

**Д.В. Вельмисова**

## **АНАЛИЗ РИСКООБЛАДАЮЩИХ ФАКТОРОВ В СИСТЕМЕ ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

### **D. Velmisova. Analysis of risk factors in the people-oriented management system**

**Аннотация.** В статье предложена научная интерпретация социальных факторов неопределенности в управлении современными предприятиями и организациями, предпосылками которых являются ценностно-мотивационные смыслы работников. В условиях человекоориентированного управления социальная неопределенность рассматривается как один из наиболее значимых источников риска. Теоретически и эмпирически доказано, что ценностно-мотивационные смыслы, задавая вектор поведения индивида в социально-трудовой среде, способны в ряде случаев стать предпосылкой возникновения девиантного поведения и потенциальных угроз безопасности предприятия. В социальной практике подобные угрозы воплощаются в таких явлениях как: нарушения дисциплины труда и технологической дисциплины, конфликтизация взаимоотношений в коллективе, снижение вовлеченности персонала и формирование отстраненного взгляда, рост текучести персонала, снижение уровня доверия в коллективе и др. Обоснованы направления мониторинга ценностно-мотивационных смыслов работников с целью выявления их рискообладающих характеристик.

**Ключевые слова:** риски, угрозы, неопределенность, операционные риски, персонал, ценностно-мотивационные смыслы, социальная неопределенность.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; : 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

**Abstract.** The article proposes a new scientific interpretation of social factors of uncertainty in the management of modern enterprises and organizations, the prerequisites of which are the value-motivational meanings of employees. In the context of human-centered management, social uncertainty is considered as one of the most significant risk-bearing factors in the management system. It has been theoretically and empirically proved that value-motivational meanings, setting the vector of an individual's behavior in a social and labor environment, can become a potential threat to the security of an enterprise. In social practice, such threats are embodied in such phenomena as: violations of labor discipline and technological discipline, conflict of relationships in a team, a decrease in staff involvement and the formation of a detached view, etc.

**Key words:** risks, threats, uncertainty, operational risks, personnel, value-motivational meanings, social uncertainty.

**Contact information:** 193023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

Неотъемлемой чертой современных общественных отношений являются риски, интегративно отражающие их динамизм и нестабильность. По мере усложнения общественных связей, трансформации социальных институтов на национальном и наднациональном уровнях, в условиях ценностно-смыслового релятивизма и взаимного влияния культур, происходит увеличение уязвимостей социальной системы и факторов

---

**Вельмисова Дарья Владимировна** – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

D. Velmisova – PhD in Social Sciences, Senior Lecturer at the Department of Sociology and Human Resource Management. Saint-Petersburg State Economic University.

© Вельмисова Д.В., 2021.

неопределенности, что приводит к потере возможностей долгосрочного планирования и прогнозирования в отношении экономических, социальных, политических, экологических, правовых и др. явлений, и снижению управляемости системы в целом. Не случайно, Ф. Найт отмечает, «мы живем в мире, подверженном изменениям, в царстве неопределенности. Кое-что мы знаем о будущем, но не более того; и наши жизненные проблемы, по крайней мере в части целенаправленного поведения вырастают именно из того факта, что мы знаем так мало. Это относится как к бизнесу, так и к другим видам деятельности. По существу, мы действуем, руководствуясь мнением, которое может быть обосновано в большей или меньшей степени и представлять большую или меньшую ценность; мы не пребываем в полном неведении, но и не имеем полной и совершенной информации, а владем лишь частичным знанием» [16, с. 196].

Проблематика исследования рисков и неопределенностей имеет междисциплинарный характер и разрабатывается сравнительно недавно, главным образом, в трудах таких ученых как М. Алле [1], У. Бек [4], Э. Гидденс [6], М. Дуглас [8], Н. Луман [13], Ф. Найт [16], П. Словик [31], П. Шумейкер, К. Эрроу, и др. В отечественной науке исследования факторов риска, степени влияния рисков на социальное поведение предпринимались А.П. Альгиным [2; 3], В.И. Зубковым [9; 10; 11; 12], А.В. Мозговой [15; 24], В.К. Потемкиным [19], В.К. Чупровым и Ю.А. Зубок [26], О.Н. Яницким [27; 28; 29]. Ввиду междисциплинарности понятие «риск» интерпретируется исследователями различным образом в зависимости от области исследований (экономические, социальные, культурные, технологические, экологические риски) и на различных уровнях общественных отношений (макросоциальная среда как пространство возникновения глобальных рисков, мезосоциальная среда, микросоциальная среда). Многими исследователями риск рассматривается в контексте принятия решений в условиях неопределенности. Так, А.П. Альгин интерпретирует риск как *«деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели»* [3, с. 19-20]. В контексте процесса принятия решений противоположностью ситуации неопределенности является ситуация абсолютной определенности всех переменных и условий, которая в реальных условиях функционирования предприятий и организаций не представляется достижимой, т.к. неизвестными переменными при принятии решений могут стать не только внешние условия деятельности, но и цели, задачи, внутренние ресурсы. Так, В.С. Диевым зафиксированы следующие типы неопределенностей, возникающие при принятии решений [7]:

- объективная неопределенность («неопределенность природы»);
- неопределенность, вызванная отсутствием достаточной релевантной информации (гносеологическая неопределенность);
- стратегическая неопределенность, вызванная зависимостью от действий других лиц (партнеров, противников, организаций и т. п.);
- неопределенность, порожденная слабоструктурированными проблемами;
- неопределенность, вызванная нечеткостью, расплывчатостью как процессов и явлений, так и информацией, их описывающей.

В контексте деятельности современных предприятий и организаций особое значение приобретают такие виды неопределенности как *технологическая* и *социальная*, которые являются источниками риска при реализации человекоориентированной парадигмы управления, особенно в период Четвертой промышленной революции. *Технологическая неопределенность* связывается, с одной стороны, с внутренней уязвимостью информационно-технологических систем, на базе которых осуществляется управление социальными объектами и их интеграция между собой, а с другой стороны,

со сложностью прогнозирования тенденций развития современных информационных технологий.

*Социальная неопределенность* отражает сложность прогнозирования поведения социальных групп в условиях воздействия на индивидов многочисленных факторов социально-экономической, политической, информационной среды, стирания границ физического и виртуального пространства, возникновения в цифровой среде возможностей для *искусственного моделирования поведения* человека и *манипулирования общественным сознанием*. Социальная неопределенность является источником рисков, связанных с персоналом предприятий и организаций. Не случайно В.К. Потемкиным, одним из первых обосновавшим ключевые положения концепции человекоориентированного управления, отмечается, что «в современных условиях функционирования предприятий важнейшее значение приобретают **риски, обусловленные человеческими отношениями**, включая отношения между собственниками, руководителями и наемными работниками, межличностные и межколлективные отношения при выполнении функциональных обязанностей, **отношения по поводу норм и правил**, регламентирующих процесс труда, **отношения, связанные со стимулированием работников** и распределением различного рода благ, **отношения преданности и лояльности** предприятию, **отношения заинтересованности и доверия** в достижении его целей» [19]. Неопределенности, связанные с поведением работников, могут рассматриваться на индивидуальном, личностном, профессиональном уровнях. Индивидуальный уровень включает в себя такие факторы, определяющие поведение, как возраст, здоровье, психофизиологические особенности; личностный – социально-обусловленные характеристики (характер, личностные особенности, интересы, установки и др.); профессиональный – характеристики поведения, связанные с квалификацией и профессиональными компетенциями. Отдельно следует выделить *смысловой уровень* регуляции поведения человека, создающий предпосылки социальной неопределенности.

Персонал выступает в концепции человекоориентированного управления в качестве социального ресурса деятельности современного предприятия, играющего основополагающую роль в реализации стратегических целей и задач и в определении эффективности деятельности управляемой системы. В связи с этим, основными направлениями эффективной деятельности предприятий и организаций в парадигме человекоориентированного управления становятся, прежде всего, следующие [22]: 1) формирование общественной ценности результатов деятельности предприятий и организаций с акцентом на *уникальную культуру и этику поведения персонала*; 2) создание условий для понимания *профессиональной значимости выполняемых работ*, поддержания инициативы и предприимчивости, профессиональной преемственности поколений; 3) проведение политики полной занятости; 4) определение на предприятии зон экономической ответственности и усиление личных стимулов; 5) создание системы контроллинга на предприятии, фиксирующей не только издержки и их отклонения от нормативных величин, но и степень влияния на этот процесс работников с целью их обязательного поощрения; 6) развитие неспециализированной карьеры, освоение новых, до сих пор не существовавших специальностей и профессий; 7) развитие системы участия персонала предприятия в принятии производственных решений, а при определенных условиях — и стратегических; 8) создание холизма персонала, предполагающего *усиление понимания персонала как единого целого*, развивающего причастность руководства к образу жизни персонала и др.

Реализация основных направлений человекоориентированного управления осуществляется через «практико-ориентированные мотивационные механизмы, создающие возможности в полной мере реализовать потенциал работников». Как следствие, *персонал становится основным фактором неопределенности и источником*

*риска при принятии управленческих решений*, т.к. действия (бездействие) персонала, его отношение к труду, реальные модели поведения представляют собой неизвестные переменные в управлении организацией.

Теоретическими предпосылками исследования социальной неопределенности и рисков, связанных с ней, являются социально-психологические и культурологические концепции риска. Нельзя не согласиться с утверждением М. Дуглас, что, во многом, принятое в обществе восприятие рисков, интерпретация тех или иных событий или явлений как рискогенных или безопасных, предопределяет поведение социальных групп индивидов. По мысли М.Дуглас, «по мере того как сообщество достигает культурной гомогенности, оно начинает расставлять «дорожные указатели», обозначая моменты наиболее опасного выбора. Эти знаки говорят, что определенные виды поведения очень опасны. Таким образом, сообщество достигает некоторого (вероятно, временного и хрупкого) согласия в осуждении известного поведения. Дух общественного неодобрения подкрепляет веру, что определенные деяния опасны» [8]. Ни один элемент риска, как отмечает, М. Дуглас, как правило, не будет рассматриваться в изоляции от социально-культурного контекста. Ценности и нормы, распространенные в обществе, в значительной степени определяют действия индивидов в силу того, что являются предпосылками формирования глубинных смысловых основ поведения. Так, согласно представлениям Т. Парсонса, «социальная система есть система, контролирующая поведение, и через поведение – физическую среду» [17, с. 417]. В контексте исследования процессов, обеспечивающих равновесие социальной системы, Т. Парсонс выделял основные условия, в случае несоблюдения которых система утрачивает равновесие: сохранение латентного образца, интеграция, достижение цели и адаптация. Равновесие Т.Парсонс определяет как фундаментальную точку отсчета для анализа социальных процессов, в результате которых система либо приходит в соответствие с требованиями, диктуемыми средой, не претерпевая существенных изменений в своей собственной структуре, либо не приходит в такое соответствие и подвергается действию других процессов, таких как структурное преобразование, распад, лишаящий ее статуса системы с устойчивыми границами (аналогичный биологической смерти организма), или закрепление какого-либо дефекта, приводящее к образованию вторичных структур патологического характера [17, с. 368]. Развивая эту мысль, стоит отметить, что невыполнение любого из четырех перечисленных условий является внутренним фактором неопределенности для организации. Центральное место в соблюдении условия «сохранения латентного образца» занимает структурная категория ценностей. Следовательно, ценностное согласие позволяет уменьшить неопределенность и повысить степень управляемости системы. И, учитывая взгляды М.Дуглас, можно дополнить, что ценностное согласие выступает в качестве способа фиксации определенных моделей поведения как одобряемых, поощряемых и не несущих в себе рисков.

Обращение к диспозиционной концепции личности позволяет рассматривать ценности как элемент диспозиционной структуры личности и предпосылку формирования более глубоких смысловых основ поведения и мотивации человека в ходе адаптации к внешним условиям существования. В каждой конкретной ситуации и в зависимости от цели ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций (элементарные фиксированные установки, социальные аттитюды, интересы личности, система ценностных ориентаций). Во взаимодействии диспозиционных и ситуационных факторов возникает мотивация поведения, определяемая тем, какие смыслы-цели работники стремятся реализовать в деятельности. Однако, в отличие от ценностей, которые носят относительно стабильный характер [30; 18], **ценностно-мотивационные смыслы** имеют более динамичную структуру, которая трансформируется под воздействием реальных жизненных и производственных условий, ситуативных

обстоятельств. На формирование ценностно-мотивационных смыслов в деятельности оказывают воздействие факторы внешней среды: общие условия жизнедеятельности; стандарты жизнеобеспечения; социальные группы и общности, в которые включен индивид; условия микросоциальной среды (организационной, производственно-экономической и др.). Проведенный автором теоретический и эмпирический анализ терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников финансово-кредитной сферы позволил смоделировать смысловую иерархию, определяющую представления работников исследуемой отрасли о *целях в профессиональной деятельности* (терминальные ценностно-мотивационные смыслы) и *поведенческих характеристиках, воспринимаемых как успешные модели* (инструментальные ценностно-мотивационные смыслы) [5].

В ходе исследования были зафиксированы противоречия, отражающие несоответствие моделей поведения целям и задачам организаций исследуемой отрасли, которые могут стать причиной негативных явлений. Включенное наблюдение, осуществляемое автором на протяжении 7 лет на предприятиях финансово-кредитной сферы, позволило зафиксировать формы проявления девиантного поведения в профессиональной деятельности: от нарушений трудовой дисциплины до совершения противоправных поступков. Реализация индивидами *девиантных моделей поведения*, противоречащих целям организации или принятым способам достижения целей, является формой проявления социальной неопределенности на предприятиях и в организациях. Т. Парсонс отмечал, что девиантность – это: 1) мотивированная тенденция актора вести себя вопреки одному или нескольким институционализированным стандартам; 2) тенденция со стороны одного или более составляющих социальную систему акторов вести себя таким образом, который нарушает равновесие процесса взаимодействия [17, с. 231]. Р. Мертон обращал внимание на многообразие форм девиантного поведения: «типология девиантного поведения далека от того, чтобы ограничиться поведением, которое обычно описывают как криминальное или преступное» [14, с. 306]. Обществом определяются господствующие цели, получающие наибольшую эмоциональную поддержку и значимость, в рамках которых должны укладываться человеческие устремления. Это вещи, «за которые стоит бороться». Причину девиантного поведения и разрастания аномии Р. Мертон видел в большой дистанции или даже разрыве между целью и теми средствами, которые одобряются в данном обществе, что приводит индивидов к осознанию того, что легитимными средствами достичь ее очень трудно или почти невозможно, в первую очередь для представителей низших страт общества. Как следствие, данное состояние рассогласованности целей и средств их достижения является фактором риска, а равновесие между этими двумя аспектами социальной системы сохраняется до тех пор, пока индивиды, придерживающиеся тех или других ограничений, получают при этом удовлетворение (от процесса и результата достижения целей).

Поэтому различные формы отклоняющегося поведения можно социологически рассматривать как симптом расхождения между культурно предписанными устремлениями и социально структурированными путями осуществления этих устремлений. Причем девиантное поведение влияет не только на людей, которые сами включаются в него, но некоторым образом также влияют на других людей, с которыми они взаимосвязаны в системе [14, с. 304].

По данным исследований, проведенных автором статьи в организациях финансово-кредитной сферы (2016-2020 гг.) приоритетными смыслами-целями трудовой деятельности большинства работников являются следующие: достижение материального благополучия, безопасности, бытового комфорта и удобства, свободы (ранги 1-7). Вместе с тем, было выявлено социальное противоречие, заключающееся в том, что в сознании работников не сформированы модели успешного поведения по

отношению к данным смыслам-целям. В частности, в результате корреляционного анализа зафиксировано, что перечисленные смыслы-цели оказались вне взаимосвязей с инструментальными смыслами, определяющими предпочитаемые модели поведения [23]. Это свидетельствует об отсутствии у работников представлений о границах и характеристиках профессионального поведения, позволяющего достичь желаемых целей. Выявленная ситуация является потенциальным источником неопределенности и рисков, когда цели работников не соотносятся с определенными и общепринятыми моделями поведения, вынуждая работников «приспосабливаться», в т. ч. в рамках моделей девиантного поведения. Не случайно, Р. Мертон обращал внимание на то, что многие процедуры, которые с точки зрения отдельных индивидов эффективнее всего обеспечивали бы обретение желаемых ценностей — применение силы, обмана, власти, — выведены за пределы институциональной сферы разрешенного поведения.

Нельзя не согласиться с тем, что ценностно-смысловая позиция человека в сфере труда приобретает реально-практическое значение и соотносится с количеством и качеством выполняемой работы, оценкой своего труда, характером взаимоотношений между различными профессионально-квалификационными и статусными группами персонала предприятий, а также с различного рода устремлениями в признании в совместном труде своих различных достижений [21]. Ценностно-мотивационные смыслы работников определяют интерпретацию работниками приоритетных целей в трудовой деятельности и идентификацию того или иного поведения как успешного. Смыслы работников могут способствовать или препятствовать достижению целей управления.

*В контексте анализа рискообразующих факторов в системе управления, мы предлагаем дополнить научную интерпретацию ценностно-мотивационных смыслов следующими положениями:*

Ценностно-мотивационные смыслы работников являются *фактором социальной неопределенности* внутренней среды предприятия, и, как следствие, предпосылкой возникновения экономических, правовых, социальных, экологических, технологических, информационных рисков. В отличие от ценностей, которые обладают большей стабильностью, смыслы в деятельности, во многом, зависят от ситуационных факторов, социальной и организационной среды жизнедеятельности индивида, его социально-демографических, статусных, профессионально-квалификационных характеристик. Это актуализирует необходимость регулярного мониторинга ценностно-мотивационных смыслов работников, определения их структуры, характеристик и взаимосвязей.

Ценностно-мотивационные смыслы работников являются *потенциальным источником угрозы* во внутренней среде предприятий и организаций, т.е. возможной опасностью совершения работниками какого-либо поступка (действия или бездействия), направленного против интересов объекта управления.

В данном контексте целесообразно обратиться к концепции социального действия М. Вебера, предложившего классификацию действий в зависимости от рациональности по отношению к целям и ценностям: целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное и традиционное. Наиболее прогнозируемым и в связи с этим менее рискованным является традиционный тип действия, основанный на принятых в обществе традициях. Аффективное действие основано на эмоциях и чувствах и не может оцениваться как рациональное, в то время как целерациональное и ценностно-рациональное действия подчинены представлениям индивида о том, какие цели/ценности приоритетны в условиях имеющихся ресурсов. ЦМС как потенциальная угроза, в случае реализации работниками действий (или бездействия), может привести к таким *негативным последствиям* как: увольнение, рост текучести персонала, нарушения трудовой дисциплины, невыполнение работниками трудовых обязанностей, снижение

компетентности работников, профессиональная деградация, эмоциональное выгорание, снижение вовлеченности и формирование отстраненного взгляда, конфликты в коллективе, дестабилизация социально-психологического климата, утечка информации к конкурентам и др., что, в конечном счете, приводит к снижению качества и эффективности труда и наносит ущерб репутации предприятия. На макросоциальном уровне отклоняющееся поведение работников способно привести к катастрофам технологического, экологического, политического характера.

В связи с этим, в контексте управления факторами социальной неопределенности и предотвращения рисков, представляется целесообразным проведение мониторинга ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций с целью выявления следующих рискообладающих характеристик:

- структура и характер ценностно-мотивационных смыслов;
- соответствие терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов работников целям и задачам профессиональной деятельности;
- согласованность терминальных и инструментальных смыслов работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп;
- взаимосвязи терминальных смыслов – целей и инструментальных смыслов – характеристик успешного поведения, определяющих способы достижения целей;
- степень удовлетворенности смыслов в профессиональной деятельности;
- необходимые условия для реализации значимых терминальных смыслов в трудовой деятельности работников различных групп.

Нельзя не согласиться с тем, что предприятие является сложной системой, т.к. его подсистемы, их компоненты и связи друг с другом и со средой носят недостаточно определенный, вероятностный характер, кроме того, предприятие непрерывно развивается, изменяются его структура и связи со средой не поддающимся точному планированию образом [20, с. 21]. Кроме того, внешняя среда современных предприятий характеризуется множественными неопределенностями, не случайно Э. Гидденс отмечает, что понятие риска становится центральным в обществе, которое прощается с прошлым, с традиционными способами деятельности, которое открывается для неизведанного будущего [6]. Профессия утрачивает свои защитные функции, стабильная пожизненная занятость трансформируется в гибкие, плюральные виды неполной занятости без четкого разграничения «работы и неработы». Три столпа этой стандартизированной системы полной занятости - трудовое право, место работы, рабочее время - мало-помалу, начиная с периферии, прогибаются и утрачивают прочность [6]. Вместе с этим изменяется система корпоративных социальных связей, они переходят в виртуальное пространство, электронную форму, децентрализуются, размываются временные и пространственные границы, в которых реализуются социальные и управленческие практики. В связи с этим, контексте парадигмы человекоориентированного управления рискообразующими факторами в системе управления предприятиями и организациями становятся *ценностно-смысловые составляющие поведения*, которые оказывают значительное воздействие на поведение людей в реальном и виртуальном пространстве и проявляются в несоответствии ценностно-мотивационных смыслов различных статусных и профессионально-квалификационных групп работников, создавая риски при принятии и реализации управленческих решений.

#### Литература

1. Алле М. Поведение рационального человека в условиях риска: критика постулатов и аксиом американской школы // Альманах THEGIS. 1 994. № 5.
2. Альгин А.П. Новаторство, инициатива, риск. - Л.: Лениздат, 1987;
3. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. - М.: Мысль, 1989.
4. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. -М.: Прогресс-Традиция, 2000.

5. Вельмисова Д.В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений / Под ред. В.К. Потемкина. СПб.: Инфо-Да, 2019.
6. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS. 1994. № 5. С. 107-134.
7. Диев В.С. Неопределенность как атрибут и фактор принятия решений // Вестник Новосибирского государственного университета. Сер. Философия. 2010. Т. 8, № 1. С. 3–8.
8. Дуглас М. Риск как судебный механизм // THESIS. 1994. № 5. С. 242-276.
9. Зубков В.И. Введение в теорию риска: Социологический аспект. - М.: ИНИОН РАН, 1998.
10. Зубков В.И. Общесоциологическое понятие риска// Терминоведение, 1998. - №1-3. - С. 45-54.
11. Зубков В.И. Риск в структуре экономического поведения // Вестник Российского ун-та дружбы народов, сер. Социология, 2001. - №2. - С. 76-93.
12. Зубков В.И. Социологическая теория риска: Монография. - М.: Изд-во РУДН, 2003.
13. Луман Н. Общество как социальная система / Пер. с нем. А. Антоновский. - М.: Издательство «Логос», 2004.
14. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Роберт Мертон. — М.: АСТ: Хранитель, 2006. — 873 с.
15. Мозговая А.В. Измерение риска в социологии: методология, методы, результаты// Риск: исследования и социальная практика / Отв. ред. А.В. Мозговая. — М.: Институт социологии РАН, 2011. — 256 с.
16. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело, 2003. - 360 с.
17. Парсонс Т. Социальная система. Москва : Академический проект, 2018. – 529 с.
18. Потемкин В.К. Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности. СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2014.
19. Потемкин В.К. Риски доверия в системе социально-трудовых отношений современных предприятий // Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – с. 186 – 193.
20. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник для вузов / В.К. Потемкин. – СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2013. – 775 с.
21. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы// Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – с. 45-55.
22. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Экономика и управление, 2020. Т. 26. № 2. С. 165-176.
23. Потемкин В.К., Вельмисова Д.В. Взаимосвязи терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников // Социология. № 4. 2021. С. 165-174
24. Риск: социологический анализ, коммуникация, региональное управление / Под ред. А.В. Мозговой. - М.: Издательство Института социологии РАН, 2004.
25. Россия: риски и опасности «переходного» общества» / Под ред. О.Н. Яницкого. - М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998.
26. Чупров В.К, Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска. - М.: Наука, 2001.
27. Яницкий О.Н. Россия как общество всеобщего риска // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем / Под ред. Т. Заславской. - М., 1999. - С. 127-134.
28. Яницкий О.Н. Россия: экологический вызов (общественные движения, наука, политика). - Н.: Сибирский хронограф, 2002.
29. Яницкий О.Н. Социология риска. - М.: Издательство LVS, 2003.
30. Rokeach M. (1973) The nature of human values. New York: Free Press; Cop.1973.
31. Slovic P. The Perception of Risk. - L.; Sterling, VA.: Earthscan Publications, 2000.