

альное отторжение. Еще М. Вебер указывал на социально значимый символизм, который опосредован ситуацией, менталитетом, состоянием психики, - иллюзорно-компенсаторная функция, означающая создание иллюзий, идеальных ситуаций, которые желательны, но пока недостижимы, желание поиграть в несбывшееся.

Названные функции имиджа, которые, безусловно, могут быть расширены и дополнены, позволяют избежать обращения к манипулятивным технологиям, часто имеющим место в практике имиджологии. Кроме этого, они несут гуманный смысл и пронизывают благородством ту профессию, которая сейчас едва нарождается в России. Благодаря определению ценностных функций имиджологии, мы быстрее сможем сформировать тот методологический каркас, который удерживал бы сложное по архитектуре и содержанию здание имиджологии.

В этой связи представляется весьма актуальным решение задачи эффективного применения вышеуказанных функций имиджа в практике управления профессиональным образованием.

А.С. Франц

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Создание корпоративной культуры во всех странах цивилизованного мира можно назвать одним из гениальных изобретений человечества. Именно создание корпоративной культуры и ее совершенствование позволило одновременно достигать две казалось бы взаимоисключающие цели работы любого предприятия. Первой и главной целью является поддержание конкурентоспособности предприятия и достижение высокого качества товаров и услуг при наивысшей производительности труда. Второй задачей является создание оптимальных условий для сотрудничества собственников и наемного персонала и сохранение здоровья и высокого качества жизни тех и других.

Найти пути совмещенного решения обеих задач удалось далеко не сразу. Решать первую задачу стремились и в условиях социализма, и в условиях рыночных отношений. В сфере частной собственности, особенно, на этапе первоначального накопления капитала, считались нормальными такие явления, как ничем не ограниченная продолжительность рабочего дня и отсутствие оплачиваемого ежегодного отпуска, и полное бесправие наемного персонала в отношении с собственником. Не случайно К.Маркс и Ф.Энгельс, бывшие в свое время свидетелями этих процессов, посвятили свою жизнь созданию теории классово-борьбы. До первой трети XX века существовала потогонная система Тейлора, назначение которой заключалось в максимальном использовании рабочего времени персонала, недо-

пустимости расходов, не связанных с технологическим процессом. Проявлять внимание к состоянию здоровья персонала собственники не считали необходимым.

Не лучшая ситуация складывалась в 20-е годы XX века и в СССР. Хотя форма собственности была не частная, а общественная, высказывались далеко не гуманистические суждения по отношению к участию персонала в осмыслении сути производственного процесса. Судя по профсоюзным документам того времени, главной задачей управления трудовыми коллективами было устранение учета управленцами минимальных отличий людей друг от друга, растворение личности в массах и превращение работающих людей в единые механизированные коллективы.

Едва ли и сейчас полностью отсутствует у управленцев желание создать атмосферу беспрекословного подчинения персонала. В условиях высокого уровня безработицы и невысоких размеров заработной платы его достаточно нетрудно реализовать. При таком подходе, казалось бы, очень легко и удобно управлять персоналом, нет необходимости изобретать особые социальные технологии, обеспечивающие повышение производительности труда, улучшение качества выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. При желании можно получить даже необходимое количество рационализаторских предложений. От управленца, работающем в этом духе, требуется лишь выдача приказов и распоряжений. Механизм управления в чем-то напоминает компьютерную технологию: за командой управленца следует немедленное выполнение,...если не возникает технологических поломок.

Кроме негативных экономических последствий от диктаторских корпоративных взаимоотношений на предприятиях складываются и их негативные социальные последствия. Оказалось, что душа человека не выдерживает игнорирования и пренебрежительного отношения к ней. В обстановке диктаторского отношения к наемному персоналу у работающих людей формируется негативная нравственно-психологическая установка по отношению к собственникам, обиды, мстительность, фиксирование внимания на их профессиональных и человеческих недостатках, злорадство по поводу их неудач и ошибок, стремление сделать мелкую пакость (которую не всегда можно обнаружить) и т.п.

Негативные чувства людей, как известно, далеко не безопасны для их здоровья. Состояние хронического душевного дискомфорта человека является источником постоянно протекающего у него стресса. Хронический стресс опасен не только для состояния здоровья человека, но и провоцирует его уход в асоциальные формы поведения (пьянство, воровство, хулиганство, наркоманию и другие варианты аморализма и вседозволенности). Хроническое стрессовое состояние человека опасно и для выполнения им своих профессиональных обязанностей: оно ослабляет внимание работающего, снижается его работоспособность, возрастает число допускаемых ошибок,

оплошностей, незамечаемых отклонений от требований технологии и т.п. Таким образом, осознание неэффективности диктаторского стиля корпоративных взаимоотношений постепенно произошло на всем пространстве рыночной экономики.

Поскольку этот стиль себя исчерпал, возникла необходимость поиска принципиально новых подходов. В мире сложились две мотивации изменения характера взаимоотношений между управленцами и исполнительским персоналом внутри предприятия. В мире частной собственности начала складываться прагматическая мотивация изменения характера корпоративных взаимоотношений. Ради заинтересованности персонала в повышении производительности труда и его экономической заинтересованности контролировать качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг на предприятиях начали складываться так называемые «человеческие отношения». Они отличались более демократическими формами общения между персоналом различных уровней подчиненности, между персоналом и собственниками. Возникали различные формы приобщения персонала к собственности предприятия и ответственности за его репутацию.

В социалистическом мире (не только в СССР, но и в программах социалистических и социал-демократических партий мира) озвучивалась гуманистическая мотивация коррекции взаимоотношений между руководителями и трудовыми коллективами. Отказ от тоталитарного, диктаторского стиля взаимоотношений внутри предприятия мотивировался необходимостью уважения достоинства личности работающего человека, максимального включения духовной культуры в профессиональное общение, даже необходимостью формирования всесторонне развитой личности. При этом подходе взаимоотношения в коллективе (так назывался в СССР социалистический аналог этой части корпоративных взаимоотношений) начали включать в себя различные формы совместного проведения досуга, профессиональные взаимоотношения начали дополняться неформальными, возникли почти семейные формы празднования знаменательных дат в коллективе. Все это способствовало повышению деловой активности и инициативы членов трудового коллектива, возрастало чувство доверия и взаимопомощи сотрудников по отношению друг к другу. Особенности внутриколлективного поведения сокращали дистанцию между руководителями и подчиненными, поддерживали у работника впечатление его человеческой значимости, чаще всего, действительно, обогащали позитивную мотивацию выполнения профессиональных обязанностей.

Практические результаты обоих подходов в изменении взаимоотношений между руководителями и персоналом в некотором отношении оказались близки: отношение персонала к предприятию приобретало более заинтересованный характер. Прагматические результаты оказались более высокими в США. Обе поставленные задачи в созданных ими корпоративных отношениях оказались решенными одновременно.

В современной России для формирования корпоративных отношений требуется высокая гуманитарная культура не только управленцев, но и всего персонала, продуманная система экономического стимулирования качества работы персонала и продуманное использование национальных традиций взаимоотношений между людьми. Результаты этого процесса, несомненно, скажутся и на стабильности работы организаций в сфере профессионального образования.

В.Б. Савельев

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ИМИДЖА

Среди множества факторов, влияющих на формирование внутреннего имиджа современного российского предприятия, одним из наиболее действенных является мотивирование труда персонала. Надежность, комфортность, престижность предприятия, возможность реализовать себя являются для человека важнейшими мотивами при выборе места работы, а для самого предприятия означают привлекательный имидж.

Известно, что наибольшие резервы в развитии дела, создании инновационных подходов к деятельности лежат во внутренней мотивации, которая связана у человека с личностной самореализацией, с любовью к профессии, с наличием особых профессиональных ценностей. Внешняя же мотивация, достигаемая с помощью введения материальных стимулов или стимулов, обеспечивающих личное признание, слабо связана с профессиональным развитием, а это, в свою очередь, влияет на профессионализм сотрудников и результаты деятельности всего предприятия.

Исследования, проведенные нами на одном из предприятий, показали, что внутренняя мотивация присуща 45% сотрудников, причем мотивация, связанная с личностной самореализацией и указывающая на склонность к креативной деятельности, достигает лишь 8%. Для сравнения приведем цифры аналогичного исследования, проведенного в государственных учреждениях, где деятельность скорее организована по принципу функционирования, а не развития: 55% и 21%. Таким образом, для предприятий сферы бизнеса, где стратегия развития – норма деятельности, очевидна необходимость развития внутренних мотивов, которые обеспечивают сотруднику личностную адекватность в профессиональной деятельности, дают возможность создать в коллективе творческую атмосферу и ориентировать предприятие на развитие.

Традиционная система мотивации, предполагающая учет личной эффективности сотрудника и общей эффективности организации, способствовала формированию внешней стороны мотивации. В последнее время предприятия используют ряд компенсационных выплат, которые позволяют