

ОРГАНІЗАЦІЙНА ДЕВІАЦІЯ У СИСТЕМІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Гераськіна О.С.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В науці управління персоналом останнім часом сформувався окремий напрямок – дослідження девіантної поведінки членів соціальної організації. Практичний інтерес до цієї теми пов'язаний з розв'язанням проблеми кадрової безпеки, яка гостро стоїть перед менеджментом і, зокрема, службою управління персоналом. Найбільш небезпечними проявами девіантної поведінки в організаціях є наступне: розкрадання майна та різноманітні шахрайства з метою незаконного збагачення за рахунок фірми або клієнтів, торгівля комерційними таємницями, створення в колективі не сприятливого морально-психологічного клімату тощо. Завдання дослідників полягає в тому, аби на основі емпіричного вивчення явища створити методики роботи з «організаційними девіантами» для потреб практики.

«Організаційні» девіації – це низка типових дій, що становлять загрозу для організації з боку тих членів, які не зважають у своїх діях на внутрішні норми. В організаціях є специфічний різновид девіантів, які демонструють поведінку, що відхиляється від поширених в організації цінностей, правил і стереотипів, очікувань, установок. Ці правила і норми можуть бути письмовими та усними, індивідуальними та груповими, загальноорганізаційними і більш високого рівня. Їх порушення негативно відбивається на діяльності організацій.

«Організаційна» девіантна поведінка може мати одну з двох форм: «випадкова» або «стійка». Перша – пов'язана з епізодичним порушенням порядку взаємодії між членами організації в процесі трудової діяльності. При такій формі відхилень поведінкові девіації носять відкритий, спорадичний і у більшості випадків не навмисний характер. До «випадкової» форми можна віднести: виробничі помилки, грубість, халатність, замовчування, бездіяльність. «Стойка» форма девіантної поведінки – це системне порушення прийнятих в організації норм і правил, коли людина в цілому усвідомлює відхиляючий характер власних дій. Така поведінка викликає осуд оточення, покарання і мобілізацію позитивних сил організації для усунення наслідків цих порушень.

Очевидно, посилення кадрової безпеки набуває особливої актуальності і може розглядатися як генеральний напрям кадрової роботи в цілому. До цього напряму треба віднести сукупність методів, технологій роботи з «організаційними девіантами» на усіх етапах: від набору та добору персоналу до процедури вивільнення та звільнення кадрів організації. Наукове підґрунтя кадрової безпеки спирається на дослідницькі практики, які допомагають ідентифікувати «організаційних» девіантів та узагальнювати практичний досвід реакції менеджменту як на девіантів, так і в аспекті профілактичних дій, що попереджують відповідні ризики й небезпеки.