ характеристик персонала. Обсуждаются такие социально-психологические факторы, как уровень удовлетворенности основных (индивидуально-жизненных и корпоративных) потребностей сотрудников, уровень осознанности рисков (личных и корпоративных) и уровень приверженности (к коллегам и организации в целом, уровень профессиональной активности в организации и для организации).

Clause is devoted to a problem of a safety of the organization through the analysis of characteristics of the personnel. Such social factors-psychological, as a level of satisfaction of the basic (individually-vital and corporate) needs of employees, a level of sensibleness of risks (personal and corporate) and a level of adherence (to colleagues and the organization as a whole, a level of professional activity in the organization and for the organization) are discussed.

В отношении различных угроз на предприятиях внимание уделяется преимущественно вопросам технического обеспечения мероприятий безопасности [10], [11]. Под безопасностью чаще понимается физическая охрана объектов собственности и персонала. Значительное место занимает также обеспечение информационной безопасности (защита компьютерных сетей и файловых структур от несанкционированного доступа). Вместе с тем эффективность технических мероприятий по решению проблем обеспечения безопасности коммерческих и государственных структур постоянно снижается, несмотря на значительные финансовые вложения в эту сферу. При этом мало внимания уделяется изучению роли человека, его особенностей, представлений в обеспечении безопасности предприятий и организаций [1], [2], [4], [5], [8], [9].

В современных геополитических и экономических условиях ни одна организация не способна обеспечить корпоративную безопасность только силами специальных служб безопасности — требуется осознанная вовлеченность всех сотрудников для создания максимальной корпоративной безопасности. Около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их собственным персоналом [Чумарин, 2004]. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Остальные 80% случаев спровоцированы с участием персонала компаний. Именно от сотрудников организации зависит, будет ли разглашаться коммерческая тайна, или какая-либо иная значимая информация, от манипулирования которой может зависеть успех фирмы [2], [8]. От самих людей зависит, станет ли «подозрительным предметом» оставленный кем-то пакет или на него никто не обратит внимания, хотя бы потому, что этот коридор часто остается не убраным.

Одним из «наиболее изучаемых» в настоящее время показателей, который отражает степень внутренней угрозы организации, является лояльность персона-

ла организации. Специалистами кадровых служб фирм предпринимаются попытки сформировать лояльность и приверженность сотрудников организации в целях обеспечения ее внутренней безопасности [3], [6], [7]. Другое направление мероприятий по обеспечению безопасности организации связано с обучением поведению в ситуациях опасности, угрозы (например, учения) и созданием служб, отслеживающих поведение, опасное для организации. Однако вопрос о том, что стоит за таким поведением, какие причины вызвали его появление и как его можно корректировать, остается неизученным.

Проблема. Устойчиво конкурентоспособная организация — это не только и не столько имущество и даже система управления, сколько обученный, опытный (с определенными знаниями и навыками) и слаженный коллектив, это отношения с клиентами, авторитет на рынке, сложившиеся стратегии решения корпоративных проблем и задач, система взаимоподдержки и внедрения инноваций и многое другое. Все это можно обобщить в понятии «человеческий фактор» или «психологические факторы организации», экономическая отдача которых намного выше стоимости имущества и внедренных в производство технологий [2], [3], [8]. Экономическая, информационная, социально-психологическая, кадровая и другие виды безопасности организации пронизаны «насквозь» человеческим фактором. Неэффективная, утратившая конкурентоспособность компания, само существование которой подвергается угрозе — это организация, в которой «человеческий фактор» больше не работает на повышение качества жизни организации и ее развитие.

В современных условиях (с уже сложившимися в обществе формами организационных, экономических, правовых и т.п. отношений) на первый план вышли психологические факторы выживания и процветания организации — т.е. сами люди (как квалифицированный персонал) и отношения между людьми в организации.

Бизнес-практика показывает, что все больше говорят и пишут о социально-психологических факторах безопасности, но при этом деньги вкладывают в оборудование слежения, информационной и физической защиты и тому подобные вещи, не имеющие прямого отношения к этим факторам. Это противоречие обусловлено отсутствием необходимых знаний о том, какие социально-психологические факторы оказывают определяющее влияние на безопасность организации, что закономерно порождает целый ряд трудностей в обеспечении безопасности организации.

Обозначенное противоречие приводит к тому, что при высоких затратах на повышение безопасности ожидаемая эффективность не достигается. Даже на предприятиях, где психологическим факторам безопасности уделяется должное внимание, специалисты-психологи менее точно выполняют заказы, поскольку в организационной психологии не определены социально-психологические факторы, определяющие безопасность организации.

Целью данного исследования было определить особенности психологических характеристик и представлений сотрудников, существенно влияющих на безопасность организации.

Теоретическая платформа. Чтобы понять, какие качества (характеристики) персонала обеспечивают безопасность организации, можно воспользоваться логикой «мыслить от противного». Это означает, что такого рода качества выводятся как антагонисты уже выявленных характеристик. Мы исходим из убеждения, что инверсия факторов риска позволяет создать модель сотрудника, которого организация может считать безопасным (надежным) для себя (табл. 1).

Существуют субъективные переменные, критически сказывающиеся на безопасности организации (в негативном плане — задающие угрозы для организации). Отследив их, мы можем оценить степень готовности сотрудников обеспечивать безопасность своей организации.

Таблица 1

Качества персонала, важные для обеспечения безопасности

Плохо для организации	Хорошо для организации
<p>Большое количество неудовлетворенных потребностей</p>	<p>Удовлетворены:</p> <ul style="list-style-type: none"> • базовые потребности • основные организационные потребности (карьерные притязания)
<p>Беспечность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • не знает опасностей • не связывает безопасность организации со своей безопасностью 	<p>Умеренное напряжение, связанное с настороженностью, тревогой за организацию</p>
<p>Нет идентификации с организацией (психология «временщика», равнодушие к ее интересам)</p>	<p>Организационная приверженность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • чувство «Мы» (идентификация) • беспокойство за благополучие организации • позитивный образ своей организации

Так мы находим основные социально-психологические факторы, определяющие безопасность организации.

1. Напряженность или удовлетворенность качеством личной жизни и качеством жизни в организации (степень удовлетворенности и характер потребностей сотрудников) определяется двумя аспектами:

А. Степень удовлетворенности базовых потребностей. Сюда относятся: материальные потребности, основные социальные потребности (в межличностном и ролевом контакте, в соответствии требованиям референтной группы, в признании, в бытовом комфорте, социальных достижениях, социально-экономической и политической безопасности). Каждый из них по-своему обеспечивает уровень и качество социальных контактов самому работнику и его близким, качество жизни, соответствующее запросам (ожиданиям) работника. Выявив качество жизни сотрудника в той части, которая зависит от общества и организации, в которой он работает, от общения с коллегами, степень удовлетворенности своей жизнью, можно судить о том, как данный параметр будет влиять на безопасность организации.

Б. Особенности трудовой мотивации, степень удовлетворенности организационных потребностей. Это: карьерные притязания, признание со стороны коллег-сотрудников, признание руководством, возможность приносить пользу, давать продукт, производить реальный вклад (чувствовать его). С точки зрения обеспечения безопасности нас интересует субъективная удовлетворенность своей работой каждого сотрудника, а также факторы, влияющие на эту удовлетворенность.

Каждый сотрудник, выполняя свои функциональные обязанности, наряду с обеспечением каких-то групповых, корпоративных интересов, удовлетворяет и личностно-значимые потребности (иметь определенный статус в организации, высокий уровень материального обеспечения, признание со стороны руководства и коллег и др.). Если работа позволяет удовлетворить эти потребности, то у сотрудника формируется положительный мотив к работе в организации, и он будет делать все от него зависящее, чтобы поддерживать свой статус в фирме.

При наличии большого количества неудовлетворенных потребностей такой сотрудник может быть источником угрозы для организации. Например, он может стать мишенью для конкурентов — «надавив» на неудовлетворенность, долгое время не получавшую разрядки, его могут спровоцировать на противоправные поступки (шпионаж, разглашение конфиденциальной информации и др.).

2. Состояние настороженности/напряженности — общее ощущение нарушения равновесия и готовности изменить поведение при встрече с каким-либо угрожающим ситуативным фактором. Состояние напряжения является полезным для человека, когда оно мобилизует его, способствует активизации ресурсов, необходимых для преодоления трудностей. Однако предметно не определенное напряжение сотрудников может стать причиной совершения действий, угрожающих безопасности организации. Факторы, порождающие это напряжение, могут быть различными.

А. Причиной напряжения может быть *ожидание* (более или менее ясное представление о негативном событии в будущем), т.е. сотрудник организации знает, что может стать угрозой для организации, какие события, действия опасны для нее — и предвосхищает их. *Представления о рисках для организации и для себя в ней*. Представления о возможных событиях, содержащих в себе элементы угрозы, повышают настороженность, напряженность человека. В таком случае у человека создается образ необходимых действий, которые нужно предпринять в ситуации опасности и таким образом избавиться от состояния напряженности.

Однако напряжение может возникать и вследствие полной неинформированности сотрудника о том, что представляет угрозу для организации. Не зная, чего следует опасаться, такой сотрудник может не распознать элементы угрозы в каких-либо событиях, не оценить степень опасности своих действий и тем самым подвергнуть опасности свою организацию. Такое незнание порождает напряжение, которое может негативно отразиться на безопасности организации. Роль психолога состоит в том, чтобы деструктивное напряжение перевести в конструктивное. Чтобы оценить этот параметр, необходимо тестировать (не)знание о рисках и угрозах.

Б. *Тревожность* (страхи) как индивидуальная особенность сотрудника также может явиться причиной внутреннего напряжения (например, невротические конфликты и т.п.). Умеренная же тревога за свою безопасность и безопасность организации позволяет человеку предусмотреть возможные угрозы, предвидеть свои действия в ситуации опасности, быть «настороже». Повышенная тревожность сотрудника усиливает риск совершения им опасных для организации поступков. Постоянное беспокойство, ощущение неопределенной угрозы, тревоги делает такого сотрудника уязвимым к манипулятивным действиям со стороны конкурентов. Кроме того, тревога, не адекватная ситуации, препятствует формированию адаптивного поведения сотрудника, а это в свою очередь способно привести к возникновению реакций необоснованного страха и паники. Такое состояние может спровоцировать поведение, представляющее опасность не только для самого человека, но и для организации в целом.

В таком случае необходимо скорректировать уровень тревоги так, чтобы он стал оптимальным. Для этого нужно выяснить уровень тревоги, степень ее определенности на релевантных для организации угрозах (рисках). Предметная дифференцированность и корпоративная релевантность тревоги — о чем нужно (конструктивная настороженность), и о чем не стоит беспокоиться (профилактика конфликтов и отсутствия понимания). Роль психолога — показать, что без-

действие — это разновидность действия (вполне конкретные действия), имеющего свои последствия.

3. Корпоративная приверженность, лояльность (социальная идентификация по механизму, корпоративная субъектность по проявлениям, по выраженности). Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию [Магура, 2004]. Идентификация сотрудника с организацией, принятие ценностей и традиций, позитивный образ организации способствуют появлению у человека напряжения, которое побуждает его заботиться о благополучии и безопасности своей организации. Непринятие сотрудником политики и культуры организации, отрицательное отношение к ее материальным ресурсам, равнодушие к ее интересам, разрушение внутриколлективных коммуникаций означает, что он потенциально опасен. Чтобы установить это, мы выявляем уровень корпоративной приверженности (лояльности) и субъектности (инициативность, взаимопомощь).

Данная модель позволяет предположить, что нарушение уже в одном из представленных факторов может спровоцировать ситуацию риска для организации. Если на сотруднике сходятся несколько указанных факторов, то можно предположить, что этот сотрудник является «слабым звеном» в организации.

Таблица 2

Модель поведения сотрудников, определяющего безопасность организации

Параметры	Переменные
Потребности: Напряженность – Удовлетворенность	1-а. Удовлетворенность основных жизненных потребностей
	1-б. Удовлетворенность корпоративных потребностей
Перспектива: Настороженность – Беспечность	2-а. Наличие ясных представлений об опасности для организации (бдительность)
	2-б. Умеренная тревожность (настороженность)
Социальная ориентация: Приверженность – Обособленность	3-а. Корпоративная приверженность (лояльность), чувство «мы»
	4-а. Корпоративная субъектность (хозяйственность)

Таким образом, мы полагаем, что основными социально-психологическими факторами, определяющим безопасность организации, являются:

- а) уровень удовлетворенности основных (индивидуально-жизненных и корпоративных) потребностей сотрудников,
- б) уровень осознанности рисков (личных и корпоративных),
- в) уровень приверженности (к коллегам и организации в целом, уровнем профессиональной активности в организации и для организации).

Предположительно, в зависимости от места, занимаемого человеком в организации, будут меняться и его представления, оказывающие влияние на безопасность организации.

Методика¹.

Для выявления неудовлетворенности/удовлетворенности основных жизненных потребностей был использован опросник оценки качества жизни, разработанный

¹ Исследования проводилось ООО «Тюменьниигипрогаз».

в Научно-исследовательском центре профилактической медицины (программа ЭС-КИЗ — экспертная система коррекции индивидуального здоровья). Он включает 15 вопросов, касающихся различных параметров качества жизни с позиции единства физических, психических и социальных составляющих. Оцениваются следующие параметры качества жизни: материальный достаток (общее благосостояние семьи, личный заработок), жилищные условия (размеры жилой площади, благоустроенность квартиры), район проживания (климатические, экологические, бытовые условия), семья, питание (разнообразие потребляемых продуктов, количество пищи), сексуальная жизнь, отдых, положение в обществе, работа (отношения с руководителем, отношения с коллегами, профессиональный рост, удовлетворенность своей работой), духовные потребности, социальная поддержка, здоровье родственников, состояние своего здоровья, душевное состояние в последнее время (настроение, переживания, удовлетворенность собой), в целом жизнь (работа, семья, бытовые условия, возможность отдохнуть).

Для оценки корпоративной приверженности был использован опросник «ОСҚ — Organizational Commitment Questionnaire», разработанный Mowday, Steers и Porter. Опросник содержит 15 вопросов. Для оцифровки ответов использовалась 7-балльная шкала.

Опросник Спилбергера «Исследование тревожности» позволил дифференцированно измерить тревожность и как личностное свойство, и как состояние.

С помощью семантического дифференциала выявлялись неявные представления сотрудников о безопасности организации — в терминах смыслов, социальных установок и стереотипов. Использовался он в трех вариантах, для исследования следующих переменных:

- 1) удовлетворенность корпоративных потребностей;
- 2) наличие ясных представлений о безопасности организации;
- 3) корпоративная приверженность и корпоративная субъектность.

Объектами первого семантического дифференциала являлись: *1. Мне бы хотелось; 2. Возможности, созданные в организации; 3. Реально имею; 4. Должно быть в идеале*. Дескрипторами выступили 12 характеристик, описывающих возможности организации по удовлетворению карьерных и профессиональных потребностей человека.

Объектами второго семантического дифференциала были ситуации, отнесенные участниками фокус-групп к представляющим опасность для организации: *Снижение темпов развития, объемов работы; Закроют организацию; Утечка или уничтожение информации; Диверсия; Шпионаж; Воровство; Пожар*. Дескрипторы (в количестве 30) характеризовали психические и функциональные состояния и возможные (типичные) действия сотрудников, которые упоминались участниками фокус-групп.

Объектами третьего семантического дифференциала (направлен на исследование корпоративной приверженности и организационной субъектности) были взяты: *Моя организация; Мои коллеги; Отношения в коллективе; Я на работе; Организация, в которой хотел бы работать; Организация, в которой не стал бы работать*. Объекты оценивались испытуемыми по 31 дескриптору (также извлечены из материалов фокус-групп).

При обработке данных по каждой группе² испытуемых была составлена суммарная матрица. Следующим шагом было получение коэффициентов, по кото-

² Были обследованы сотрудники четырех отделов, занимающихся обеспечением различных аспектов безопасности: физической, информационной, коммерческой и экономической. Для сравнения также были обследованы сотрудники института, прямо не занятые обеспечением безопасности своей организации.

рым можно судить о степени удовлетворенности корпоративных потребностей в той или иной группе. Для этого высчитывалась разница между усредненными значениями, приведенными к 10-балльной шкале. В результате были получены следующие показатели:

Р-Ж — коэффициент реализованности желаний сотрудников,

ВО-ИО — коэффициент, отражающий, по мнению испытуемых, степень того, насколько их организация близка к идеальной,

Р-ВО — коэффициент соотношения возможностей, созданных в организации и возможностей сотрудников (т.е. того, что они имеют),

ВО-Ж — коэффициент соответствия возможностей организации и притязаний сотрудников,

ИО-Ж — коэффициент, отражающий амбиции сотрудников.

По данным коэффициентам оценивалась степень удовлетворенности корпоративных потребностей сотрудников организации.

Обработка данных опросника «Мы в организации». Сначала была составлена суммарная матрица, приведенная к 10-балльной шкале. Затем экспертам (5 психологов и 5 сотрудников организаций г. Тюмени) предъявлялся перечень характеристик, которые нужно было разделить на положительные, т.е. способствующие тому, что сотрудник хочет работать в определенной организации и отрицательные, направленные на разрушение, на разотождествление. По результатам экспертного метода характеристики опросника были разделены на 2 группы, согласно центростремительной и центробежной тенденциям. Средние значения подсчитывались отдельно для каждой группы характеристик.

Обработка данных опросника «Безопасность организации». В суммарной матрице, приведенной к 10-балльной шкале, подсчитывалось среднее значение по каждому дескриптору у каждого сотрудника в группе. После этого результаты каждого сотрудника во всех группах по каждой методике были занесены в общую таблицу (табл. 2). Были подсчитаны средние значения в группах по каждой характеристике, что позволило выявить общегрупповой профиль.

Результаты. Самыми неудовлетворенными рабочими потребностями сотрудников отдела физической безопасности являются потребности, связанные с карьерным ростом (-0,68), материальной обеспеченностью (-0,63), востребованностью в данной организации (-0,58), поддержкой инициативы со стороны руководства (-0,47). К удовлетворенным потребностям относятся их амбиции в отношении своей организации: скорость продвижения по службе (0,42), возможность обучения, повышения квалификации (0,26), надежность коллег (0,21), самореализация в работе (0,21), широкие возможности в материальном плане (0,16). Следовательно, сотрудники отдела физической безопасности в целом оценивают свою организацию как перспективную, но испытывают некоторое разочарование из-за неудовлетворенности конкретных профессиональных потребностей.

Качество жизни испытуемые данной группы оценивают сравнительно высоко. Самые высокие показатели получены по шкалам: семья, питание, положение в обществе, работа, состояние здоровья. Однако 3 сферы жизни испытуемых набрали ниже 60 баллов: материальный достаток (59,5), жилищные условия (57,4), район проживания (54,7).

Сотрудники отдела физической безопасности удовлетворенность своих жизненных потребностей оценивают заметно выше, чем удовлетворенность рабочих потребностей. Следовательно, данную группу характеризует напряженность профессиональных потребностей, что может стать «слабым звеном» в цепочке факторов безопасности организации. Сами же сотрудники группы на первое место

ставят такие риски как конкурентная борьба, халатность, безалаберность, нерешенные проблемы и некомпетентность. Необходимо отметить, что выделенные характеристики отличаются отстраненностью, непричастностью самого человека к опасным ситуациям.

Межгрупповой анализ показал, что, несмотря на различия в профессиональной деятельности сотрудников групп и специфичность работы, результаты получились довольно схожими. По результатам опросника «Я на работе», определяющего степень удовлетворенности рабочих потребностей сотрудников, видно, что существенных различий между группами нет. Был выявлен общий для всех групп параметр с высокими значениями неудовлетворенности — «широкие возможности в материальном плане». Этот результат подтверждается данными методики по уровню качества жизни. Испытуемые оценивают уровень качества жизни в материальной сфере как сниженный. Также можно провести параллель с опросником на выявление приверженности. Здесь испытуемые всех групп в числе первых определений, описывающих организацию, выделяют характеристику «вместе зарабатываем деньги». Таким образом можно сделать вывод, что материальный достаток — это основной спланивающий фактор, качество жизни по которому снижено из-за неудовлетворенности. На наш взгляд, это заслуживает пристального внимания с точки зрения обеспечения безопасности организации, т.к. ориентация преимущественно на материальную сторону свидетельствует об односторонности установок сотрудников, стремлении получить больше за меньшую цену.

Самыми «неудовлетворенными» в профессиональной сфере оказались представители отдела коммерческой тайны, о чем свидетельствует самый высокий коэффициент неудовлетворенности среди групп. Возможно, это объясняется завышенным уровнем притязаний в профессиональной сфере.

Все пять групп характеризуются довольно высоким уровнем качества жизни. Схожим является также то, что в качестве сфер жизни, по которым представители групп испытывают напряжение, выделяются «район проживания», «жилищные условия», «материальный достаток». Если объединить эти сферы, то получится довольно мощный фактор, который может породить ситуацию риска для организации.

Сравнительный анализ групповых представлений о безопасности показал следующие результаты. Во-первых, все пять групп выделяют схожий набор характеристик, соответствующих ситуациям опасности: халатность, безалаберность, конкурентная борьба. Необходимо отметить узость взгляда на источник возникновения опасностей, особенно учитывая, что это сотрудники службы безопасности. Примечательно, что результаты сотрудников отделов безопасности незначительно отличаются от результатов группы сотрудников отдела, не связанного с обеспечением безопасности непосредственно. На наш взгляд, здесь была бы уместна работа по разъяснению сотрудникам возможных угроз, т.к. простое незнание о них может подвергнуть организацию серьезному риску.

Во-вторых, во всех группах отмечается некоторая отстраненность, непричастность сотрудников к проблемам организации. Самые низкие показатели по характеристикам опасности, отражающим причастность человека, мы видим у сотрудников отдела экономической безопасности и у группы коммерческой тайны. Такие результаты, вероятно, требуют коррекционной работы, т.к. отстраненное отношение сотрудников к проблемам организации может повлечь за собой ситуации, препятствующие нормальному ее функционированию и, следовательно, создающие возможность риска.

Некоторая непричастность и отстраненность подтверждается результатами по уровню приверженности. Сотрудники всех групп при описании себя в органи-

зации, своего коллектива на первое место поставили характеристику «вместе зарабатываем деньги», которая указывает на направленность отношений в организации. Наряду с этим у групп физической и экономической безопасности почти одинаковы значения по центростремительной и центробежной тенденциям. На это следует обратить внимание руководства, т.к. сотрудники данных отделов привержены своей организации «наполовину», т.е. у них в одинаковой степени выражены стремление заботиться об организации, коллективе и стремление к разотождествлению себя с данной организацией.

Следует отметить, что нет особых различий между группами службы безопасности и группой отдела, не связанного с обеспечением безопасности. С одной стороны, это можно объяснить высокой компетентностью обычных сотрудников в сфере обеспечения безопасности, подкованностью в вопросах о возможных угрозах, опасностях, с другой — это может свидетельствовать о низком уровне вовлеченности сотрудников службы безопасности в специфику своей деятельности, что говорит о недостаточной защищенности организации перед опасностями.

Выводы

1. В результате исследования были выявлены особенности психологических характеристик и представлений сотрудников о собственной организации, о характере своей включенности в нее, о ее безопасности в зависимости от специфики профессиональной деятельности в ней. Существенной разницы в представлениях о безопасности организации у сотрудников с различным предметом профессиональной деятельности выявлено не было. Вместе с тем можно отметить, что группа сотрудников, не относящаяся к службе безопасности, выделяет в качестве возможных угроз большее количество ситуаций, чем отделы службы безопасности.

2. Наиболее «уязвимыми» местами у всех групп является напряженность рабочих потребностей, представления о довольно узком спектре угроз для организации и недостаточная приверженность данной организации. Это означает необходимость более тщательной работы с представлениями сотрудников о возможных (особенно новых) угрозах для организации.

3. Апробация разработанной модели поведения сотрудников, определяющего безопасность организации, подтвердила ее положительные возможности для выявления особенностей психологических характеристик и представлений сотрудников об организации, о себе в организации, о ее безопасности в целях обеспечения безопасности организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гульбин Ю. Преступления в компьютерной информации // Российская юстиция. 1997. № 10. С. 24-25.
2. Деркач А.А., Футин В.Н. Профессионализм деятельности в особых условиях // Основы общей и прикладной акмеологии. М., 1995.
3. Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка. // Ананьевские чтения: Тезисы науч.-практ. конф. «Ананьевские чтения-2000» / Под ред. А. А. Крылова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. С. 211-213.
4. Крылов В. Информационные преступления — новый криминалистический объект // Российская юстиция. 1997. № 4. С. 22.
5. Лопатин В.Н. Информационная безопасность России: Человек. Общество. Государство. СПб., 2000.
6. Магура М.И. Патриотизм по отношению к своей организации. Миф или реальность? // Директор. 1997. № 7.
7. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. Организационная приверженность // Управление персоналом. 2001. № 6. С. 45-50.

8. Петренко А. Безопасность в коммуникации делового человека. М., 1993.
9. Потрубач Н.Н. Проблемы информационной безопасности // Социально-гуманитарные знания. 1999. № 2. С. 264-265.
10. Рачков В.П., Новичкова Г.А., Федина Е.Н. Человек в современном технизированном обществе: проблемы безопасности развития / Группа социально-гуманитарной экспертизы эргатических систем Института философии РАН; программа «Философия и безопасность развития эргатических систем». М., 2004.
11. Рошин С.К., Соснин В.А. Психологическая безопасность: новый подход к безопасности человека, общества и государства // Российский монитор. 1995. № 6.
12. Чумарин И.Г. Кадровая безопасность: представители групп риска в организации // Персонал-Микс. 2001. № 6 (7).

Наталья Сергеевна ИЛЬИНА —
менеджер по персоналу ОАО «Сибинтел-холдинг»,
аспирант кафедры общей и социальной психологии
Тюменского государственного университета

УДК 159.922:005

БАЗОВЫЕ КОНСТРУКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ (ОПЫТ РЕКОНСТРУКЦИИ)

АННОТАЦИЯ. В статье исследуются глубинные конструкты управленческого сознания, детерминирующие построение деятельности руководителя. На основе анализа специальной литературы реконструируются базовые модели управленческой деятельности, определенные как командование и режиссирование.

The contents of the issue is about the deep constructs of manager's conciseness which determinate the structure of his activity. Based on the special literature sources analysis basic models of management strategies are reveals. The two ones are defined as conduct managing and stage managing.

Управленческой эффективности на сегодняшний день посвящено немало трудов, все больший акцент ставится на первоочередности работы с управленческими кадрами. Разработкой данной проблемы занимается большое число специалистов в разных областях научного знания. Заметное место в этом процессе принадлежит психологии [16]. Несмотря на это, сохраняет свою актуальность мнение Г. Кунца и С. О'Доннела, что оценка руководителей остается слабым местом в работе с персоналом [5, 11]. На современном этапе сформировался относительно узкий конгломерат психологического знания, который можно назвать «психология для управленцев», представляющий собой совокупность исследований из различных разделов психологии, позволяющих непрофессионалу осознать психологические закономерности, способствующие оптимизации решения задач управления [9].

Управление коллективом в психологии традиционно принято трактовать как функцию ситуации, как функцию группы и, наконец, объяснять особыми, порой врожденными чертами личности самого руководителя [10, 11, 14, 16, 18]. При этом понятие «сознание менеджера» является самым малоизученным феноменом в организационной жизни [14]. Сложность анализа управ-