

Доктор психологических наук, доцент Крутько (Бусыгина) Инна Сергеевна

СОВРЕМЕННЫЙ ДЕЛОВОЙ МИР, В ОСНОВЕ КОТОРОГО ЧЕЛОВЕК

Человеческие существа способны на самые необычные поступки. Они способны полететь на Луну. Способны создать компьютер. Способны придумать бомбу, которая уничтожит всех нас. Самое малое, что каждый из нас должен уметь делать, — это управлять бизнесом, который будет работать.

Майкл Гербер, в своей книге «Миф предпринимательства — новый взгляд», вышедшей в 1995 году, пишет: «Предпринимательский миф представляет собой убеждение, что каждый человек, открывающий собственное дело, является предпринимателем. Тем не менее, предприниматели — не герои, они редко способны на повторение подвигов Геракла в том, что касается создания капитала».

Большинство людей просто хотят обеспечить себе рабочее место, где им не нужно было бы работать на хозяина. Они мыслят примерно так: «Почему мой босс зарабатывает огромные деньги на моем труде? Я не хуже его и работаю много». Проблемы начинаются из-за того, что эти люди знают практически все о своей профессии и ни чего о бизнесе. А знание своего дела изнутри, вовсе не означает, что они могут управлять. И вот работа, которую этот работник знал прекрасно и ее выполнял идеально, превращается в работу, которую он может выполнить, да еще плюс тысяча работ, о которых он не имеет ни малейшего понятия. И новоиспеченный бизнесмен начинает понимать, что он должен быть одновременно тремя разными людьми: техником (человеком, который в действительности выполняет всю работу); менеджером (следящим за организацией этой работы); предпринимателем (мечтателем, рисующим общую картину и направление движения компании). Каждая из этих ролей вступает в противоречие друг с другом, и большинство людей не могут выстроить внутри себя нужное равновесие. Как пишет Майкл Гербер, что наиболее часто терпят неудачу те «бизнесмены», кто начинает собственный бизнес,

имея лишь 10 процентов предпринимательской жилки, 20 процентов менеджера и 70 процентов стремления оставаться идеальным тружеником (техником). А проблема типичного техника заключается в том, что он или она верит в то, что решение всех проблем заключается в усиленной работе. Бизнесмен обязан четко представлять себе, к чему движется бизнес и записать эту цель на бумаге. Том Уотсон, основатель компании IBM, говорил так: «Я понимал, что для того, чтобы IBM стала великой компанией, она должна была вести себя как великая компания задолго до того, как станет таковой». Техник представляет свой бизнес, как работу, в то время как для предпринимателя моделью бизнеса является бизнес как таковой, отводящий работу на второй план. Уотсон, например говорил: «Каждый день в IBM был посвящен развитию бизнеса, а не его ведению».

Дж. Коллинз утверждает, что с точки зрения современной эволюции организации, «выдающиеся компании сохраняют свои ключевые ценности и главный смысл, а их стратегии и тактики операционной деятельности адаптируются к изменениям в мире бесконечное множество раз» [5]. Иными словами, менеджмент должен гибко реагировать на изменения тактическими и оперативными решениями, сохраняя неизменными культуру и философию организации. Именно такое поведение делает организацию гибкой и неуязвимой, обеспечивая ее стабильность и безопасность.

Деятельность современной успешной организации опирается на сформировавшуюся систему ценностей, норм, правил, традиций, верований, которая выступает как главный ориентир в регуляции организационной активности. Если эта система отстроена и гибко функционирует, в организации создается основа для обеспечения корпоративной безопасности и реализации высоких культурных стандартов профессиональной деятельности.

Корпоративную безопасность в управлении принято понимать как систему мер, которые защищают организацию от любых агрессивных воздействий, создают платформу для принятия компанией важных управленческих решений, связанных с новыми проектами, обеспечивают руководство конфиденциальной информацией, формируют бизнес-процессы таким образом, чтобы полностью защититься от утечки информации, обеспечивая, таким образом, безопасное развитие компании [2].

Корпоративная безопасность — это системно-целостное видение проблем обеспечения эффективности компании. Реализация задач обеспечения корпоративной безопасности предусматривает понимание природы возникновения угроз и практической реализации мероприятий защиты от них посредством создания и обеспечения эффективного функционирования систем безопасности в компании. При этом считается, что обеспечение корпоративной безопасности организации — это задача профессиональной деятельности специфической организационной структуры.

Однако в условиях постиндустриальной экономики понимание корпоративной безопасности претерпевает изменения и становится шире [4].

Исследования показывают, что ведущим субъектом профессиональной деятельности по обеспечению корпоративной безопасности организации сотрудники организаций видят управленческий корпус, а сами управленцы признают это суждение как факт, подчеркивая, что именно включенность в их профессиональную управленческую деятельность блоков специальной деятельности по корпоративной безопасности организации, обеспечит ее эффективность. При этом данная деятельность носит стихийный характер.

При этом научные исследования и практика управления производством и профессиональными взаимодействиями убедительно свидетельствуют, что значительные резервы корпоративной безопасности и эффективности организации в целом заложены в отношениях между работниками организации и управленческим аппаратом. Эти отношения оказывают существенное влияние на результативность совместной деятельности, интерес к работе, отношение к профессии

и организации. Иными словами, существует фундаментальное противоречие между функциональным отношением руководящей системы к персоналу организации как к ресурсу, который надлежит эффективно использовать, и разобщенностью интересов, ценностей в континууме «человек — организация». Именно это противоречие вызывает ядерные, скрытые и максимально опасные угрозы для корпоративной безопасности организации.

Таким образом, являясь интегративным организационным феноменом, корпоративная безопасность имеет психологическую сущность и обеспечивает защиту и развитие организации за счет социально-психологических ресурсов корпоративного управления и корпоративных отношений.

Социально-психологическая сущность корпоративной безопасности состоит в обеспечении благоприятной внутриорганизационной среды для самореализации, саморазвития, личностно-профессионального роста каждого сотрудника в рамках условий и возможностей, заданных организацией, формировании оптимального соотношения общественных, групповых и личных целей, интересов и ценностей и достижения их согласованности и сбалансированности. Следовательно, корпоративная безопасность является результатом отношений, взаимодействий в континууме «человек — организация», в ходе которых создается ансамбль межличностных смыслов, ожиданий, ценностей, норм, стереотипов, проявляющихся в профессиональном поведении, позволяющем за счет удовлетворения социально-психологических потребностей в безопасности, при котором становится возможным удерживать состояние баланса между внешней и внутренней средой организации, минимизировать и предотвращать угрозы безопасности.

Обеспечение корпоративной безопасности является управляемым процессом, который предполагает целенаправленную активность субъектов-участников и возможность специальной организации эффективной деятельности для решения задач в данной области. Более того, корпоративная безопасность может развиваться по «вертикали», достигая баланса, при котором обеспечивается направленность каждого индивидуального и группового субъекта профес-

сиональной деятельности на саморазвитие в соответствии с поставленными организационными целями и эффективность их профессиональной самореализации.

Таким образом, отметим, что корпоративная безопасность имеет психологическую сущность, базируется на психологических механизмах взаимодействия субъектов — ее носителей и управляема, притом процесс ее регулирования связан также с отношениями в системе «человек-организация».

Отношения в континууме «человек-организация» попадают в фокус внимания психологии с середины XX века. На сегодняшний день понимание роли социальных процессов и отношений в сфере труда как важнейшего фактора обеспечения его эффективности стало аксиомой [1]. Конкретизация условий и факторов влияния на корпоративную безопасность исследуется и сегодня [3].

В понимании безопасности организации можно выделить два ключевых подхода: традиционный, при котором обеспечение безопасности предполагает выстраивание системы защиты от угроз внешней и внутренней среды организации (информационная, экономическая, кадровая и др. безопасность); и человеко-центрированный, при котором безопасность обеспечивается через создание таких условий в организации, при которых человек был бы привержен, лоялен к ней, мог бы работать эффективно, реализуясь в процессе профессиональной деятельности, с максимальной профессиональной и личностной самоотдачей.

На настоящий момент накоплено достаточное количество эмпирического материала, который свидетельствует в пользу неизмеримо большей эффективности второго подхода в обеспечении безопасности организации. В середине 80-х годов представители Гарвардской школы бизнеса под руководством Брюса Скотта провели исследование показавшее, что важнейшим фактором снижения конкурентоспособности американской промышленности на мировых рынках является слабая идеологическая работа в американских компаниях. Исследователи рекомендовали заказчикам «в полной мере осознать значение идеологического фактора для экономической эффективности национального хозяйства» [9]. Другие исследования показывают, что деидеологи-

зированные организации не в состоянии не только эффективно развиваться, но и долго существовать [8]. Смерть организации разворачивается по цепочке: идеология — психология — социальные отношения — технологический уровень. Обеспечивать корпоративную безопасность в обратном направлении этой цепочки — значит не понимать основ современного менеджмента. Экономика все в большей степени будет управляться системами идей. И в этом смысле деньги будут значить все меньше и меньше, превращаясь в ресурсы все более низких степеней. Высшая степень управления — саморазвивающаяся организация, будет представлять собой место, где люди постоянно открывают, что именно они создают реальность, в которой живут и действуют, где учатся тому, как изменять эту реальность.

Примером влияния идеологии на эффективность организации может выступать деятельность стартапов; их захватническая активность с идеологией «Фрэнсиса Дрейка» подобна банде победителей, которая врывается в осажденный город и захватывает трофеи. Эта «пиратская» идеология формирует соответствующую систему управления, службу персонала, финансовую политику. На начальных этапах жизненного цикла организации она эффективно воодушевляет и мобилизует сотрудников. Живучесть криминального бизнеса в любом обществе как раз объясняется наличием у него сильной идеологии. Однако когда организация развивается и продолжает расти, идеологическая проблематика становится все более актуальной, и руководители начинают заниматься поисками ответов на вопросы «что и почему мы делаем? к чему нам стремиться?». Если этого не происходит, разрушение наступает не менее стремительно, чем создание. Так во времена перестройки лидеры многих отечественных компаний, пройдя стартаповский этап обогащения, персонал фирмы увеличивался в геометрической прогрессии, «маленькие империи» быстро оказывались в кризисе и погибали. В терминах системного анализа организация покидала класс «целестремленных систем» и становилась легкой добычей агрессивной и быстро меняющейся внешней среды.

Следовательно, для того, чтобы у управленческого аппарата организации возникла ясная потребность в идеологии, лежащей в

основе корпоративной безопасности, организация должна «пережить» кризис. Более того, организация вообще способна найти новый достойный смысл своего существования только в ситуации кризиса, угрожающего ей организационной и экономической смертью. «Невыстраданная» в критической ситуации идеология, даже если задаться целью ее сформулировать, останется просто формальным набором банальностей, в которые мало кто всерьез будет верить. Идеология становится актуальной для руководителя тогда, когда формализованная процедура принятия решений перестает работать, когда все определяют три фактора: нехватка ресурсов, дефицит времени и нестабильность внешней среды. Если ресурсов слишком много, достаточно времени и все стабильно, то организация может управляться совокупностью жестких инструкций, прописанных руководителем, а «тонкая» настройка управленческой машины с помощью идеологии особо не нужна. Человека в такой организации эффективнее заменить на робота, который о смысле своей деятельности задумываться не будет, а руководитель может не беспокоиться о трансляции своей идеологической картины мира в головы сотрудников.

Подобные кризисы, угрожающие корпоративной безопасности организации, могут наступить в результате ряда факторов, например, увольнения ключевых руководителей, настроенных нелояльно к материнской организации. Эти сотрудники «уводят» с собой материальные, и нематериальные активы — клиентскую базу, сотрудников, технологии; вся наработанная бизнес-схема рушится, а на рынке неожиданно возникает конкурент, знающий о материнской организации все изнутри. Именно в этот момент определяется, есть ли у организации разделяемая всеми идеология: коллектив или демонстрирует преданность идее бизнеса, или организация не выдерживает кризиса и рушится. Однако именно после подобных потрясений организация испытывает психологический и экономический подъем; наибольшая сплоченность персонала и прояснение истинных целей организации наступают в тот момент, когда ей угрожает смертельная опасность, а менеджеры создают антикризисный штаб,

и организация практически переходит на военное положение. Заметим, что в этом контексте понятие «антикризисное управление» оказывается в корне неверным, ибо пытаться загасить кризис неконструктивно — его надо использовать для развития и поисков своей системы идей.

Таким образом, идеология организации выполняет ряд функций, которые обеспечивают корпоративную безопасность:

1. Определение цели, которую обеспечивает деятельность организации;
2. Мобилизация персонала;
3. Определение четкого критерия принадлежности к конкретному коллективу (принцип разделения «мы-они», или, в более конкретной формулировке из военного лексикона, «свой-чужой»);
4. Формирование системы ценностей, которая, в свою очередь, позволяет выбирать допустимые методы достижения поставленной цели.

Проведенное нами исследование (Екатеринбург, февраль 2014) подтвердило, что уровень корпоративной безопасности организации связан с ее идеологией.

В исследовании были задействованы несколько организаций торгового сектора экономики, существующие на рынке около пяти лет каждая, с примерно одинаковым количеством торгового персонала¹. Нас интересовала корпоративная безопасность в каждой организации. В результате экспертного интервью руководителей и панельного опроса торговых представителей было выделено две выборки испытуемых, уравниваемых по количеству, полу и возрасту, которые удовлетворяли трем критериям: в первой выборке испытуемые субъективно считали свою организацию «корпоративно безопасной», себя в ней защищенными, и экспертное заключение руководителей этих организаций также признавало организацию «корпоративно безопасной». Таким образом, это была «группа сотрудников из корпоративно безопасной организации» — экспериментальная группа. Контрольную группу составили сотрудники из «условно корпоративно опасной организации». Таким образом, были отобраны две организации с полярными факторами по параметру корпоративной безопасности. Приведем лишь

¹ n1=43, n2=38.

некоторые из полученных результатов исследования.

Любопытный результат показало сопоставление ответов на вопросы о личной защищенности и эффективной корпоративной безопасности в организации. Обнаружилась весьма весома корреляция (коэффициент Пирсона 0,876), притом практически по всем статистическим группам. Этот результат свидетельствует о том, что указанные виды безопасности практически слиты, сплавлены для конкретного сотрудника организации! Выявленная закономерность сопряжения личной и корпоративной безопасности, по-видимому, носит универсальный характер.

Параллельно нами был проведен опрос этих же сотрудников по параметру «идеология организации», для чего был использован проективный тест незаконченных предложений. Результаты подтвердили теоретическое предположение: в «корпоративно-безопасной» организации явно выражена идеологическая составляющая, которая осознавалась, вербализовалась сотрудниками; в «корпоративно-опасной» организации идеология отсутствовала.

Сотрудники «корпоративно-безопасной организации» выделяют единые базовые идеи, ценности, показывают сходные ценностные ориентации. У абсолютного большинства сотрудников профессиональная деятельность в организации пронизана идеями общечеловеческого характера, гуманистическими ценностями, они разделяются сотрудниками вне зависимости от той социальной позиции, которые они занимают в структуре организации. Они заявляют о ценности работы в данной организации, профессии продавца, свободе, активности и достоинстве человека, более того, сотрудники заявляют о наличии собственной профессиональной позиции, и могут ее обосновать. Ярко выражена идея социальной справедливости как основе работы в данной организации, возможностях, которые она предоставляет, идея личной ответственности и активности человека. Выражены идеи социальной защищенности, мотив коллективизма, единой цели профессиональной деятельности («Мы делаем клиентов довольными»), наблюдается своеобразный «синергический эффект», компания работает как коллективный разум.

Объектом управления руководителя становятся не столько сотрудники и структуры, сколько идеи и ценности организации, то есть ее идеология. Таким образом, идеология становится инструментом реализации задач безопасности, более того — экономических задач; экономика трансформируется в систему, где идеология оказывается сердцевиной. Для такой организации это может являться главным ресурсом конкурентной борьбы, потому что в других ресурсах — деньгах, связях, технологиях российские организации различаются не принципиально, однако проигрывают своим западным конкурентам.

Для углубления представлений об идеологической компоненте в корпоративно-безопасной организации любопытные результаты имеют данные о доверии и идентификации с организацией. При ответе на вопрос «Можете ли вы сказать, что вы работаете в СВОЕЙ организации? Оцените это по шкале 0-----10». Иными словами, мы оцениваем конгруэнтность человека и организации. В исследуемых группах мы получили следующее распределение (рис. 1):

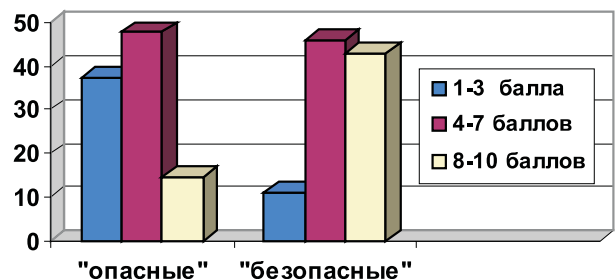


Рис. 1. «Я работаю в СВОЕЙ организации» ответы по массиву данных «опасных / безопасных» организаций

Парадоксальным можно назвать то, что ожидаемые в «безопасной группе» баллы оценки организации как «своей» оказались размыты в диапазоне от 4 до 10. Не выявилось явного пика, хотя если сравнивать выборки, очевидно и статистически достоверно превалирование высокой идентичности в группе сотрудников «корпоративно-безопасной организации». Можем сделать ожидаемый вывод о том, что продуктивная корпоративная безопасность и явная идеологическая составляющая взаимосвязаны с идентификацией человека со своей организацией. При этом у небольшого числа респондентов выявилась специфическая особенность: оказывается, можно не чувствовать организацию своей, и быть

при этом личностно защищенным, продуктивным и эффективным в профессиональной деятельности. Закономерность обратно экспоненциальная, диапазон действия узкий. При анализе мотиваторов оказывается, что у этих сотрудников выражены мотивы личностно-карьерного плана, при положительном отношении к себе и профессии, человек использует организацию как трамплин, не лоялен к ней, выстраивает чисто деловые отношения, «без пиетета и подвигов». Человек не связывает свою профессиональную судьбу с данной организацией — а потому он может представлять собой угрозу для организации (коэффициент Пирсона 0,344). Те, кто идентифицирует себя с организацией, не могут представлять для нее угрозу! Так можно констатировать тенденцию появления парапрофессионалов: человек, идентифицированный с профессией и карьерным ростом оказывается свободен от организации и даже идеологии. Она действует по принципу перевернутой параболы: изначальная идентификация с профессией в организации «наращивает» корпоративную безопасность, затем возникает феномен сдвига мотива на цель — корпоративная безопасность достигает оптимума, а дальнейшая профессионализация только понижает уровень корпоративной безопасности и чувствительности к корпоративной идеологии — человек готов уйти, «изменить организации».

При анализе ответов на вопрос о доверии в организации удалось обнаружить статистически значимую корреляцию между уровнем корпоративной безопасности, идеологизированности и личностной защищенностью, идентификацией и доверием к организации. В целом в «корпоративно-безопасной» выборке уровень доверия респонденты объявляют «социальным капиталом, с трудом накопленным и бережно охраняемым организацией». Следовательно, «корпоративно безопасные» организации воспринимают доверие значимым организационным ресурсом, т.к. доверие руководителя, проявленное к своим сотрудникам, вызывает ответный отклик в виде желания оправдать доверие, мобилизует все возможности работников и на порядок повышает уровень проявляемой ответственности. Вместе с тем такое доверие освобождает организацию от многочисленных угроз и делает ее безопасной.

В качестве промежуточных выводов отметим, что связь корпоративной безопасности как психологического организационного феномена, и наличия идеологии в организации подтверждается эмпирически. Как психосоциальный феномен корпоративная безопасность выступает как интегративное образование на уровне индивидуального и группового субъекта профессиональной деятельности; выражает специфическое состояние субъекта профессиональной деятельности в континууме «человек — организация»; обеспечивает адаптацию организации к условиям и факторам внешней и внутренней среды.

С позиций системного подхода «идеологизированная организация» обеспечивает особое качество отношений в диаде «человек-организация» и выступает фактором корпоративной безопасности; при этом сама организация уже представляет собой саморазвивающуюся и самоуправляемую систему со способностью к непрерывным изменениям. Притом в данном случае речь идет не только об изменении в ответ на воздействия внешней среды (адаптивная стратегия в итоге себя не оправдывает), а о самоизменении или саморазвитии компании, опережающем внешние кризисы.

Термин «саморазвивающаяся (или самообучающаяся) организация» сегодня становится рабочим: это место, где люди постоянно открывают, что именно они создают реальность, в которой живут и действуют, чувствуя себя в безопасности. Здесь же они учатся тому, как изменять эту реальность, создавая собственное будущее. Но творческое отношение к своему будущему невозможно без идеологии [7]. Учитывая данную тенденцию, становится понятно, что руководить саморазвивающейся организацией, обеспечивая корпоративную безопасность в ней через внедрение идеологии должен представитель нового типа лидерства. В саморазвивающихся организациях лидеры являются архитекторами смыслов, служителями и учителями. На них лежит ответственность за строительство организации, работники которой постоянно наращивают свою способность понимать сложные явления, уточняют картину желаемого будущего и совершенствуют общие для всех интеллектуальные модели (П.Сенге).

Литература

1. Багриновский К.А., Бендиков М.А., Исаева М.К., Хрусталёв Е.Ю. Корпоративная культура в современной экономике России // Менеджмент в России и за рубежом. — 2007. — №3.
2. Бусыгина И.С., Перелыгина Е.Б. Основные закономерности обеспечения корпоративной безопасности организации. — М.: Изд-во Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010.
3. Зотова О.Ю. Безопасность личности как социально-психологический феномен: Монография / О.Ю.Зотова. — Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2011.
4. Зотова О.Ю., Зинченко Ю.П. Основы безопасности личности и общества. — М.: Издательство Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010.
5. Коллинз Дж. От хорошего к великому. — СПб.: Питер, 2001.
6. Секач М.Ф., Смильк И.М. Психология безопасности: психопрофилактика и коррекция кризисных состояний здоровья кадров управления. Монография. — М.: Изд-во АПК и ППРО, 2006.
7. Сенге П. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2003.
8. Русинов С.В. Система безопасности — идеология построения // Справочник руководителя торгового предприятия. — 2006. — №7. — С.32-38.
9. Широкова Г.В., Серова О.Ю. Модели жизненных циклов организаций: теоретический анализ и эмпирические исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.8, вып. 1. — 2006. — С.3-27.

Кандидат психологических наук, доцент Майорова Е.А.

УСТОЙЧИВОСТЬ ПСИХИКИ ИЛИ ПСИХИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

«Человек — это биосоциальное существо, генетически связанное с другими формами жизни, выделившееся из них благодаря способности производить орудия труда, обладающее членораздельной речью, мышлением и сознанием»... (Энциклопедический словарь, 2005). Человек рассматривается как биосоциальное существо, как единство биологического и социального. В качестве индивидуума определяется человек как единичная биологическая особь, а также человек как единичная личность, включенная в систему конкретных общественных отношений. Под личностью понимается конкретный индивидум (человек) как единство биологического и социального, но через призму социального, т.е. человек как член конкретного общества. Личность рассматривается в единстве (но не тождестве) чувственной сущности ее носителя — индивида и условий социальной среды (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев). Одной из важных проблем, поставленных А.А. Ухтомским, была проблема соотношения биологического и социального в природе человека (концепция Ухтомского о биосоциальной природе человека — это один из вариантов построения интегральной науки о человеке, базирующейся на единстве естественнонаучных и гуманитарных

знаний). Биосоциальная природа человека отражается в том, что его жизнь определяется единой системой условий, в которую входят как биологические, так и социальные элементы. Это вызывает необходимость не только его биологической, но и социальной адаптации, т.е. приведения межиндивидуального и группового поведения в соответствие с господствующими в данном обществе, классе, социальной группе нормами и ценностями в процессе социализации (путем усвоения знаний об этом обществе, классе и т.д.). Сегодня правомерной представляется точка зрения, согласно которой преобразование биологического под воздействием социальных факторов отнюдь не ведет к исчезновению природного начала в человеке. Человек — это прежде всего системное целое; только в этой целостности проявляется его уникальность, и, став существом социальным, он во всех своих проявлениях не лишился присущей ему биологической индивидуальности. Поэтому, отмечая всю неплототворность попыток абсолютизации как биологического, так и социального начала в человеке, следует подчеркнуть главное: биологическое в человеке предстает в самой природе социального, поэтому человеческий индивид надо рассматривать не