

Таким образом, можно констатировать, что изменения отношения к труду в обществе закрепились в возникшем неравенстве социальных возможностей разных профессиональных групп. Это неравенство определяется не только по материально-экономическим параметрам, но и по способности-неспособности разных групп участвовать в социальной жизни, что следует рассматривать как фактор, влияющий на профессиональное развитие работника. Поэтому можно вслед за К.А. Абульхановой сделать вывод, что в обществе произошла дифференциация по комплексу социальных представлений, в каждом из которых образовались разные смысловые и функциональные «гештальты». Именно социальные представления и индивидуальные возможности-ограничения сознания являются ведущими характеристиками социальных групп, которые следует учитывать при работе с персоналом.

Литература

1. *Абульханова К.А.* Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999.

2. *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001.

3. *Владимиров А.* «Глобализация», война и мир третьего тысячелетия //Власть. 2001. №3.

4. *Ноде Ж.-Л.* Перед лицом неолиберализма и глобализации // Глобализация: Контуры XXI века. М., 2001. Ч. I.

Склёмина Д.М.

Молодые менеджеры на предприятии: риск или результат?

*Каждый лидер знает, что никакая теория,
программа или правительственная политика
не могут сделать предприятие успешным.*

Это могут сделать только люди.

Акио Морита

Представьте себе самый современный завод, на строительство и оснащение которого потрачены десятки миллионов долларов. Установлено новейшее оборудование, отлажены все линии и системы, закуплено сырье и даже есть клиенты – все, казалось бы сделано. Но если нет людей, кото-

рые могут заставить все это крутиться, дело никогда не оживет. Среднестатистический человек может сказать, что это ситуация фантастическая, в жизни такого не бывает. Но любой предприниматель скажет, что бывает, и очень часто, хотя, безусловно, не в таком чистом виде.

Одной из ведущих тенденций на современном мировом рынке труда является существенное омоложение управляющего звена компаний. Ситуация в России подтверждает эту динамику, бурное развитие бизнеса требует амбициозных, сильных людей, способных брать на себя ответственность и достигать целей компании. Здесь появляется основной вопрос руководителя – что сделать, чтобы на предприятии работали такие суперменеджеры?

Ответ: подбирать, мотивировать и формировать.

При выборе менеджера следует учитывать не только наличие потенциала, но и владение следующими способностями:

1. Техническая способность к профессии, которую он представляет.
2. Способность к взаимоотношениям.
3. Стремление к успеху.

Итак, подходящий человек найден и приступил к работе – в большинстве компаний кадровая работа на этом и заканчивается. Но часто реальные проблемы только начинаются. Достаточно распространенная ситуация: человека поставили на определенную позицию, он вроде бы старается, а дело не ладится. Любой руководитель это видит, но не всегда может понять причины. А причины лежат в том, что *движет* этим человеком?

Когда на предприятии возникают проблемы с тем или иным сотрудником, они, как правило, сводятся к двум типам **мотивации** и, как следствие, моделям незрелого поведения менеджера:

1. «Как бы работать поменьше, а получать побольше». В этом случае основным мотивом для человека являются деньги. Причем он готов ради этого идти на разные ухищрения, вплоть – до шантажа, потому что он искренне уверен, что «ему все должны». Он отказывается смотреть в будущее, в развитие долгосрочных отношений с клиентами, а хочет получить все здесь и сейчас. То есть, он, когда работает, мыслит следующим образом: Как бы обвести тебя (руководителя) вокруг пальца?

2. «Как сделать так, чтобы меня все любили»: руководитель, клиенты, коллеги. Такой сотрудник старается всем понравиться, он готов выполнять даже неинтересную работу, если его за это похвалят. А если его

хвалить не будут – он и работать будет спустя рукава. Деньги для него, в отличие от первого типа, являются второстепенным фактором.

Эти модели часто проявляются в виде критики руководства, обсуждении начальника «в кулуарах», лени и агрессивности, самопоощрения, ощущения всемогущества и поспешности. То есть молодой человек, вместо того, чтобы использовать предоставленные ему возможности, действует против себя и, более того, разрушает равновесие в отношениях между окружающими его людьми. Эти стереотипы могут проявляться и в завуалированном виде. Но если вы наблюдаете у менеджера отсутствие результата – причину нужно искать именно здесь.

Потенциал и профессионализм, конечно важны, но не меньшее значение имеет образ мышления молодого человека: вместо подхода «Мне все должны, потому что я молодой» – смиренная ориентация на самостоятельное и ответственное управление собственной жизнью, профессиональной самореализацией, готовность к длительному периоду ученичества, к приобретению необходимых знаний и навыков самостоятельно.

Как же добиться правильного образа мышления? Только посредством **формирования**.

Однако, в обычной ситуации бизнес-руководитель не является профессионалом в области воспитания и формирования. Ему нужна помощь со стороны, которая профессиональным образом позволит раскрыть талант сотрудников, которые у него есть. Если воспитательным процессом занимается руководитель, у сотрудника часто складывается впечатление, что его обрабатывают идеологически. Поэтому лучше, если эту функцию будут выполнять какие-то другие люди, например, преподаватели бизнес-школы, т.к. они предполагают нейтральность и независимость по отношению к данному конкретному менеджеру.

Сам процесс формирования должен заключаться в том, чтобы снять ложную мотивацию, и активизировать глубинную истинную мотивацию сотрудника – стремление к самореализации. Также немаловажным фактором является помощь молодому человеку в том, чтобы расставить жизненные приоритеты и ценности, таким образом, чтобы они служили актуализации его лидерского потенциала.

Результатом такого типа подготовки является повышение не только лояльности, но и функциональности менеджера относительно предприятия. Молодой человек ради удовлетворения собственного эгоизма начи-

нает в прямом смысле «двигать дело». Причем, ему самому становится интересно работать, у него начинают «гореть глаза», приходят нестандартные решения и появляются реальные результаты.

Любой руководитель ежедневно задает себе примерно одни и те же вопросы: «Как мне мотивировать менеджеров? Как мне сделать так, чтобы они на работу рано утром прибежали, быстро-быстро всё делали, поздно-поздно вечером убежали и ощущали удовлетворение? Чтобы они продавали мою мебель (недвижимость, услуги...) и радовались этому?» Безусловно, можно использовать разные виды стимулирования, разрабатывать замысловатые системы мотивации подчиненных, вдохновлять, ругать... А можно просто активизировать потребность молодого человека в росте и предоставить ему возможности показать себя.

Спиридонов Я.В.

Конфликтная конгруэнтность как фактор и условие конструктивной функциональности конфликта

Конфликтологическая наука, на современном этапе своего развития, признает конфликт в качестве закономерного и необходимого компонента социальных, в том числе и межличностных, отношений, и считает, что последний может обладать не только деструктивной, но также и конструктивной функциональностью. Среди конструктивных функций конфликта выделяются следующие:

1. Межличностный конфликт способствует ослаблению или даже, в некоторых случаях полной разрядке эмоционального напряжения, и снижению интенсивности отрицательных эмоций, посредством него может быть изжита внутренняя напряженность и канализирована фрустрация (А.Я.Анцупов, А.И.Шипилов, 2000; Coser L., 1956; Deutsch M., 1969). Отсутствие возможности реализации негативно эмоционального (конфликтного) потенциала может привести к психопатологическим последствиям (З.Фрейд, 1998; К. Изард, 1980 и др.) и обострению напряженности в сфере межличностного взаимодействия (Е.И. Мегарджи, Л.С.Субботник, Х. Точ, 1999 и др.). Побороть свой аффект, – пишет Ф.Ницше, – значит, в большинстве случаев временно воспрепятствовать его излиянию и образовать затор, стало быть, сделать его более опасным (Ф.Ницше, 1990).