

УДК: 159.9.075

DOI: 10.25629/НС.2022.02.12

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БЕЗОПАСНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Сухов А.Н.

Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина

Аннотация. В статье раскрывается актуальность исследования проблемы, связанной с безопасностью социальной организации, и сущность социально-психологического подхода к её пониманию. Анализируются внешние и внутренние угрозы безопасности социальной организации. К их числу относятся: торговые войны; санкции; экономические кризисы; экстремальные ситуации природного, техногенного, эпидемиологического и социального происхождения и т. д. В статье анализируется практика преодоления данных угроз в целях обеспечения безопасности социальной организации. Без этого невозможно вести речь об эффективном обеспечении безопасности социальной организации.

Ключевые слова: организация, безопасность, вид, понятие, сущность, классификация, теория, компетентность.

Введение

Социально-психологический подход к пониманию различных видов безопасности, в том числе социальной организации позволяет: 1) сформулировать понятие, структуру и стадии обеспечения безопасности; 2) выявить конфликтогенные, кризисогенные, т. е. социальные факторы (уровень социальной напряжённости, недовольство, страхи, панику, агрессию и другие явления), влияющие на уровень безопасности; 3) проанализировать и определить механизм воздействия внешних и внутренних угроз; 4) обосновать социально-психологические технологии обеспечения безопасности.

С позиции социально-психологического подхода безопасность представляет собой систему действий субъектов путём использования различных средств и технологий в целях выявления (диагностирования), идентификации и ликвидации внешних и внутренних угроз, оказывающих деструктивное воздействие на объекты безопасности, в целях обеспечения их надёжного функционирования или сохранения на основе минимализации рисков для них.

Результаты и обсуждение

Как уже отмечалось в ранее опубликованных статьях автора, организационная безопасность – это национальная безопасность в миниатюре.

Безопасность социальной организации – это отражение её профиля, т. е. состояния всех видов корпоративной безопасности, которое определяет степень готовности и возможностей организации преодоления как внешних, так и внутренних угроз, вызовов и рисков. Уровень обеспеченности безопасности социальной организации зависит от эффективности (своевременности, точности) выявления угроз, тяжести их последствий, а также профессионализма в области применения контртехнологий. На стадии диагностики угроз встречаются различные трудности, которые преодолеваются при наличии профессиональной социально-психологической компетентности. Анализ угроз безопасности социальной организации позволяет дать их адекватную характеристику.

К числу внешних угроз организационной безопасности относятся: торговые войны; санкции; экономические кризисы; экстремальные ситуации природного, техногенного, эпидемиологического и социального происхождения: недоброкачественная конкуренция, криминальные угрозы – рейдерство и т.п.

Остановимся на анализе наиболее типичных внешних угроз.

Начало экономическим кризисам положил кризис 1825 года в Великобритании. Следующий экономический кризис произошел в 1836 году и охватил одновременно Великобританию и США, тесно связанные в то время торговыми и производственными связями.

Но все экономические кризисы, не шли ни в какое сравнение с мировым экономическим кризисом 1929-33гг. Этот кризис, продолжавшийся более четырех лет, охватил все сферы экономики. Кризис ознаменовался большим количеством банкротств. Только в США разорились 109 тысяч фирм.

В качестве показателей кризиса во многих отраслях и корпорациях современной России выступают: спад производства (рецессия) в ряде областей, отток капитала, низкое качество жизни определенных категорий населения, рост скрытой социальной напряженности и т.д.

Отсутствие необходимых условий функционирования устойчивой экономики – это сам по себе кризисогенный фактор, по сути предкризисная ситуация, которая под влиянием каких-либо внешних или внутренних обстоятельств трансформируется в собственно кризис.

Следует напомнить, что в основе экономического кризиса лежит рецессия в течении двух кварталов, инфляция и т. д. Можно сказать, что экономический кризис – это следствие неустойчивого, деформированного состояния экономики из-за структурных нарушений, низкой производительности труда, «мыльных» финансовых «пузырей», широкомасштабного использования криминальной модели достижения успеха и т.д. Иначе говоря, экономический кризис – результат отсутствия условий для устойчивого, успешного функционирования экономики, настоящего, а не квази-успеха.

Когда указанных выше условий не хватает, то социально-экономического кризиса не приходится ждать. Их отсутствие – симптоматика предкризисной ситуации. Затем «собственной персоной» приходит кризис без стука в открытую дверь. С этого момента начинаются «американские горки»: вверх-вниз, вверх-вниз.

Далее экономический кризис трансформируется в социально-экономический. Такое происходит с неизбежностью. Мировой экономический кризис может возникнуть и в результате эпидемиологических факторов.

Итак, подобные угрозы действительно представляют реальную опасность для организационной безопасности.

Внешние угрозы корпоративной безопасности связаны так же с недобракачественной конкуренцией.

Одним из самых опасных внешних конфликтогенных факторов и в то же время серьезным корпоративным преступлением является «рейдерство».

Внутренние угрозы безопасности социальной организации во многом связаны с негативными социально-психологическими явлениями. Они возникают не только в период кризисов, но и повседневной деятельности социальных организаций. Они относятся к внутренним угрозам организационной безопасности.

В широком смысле под негативными социально-психологическими явлениями следует понимать деструктивные последствия состояния организационной культуры, социально-психологического климата, репутации организации, организационных конфликтов и т.д. Иначе говоря, это результат деформации социальной организации.

Под негативными социально-психологическими явлениями в среде персонала понимаются такие социально-психологические явления, которые оказывают деструктивное влияние на эффективность организации.

Негативные социально-психологические явления среди персонала следует классифицировать по степени их устойчивости. В связи с этим различают динамичные, динамико-статичные и статичные явления. К первой группе относятся общение, деструктивные конфликты, слухи

и т. д., ко второй - мнения, настроения, социальные ценности, а, соответственно, к третьей – субкультура, стратификация, традиции, обычаи, малые неформальные группы.

Данные явления проявляются на различных уровнях: на уровне всей организации, групповом, межличностном и личностном уровнях.

Проявление тех или иных видов негативных социально-психологических явлений характеризуется определенными признаками, к которым относятся: скрытый и неофициальный характер их проявления; наличие лиц и малых групп, являющихся носителями негативных социально-психологических явлений; противодействие официально установленным правилам, требованиям руководства; наличие определенных ценностей, «понятий», традиций и норм поведения, т.е. контркультуры.

Главное отличие негативных социально-психологических явлений от позитивных состоит в том, что их носители противопоставляют личные, корыстные интересы основным требованиям, официальным правилам поведения, профессионально-этическим нормам и ценностям, организационной культуре, корпоративному кодексу.

Внутриорганизационный кризис означает неспособность менеджмента и персонала преодолеть трудности, связанные с достижением корпоративных целей.

Кризис имеет экономическое и правовое измерение и проявляется в спаде производства, объема продаж и услуг, остановке производства, закрытии филиалов, банкротстве.

Однако внутриорганизационный кризис имеет и социально-психологическое измерение. В данном случае его показателями выступают предельно низкое состояние организационной культуры, климата, репутации, эффективности руководства и высокое – конфликтности.

Внутриорганизационный кризис связан со многими факторами внутренней и внешней среды, в том числе сопротивлением в организации.

В условиях экономического кризиса к числу традиционных социально-психологических явлений, характерных для функционирования в обычных условиях, добавляются новые. Вполне очевидно, что к числу не просто негативных социально-психологических явлений, а вполне реальных угроз относятся деструктивные организационные конфликты.

Деструктивные организационные конфликты возникают тогда, когда одна из сторон жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны или всей организации в целом либо, когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера. Последствия такого конфликта являются дисфункциональными и приводят к снижению эффективности организации.

Значительный отпечаток на природу конфликтов откладывает тип организации, где они протекают. С этим связана специфика факторов их возникновения, динамика, формы проявления и пр. В сфере экономики конфликты имеют свои особенности, политики – другие, образования – третьи.

Существует значительное число оснований, используемых для классификации конфликтов в организациях.

В частности, в организациях различают «вертикальные» и «горизонтальные» конфликты и т.п.

Деструктивные конфликты во многом зависят от состояния «корпоративной» культуры, социально-психологического климата и репутации организации. Контркультура, низкий уровень социально-психологического климата, репутации организации являются предпосылками возникновения деструктивных конфликтов [17].

В преступлениях, которые являются следствием определённых конфликтов, немалую роль играет корпоративная культура. Она имеет два пласта: внешний и глубинный.

С внешним пластом культуры все в порядке. Фасады помещений фирм отремонтированы или построены с учетом «евростандартов». С дреск-кодом всё в порядке.

Что касается глубинного пласта корпоративной культуры, то здесь – проблемы. Ценности, правила диктуют «нормозадающие группы» – хозяева фирм и их приближенные. К сожалению,

прошлое многих «нормозадающих групп» далеко не безупречно. Поэтому в «чёрную дыру» превратились целые корпорации. Но в различных, если не во всех без исключения, организациях возможно возникновение криминальных конфликтов, которые, как известно, проявляются в тех или иных преступлениях.

В советское время корпоративная преступность в основном наблюдалась в государственных организациях: торговой сфере и различных ведомствах. Частные предприятия в то время находились в тени, на нелегальном положении и были преступными все без исключения с точки зрения тогдашнего закона.

Наибольший размах в советское время корпоративная преступность приобрела в сфере торговли. В ходе расследования, проведенного тогда в г. Москве в сфере торговли, были вскрыты факты широкомасштабных хищений, обмана, обвеса, взяток и просто воровства. Всем этим занималась хорошо отлаженная сеть, которая начиналась с заведующей секцией магазина и заканчивалась на самом вершине. Аналогичные факты были обнаружены в г. Сочи и других городах.

В настоящее время наиболее распространенными и в то же время конфликтогенными являются выпуск и реализация подделок: водки, лекарств, одежды, обуви, продуктов питания и т.д., а также уход от уплаты налогов путем создания «серых» схем, подкупа чиновников. Последствия продажи «Боярышника» шокируют. Подделки, выпуск контрафактной продукции, начиная от лекарств и заканчивая водкой, – это проблема номер один для многих современных корпораций.

Конфликтогенные факторы, связанные с рисками внутренних злоупотреблений, существуют в любой корпорации. Подобные преступления затрагивают самую сердцевину компании, влияют на прибыльность бизнеса, репутацию, котировки акций и могут привести даже к банкротству.

С точки зрения Репецкой А.Л. коррупция – многоликое конфликтогенное явление, оказывающее влияние на организационную безопасность.

В качестве показателей кризиса во многих отраслях и корпорациях современной России выступают: спад производства (рецессия) в ряде областей, отток капитала, низкое качество жизни определенных категорий населения, рост скрытой социальной напряженности и т.д.

Итак, негативные социально-психологические явления, в том числе кризисы действительно представляют реальную угрозу для организационной безопасности.

Основными направлениями обеспечения безопасности различных видов организации являются:

- 1) повышение житейской социально-психологической и профессиональной компетентности персонала в области организационной безопасности как базового условия её обеспечения;
- 2) профилактика и преодоление внешних и внутренних угроз корпоративной безопасности на основе антикризисного управления;
- 3) преодоление негативных социально-психологических явлений внутри организации;
- 4) урегулирование и разрешение организационных конфликтов;
- 5) развитие репутации, имиджа социальной организации [18].

Каждый сотрудник социальной организации характеризуется наличием или отсутствием житейской или профессиональной компетентности в области безопасности.

Личность безопасного типа – категория, обозначающая особенности субъекта, направленного на саморазвитие, самосохранение, профилактику напряженности и опасностей, минимизацию ущерба себе и другим, а также имеющего соответствующие навыки и привычки поведения.

В основе обеспечения корпоративной безопасности лежит ценностный подход, а именно: если для руководителя социальной организации безопасность является ценностью, то он применяет все меры на ее обеспечение и наоборот.

Пути развития профессиональной компетентности персонала в обеспечении корпоративной безопасности являются: учет передового опыта и развитие профессиональной компетентности персонала на основе специальной теоретической и практической подготовки.

Таким образом, развитие профессиональной компетентности и готовности персонала социальных организаций к обеспечению корпоративной безопасности следует осуществлять в контексте повышения профессионализма персонала в этой сфере.

В этом контексте важным направлением является профилактика и преодоление негативных социально-психологических явлений в социальной организации.

Деятельность по преодолению негативных социально-психологических явлений – это система мер (управленческих, организационных, психолого-педагогических), направленных на выявление, профилактику и нейтрализацию причин, вызывающих их появление. Она является составной частью антикризисного управления.

Понятие «антикризисное управление» несет двойной смысл, означая:

1) Собственно, антикризисное управление, то есть организации в обычных, некризисных условиях внешней среды;

2) Антикризисное управление организации в условиях глобального финансово-экономического кризиса.

Социально-психологический подход к пониманию антикризисного управления предполагает вычленения социально-психологических аспектов этого процесса, иначе говоря, социально-психологических явлений, выступающих в данном случае в качестве объекта управления. Это общее замечание.

Второе замечание связано с тем, что каждый из двух вариантов управления обладает своими особенностями.

Антикризисное управление имеет дело с социально-психологическими явлениями, внутренней среды организации: организационной культуры, климатом, репутацией, конфликтами и т.п.

Второй вариант антикризисного управления осуществляться не может без учета социально-психологических явлений, функционирующих во внешней среде.

О выходе из кризиса можно судить только по объективным показателям: объему производства; уровню безработицы и потребительского спроса, продаж.

Как показывает анализ практики, в одиночку социальным организациям не просто преодолевать внешние угрозы экономического порядка. В этой связи заслуживает внимания опыт поддержки со стороны государства.

Яркий пример социальной компетентности, позволившей США выйти из кризиса, – деятельность президента Ф. Рузвельта в период «Великой депрессии».

Актуальность этого опыта только возрастает, особенно в условиях современных событий в США. Из истории надо извлекать максимум пользы.

Действительно, роль социальной политики в условиях кризиса переоценить трудно. От компетентности ее проведения зависит эффективность превенции массового кризиса. Неграмотное, безответственное или, что еще хуже, ангажированное осуществление социальной политики в этих условиях может привести к трансформации экономического кризиса в социальный. Это обстоятельство может быть использовано технологами «цветных революций», что противоречит национальным интересам, безопасности практически любой страны, в том числе и России.

С точки зрения социально-психологического подхода сущность антикризисного управления состоит в изменении структуры и содержания деформированных ценностей, а не только в поиске конкретных виновников, хотя и это имеет немалое значение.

Что касается собственно антикризисного управления организациями, то оно не может быть оторвано от общих тенденций. В одиночку в условиях глобального кризиса не справиться.

Сущность собственно антикризисного управления состоит не только в принятии правовых и экономических мер (санация, внешнее управление и т.д.), но и в преодолении негативных социально-психологических явлений.

В данном случае имеется в виду оздоровление внутренней среды организации, в том числе в области:

- организационной культуры;
- социально-психологического климата;
- репутации и т.п. [16].

Выводы

Итак, ясно, что организационная безопасность во многом зависит от учета и развития социально-психологических явлений.

Библиография

1. Бодалев А.А., Сухова А.Н. Основы социально-психологической теории. М.: Международная педагогическая академия, 1995.
2. Василенко А.Б., Проскурин С.А. Социальная безопасность. -М.,1998.
3. Гераськина М.Г. Развитие профессиональной компетентности персонала общеобразовательных учреждений в обеспечении личностной безопасности учащихся. Дисс. на соискание ученой степени кандидата псих. наук. - Тамбов, 2007.
4. Гончаренко Л.П. Экономическая и национальная безопасность: учебник/Под ред. Л.П. Гончаренко. -М.: ЗАО «Экономика»,2015. -543с.
5. Грачев Г.В. Личность и общество: информационно-психологическая безопасность и психологическая защита. - М., 2003.
6. Донцов А. И. Корпоративная безопасность в условиях глобализации / А. И.Донцов, Ю.П. Зинченко // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2011. №4. С.12-16.
7. Искендерова Ф. В. Системный подход в формировании корпоративной безопасности на предприятии: дисс. на соиск. уч. степени доктора философии. -Усть-Каменогорск, 2013. -153 с.
8. Кирьянова Е.Н. Риск и корпоративная безопасность // Психология и безопасность организации. - М., 1997.
9. Кравчук В. А. Основные подходы к безопасности предприятия и место в ней финансовой безопасности / В. А. Кравчук, В. В. Ушаков // Инновационные технологии в науке и образовании: материалы VI Международной научно-практической конференций (Чебоксары, 19 июня 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. -Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. - № 2 (6). - С. 369-373.
10. Левковец Н. П. Комплексная оценка корпоративной безопасности автотранспортного предприятия // Известия МГТУ. 2013. №4(18). С.306-312.
11. Оболонский Ю. В., Оболонская Н. Ю. Исследование феномена корпоративной безопасности организации // Экономические отношения. - 2015. -Том 5. -№4. -С. 74-94.
12. Олейникова Е.А. Экономическая и национальная безопасность: Экзамен, 2017. -766 с.
13. Панарин И. Психологическая безопасность военнослужащих // Ориентир. - 1995. - № 8. - С. 14 - 17.
14. Пацакула И.И. Психология профессиональной безопасности сотрудников спецподразделений правоохранительных органов в экстремальных условиях деятельности: Автореф...дис. канд. психол. наук. - Рязань, 2001.
15. Рощин С.К., Сосин В.А. Психологическая безопасность: новый подход // Российский монитор. 1995. - №6. - С. 38. - 45.
16. Сухов А. Н., Гераськина М.Г. Социальная психология /под ред А. Н. Сухова. - 8-е изд. Перераб. и доп.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. -367с.

17. Сухов А.Н. Социальная конфликтология. М., ЮНИТИ-ДАНА, -2017. -255с.
18. Сухов А.Н. Социальная психология безопасности. 2-е изд. - М., 2005.
19. Шаваев А.Т., Багаутдинов А.Т. Экономическая безопасность. М.: Правовое просвещение, 2003. –512 с.
20. Шершнев Л.И. Безопасность человека. М., 1994.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE SAFETY OF VARIOUS TYPES OF SOCIAL ORGANIZATION

Sukhov A.N.

Ryazan State University named for S.A. Yesenin

Abstract. This article reveals the relevance of studying the problem related to the safety of a social organization, as well as examines the essence of the socio-psychological approach to its understanding. It analyzes external and internal threats to the security of a social organization. These include: trade wars; sanctions; economic crises; extreme situations of natural, technogenic, epidemiological and social origin, etc.

The article also analyzes the practice of overcoming these threats in order to ensure the safety of a social organization. Without this, it is impossible to talk about the effective security of the social organization.

Key words: organization, safety, type, concept, essence, classification, theory, competence.