

УДК 658.310.9

**ТИПОЛОГИЯ ПЕРСОНАЛА РЕГИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК СРЕДСТВО ОЦЕНКИ УРОВНЯ ИХ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ****А.Г. Светлаков, д. экон. наук, проф. кафедры национальной экономики и экономической безопасности**Электронный адрес: [sag08perm@mail.ru](mailto:sag08perm@mail.ru)

Пермский государственный национальный исследовательский университет, 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

**А.П. Андруник, д. полит. наук, доц. кафедры менеджмента и маркетинга**Электронный адрес: [andrunik72@mail.ru](mailto:andrunik72@mail.ru)

Пермский государственный национальный исследовательский политехнический университет, 614990, г. Пермь, ул. Комсомольский пр., 29

Рассматривается значимая для экономической и, в частности, кадровой безопасности инновационных предприятий проблема – типология персонала с девиантным поведением. Сформулировано определение «норма поведения», обоснована необходимость нового подхода к ее определению в современных условиях, а также представлена типология персонала с девиантным поведением: персонал с неустойчивым стереотипом поведения; персонал со стойким стереотипом поведения; персонал с неадекватной реакцией на управленческие воздействия.

*Ключевые слова: инновационное предприятие; экономическая и кадровая безопасность; норма поведения; девиантное поведение персонала; типология персонала.*

Проблемы собственной экономической безопасности возникают у каждого предприятия не только в кризисные периоды, но и при работе в стабильной экономической среде. От экономических преступлений своих сотрудников сегодня страдают более 40 % инновационных предприятий, теряя в результате отклонений в поведении сотрудников до 15 % дохода. По данным статистики, грамотная политика в сфере кадровой безопасности может снизить убытки компании, связанные с персоналом, почти на 60 %. Поэтому при формировании системы управления персоналом имеет смысл руководствоваться универсальным и давно проверенным правилом: «Предвидеть опасность, по возможности избегать ее, при необходимости – действовать» [2].

В условиях инновационной активности современных предприятий вопросы внутриорганизационного поведения работников в системе предпринимательства являются особенно важными, поскольку от того, насколько удовлетворены сотрудники работой и условиями своего труда, зависит конкурентоспособность предпринимательской структуры в целом. В этой ситуации в сфере труда обнаруживается следующее противоречие: с одной стороны, теряет свою действенность существовавшая ранее система мотивации труда работников, ориенти-

рованная на приоритет общественных интересов, с другой – менеджмент на современных предприятиях еще не в полной мере овладел превентивными средствами и механизмами управления поведением работников, способных в новых условиях обеспечить достижение целей организации [5].

В настоящее время основным средством борьбы с отклонениями в поведении работников (девиациями) является их привлечение к юридической ответственности, что уже привело к переоценке значимости репрессивных мер в борьбе с этим явлением. Недооценка роли психолого-педагогических мер в профилактике различных нарушений, включая устранение причин и условий совершения отклонений в поведении, свело работу субъектов управления лишь к ликвидации их последствий.

Норма поведения работника – это установленное в организации общеобязательное правило поведения постоянного или временного характера. В правоведении структура нормы представляет собой триединный союз «гипотеза–диспозиция–санкция». Однако если вывести сознание за пределы пары «цель управления – желаемое поведение», то становится ясно, что ей должна предшествовать целесообразность иного порядка. Так, содержание «перестройки» процесса управления поведением работника

должно заключаться в том, что существовавшая ранее «карательная» профилактика, основанная на мерах тотального контроля и наказания, требует ее замены на охранно-защитную, представленную комплексом мер адекватной социально-правовой, психологической и социально-педагогической поддержки и помощи работнику. Поэтому вводимая в понятийный аппарат данной статьи категория «норма поведения» определяется как социально-детерминированный порядок отношений, в соответствии с которым строится индивидуальное или групповое поведение работников предприятий.

Здесь особенность структуры нормы поведения заключается в том, что вышеобозначенный триединый союз «гипотеза-диспозиция-санкция» для достижения целей предприятия преобразуется в обновленный – «превенция-гипотеза-диспозиция». Это означает, что в рамках системы управления персоналом инновационных предприятий в целях обеспечения надежности их функционирования и развития, а также соответствующего уровня экономической безопасности особое значение отводится превентивности [1].

Поэтому есть основания утверждать, что условия рыночных изменений экономики заставляют хозяйствующих субъектов в регионах искать инновационные формы и методы управления поведением работников, в том числе и через типологию существующих векторов поведения.

При построении типологии персонала важно опираться на следующие научные положения: во-первых, любая классификация позволяет свести многообразие индивидуальных особенностей работников с негативными качествами личности к определенным группам; во-вторых, для дифференциации девиантных сотрудников необходимо обоснование определенных критериев и показателей их отнесения к тому или иному типу; в-третьих, типология девиантных работников выполняет важную роль соединительного звена между теорией и практикой процесса превентивного управления персоналом.

При этом под типом понимается конкретный представитель персонала или их группа, являющиеся носителями характерных признаков девиантного поведения, которые были выявлены в ходе опытно-экспериментальной работы на нескольких крупных предприятиях различных форм собственности и сегментов рынка.

В ходе исследования на ряде предприятий Перми и Пермского края выяснилось, что изучаемая проблема трактовалась руководителями субъективно: в зависимости от преодоления сопротивления управленческим воздействиям для одного руководителя работник с теми или

иными отрицательными качествами являлся «девиантным», а для другого – нет.

Анализ природы формирования у 250 работников отрицательных качеств, факторов проявления различных отклонений в поведении до приема на работу и во время ее, проведение индивидуальных бесед с ними, опрос 50 руководителей позволили выявить работников с негативными качествами личности и определить степень их девиантности. При этом классификация работников по начальным признакам не в полной мере раскрывает степень педагогической «трудности» работника с негативными качествами личности.

Девиации обуславливались целым рядом факторов, основными в числе которых являются социальная и воспитательная запущенность; состояние психического и физического здоровья, особенности возрастного развития до приема сотрудника на работу и в процессе ее выполнения.

Как показывает анализ результатов целенаправленного изучения выявленных работников с негативными качествами личности, важным моментом в выборе критериев является то, что они должны отвечать следующим требованиям:

- быть объективными, отражать признаки, присущие исследуемому предмету независимо от воли личности (субъекта и объекта);
- содержать существенные признаки предмета исследования;
- существенные признаки должны быть устойчивыми и постоянными;
- быть согласованными с общими критериями эффективности всего процесса управления;
- быть простыми и удобными в применении [5].

Характерными признаками искомым критериев являются их повторяемость, полнота, выраженность. Повторяемость свидетельствует о том, насколько постоянно тот или иной критерий проявляется у работника с девиантным поведением в различных ситуациях. Полнота показывает то, проявляются ли у сотрудника все показатели данного критерия. Выраженность характеризует степень проявления рассматриваемых критериев у конкретных работников в процессе управления.

В связи с тем что система целей и преобладающих мотивов выражается в конкретных действиях и поступках человека, в качестве основных для типизации персонала с девиантным поведением использовались критерии, в наибольшей степени отражающие профессиональные, деловые, личностные и интегральные качества личности работников.

Существуют различные подходы к оценке дисциплинированности человека. Одни авторы

в качестве основных критериев предлагают результативность и мотив поведения, диапазон проявления и устойчивость конкретного качества личности, другие оценивают степень воспитанности работника путем обобщения оценочных характеристик каждого признака или черты личности. Получила распространение и точка зрения на выбор критериев оценки дисциплинированности персонала, когда в качестве основных критериев выступают результаты поступков: усердие в труде, активность, исполнительность и организованность.

Таким образом, дисциплинированность работника – сложное и многогранное личностное качество – является результатом процесса управления (воспитания) в ходе его профессионального становления в организации. Поэтому критерии оценки уровня дисциплинированности работника должны быть многоаспектными и дифференцированными. Обобщение требований, предъявляемых к дисциплине в современных условиях, изучение педагогической литературы и анализ дисциплинарной практики в организациях позволили выделить и обосновать основные критерии, с помощью которых возможно с достаточной объективностью оценить степень девиантности в поведении персонала [3].

Выявленные критерии и показатели в диалектическом единстве, во взаимосвязи и взаимообусловленности позволяют определить количественный и качественный характер персонала с девиантным поведением. Как представляется, именно на них должны ориентироваться руководители при организации и проведении превентивного управления персоналом.

Проведенная работа позволила с определенной степенью условности дифференцировать работников с девиантным поведением на несколько типов:

- персонал с **неустойчивым стереотипом поведения** (далее – ПНУСП);

- персонал со **стойким стереотипом поведения** (далее – ПССП);

- персонал с **неадекватной реакцией на управленческие воздействия** (далее – ПНАР).

Представленная типология девиантного поведения персонала является весьма условной. Во-первых, потому, что многие психолого-педагогические проблемы для представителей разных групп являются общими. Однако с позиции выявленных закономерностей такой подход оправдан. Во-вторых, взятый в классификации основополагающий признак, коим является уровень дисциплинированности (степень устойчивости поведения персонала), интегрирует в себе целую совокупность внешних факторов и внутренних «пусковых механизмов» в их взаимовлиянии друг на друга. В-третьих, разрабатываемая на такой основе типология девиантного поведения персонала открывает реальные воз-

можности для творческого поиска адекватных моделей его профилактики, прогнозирования, коррекции и, как следствие, обеспечивает высокий уровень экономической безопасности предприятия.

Изучение сотрудников с девиантным поведением позволило дать общую психолого-педагогическую характеристику каждому из выявленных типов (см. табл.).

Для работников с несложившейся системой ценностей и **неустойчивым стереотипом поведения** характерна склонность к ситуативному поведению, неустойчивость мотивационной сферы и ценностных ориентаций, чрезмерная подверженность внешнему влиянию. У данной категории отсутствуют социально значимые цели, потребности низменные и примитивные, в основном материального плана. В основном опрятный внешний вид ПНУСП соответствует корпоративному стилю и требованиям безопасности при выполнении работ. Однако они эпизодически нарушают дисциплину, первопричиной чего выступает элементарная невоспитанность. Для данного типа характерны трудности в обучении, неуверенность в своих силах. По результатам итоговых проверок и аттестации такие работники в основном оцениваются на «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Реакция на требования извне избирательна и эгоистична, восприимчивость к управленческим (педагогическим) влияниям противоречива. Для данных работников характерны отсутствие желания работать над собой, улучшить и упрочить свое положение в коллективе подразделения. В поведении имеет место эпизодичность, позерство, рисовка. Все в их походке и одежде, манере общения рассчитано на внешний эффект. При этом они лишены эстетического вкуса. Абсолютное большинство работников данного типа курят, употребляют алкоголь и выражаются нецензурно. Чувство сожаления или стыда при совершении поступка у них, по существу, отсутствует. В поведении работников с неустойчивым стереотипом девиантного поведения наблюдается примерное равенство положительных и отрицательных качеств (наряду с положительными качествами проявлялись такие личностные недостатки, как лень, хитрость, равнодушие, безразличие, неорганизованность, несамостоятельность). Состояние их физического здоровья в целом оценивалось как удовлетворительное. Для психического же состояния характерны медлительность, инертность, эмоциональная холодность, аффективные вспышки, раздражительность, эмоциональная напряженность и неразвитость волевых качеств. Их настроение резко повышается при успехах.

## Общая характеристика персонала по критериям и показателям

Критерии	Показатели	Типы персонала		
		ПНУСП	ПССП	ПНАР
1	2	3	4	5
<b>1. Профессиональные качества</b>				
1.1. Знание положений Устава организации и других регламентирующих документов	положения нормативно-правовых актов не знает и не выполняет		+	+
	положения нормативно-правовых актов знает слабо, руководствуется ими от случая к случаю	+		
	положения нормативно-правовых актов знает удовлетворительно и использует их в практической деятельности			
	положение нормативно-правовых актов знает в полном объеме и постоянно руководствуется ими			
1.2. Значение и выполнение требований документов, регламентирующих трудовую и специальную деятельность подразделения	документы не изучает и не руководствуется ими			+
	документы изучает от случая к случаю, в деятельности использует эпизодически		+	
	знает документы хорошо, но в труде использует их не всегда	+		
	постоянно изучает документы, выделяет в них главное и всегда ими руководствуется			
1.3. Знание и выполнение должностной инструкции	не знает и не выполняет		+	+
	знает, но выполняет редко	+		
	знает и выполняет хорошо			
	знает в полном объеме и постоянно руководствуется в трудовой деятельности			
1.4. Качество выполняемой работы, распоряжений, приказов и поручений	к выполнению поручений, распоряжений относится формально, качество работы неудовлетворительное		+	+
	к выполнению порученной работы относится добросовестно, качество работы удовлетворительное	+		
	поручения и распоряжения понимает и выполняет с хорошим качеством			
	поручения и распоряжения постоянно выполняет с высоким качеством			
1.5. Отношение к повышению квалификации (учебной деятельности)	добросовестное (учится на «4», «5»)			
	незначительные замечания (учится на «4», «3»)		+	+
	недобросовестное (в основном на «2»)	+		

1	2	3	4	5
<b>2. Деловые качества</b>				
2.1. Инициативность и самостоятельность (способность выдвинуть новую идею, оригинальный способ решения задачи)	может работать самостоятельно, но не стремится к этому, пассивен			+
	стремится работать самостоятельно, но не хватает опыта и знаний		+	
	работает самостоятельно, инициативен, прибегает к помощи руководителей только в сложных ситуациях	+		
	хорошо развита инициатива, работает самостоятельно, принимает правильные решения			
2.2. Организованность и целеустремленность	на проведение организационных мероприятий затрачивает много времени, слабая целеустремленность		+	+
	способен поставить цели и найти пути их достижения, но тратит на это много времени	+		
	организованность и целеустремленность хорошо выражены			
	обладает высокой организованностью и целеустремленностью			
2.3. Исполнительность	нуждается в постоянном контроле			+
	нуждается в периодическом контроле	+	+	
	исполнителен, но иногда требует напоминания			
	обладает высокой исполнительностью, напоминаний не требует			
2.4. Способность анализировать проблемы	данной способностью не обладает		+	+
	способность развита слабо	+		
	обладает способностью анализировать проблемы, но использует это в своей работе редко			
	постоянно анализирует проблемы, учитывает последствия принимаемых решений			
2.5. Настойчивость в достижении цели	низкая, не способен добиться нужного результата		+	+
	недостаточная, требуется постоянная поддержка и помощь	+		
	обладает способностью добиваться решения проблемы, но иногда отступает перед трудностями			
	всегда проявляет настойчивость при выполнении заданий, находит пути и способы достижения цели			

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
2.6. Активность в поддержании трудовой дисциплины в подразделении	высокая			
	средняя	+		
	низкая		+	+
2.7. Работа над собой, расширение знаний и умений в трудовой и специальной деятельности	не работает		+	+
	работает слабо, как правило, под нажимом руководителей	+		
	работает постоянно, но использует не все имеющиеся возможности			
<b>3. Личностные качества</b>				
3.1. Принципиальность	своих убеждений не имеет, приспосабливается к мнению коллег	+		+
	недостаточно принципиален, легко поддается чужому влиянию		+	
	принципиален, при необходимости способен на разумные компромиссы			
	отличается высокой принципиальностью, требователен к себе и коллегам			
3.2. Поведение в критических ситуациях, выдержка	в критических ситуациях пассивен, ждет принятия решения «сверху»		+	+
	в критических ситуациях невыдержан, но при поддержке коллег действует уверенно	+		
	внешне спокоен, в критических ситуациях действует уверенно			
3.3. Ответственность (способность отвечать за качество выполненной работы, достижение цели перед руководителем)	безответственный, может подвести в критической ситуации			+
	избегает брать на себя ответственность в сложных ситуациях		+	
	как правило, не избегает ответственности за принятые решения	+		
	обладает высоким чувством ответственности: несет ответственность за принятые решения и их последствия			
3.4. Уважение к личности коллег, к их правам и достоинству	не уважает членов трудового коллектива, зачастую унижает их		+	+
	качество развито недостаточно, иногда допускает случаи грубости	+		
	к коллегам относится уважительно, признавая права личности, но не всегда хватает культуры общения			
	как правило, проявляет должное уважение к личности, тактичность в общении			
3.5. Самокритичность (требовательность к себе, способность признавать собственные ошибки и исправлять их)	отсутствует			+
	редко бывает самокритичен	+		
	не всегда самокритичен, допускает случаи переоценки своих способностей и результатов труда		+	
	обладает самокритичностью, взыскательно оценивает свою деятельность и поступки			

1	2	3	4	5
3.6. Уровень дисциплинированности	низкий, имеет взыскания		+	+
	средний, незначительные замечания	+		
	высокий			
3.7. Отношение к нарушениям трудовой дисциплины	негативное			
	безразличное	+	+	
	положительное			+
3.8. Отношения к управленческим воздействиям со стороны руководителей	активное сопротивление			+
	безразличное	+	+	
	уважительное			
3.9. Обязательность (умение давать реальные обещания, верность данному слову)	отсутствует		+	+
	развита слабо, не стремится развить её	+		
	развита хорошо, но иногда неверно оценивает ситуацию			
	обладает чувством высокой ответственности и обязательности			
3.10. Внешний вид	опрятный			
	в основном опрятный	+		
	неопрятный		+	+
3.11. Отношение к имуществу организации	бережливое			
	небрежное	+	+	+
<b>4. Интегральные качества</b>				
4.1. Авторитетность (влияние на окружающих, обусловленное их доверием и признанием)	авторитетом и уважением трудового коллектива не пользуется		+	+
	считается недостаточно авторитетным, к его мнению коллеги прислушиваются редко	+		
	полного авторитета в трудовом коллективе не завоевал, но к его мнению прислушиваются			
	достаточно авторитетен и пользуется уважением в коллективе			
4.2. Контактность, общительность	создает в коллективе конфликтные ситуации, необщителен		+	+
	недостаточно тактичен, иногда конфликтует, с коллегами общается избирательно	+		
	тактичен, в трудовом коллективе взаимодействует, как правило, без конфликтов, общителен			
	легко устанавливает здоровые взаимоотношения в коллективе и постоянно поддерживает их			
4.3. Культурный уровень	низкий		+	
	односторонний	+		+
	хороший			
	высокий			

В то же время незначительная неприятность вызывает бурный аффект в виде гнева и проявления агрессивности, грубости. Наиболее распространенными формами девиантного поведения являются следующие: симуляция различных болезней, употребление спиртных напитков, нечестность, порча материальных ценностей организации и личного имущества, неуспеваемость, лень, пререкания с руководителями.

Несложившаяся система ценностей и неустойчивость в направленности поведения служат важной предпосылкой формирования стойких проявлений воспитательной запущенности, что, в свою очередь, приводит к образованию системы аморальных ценностных ориентаций и стойкого стереотипа девиантного поведения.

**Стойкий стереотип девиантного поведения** работников характеризуется устойчивой мотивационно-потребностной сферой с отрицательной направленностью и негативными субъективными отношениями, при которой создаются внутренние предпосылки для девиантного поведения [3]. Для таких работников характерно наличие эгоистических, часто меняющихся потребностей, интересов, склонностей и оправдательных мотивов девиантного поведения, стремление к личной выгоде, отсутствие чувства долга и ответственности перед обществом, трудовым коллективом и самим собой. Сотрудники со стойким стереотипом девиантного поведения часто имели неопрятный внешний вид, небрежно относились к снаряжению, нарушали трудовую дисциплину, не соблюдали элементарные нормы и не выполняли даже самые простые требования руководителей относительно выполнения общих, должностных и специальных обязанностей. Результаты занятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке были средними [6]. Однако завышенная самооценка приводила их к тому, что свои способности в учебной деятельности они, как правило, переоценивали. В конечном итоге, желание получить мгновенный результат «здесь и сейчас» остается, как правило, нереализованным. Но жажда самоутверждения приводила их к реализации данной потребности через те формы поведения, которые не требуют большого напряжения ума, но дают возможность самоутвердиться в трудовом коллективе.

При этом одни глубоко переживали свои неудачи в учебе и труде, другие – упорно не желали трудиться, третьи – демонстративно были безразличны к низким результатам. У данного типа работников наблюдались факты безразличного или отрицательного отношения к трудовой деятельности: они перекладывали выполнение служебных и других обязанностей на своих коллег, если и оказывали им помощь, то

крайне редко и только под влиянием личностно значимых мотивов, допускали грубость, невоспитанность, в отношениях превалировала холодность, бестактность, отзывчивость на явления нравственного характера не воспитана. Видя недостатки только у других и не замечая их в себе, такие работники имеют достаточное количество поводов для создания конфликтных ситуаций в трудовом коллективе. Невольно противопоставляя себя коллективу, они постепенно удаляются от него.

Отношения с большинством руководителей характеризовались как конфликтные, реакция на их требования была враждебной и агрессивной. У истоков столь негативных действий работников нередко стоят глубинные потрясения детства, которые, как правило, связаны с нервно-психическими расстройствами, вызванными теми или иными заболеваниями или семейными конфликтами (алкоголизм одного из родителей, их жестокость по отношению к детям, побои отца и др.). Практически у всех работников данного типа выработан стойкий психологический барьер по отношению к управленческим (педагогическим воздействиям) со стороны различных категорий руководителей. При более тщательном изучении личности таких сотрудников напрашивается вывод о действии сформированной в раннем детстве и закрепленной в последующем субъективном опыте фиксированной установки, которая и обуславливает устойчивый стереотип их девиантного поведения. В поведении работников со стойким стереотипом девиантного поведения преобладали отрицательные качества личности, положительный потенциал был невелик и руководителям в превентивной деятельности практически не на что было опереться. Работники из этой группы требовательны к себе недостаточно, а дисциплину поддерживали вследствие страха перед наказанием. Наиболее характерными отрицательными качествами таких работников являлись грубость, бестактность, эгоизм, конфликтность, безответственность, лень, неупорядоченность, лживость, притворство, безволие, легкая внушаемость, неверие в свои силы, заискивание перед более волевыми коллегами, нервные срывы, вплоть до развития неврозов, что провоцировало на неадекватные девиации в поведении. Вместе с тем такие работники отличаются сообразительностью, хорошо разбираются в людях, дают им точные характеристики и способны адекватно оценить их достоинства и недостатки.

Неустойчивость и стойкость стереотипов девиантного поведения переходят в неадекватную (аффективную) реакцию на любые стимульные воздействия.

**Работники с неадекватной реакцией на воздействия** извне характеризуются наивысшей

степенью трудности, низким уровнем дисциплинированности и негативной направленностью потребно-мотивационной сферы, сознательными нарушениями трудовой дисциплины, несоответствием поведения моральным нормам, требованиям руководящих документов, небрежным отношением к имуществу и материальным ценностям организации. Более половины ПНАР относятся к трудовой деятельности пренебрежительно, дифференцируя свое отношение к выполнению обязанностей в зависимости от узколичных намерений. Для них характерно ярко выраженное и устойчивое негативное отношение практически ко всем видам деятельности. При этом в их поведении постоянно проявлялась активность в стремлении сохранить свои негативные привычки и образ жизни, сформированные до приема на работу, устойчивый негативизм к управленческим (воспитательным) воздействиям и взаимодействиям, агрессивная и враждебная реакция на требования большинства руководителей, завышенная самооценка, отсутствие стремления заниматься самовоспитанием и самоперевоспитанием.

В отношениях с коллегами присутствовали индивидуализм, грубость, бесстыдство, озлобленность, жестокость, агрессивность. При выборе форм поведения работники этой группы ориентируются на шаблон, нетребовательны к себе, часто допускают укрывательство и оправдание нарушений дисциплины, самостоятельно не способны осознать аморальный или антиобщественный характер поступков своих и членов трудового коллектива. Представители ПНАР на воздействия извне страдают нервно-психической неустойчивостью: эмоциональный восторг у них легко сочетается с гневом, злобой, жестокостью, привязанность (лояльность) – с острой ненавистью. Импульсивность может привести к спонтанной «немотивированной жестокости». Недостаток знаний, умений и навыков, с одной стороны, и завышенный уровень притязаний – с другой, приводят к тому, что, сталкиваясь с неудачей, они начинают в создавшихся ситуациях винить руководство, коллег, объективные обстоятельства, но только не себя. Однако находиться долго в состоянии нервного напряжения они не могут. Наступает разрядка, когда действие резко замещается состоянием аффекта, находясь в котором, они могут проявлять агрессивность, переходящую в приступы ярости и истерии [4].

Анализ результатов специально организованного исследования показал, что между выявленными типами персонала существуют прочные содержательные связи: *на базе неустойчивости стереотипов поведения формируются стойкие стереотипы, которые, в свою очередь, перерастают в неадекватную реакцию*

*на любые воздействия со стороны руководителей.*

Таким образом, знание типологии персонала с девиантным поведением, особенностей психолого-педагогической характеристики работников выявленных типов позволяет более детально изучить проблему частых нарушений дисциплины и правопорядка на инновационных предприятиях, сопоставить результаты профилактики и перевоспитания персонала, проанализировать содержание, организацию и методику проведения превентивной кадровой работы различных категорий руководителей, провести количественный и качественный анализ полученной в ходе исследования информации в целях совершенствования деятельности по обеспечению экономической безопасности предприятий.

#### **Список литературы**

1. *Андруник А.П.* Превентивная кадровая политика и эффективное управление персоналом: монография. Пермь: Аборигены, 2011. 338 с.
2. *Молодчик А.В.* Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. Екатеринбург: УрО РАН, 2001. 247 с.
3. *Савченко В.В.* Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: дисс. ... канд. экон. наук. М., 2009. 181 с.
4. *Светлаков А.Г., Андруник А.П., Сысуев Ю.Б.* Концепция экономической безопасности: методы предотвращения рисков и угроз организаций службой управления персоналом: учеб. пособие / ФГОУ ВПО ПФНА МВД России. Пермь, 2011. 576 с.
5. *Теслинов А.Г.* Развитие организаций как систем управления: монография: в 2 ч. Ч. I. Типология системного понимания организации. Жуковский: МИМ ЛИНК, 2005. 211 с.
6. *Шешукова Т.Г., Пащенко Т.В.* Бухгалтерская и налоговая экспертиза: содержание, предмет и задачи в современных условиях // Экономический анализ: теория и практика. 2010. №24. С. 2-12.