

VII. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL



ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ПРИНЦИП МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА

А. Р. Черняева
Д. А. Климова

*Студенты,
Самарский университет
государственного
и муниципального управления "МИР",
г. Самара, Россия*

Summary. The article analyzes the aspects of management of the sphere of intellectual labor. The solution to the problem can be a paternalistic model of management. This is based on the cultivation of the idea of equality and non-interference of superiors in the field of issues related directly to the profession (procedural independence).

Keywords: motivation; intellectual work; paternalism.

Труд есть категория этическая, работа – понятие из области политэкономии, занятость – социологический термин. Именно абстрактный критерий занятости сейчас на слуху – за счет простоты оценки деятельности в эквиваленте затраченного (не на работу, а на работе) времени. К тому же, провозглашенное наступление эры информационного общества изрядно покосило оси мировоззренческих координат. Вполне логично, понятие умственного труда требуется переосмыслить, отграничив не только от «грубого физического», но и от множества видов сидячей работы, выполняемой операционистами, или же попросту обслуживанием, функционерами (прежде всего, это чиновники и т.н. офисный планктон). Типичная фобия интеллигента – стать типовым, а современные кадровые технологии озабочены именно типированием человеческого материала для удобства манипулирования. Стандартизация интеллекта закономерно приводит к его ограничению [1, с. 121]. Трудовые гуманитарии – вечные пленники экономической системы и «хода вещей», а тот по умолчанию стремится к уравнительному деградированию, чему-то сплошному и слаборазличимому. Вместе с тем, в сфере интеллектуальной абсурдно само понятие элиты, иерархия более чем условна. Нет тут места и олигархам: все пролетарии, поскольку владение знаниями не делает из них владельцев знаний. Работники мыслительного цеха (педагоги, ученые, медики, юристы) распоряжаются способностями, но и зависимы от своего же дарования – разумеется, коль скоро речь о труде в его истинном значении. Отсюда супер-занятость как естественная и единственно возможная форма существования, поскольку мыслительный процесс не останавливается произвольно и не отпускает человека. На умственном поприще синекуры невозможны [2,

с. 77], здесь вообще область, где «бывших не бывает». Кроме того, каждый интеллигент в глубине души человек артельный, но это исконно русское слово никоим образом не соотносится с технологиями командообразования. Именно благородная идея равенства тех, чей талант не является их собственностью, и претворяет просвещенных людей в интеллигенцию. К сожалению, сейчас кадровая политика заточена под выстраивание иерархии, без которой не всегда очевидны (и, значит, не столь уж возможны и не так желанны) социальные лифты. Унизительный для всех, кастовый строй особенно тяжело переживается работниками умственного труда, провоцируя недоверие к руководству и неприятие его. Как в сфере производственной важно обеспечить работника орудиями труда, так в умственной – в первую очередь позаботиться о его атмосфере. Мы считаем, идеальная среда для интеллектуальной работы совпадает с чаяниями всех пролетариев: равенство и независимость, понимаемые как привилегии. Широкая автономия в работе (не исключая формального контроля служебных моментов со стороны начальника) способна, по нашему убеждению, существенно оздоровить атмосферу умственного труда и возродить интеллигенцию как социальную группу. Тут не нужно законотворчества и политики, достаточно всего-навсего патернализма и доброй воли работодателя. Спасение дела есть, главным образом, дело самокритики руководства, коему надлежит культивировать вместо постановочного активизма – старый добрый энтузиазм, воодушевление вместо стимуляции и мотивации. Мы считаем энтузиазм своего рода структурообразующим признаком личности интеллигента: значит, возможна и рабочая интеллигенция, вопреки буржуазным представлениям об «элите» [3, с.138]. Труд есть мерило личности, а не ее ценник, и работники умственного труда вправе требовать себе единственной привилегии – заниматься делом. Коль скоро задача руководства сведена к элементарному невмешательству в профессиональную «кухню», начальникам можно сосредоточиться на профилактике разлагающих тенденций, где опаснее всего формирование неравенства. Расслоение, подобно любому разрушению, происходит самопроизвольно, в то время как равенство (в отличие от пошлой уравниловки) – самая труднодостижимая и оттого самая дорогая вещь на свете. Не удалось сохранить советское в массах – надо попытаться хотя бы продлить жизнь советским интеллигентам. Они – последняя надежда на (пусть и весьма нескорое) возрождение России и как культурного феномена, и как государства.

Библиографический список

1. Павлов А.В. Мотивация в науке и в образовании // Социум и власть. – №5 (61). – 2016. – С.118-126.
2. Симашенков П.Д. Компетентностный подход в кадровой политике: покушение с негодными средствами // Кадровик. – 2018. – № 11. – С.72-79.
3. Weyl N. The Creative Elite in America. – Washington, – 1996. – 257 p.

