

# **ФЕНОМЕН ИМИТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДРУГИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Окунев Д.В.**, к.э.н., Мордовский госуниверситет им. Н.П. Огарева, Саранск

Современные условия существования и развития российских организаций корпоративного типа отличаются высокой степенью неопределенности, прежде всего, внешнего окружения. Процессы глобализации и расширения открытости отечественной экономики только усиливают дестабилизирующее влияние неконтролируемых факторов внешней среды. В таких условиях едва ли не единственным стратегически значимым конкурентным преимуществом корпорации становится персонал. В этой связи, очевидно, что понимание сути диагностической работы для эффективной организации процесса, глубокого и многостороннего изучения как кандидатов на вакантные должности, так и работающих сотрудников организации становится едва ли не самой актуальной задачей.

Таким образом, внедрение в деятельность подразделений по работе с персоналом функций кадровой психодиагностики, которая направлена на изучение таких качеств работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда является практически обязательной.

В настоящее время на отечественных предприятиях сложился целый комплекс проблем, связанных с управлением персоналом. К наиболее актуальным можно отнести:

- кризис мотивации;
- негативная трансформация понимания практических работников о современной трудовой деятельности в контексте ее ценности и общественной значимости;
- необходимость развития у современных работников совершенно новых компетенций, ориентированных на стратегическую перспективу;
- стремление к манипулированию и использованию жестких психологических методов воздействия на работников;
- склонность к неконтролируемому корпоративному разрастанию, что приводит к разрушению корпоративной целостности (в большинстве случаев).

Рассмотрим подробнее выделенные проблемы. Первая из них касается кризиса мотивации в современном бизнесе. Исследования мотивации труда показали, что эта система претерпела негативные структурные изменения. Они связаны с тем, что высшие потребности и интересы людей отошли далеко на задний план, а поведением большинства работников управляют потребности первого и второго порядков, что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного российского работника.

Кроме того, мотивация подверглась и типологическим изменениям – в целом она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и производительности труда.

Анализ мотивационных факторов показал неэффективность сложившихся на российских предприятиях систем стимулирования труда – как основных (заработная плата и льготы), так и дополнительных (система поощрений и специальных бонусов). Практически утрачена практика системного нематериального поощрения. Частично это связано с тем, что старые системы стимулирования разрушены, а новые еще только формируются. Однако многие организации не уделяют этой проблеме должного внимания, предпочитая использовать неэффективные, но проверенные методы.

Второй важной проблемой управления персоналом является негативная трансформация представления практических работников о современной трудовой деятельности. Это представление породило феномен «имитационной деятельности» или «деятельностного дилетантизма».

Многие руководители предприятий и организаций чувствуют (скорее, только интуитивно) наличие проблемы «имитационной деятельности», а выделить ее, особенно в крупных российских корпорациях, вообще не представляется возможным из-за сохраняющихся иерархических структур авторитарной власти и многоступенчатой подчиненности.

Содержание проблемы заключается в том, что обманчиво простая внешняя форма современной деятельности не всегда дает возможность понять ее смысл. Поэтому она требует дополнительного изучения. Однако большинство современных руководителей не очень стараются понять сущность различных типов деятельности в организации или, наоборот, пытаются вникнуть в тонкости, не обращая внимания на главное. Это подтверждают многочисленные факты найма на постоянную работу сотрудников, имеющих образование по специальности в объеме 2-4-х недельных курсов или вообще без нужных знаний и навыков. Надежды на быстрое обучение в процессе практической деятельности в 90% случаев не оправдываются, нанося значительный ущерб организации. Именно в таких ситуациях и возникает «имитационная деятельность», когда работник только имитирует качественное выполнение обязанностей. Поверхностный подход к работе порождает и примитивизацию психики и мышления, следовательно, и деятельности работника и его непосредственного руководителя.

«Имитационная деятельность» (или дилетантизм) очень вредна, так как порождает необоснованные амбиции, подстегивает развитие гипертрофированного самомнения и безответственности; трансформирует ценности и интеллект в их псевдозаменители; приводит к фальсификации результатов деятельности и безнравственности как работника, так и руководителя, допустившего такую деятельность; способствует разложению коллектива и возникновению изживенческих настроений.

В противоположность дилетантизму осознанная деятельность включает в себя предвосхищение будущих результатов, сознательное целеполагание; следование определенным нравственным основам и опредмечивание

деятельности. Изучение характера деятельности практически необходимо для того, чтобы организация не оставалась на одном месте в развитии, а двигалась вперед. Для этого вся «имитационная деятельность» должна быть трансформирована в осознанную, или ликвидирована.

В условиях высокого динамизма факторов внешней и внутренней среды организации для отечественных предприятий особенно актуальной является проблема развития у работников и руководителей новых типов способностей, связанных с повышенными рисками и высокой степенью неопределенности. В первую очередь это необходимо для руководителей. Такие способности называются «аксидентальными», то есть способностями избегать опасностей. Для развития этих качеств большое значение имеет самообучение. «Аксидентальные способности» включают в себя:

- умение критически оценивать соотношение между успешностью и безопасностью деятельности;
- умение не рисковать в обычной деятельности, соблюдая правила безопасности;
- способность рисковать в экстремальной ситуации, обеспечивая при этом успешность и безопасность деятельности в целом;
- распознавание слабых сигналов опасности; развитие и поддержание внимания, способностей к распределению и концентрации на необходимом для безопасности уровне;
- отсутствие привыкания к опасности, способность избегать или устранять опасность и не повторять в будущем совершенных ошибок.

Следующая проблема в практике управления персоналом – применение манипулирования и других жестких методов психологического воздействия на работников. Эта серьезная проблема осталась в практике современного управления от экстенсивного типа хозяйствования и административной системы управления. Ее решение зависит от готовности руководителей изучать и воспринимать современные методы психологического управления персоналом. Однако для этого потребуется достаточно длительное время, так как сложившиеся психологические стереотипы преодолеваются с большим трудом.

И последняя из выделенных проблем – склонность к корпоративному разрастанию, которая в большинстве случаев приводит к разрушению корпоративной целостности в результате нарушения баланса между потенциалом роста организации и ее реальными размерами. Это означает, что когда ресурсы организации ограничены, то они используются творчески, нестандартно и более эффективно, что помогает организации сохранять стабильное положение и высокие темпы развития. Ошибочным же является не столько расширение сферы деятельности и доли рынка, сколько организационной структуры организации.

Для решения обозначенных проблем руководителям российских предприятий необходимо осознать необходимость реформирования своих систем управления персоналом. К сожалению, многие руководители не уделяют этому внимания, так как, с одной стороны, они не видят прямой и однозначной

связи между методами управления персоналом и результатами деятельности предприятия. С другой стороны, руководителям, как и большинству людей свойствен консерватизм – всегда трудно отказаться от привычного старого, тем более что непригодность неэффективного персонала не так очевидна как устаревшего оборудования или некачественной продукции. Тем не менее, следует признать, что альтернативы реформированию системы управления персоналом нет.

Зарубежная практика показывает, что успех управления персоналом определяется двумя основными факторами:

- 1) способностью организации четко определить, что (иначе, какое поведение работников) необходимо для достижения поставленных целей;
- 2) способностью «угадать» какие методы – «сигналы» подвигнут сотрудников предприятия на желаемое поведение.

Оба фактора одинаково важны и сложны, особенно в условиях постоянных перемен. Решив вопросы, связанные с целями и задачами предприятия и определив какое для этого необходимо организационное и индивидуальное поведение, необходимо определить какие методы («сигналы») необходимо использовать для того, чтобы добиться требуемого производственного поведения сотрудников. Выбор этих методов в значительной мере зависит от производственных, социальных и других особенностей организации. Однако при всем многообразии существующих на сегодня методов управления персоналом все они могут быть отнесены к четырем основным областям деятельности:

- подбор персонала на вакантные места в организации;
- развитие и обучение сотрудников, формирования необходимых в будущем компетенций;
- оценка качества работы сотрудников;
- построение эффективных систем материального и нематериального стимулирования трудовой активности персонала.

В итоге, сформировав необходимые знания и предоставив возможность получения практических навыков возможно моделирование необходимого производственного поведения работника. Ключевым фактором, определяющим направленность усилий работника и его организационную эффективность, остается мотивация. Именно внутреннее понимание работника значимости и содержания трудового процесса, внутренней ответственности является своеобразным связующим звеном между ключевыми составляющими процесса труда. В тоже время эффективная система внешних стимулов, отвечающая ожиданиям сотрудника, позволяет избегать возникновения феномена «имитационной деятельности».

Комплексное решение обозначенных проблем требует создания эффективной системы развития потенциала трудового коллектива и управления трудовой активностью на основе мотивации персонала. Создание подобной системы позволит моделировать производственное поведение, как отдельных сотрудников, так и трудовых коллективов, соответствующее стратегическим целям организации, наращивать потенциал организационного развития и конкурентоспособности.