

РЕФЛЕКСИВНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

В умовах ринкової економіки ризик є невід'ємною складовою господарської діяльності підприємства та професійної діяльності будь-якого працівника. Мінімізація й усунення ризику становлять значну проблему, вирішення якої часто визначає загальну результативність, витратність діяльності та ефективність використання ресурсів. Найбільшу ж складність представляє проблема прогнозування та управління ризиками, що пов'язані з людським ресурсом підприємства: в наслідок притаманної йому власної активності та низької прогностичності людської поведінки. Проте саме цей ресурс у сучасних умовах є одним з ключових чинників, що обумовлюють успіх господарювання.

Проблеми оцінки ризику розглядаються у дослідженнях таких вчених як Зубков В., Слободський А., Аріелі Д., Луман Н. [1-4]. Однак, можливість рефлексивного управління суб'єктивними чинниками ризику досліджена недостатньо, отже, актуальність подальших досліджень зумовлена потребою у визначенні ключових аспектів застосування рефлексивного підходу до оцінки ризиків з метою формування необхідних основ для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Складність структури особистості та значна кількість чинників, що впливають на поведінку персоналу не дозволяють вирішити проблему управління ризиками традиційними методами. Мета статі полягає в дослідженні та визначенні можливостей застосування рефлексивного підходу до управління ризиками, що пов'язані з персоналом.

Результати теоретичного аналізу дозволяють виділити такі підходи до визначення змісту поняття ризику. За першим, він розглядається як специфічний процес вибору варіантів дії: вибір альтернатив у ситуації невизначеності. За другим, ризик розкривається через безпосередню дію суб'єкта у невизначених обставинах, за наявності небезпеки, загрози. За третім, акцент робиться на ймовірності негативного характеру наслідків в ситуації з декількома альтернативами, пов'язаною з реалізацією рішення або викликаний несприятливими факторами середовища [2].

Досліджуючи ризик як фактор, що формує поведінковий простір індивіда, деякі вчені ставлять під сумнів раціональну природу людської поведінки, можливість раз і назавжди розрахувати результат подій і тим самим позбутися від ризику [3]. Так, Н. Луман пояснює ризик через розрізнення, наявне у спостерігача. Ситуації, що позначаються як ризик, в одному понятті концентрують множину розрізень, що формується іншою множиною випадковості, контингенції. Таким чином, ризикована поведінка є далеко не завжди результатом свідомого рішення суб'єкта.

Під суб'єктами ризику розуміються всі індивідуальні та колективні актори, які приймають рішення, під об'єктами – ті індивіди або соціальні групи, які відчують на собі наслідки прийнятих рішень [3]. Суб'єкти ризику можуть відчувати на собі наслідки своїх власних рішень, тобто бути одночасно і об'єктами ризику.

Проблема ризику виникає в результаті необхідності прийняття рішення. Неможливість точної оцінки ситуації і наслідків пов'язана з наявністю невизначеності, яка обумовлена станом зовнішнього середовища, спонтанністю природних процесів, обмеженістю ресурсів при прийнятті та реалізації рішень. Таким чином, аналіз ризику в термінах раціональної поведінки індивіда, а, значить – можливістю передбачення наслідків дії, не цілком адекватний. Повністю виміряти ризик неможливо. Н. Луман вважає, що важливо побачити в цьому випадку соціальну сторону і пропонує реалізувати підхід, за яким зміст ризикованих рішень визначається ставленням людини до ризику, яке залежить від оцінки самого середовища і можливих наслідків рішення [3, с. 13].

Зазвичай вважають, що схильність до ризику є рисою особистості. Однак більшість наукових досліджень не підтверджує цієї гіпотези [4; 5]. Висловлюються судження про те, що характер ризикованої поведінки пов'язаний з вольовими якостями, фокусом контролю, мотиваційної спрямованістю і рівнем домагань особистості, проте повною мірою не обумовлюються ними. Необґрунтований ризик може бути результатом неадекватного сприйняття небезпеки. Таким чином, сьогодні не можна однозначно говорити про схильність до ризику як про рису особистості.

Враховуючи, що значна частина ризиків, що пов'язані з поведінкою персоналу підприємства (втрати матеріальних активів, інформаційні втрати, втрати людського капіталу та втрати морального капіталу)

обумовлені рівнем відповідності наявного у персоналу образу діяльності характеру його індивідуальних очікувань щодо діяльності на підприємстві, то мінімізація ризиків вбачається можливою шляхом застосування рефлексивного управління через комплекс рефлексивних заходів [7], що включає: а) формування цілей персоналу; б) формування доктрини поведінки (введенням групових норм, традицій, етикету тощо); в) організацію інформаційних потоків, що орієнтують когнітивні процеси персоналу на організаційно значимі або ж нейтральні цілі.

Враховуючи те, що суб'єктивно міру невизначеності ситуації ризику можна розглядати як відношення рівнів інформованості про наявні наслідки поведінки, модифікація образу діяльності у персоналу та збільшення невизначеності у оцінці зовнішнього середовища за рахунок цілеспрямованого інформування можуть вплинути на стабільність виробничої поведінки працівників. Таким чином, має бути отримане зменшення ризиків, що пов'язані з поведінкою персоналу. В подальших дослідженнях варто визначити ефективну тривалість та обсяги інформаційних потоків, що забезпечують стабільну поведінку персоналу.

Література.

1. Зубков В. И. Социологическая теория риска : монография / В. И. Зубков. – М. : Изд. РУДН, 2003. – 230 с.
2. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / А. Л. Слободской / Под ред. заслуженного деятеля науки РФ, д-ра экон. наук, проф. В. К. Потемкина. – СПб. : Изд. СПбГУЭФ, 2011. – 155 с.
3. Luhmann N. Soziologie des Risikos / N. Luhmann. – Berlin; New York : Walter de Gruyter, 1991. – S. 9–40.
4. Ariely D. When Do Losses Loom Larger Than Gains? / D. Ariely, J. Huber, K. Wertenbroch. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://web.mit.edu/ariely/www/MIT/Papers/LA_comment.pdf
5. Craye M. A reflexive approach to dealing with uncertainties in environmental health risk science and policy / M. Craye, S. Funtowicz, J. P. van tier Sluijs // Risk Assessment and Management. – 2005. – Vol. 5, Nos. 2/3/4. – P. 216–236.
6. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе: Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков, А. А.Парамонов. – М. : МЦФЭР. 2005. – 288 с.
7. Лефевр В. А. Рефлексия. – М. : Когито-Центр, 2003. – 496 с.