

ASSESSMENT RISK MANAGEMENT IN INDUSTRIAL ORGANIZATION

*O.Yu. Kalmykova, **N.V. Solovova, **L.V. Ivanenko,

**O.V. Novoselova

**Russia, Samara State Technical University*

***Russia, Samara National Research University*

Abstract. The author considers actual problem of human resources risk management in the organization leaders with staff. Analyzes the factors of human risks in the personnel management system in the organization.

Keywords: human risk, risk management, method of expert evaluations, training

References

1. Mitrofanova A.E. Management of personnel risks in working with the staff of the organization: Author's abstract. diss. Cand. econ sciences. M., 2013.
2. Mitrofanova A.E. The concept of personnel risk management in working with staff of the organization // Competence. 2013 №3.
3. Alaverdov A.R. Personnel security management in organizations / A.R. Alaverdov. M.: Market DS, 2010. 176 p.
4. Slobodskoy, A.L. Personnel risk management/ A.L. Slobodskoy. SPb., SPbGUEF, 2011.

ВЛИЯНИЕ АТТИТЮДОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЭПОХУ МИЛЛЕНИАЛОВ

И.С. Чмаль, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва*

Аннотация. В статье рассмотрены основные черты поколения миллениалов как самостоятельной социальной группы. Проанализиро-

вано влияние аттитюдов на процесс формирование культуры безопасности. Разработаны рекомендации по оптимизации развития культуры безопасности в условиях имеющегося трудового потенциала.

Ключевые слова: аттитюды, культура безопасности организации, миллениалы, Поколение Y, A, технология производственной жизни, трудовые ресурсы.

XXI век ознаменовался стремительным развитием технологий с целью повышения качества, снижения издержек, роста производительности труда и т.д. Во времена, когда научно-технический прогресс стал одной из основных движущих сил развития, приоритетным вопросом любой производственной деятельности становится вопрос безопасности. Понятие «культура безопасности» пришло в мировую практику из области ядерной энергетики в 1991 г. Печально известные события апреля 1986 г. в г. Чернобыль заставили человечество взглянуть на вопросы обеспечения безопасности производства с другой точки зрения. Ведущие специалисты начали осознавать необходимость разработки комплексной системы мер, средств и инструментов, обеспечивающих формирование индивидуальных и групповых ценностей, направленных на приверженность сотрудников к безопасности производства.

В наше время вопросам культуры безопасности в условиях российского производства уделяется недостаточное внимание. В современных реалиях все ограничивается стремлением к обеспечению норм техники безопасности и снижению травматизма при производстве. Несмотря на существование руководящих стандартов (ГОСТ, OHSAS), высокая степень бюрократизма и необходимость дополнительных затрат на реализацию сводит их выполнение к формализованной отчетности. Ведущий опыт мировых стран подтверждает, что развитие культуры безопасности является неотъемлемой частью развития любого предприятия в будущем. Уже сегодня при оценке инвестиционной привлекательности фирмы в Европейском союзе используется система из 15 показателей, где HSE (Health Safety Environment) находится на 7 месте. Основная причина заключается в нежелании инвесторов рисковать своими финансовыми активами, вкладывая их в развитие предприятий, которые в будущем могут нести затраты на судебные тяжбы по вопросам производственных травм, что также негативно сказывается на общем имидже. Поэтому сегодня одним из важных элементов стратегического планирования становится

необходимость формирования культуры безопасности производства. Важным условием данного процесса становится формирование индивидуальных и групповых ценностей сопричастности каждого сотрудника к обеспечению безопасности, что объясняет высокую важность трудового коллектива как фактора культуры безопасности.

Трудовые ресурсы были, и пока еще остаются, одним из необходимых элементов любого производства, несмотря на глобальные автоматизацию и механизацию. Демографические процессы непосредственно оказывают влияние на экономику и функционирование предприятий, определяя количественно и качественно состав кадров. Впервые в конце XX века У. Штраусом и Н. Хоувом была разработана концептуально новая теория, систематизирующая поколенческие циклы на примере США. Теория поколений позволяет спрогнозировать грядущие изменения трудовых ресурсов и дает шанс работодателям адаптироваться к новым социальным реалиям. Согласно Хоуву и Штраусу, к поколению миллениалов следует относить людей, родившихся с 1980 по 2000 гг., но с учетом политических, экономических и социальных аспектов развития России произошел фазовый сдвиг примерно на 5-10 лет вперед. Таким образом, представители поколения Y только входят на отечественный рынок труда. Именно они в ближайшие годы будут основными кадровыми ресурсами российской экономики, определяя динамику и направление ее развития. Отличительными особенностями миллениалов являются ярко выраженный нарциссизм, инфантильность и высокая степень зависимости от гаджетов и всемирной паутины. Представители данного поколения отличаются толерантностью, стремлением к самореализации и активной жизненной позицией. В своей трудовой деятельности миллениалы проявляют готовность к сотрудничеству, высокую степень коммуникабельности и интеграции. Для них бывает чрезвычайно важен гибкий рабочий график и удовольствие от выполнения своих обязанностей. Поколение Y отличается простотой обучаемостью и высоким уровнем развития организационно-предпринимательских способностей. Все эти факторы обуславливают универсальность миллениалов как трудового ресурса при соответствующем подходе. Являясь основными представителями рабочей силы в ближайшее десятилетие, миллениалы становятся именно тем поколением, на долю которого выпадает эра формирования культуры безопасности на отечественных производствах.

Процесс формирования культуры безопасности на предприятии должен являться непосредственной и неотъемлемой частью организационной культуры фирмы и реализовываться на всех уровнях вертикали власти внутри компании. Важную роль играет наличие квалифицированного топ-менеджера по направлению HSE, активное участие которого в реализации культуры безопасности является мотивирующим фактором для других руководителей, а также демонстрирует работникам высокую степень заботы об их благополучии со стороны администрации. Наличие эффективных путей вертикальной коммуникации позволяет снять большое число вопросов, а также развить у работников чувство сопричастности к общему делу, что так высоко ценится представителями поколения Y. Именно создание сплоченного и идейного коллектива, в котором органично сочетаются лидерство и поддержка со стороны руководителей и вовлеченность в производственный процесс непосредственных исполнителей, позволит максимально эффективно реализовать культуру безопасности в отечественном производстве.

В сложившихся условиях немаловажно уделить большое внимание формированию соответствующих аттитюдов у сотрудников организации. Необходимость формирования некой предрасположенной реакции работника на ту или иную ситуацию обусловлена невозможностью тщательного анализа в критические моменты и малым количеством времени на принятие и реализацию конкретного решения. Формирование аттитюдов достаточно сложный и многогранный процесс, который в значительной степени определяет эффективность на практике заложенной субъекту социальной установки. Одним из наиболее рациональных решений будет применение мотивационного подхода к решению данного вопроса, когда работник путем максимально рациональной оценки самостоятельно формирует личный аттитюд по отношению к обеспечению безопасности. На субъективный выбор индивида оказывает влияние субъективная оценка новой позиции с учетом всех «за» и «против». В таких условиях чрезвычайно важна позиция руководства и создание оптимальной среды для развития культуры безопасности с точки зрения наличия преимуществ для каждого сотрудника. Охватывая весь трудовой коллектив, процесс формирования культуры безопасности активизирует структурный подход к формированию аттитюдов, когда установки формируются под влиянием межличностных отношений. Согласно исследования С.Аша, групповые аттитюды являются одними из самых

мощных и в значительной степени определяют ситуационное поведение личности. Участники эксперимента отмечали, что мнение коллектива оказывает серьезное психологическое давление, и не принять его достаточно сложно по причине формирования ощущения, что неверное решение принимаешь именно ты. Кроме того, немаловажную роль играет наличие теоретических знаний об объекте или ситуации, что упрощает процесс анализа субъектом и увеличивает вероятность реализации заложенного аттитюда. Важно отметить тот факт, что непосредственный опыт является одним из самых эффективных подходов к реализации аттитюдов. Таким образом, важную роль играет процесс обучения работников и руководителей всех уровней, направленный на формирование качественно другого отношения к требованиям безопасности на производстве – целостного, объективного, реально функционирующего и отвечающего передовым мировым стандартам. Миллениалы, со свойственным им коллективизмом и стремлением к обучению, как нельзя лучше подходят на эти роли. Культура безопасности представляет собой не просто методику, а набор ценностей, который должен быть заложен в каждом сотруднике. Их выполнение и соблюдение должно быть одним из фундаментальных социальных принципов трудового коллектива, лишь тогда может идти речь о ценностях безопасности.

Процесс формирования культуры безопасности сложен в силу большого числа факторов, но данный этап является неотъемлемой частью функционирования любого производства в будущем. Главной целью является обеспечение культуры безопасности как технологии производственной жизни. В сложившихся условиях трудовой коллектив является одним из основных факторов, влияющих на этот процесс, и формирование правильных аттитюдов по отношению к вопросам безопасности у каждого сотрудника является одним из ключевых элементов построения комплексной системы обеспечения культуры безопасности.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. М., 2009.

2. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Литвих У.О. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 77-85.

3. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Эффективное управление конфликтами в социально-трудовых отношениях // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2013. № 1 (102). С. 171-176.

4. Пулатов Б. Б. Использование зарубежного опыта по обеспечению инвестиционного климата в странах с переходной экономикой / Б. Б. Пулатов // Вестник ТГУПБП. 2013. № 2 (54). С. 142–147.

5. Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. №3.

6. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. 2012. № 11-3. С. 665-669.

7. Энциклопедия по охране и безопасности труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.safework.ru/iloenc?navigator&spack=110LogLength%3D0%26LogNumDoc%3D857000106%26listid%3D01000000100%26listpos%3D1%26lsz%3D7%26nd%3D857000106%26nh%3D1%26> (дата доступа: 03.12.2018).

INFLUENCE OF ATTITUDES ON THE FORMATION OF A SECURITY CULTURE OF THE ORGANIZATION IN THE AGE OF MILLENNIALS

I.S. Chmal, O.V. Novoselova

Russia, Samara National Research University

Abstract. This article discusses the main features of the Millennial generation as an independent social group. The influence of attitudes on the formation of a safety culture has been analyzed. Recommendations were developed for optimizing the development of a safety culture under the conditions of existing labor potential.

Keywords: attitudes, organization safety culture, millennials, Generation Y, A, production life technology, labor resources.

References

1. Andreeva GM. Social psychology: a textbook for higher education. M., 2009/

2. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Litvikh U.O. Personnel risk management in the work with the organization's personnel // Actual problems

and development trends of the modern economy: materials of the international scientific-practical conference. 2017. P. 77-85.

3. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V. Effective conflict management in social and labor relations // Bulletin of Samara University. Economics and Management. 2013. № 1 (102). P. 171-176.

4. Pulatov B. B. Use of foreign experience to ensure the investment climate in countries with transitional economies / B. B. Pulatov // Bulletin of the TSUVP. 2013. № 2 (54). P. 142–147.

5. Radaev V.V. Millennials compared to previous generations: An empirical analysis// Sociological research. 2018. №3.

6. Hajrullina L.I., Gasilov V.S. Kul'tura ohrany truda kak jelement upravlenii predprijatiem // Fundamental'nye issledovanija, 2012. № 11 (chast' 3) P. 665-669

7. Encyclopedia of occupational safety and health [Electronic resource]. Access mode: <http://base.safework.ru/iloenc?navigator&spack=110LogLength%3D0%26LogNumDoc%3D857000106%26listid%3D010000000100%26listpos%3D1%26lsz%3D7%26nd%3D857000106%26nh%3D1%26> (03.12.2018)

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

К.И. Щербинина, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В данной статье исследуется и анализируется появление кадровых рисков в процессе увольнения сотрудников вследствие конфликтной ситуации. Также приведены основные процедуры принятия верных решений во избежание неприятных разбирательств для организации.

Ключевые слова: управление рисками, кадровые риски, увольнение сотрудника, структура управления, конфликтное расставание, санкции, прогнозируемые управляемые риски.