http://ma123.ru **ЦИТИСЭ** №1 (31) 2022 **ISSN** 2409-7616

© И.С. Крутько, Н.В. Попова

DOI: http://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.1.35

УДК 331.108.2

РИСКИ ПРИ РАБОТЕ С ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПЕРСОНАЛОМ В АСПЕКТЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.С. Крутько, Н.В. Попова

Крутько Инна Сергеевна,
доктор психологических наук, профессор кафедры
организации работы с молодежью, Уральский
федеральный университет им. первого Президента
России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.
SPIN-код: 7906-2481 / ORCID iD: 0000-0001-6464-7493
E-mail: busygina@rambler.ru

Попова Наталья Викторовна,
кандидат философских наук, доцент кафедры
организации работы с молодежью, Уральский
федеральный университет им. первого Президента
России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.
SPIN-код: 4452-2290 / ORCID iD: 0000-0002-8711-6510
E-mail: NV_Popova@mail.ru

Аннотация. *Современные компании и крупные промышленные предприятия создают корпоративные системы безопасности, предусматривающие комплекс организационных и других мер, направленных на предотвращение внутренних и внешних угроз, предусматривая значительные финансовые затраты. Риски при работе с персоналом являются наиболее опасными для бизнеса, поскольку влекут за собой повышение текучести кадров среди наиболее подготовленных работников из числа промышленного персонала.*

Целью исследования является изучение кадровых рисков среди персонала в аспекте безопасности предприятия.

Для достижения поставленной цели использованы следующие методы: анализ документов, SWOT-анализ кадровых рисков, экспертная оценка (16 руководителей структурных подразделений), анкетный опрос 25 рабочих («Опросник удовлетворенности работой» (Спектор), позволяющий оценить эмоциональную реакцию сотрудников на работу и ее конкретные аспекты), а также методика для измерения локус контроля (Дж. Роттер).

Исследование проведено по заявке дирекции ООО «Газпром Трансгаз Екатеринбург». Результаты данного исследования свидетельствуют о важности проведения мониторинга кадровых рисков в работе с производственным персоналом для обеспечения кадровой безопасности предприятия. Большая осознанность производственного персонала связана с удовлетворенностью своим выбором, что делает человека лояльным и приверженным, снижая кадровые риски со стороны персонала.

Уровень удовлетворенности работой в организации связан в интернальным локус-контролем и косвенно определяет связь с кадровыми рисками. Взаимосвязи низкого уровня удовлетворенности с экстернальным локусом также выявлены.

Результаты исследования использованы при разработке обучающих программ резерва руководителей и резерва бригадиров в системе внутрифирменного развития персонала.

Полученные данные могут быть использованы на курсах повышения квалификации руководителей на промышленных предприятиях и в корпоративных университетах.

Ключевые слова: *кадровые риски, кадровая безопасность предприятия, производственный персонал, удовлетворенность, локус контроля.*

UDK 331.108.2

RISKS WHEN WORKING WITH PRODUCTION STAFF IN THE ASPECT OF STAFF SECURITY OF THE ENTERPRISE

I.S. Krutko, N.V. Popova

Inna S. Krutko,
Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of organization of work with youth of the Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russian Federation.
ORCID iD: 0000-0001-6464-7493
E-mail: busygina@rambler.ru

Natalia V. Popova,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Department of organization of work with youth of the Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russian Federation.
ORCID iD: 0000-0002-8711-6510
E-mail: NV_Popova@mail.ru

Abstract. *Modern companies and large industrial enterprises create corporate security systems that provide for a set of organizational and other measures aimed at preventing internal and external threats, providing for significant financial costs. Risks when working with personnel are the most dangerous for business, as they entail an increase in staff turnover among the most trained workers from among industrial personnel.*

The purpose of the study is to study personnel risks among personnel in terms of enterprise security.

To achieve this goal, the following methods were used: document analysis, SWOT analysis of personnel risks, expert assessment (16 heads of structural divisions), a questionnaire survey of 25 workers ("Job Satisfaction Questionnaire" (Spector), which allows assessing the emotional

reaction of employees to work and its specific aspects), as well as a technique for measuring locus of control (J. Rotter).

The study was conducted at the request of the directorate of Gazprom Transgaz Ekaterinburg. The results of this study indicate the importance of monitoring personnel risks in working with production personnel to ensure the personnel security of an enterprise. Greater awareness of production personnel is associated with satisfaction with their choice, which makes a person loyal and committed, reducing personnel risks on the part of personnel.

The level of job satisfaction in an organization is related to the internal locus of control and indirectly determines the relationship with personnel risks. The relationship of low level of satisfaction with the external locus was also revealed.

The results of the study were used in the development of training programs for the reserve of managers and the reserve of foremen in the system of internal personnel development.

The data obtained can be used in advanced training courses for managers at industrial enterprises and corporate universities.

Keywords: *personnel risks, enterprise personnel security, production personnel, satisfaction, locus of control.*

Введение.

Современные компании и крупные промышленные предприятия создают корпоративные системы безопасности, предусматривающие комплекс организационных и других мер, направленных на предотвращение внутренних и внешних угроз, предусматривая значительные финансовые затраты. Риски при работе с персоналом являются наиболее опасными для бизнеса, поскольку влекут за собой повышение текучести кадров среди наиболее подготовленных работников из числа производственного персонала. Рассмотрение кадровых рисков в управлении персоналом на современных крупных промышленных предприятиях и в корпорациях достаточно актуально. Работа с рисками здесь в основном относится к сфере бизнеса, финансовой и производственной сферам деятельности предприятий. Именно поэтому, на наш взгляд, кадровые риски не находят достойного внимания со стороны руководства промышленных предприятий. Управление кадровыми рисками, среди которых: «утрата человеческого капитала, поведение персонала как источник риска, риски утраты материальных активов в результате действий персонала, репутационные риски и формирование нежелательного имиджа, риски нарушения законодательства как по отношению к работникам, так и в результате их неквалифицированных действий» [10, с. 44] требует теоретического осмысления с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Цель статьи: изучение кадровых рисков среди персонала в аспекте внутренней безопасности предприятия.

Методология исследования. Исследование проведено по заявке дирекции ООО «Газпром Трансгаз Екатеринбург», которое реализует ряд социально-значимых проектов и программ, но вместе с тем, здесь отсутствует система оценки кадровых рисков и управления ими.

Для достижения цели исследования поставлены задачи: изучить мнение руководителей о наличии кадровых рисков в аспекте внутренней безопасности предприятия; определить уровень удовлетворенности производственного персонала аспектами трудовой деятельности, а также наличие взаимосвязи локус-контроля рабочих (устойчивой личностной характеристики человека) и их отношения к предприятию.

Гипотеза: уровень удовлетворенности работой в организации связан с интернальным локус-контролем и косвенно определяет связь с кадровыми рисками.

При проведении исследования использованы методы: анализ документов, SWOT-анализ кадровых рисков, экспертная оценка, анкетный опрос производственных рабочих, а также методика для измерения локус контроля (Дж. Роттер) [15].

На сессии стратегического планирования группой экспертов (16 руководителей предприятия) проведен SWOT-анализ кадровых рисков. Эта же группа экспертов ответила на вопросы интервью. Перед началом интервью все эксперты были проинформированы о том, что такое кадровые риски, каковы их причины и последствия. Интервью проводились очно в индивидуальной форме. При анализе результатов был сформирован реестр кадровых рисков в соответствии с их условным «весом», их причины и последствия.

Для того чтобы понять, какие из перечисленных кадровых рисков существенно влияют на деятельность предприятия, проведен их анализ с использованием экспертной оценки по 10-балльной шкале. Всем экспертам для самостоятельного заполнения были выданы бланки с выделенным списком кадровых рисков; предлагалось выставить баллы вероятности наступления и степени воздействия рисков на кадровую безопасность предприятия.

Для изучения удовлетворенности производственного персонала опрошены производственные рабочие. При опросе использован «Опросник удовлетворенности работой» (Спектор), позволяющий оценить эмоциональную реакцию сотрудников на работу и ее конкретные аспекты (ответы от 1 - совершенно не согласен, до 6 - совершенно согласен) [16]. Результаты были обработаны ключом с использованием Microsoft Excel.

По результатам обработки результатов анкетирования были сформированы группы по критерию «удовлетворенность работой». Для изучения мнения о кадровых рисках рабочим были заданы открытые вопросы: «Что влияет на вашу удовлетворенность/неудовлетворенность работой», «В чем Вы видите причину удовлетворенности/неудовлетворенности сотрудников иной группы». Ответы были подвергнуты контент-анализу.

Для проверки предположения о том, что в основе отношения к организации и иным факторам труда лежит некий центральный фактор, связанный с личностью человека, способностью вставать в мета-позицию, и беспристрастно оценивать свое место в организации, в двух группах (с высоким и низким баллом удовлетворенности) произведены замеры локус-контроля с помощью методики Дж. Роттера, Для проверки наличия связи между показателями локуса-контроля в двух группах респондентов использован коэффициент корреляции Пирсона.

При проведении исследования нами использованы следующие понятия.

Кадровый риск – опасность вероятной потери ресурсов компании или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами [11, с.31].

Управление кадровыми рисками-определение принципов, основывающих стратегию управления рисками в организации; разделение рисков по критерию «управляемость» и разработка системы адаптации к ним.

Система кадровой безопасности в организации - взаимосвязь процессов предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с человеческими ресурсами организации, их интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями [2, с. 38].

Производственный персонал - работники, непосредственно участвующие в процессе производства или занятые обслуживанием производственной деятельности.

Управление кадровой безопасностью - выбор и применение методов, способов и инструментов мониторинга и противодействия возникающим угрозам кадровой

безопасности в таком сочетании, при котором достигается максимальный результат при минимальных затратах [14, с.182].

Авторские концептуальные подходы к решению проблемы и их анализ.

Несмотря на повышенное внимание реального бизнеса к тематике управления рисками, степень научной разработанности этой проблемы характеризуется довольно ограниченным количеством фундаментальных исследований, среди авторов которых Л.М. Забирова, А.Р. Алавердов, Л. Кольцова, Н.В. Капустина, Б. Мазо, А.Е. Митрофанова, М.В. Кытников, Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин, др.

Отметим, что риски изучаются давно и имеют длительную историю, но кадровые риски и их изучение – это относительно новое направление в управлении. Такие понятия как «кадровые риски», «риски персонала», «риски управления персоналом» в экономических источниках по сей день отожествляются и связанно это, на наш взгляд, в значительной степени с отсутствием общепринятых и единых подходов к пониманию характера и классификации рисков и угроз для персонала.

Отметим те труды, которые оказали наибольшее влияние на подготовку и проведение настоящего исследования. Это исследование кадровых рисков в системе управления рисками современной организации в условиях перехода от индустриального к постиндустриальному обществу Е.И. Галешовой, которая классифицировала кадровые риски в зависимости от их стадий возникновения [3]. Л.М. Забирова провела анализ мотивационных аспектов управления персоналом строительной организации и пришла к выводу о том, что построение мотивационного профиля руководителей и специалистов организации позволит заблаговременно выявить наиболее значимые потребности сотрудников и снизить кадровые риски, связанные с высокой текучестью кадров [4]. Модель риск-ориентированного анализа системы управления персоналом и программа кадрового риск-менеджмента предложены Н.В. Кузнецовой [6]. Е.В. Лимонова провела анализ проблем управления рисками в системе кадровой политики организации и показала необходимость обеспечения кадровой безопасности как ключевого направления кадровой политики [7]. Так А.Л. Темницкий провел сравнительный анализ публикаций отечественных социологов по проблематике труда рабочих в 2000-2020 гг. и выявил, что ведущее значение имеют патерналистские и партнерские ориентации рабочих в трудовых взаимоотношениях с руководством. Их отличительная, по сравнению с советским временем, особенность состоит в усилении односторонней зависимости рабочих от работодателя, их правовой незащищенности [12]. Проблема несоответствия характеристик российских работников требованиям рынка труда, анализ его детерминант и их влияния на потенциальную текучесть кадров и удовлетворенность работой рассмотрены Е.Я Варшавской [1]. П.Е. Резкин и Н.Л. Белоусова раскрыли сущность функциональных составляющих и структурных элементов, в том числе интеллектуально-кадрового, в обеспечении экономической безопасности организации [9].

Есть основание утверждать, что кадровые риски распространяются на все возрастные категории персонала. Исследование траектории занятости предпенсионеров в условиях повышения пенсионного возраста, проведенное И.Ю. Киселевым, Н. В. Овчинниковым, А. Г. Смирновым, Ю. Минь, показали, что, в основном предпенсионеры, относящиеся к категориям «руководители» и «специалисты», занятые в профессиональной и технической деятельности, реализуют трудовые траектории, предполагающие активные и вынужденные изменения [13].

В нашем исследовании мы разделяем позицию Л. М. Забировой, которая выделяет риски, связанные с производственным поведением (ошибки, несчастные случаи, травмы, разглашение информации, должностные преступления, нанесение ущерба репутации компании), и риски, связанные с невозможностью выполнять работу (смерть, нетрудоспособность работника, выход на пенсию, увольнение, некомпетентность, профнепригодность, безнравственность работника). Кроме этого, правомочно выделение

следующих групп кадровых рисков: «снижение эффективности персонала, профессиональные риски, поведенческие риски, риски потери сотрудников, информационные риски и риски блокирования сотрудниками вводимых инновации» [4, с. 21].

«Основную угрозу для безопасности организации представляют именно ее сотрудники, а не внешние факторы. С персоналом связаны различные кадровые риски: риски утраты человеческого капитала, материальных активов, информационные риски, репутационные и др.»,- считает Д.Ш. Гайдарбекова [2, с.36]. Ранее в отдельных публикациях нами рассмотрены вопросы корпоративной безопасности как основы социально-психологической и организационной стабильности [5], а также проблемы гендерного подхода в организации работы с молодежью на предприятиях в аспекте их безопасности [8]. Несомненно, топ-менеджмент должен своевременно диагностировать риски, актуальные предприятия, и осуществлять управление ими. Для эффективного функционирования предприятий с целью обеспечения их безопасности нужно не только разрабатывать и внедрять кадровые корпоративные программы, но и отлаживать все кадровые процессы в организации.

Полученные результаты.

Результаты SWOT-анализа кадровых рисков, выявленных на сессии стратегического планирования предприятия, позволили сформировать реестр кадровых рисков в соответствии с их условным «весом», их причины и последствия.

Причины и последствия кадровых рисков в организации, с точки зрения руководителей, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Ранжированный ряд кадровых рисков, их причин и последствий в организации, с точки зрения руководителей

Ранг	Кадровый риск	Причина	Последствия
1	Текучесть кадров	Плохие условия труда, несоответствие оплаты труда вкладу работника, неблагоприятный климат в трудовом коллективе	Отсутствие квалифицированных работников, отсутствие роста производительности труда, снижение качества продукции, рост затрат на подбор и отбор персонала
2	Демотивация персонала	Отсутствует прозрачная система профессионально-квалификационного продвижения сотрудников, большая нагрузка, низкий уровень лояльности	Большое количество нарушений трудовой дисциплины, повышение текучести кадров, особенно среди работников, работающих по дефицитным специальностям
3	Нехватка квалифицированных сотрудников	Отсутствие перспектив карьерного роста, завышенные ожидания кандидатов на повышение в должности, нежелание молодежи работать в тяжелых условиях труда	Снижение качества работы, перерасход личностного ресурса работающих сотрудников
4	Снижение дисциплины труда	Высокая дистанция власти, недооцененность персонала и	Прогулы, низкая производительность труда,

Ранг	Кадровый риск	Причина	Последствия
		несправедливость в оценке заслуг сотрудников	простои оборудования
5	Повышение уровня конфликтности	Недостаточно развитая корпоративная культура, неудовлетворенность работников материальным и моральным поощрениями	Конфликтность отдельных категорий персонала, снижение качества труда, байкотирование распоряжений вышестоящего руководителя
6	Ухудшение социально-психологического климата в коллективе	Низкий уровень информированности персонала и жизнедеятельности предприятия, текучесть персонала,	Демотивация персонала, снижение трудовой дисциплины и производительности труда
7	Сопротивление инновациям	Страх работников перед нововведениями на производстве, недопонимание необходимости изменений в соответствии с требованиями внешней и внутренней среды предприятия	Формализм и байкотирование выполнения заданий, направленных на подготовку нововведений, ухудшение трудовой дисциплины
8	Репутационный риск	Низкая зарплата производственного персонала, тяжелые условия труда, отрицательные отзывы уволившихся работников и членов их семей,	Потеря имиджа предприятия как социально-ориентированного

Анализ кадровых рисков с использованием экспертной оценки по 10-балльной шкале позволил выделить наиболее значимые риски (ранг>45). Это: демотивация персонала, текучесть кадров и ухудшение дисциплины труда (рисунок 1)

Вероятность наступления и степень воздействия кадровых рисков ЕМУП «ГОРТРАНС» СТД

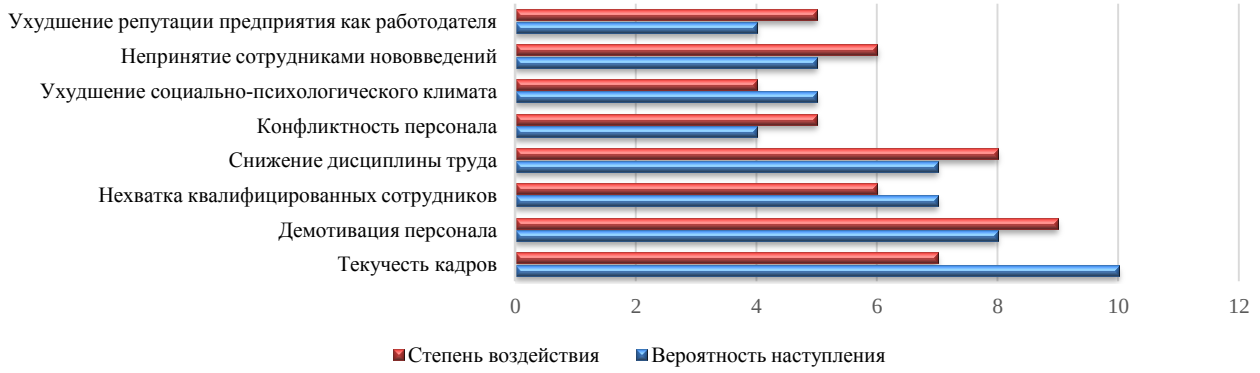

Рисунок 1 - Вероятность наступления и степень воздействия кадровых рисков

Для наглядности ранжирование кадровых рисков представлено в виде диаграммы (рис. 2).

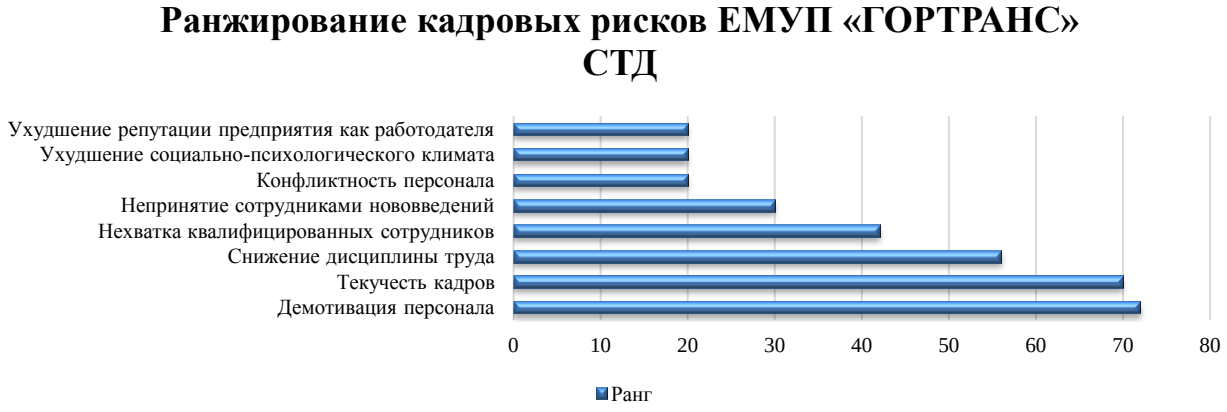

Рисунок 2 - Ранжирование кадровых рисков на предприятии

Опрошено 25 производственных рабочих в возрасте 25-55 лет, работающих на трех разных производственных участках от 5 до 20 лет. Среди респондентов: основной персонал – это рабочие, которые заняты в основных цехах предприятия; вспомогательный персонал – это рабочие, занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия. Результаты опроса по методике Спектра позволили произвести замеры удовлетворенности 9 аспектами труда, в том числе заработной платой, продвижением по карьерной лестнице, руководством, дополнительными льготами и выплатами, зависимыми вознаграждениями, условиями выполнения, коллегами, характером работы и информированием (рисунок 3).

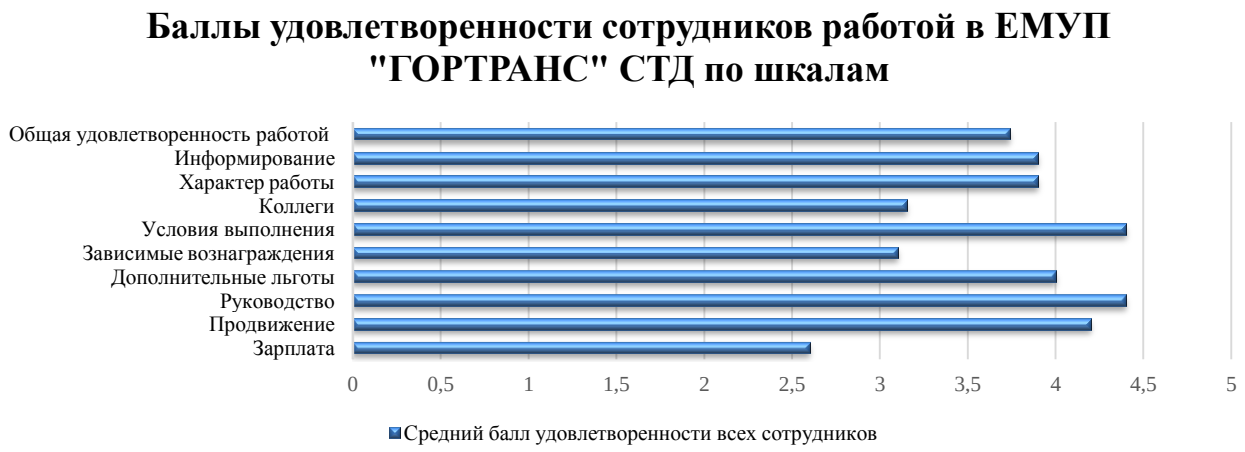

Рисунок 3 - Удовлетворенность сотрудников работой

Отметим, что часть сотрудников избегала ответов «совершенно согласен» и «совершенно не согласен», что позволило сгруппировать похожие ответы и выделить три группы рабочих (см. рис. 4). 1 группа – это сотрудники, с низким баллом удовлетворенности работой – «неудовлетворенные»; 2 группа - с высоким итоговым баллом – «удовлетворенные». 3 группа – включает сотрудников, выбиравших нейтральные или неинформативные ответы.

Рисунок 4 - Группы сотрудников по степени удовлетворенности работой

Рабочим 1 и 2 групп заданы открытые вопросы: «Что влияет на ваше удовлетворение/не удовлетворение работой», «В чем вы видите причину удовлетворения/не удовлетворения сотрудников иной группы». Ответы были подвергнуты контент-анализу и представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты контент-анализа ответов производственного персонала на вопросы: «Что влияет на ваше удовлетворение/не удовлетворение работой?», «В чем вы видите причину удовлетворения/не удовлетворения сотрудников иной группы?»

Группа	«Что влияет на Ваше **не** удовлетворение/ удовлетворение работой»	«В чем Вы видите причину удовлетворения/не удовлетворения сотрудников **иной** группы»
1- с низким баллом удовлетворенности работой	• «токсичное» управление, • двойные стандарты, • перегрузка по рабочим задачам, • «нечеловеческое», функциональное отношение	• близость к власти и личные отношения • хорошо устроились • хороший социальный пакет • привязаны ипотекой
2- с высоким баллом удовлетворенности	• репутация организации • стабильность во всем • понятные правила игры прозрачность «для меня»	• «токсичные» сотрудники • не хватает денег, а делать ничего не хотят потребительская позиция

Как видно в таблице 2, зафиксированы значительные различия в оценке содержания причин удовлетворенности у двух групп производственных рабочих.

Результаты проверки наличия связи между показателями локус-контроля в двух группах респондентов представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты вычисления коэффициента корреляции Пирсона[1]

[1] «Ио с СИ дел»-результат вычисления коэффициента корреляции между результатами по шкале общей интернальности и удовлетворенностью в сфере деловых контактов; «Ип с СИ дел.» - результат вычисления коэффициента корреляции между результатами по субшкале интернальности в области производственных отношений и удовлетворенностью в сфере деловых контактов; «Ио с СИ лич.» - результат вычисления коэффициента корреляции между результатами по шкале общей интернальности и удовлетворенностью в сфере личных контактов; «Им с СИ лич.» - результат вычисления коэффициента корреляции между результатами по субшкале интернальности в области межличностных отношений и удовлетворенностью в сфере личных контактов. Жирным шрифтом отмечены значения, достоверные при $\rho < 0,01$.

Коэф.корр. Пирсона	Ио с СИ дел.	Ип с СИ дел.	Ио с СИ лич.	Им с СИ лич.
группа 1	**0,92**	**082**	-0,29	-0,05
группа 2	-0,18	-0,06	-0,39	-0,28

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что в группе 1 между показателями по шкале общей интернальности и субшкале интернальности в области производственных отношений и показателями удовлетворенности работой в организации (для уровня значимости 0,99) зафиксирована достоверная связь.

Анализ изложенных результатов.

Результаты SWOT-анализа кадровых рисков организации показали «вес» кадрового риска в организации. Отметим первые пять рангов по степени важности, с точки зрения экспертов. На первом месте - текучесть кадров, на втором – демотивация персонала, на третьем – нехватка квалифицированных кадров, на четвертом- ухудшение дисциплины труда, на пятом - конфликтность в коллективе. Многие из перечисленных рисков взаимосвязаны между собой, к примеру, снижение мотивации сотрудников может привести к текучести кадров и уходу работников в другие организации, и как следствие может возникнуть риск нехватки квалифицированных кадров.

В связи с уходом сотрудника из компании производительность других сотрудников снижается, поскольку они, помимо своей работы, должны нести ответственность за работу работника, покинувшего компанию. И, как правило, работники показывают низкие результаты работоспособности из-за стресса, потока новой информации и т.д. Социально-психологический климат также ухудшается, потому что у тех работников, которые оставались на том же рабочем месте, появляется интерес к новому рабочему месту бывшего коллеги. Они пытаются «встать» на его место и спроецировать ситуацию их собственного увольнения. Психологически такая ситуация наносит ущерб предприятию. Недовольные работники, покинув компанию, могут способствовать ухудшению репутации компании как работодателя, и по этой причине вновь будет возникать нехватка квалифицированных кадров.

Причины для всех выделенных рисков схожи, и главными из них можно выделить неудовлетворенность сотрудников оплатной труда и тяжелые условия работы. Выделенные риски приводят к негативным последствиям, как для экономического состояния предприятия (снижение производительности труда, текучесть персонала, простои оборудования и т.п.), так и для эмоционального состояния работников (конфликтность персонала, ухудшение социально-психологического климата и т.п.).

Исходя из анализа документов и статистических данных, выявлено, что выделенные экспертами значимые риски уже присутствуют в организации, невзирая на то, что система управления персоналом на предприятии достаточно хорошо отлажена.

Для минимизации этих рисков необходимо отслеживать удовлетворенность производственного персонала работой. Это позволит выявлять причины неудовлетворенности рабочих, ухудшения трудовой дисциплины и текучести кадров среди этой категории персонала.

Результаты опроса производственных рабочих показали, что они в той или иной степени довольны руководством, условиями и характером работы, возможностями продвижения, поставленными задачами. Вместе с тем, они нуждаются в выражении им благодарности за труд, признании и денежных вознаграждениях за хорошую работу, а также адекватной оценке их вклада в общее дело. У работников есть и проблемы в коллективе. Они не удовлетворены компетентностью коллег, атмосферой в коллективе, а также не испытывают удовольствие от работы с коллегами. Общая удовлетворенность сотрудников

работой на предприятии составила 3,74 балла. Из чего, можно сделать вывод, что сотрудников скорее удовлетворяет, чем не удовлетворяет работа на данном предприятии.

Значительные различия в оценке причин удовлетворенности работой у производственных рабочих выражаются в следующем. «Неудовлетворенные» производственные рабочие главным образом видят причины своей неудовлетворенности работой в менеджменте и стиле управления руководителей предприятия (указывают внешние, от них не зависящие причины); удовлетворенность противоположной группы также объясняют внешними обстоятельствами или «блатом». «Удовлетворенные» производственные рабочие благодарны организации, отношения между ними и менеджментом осознают и понимают, причины же неудовлетворенности противоположной группы связывают с личностью самих сотрудников.

Заключение.

Результаты данного исследования свидетельствуют о важности проведения мониторинга кадровых рисков в работе с производственным персоналом для обеспечения кадровой безопасности предприятия. Большая осознанность производственного персонала связана с удовлетворенностью своим выбором, что делает человека лояльным и приверженным, снижая кадровые риски со стороны персонала.

Правомерно сделать вывод о том, что в исследуемой группе 1 «удовлетворённых» производственных рабочих высокий уровень в деловых отношениях взаимосвязан с высокой интернальностью, что говорит о подтверждении выдвинутой гипотезы: уровень удовлетворенности работой в организации связан в интернальным локус-контролем и косвенно определяет связь с кадровыми рисками. Взаимосвязи низкого уровня удовлетворенности с экстернальным локусом также выявлены.

Сформированность интернального локус-контроля у представителей производственного персонала определяет удовлетворенность работой в данной организации, присвоением себе ответственности за результаты этой работы и осознанием своего влияния и выбора это работы. И наоборот (но косвенно): экстернальный локус-контроля производственных рабочих определяет неудовлетворенность работой и перенос ответственности на внешние причины, от которых зависит общая удовлетворённость.

Менеджменту организации важно правильно управлять рисками производственного персонала, в том числе через управление осознанностью: необходимо информировать производственный персонал, доводить до понимания нововведения, делать в нужной степени прозрачными ключевые решения. Необходимо соблюдать интересы и учитывать особенности производственных рабочих, чтобы минимизировать кадровые риски. Различие результатов в двух группах производственного персонала (условно «удовлетворенные» и «неудовлетворенные») убедительно показывают эту зависимость и определяют кадровую рискогенность.

Для развития внутреннего локус-контроля у производственного персонала рекомендовано провести серию личностно-развивающих тренингов. Развитие организационной культуры и системы нематериальной мотивации позволит увеличить удовлетворенность трудом персонала и минимизировать кадровые риски, что необходимо для безопасного функционирования организации. Результаты настоящего исследования использованы при разработке обучающих программ резерва руководителей и резерва бригадиров в системе внутрифирменного развития персонала.

Литература:

1. Варшавская Е.Я. Избыточная квалификация российских работников: масштабы, детерминанты, последствия // Социологические исследования. - 2021. - № 11. - С. 37-48.URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47396071

2. Гайдарбекова Д.Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. - 2019. - № 14-2(68). - С. 36-40. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39113654

3. Галешова Е.И. Кадровые риски в системе управления рисками современной организации // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2010. - № 4. - С. 54-61. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24906577

4. Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. - 2009. - № 2 (15). - С. 17-22. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13063814

5. Корпоративная безопасность как основа социально-психологической и организационной стабильности: коллективная монография / И.С. Бусыгина, Н.М. Перелыгин, Е.Б. Перелыгина. - М.: ИЭТ, 2008. - 433 с. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19669086

6. Кузнецова Н.В. Управление кадровыми рисками современной организации // Вестник Забайкальского государственного университета. - 2013. - № 7(98). - С. 94-100. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21539638

7. Лимонова Е.В. Управление рисками в системе кадровой политики организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2017. - № 4(68). - С. 52-56. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30626437

8. Попова Н.В. Проблемы гендерного подхода в организации работы с молодежью на предприятиях в аспекте их безопасности // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». - 2020. - № 2 (44). - С. 126-131. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=43070331

9. Резкин, П.Е., Белорусова Н.Л. Сущность и составляющие экономической безопасности организации // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2013. - № 5. - С. 47-55. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23523836

10. Саакян М.К., Матвеев Е.В., Скворцов Е.А. Виды кадровых рисков в управлении персоналом организаций // Аграрное образование и наука. - 2016. - №2. - С. 44-51. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26320070

11. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. - 688 с. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19955483

12. Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. - 2021. - № 4. - С. 61-73. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45662850

13. Киселев И.Ю., Овчинникова Н.В., Смирнова А.Г. Траектории занятости предпенсионеров в условиях повышения пенсионного возраста // Социологические исследования. - 2021. - № 7. - С. 40-49. DOI: 10.31857/S013216250012149-6

14. Хорев А.И., Горковенко Е.В., Платонова И.В. Управление кадровой безопасностью организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014. - № 11-1. - С. 181-184. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22681219

15. Rotter J.B. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement // Psychological Monographs. - 1966. - Vol. 80. - P. 1-28. DOI: http://dx.doi.org/10.1037/h0092976

16. Spector P.E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Vol. 3. - Los Angeles: Sage Publications LTD, 1997. - 104 p. DOI: https://doi.org/10.4135/9781452231549

References:

1. Varshavskaya E. Ya. Excessive qualification of Russian workers: scale, determinants, consequences. *Sociological research*, 2021, no. 11, pp. 37-48. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47396071

2. Gaidarbekova D. Sh. Personnel security of the organization: risks and threats. *Bulletin of science and education*, 2019, no. 14-2(68), pp. 36-40. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39113654

3. Galeshova E.I. Personnel risks in the risk management system of a modern organization. *Bulletin of Polotsk State University*. *Series D. Economic and legal sciences*, 2010, no. 4, pp. 54-61. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24906577

4. 4. Zabirova L.M. Human resource risk management. *Bulletin of the Kazan State Financial and Economic Institute*, 2009, no. 2 (15), pp. 17-22. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=13063814

5. Busygina I. S., Perelygin N. M., Perelygina E. B. *Corporate security as a basis for socio-psychological and organizational stability: a collective monograph*. Moscow, IET Publ., 2008. 433 p. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19669086

6. Kuznetsova N.V. Management of personnel risks of the modern organization. *Bulletin of the Transbaikal State University*, 2013, no. 7(98), pp. 94-100. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21539638

7. Limonova E.V. Risk management in the system of personnel policy of the organization. *Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*, 2017, no. 4 (68), pp. 52-56. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30626437

8. Popova N.V. Problems of the gender approach in organizing work with youth at enterprises in terms of their safety. *Bulletin of the State Budgetary Institution "Scientific Center for Life Safety"*, 2020, no. 2 (44), pp.126-131. (In Russian). URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=43070331

9. Rezkin, P. E., Belorusova N. L. Essence and components of the economic security of the organization. *Bulletin of Polotsk State University. Series D. Economic and legal sciences*, 2013, no. 5. pp. 47-55. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23523836

10. Saakyan M.K., Matveev E.V., Skvortsov E.A. Types of personnel risks in personnel management of organizations. *Agricultural education and science*, 2016, no. 2, pp. 44-51. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26320070

11. Solomanidina T.O., Solomanidin V.G. *Personnel security of the company*. Moscow, Alfa-Press Publ., 2011. 688 p. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19955483

12. Temnitsky A. L. Traditions and innovations in the labor culture of Russian workers. *Sociological research*, 2021, no. 4, pp. 61-73. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45662850

13. Kiselev I.Yu., Ovchinnikova N. V., Smirnova A. G., Min Yu. Employment trajectories of pre-pensioners in conditions of increasing retirement age. *Sociological research*, 2021, no. 7. pp. 40-49. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46569286

14. Khorev, A. I., Gorkovenko E. V., Platonova I. V. Personnel security management of an organization. *Actual problems of the humanities and natural sciences*, 2014, no. 11-1, pp. 181-184. (In Russian). URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22681219

15. Rotter, J.B. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 1966, vol. 80, pp. 1-28. http://dx.doi.org/10.1037/h0092976

16. Spector P.E. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. vol. 3. Los Angeles, Sage Publications LTD Publ., 1997. 104 p. https://doi.org/10.4135/9781452231549

http://ma123.ru **ЦИТИСЭ** №1 (31) 2022 **ISSN** 2409-7616

Submitted: 16 February 2022 Accepted: 16 March 2022 Published: 17 March 2022