

Явление, к которому я хочу обратиться, знакомо каждому из нас. Это характер отношений между собственниками и сотрудниками организации. ("Классовый антагонизм", если сослаться на Маркса-Энгельса-Ленина). Что я имею в виду?

1. Безусловно, есть организации, в которых наемный персонал рассматривается исключительно как средство достижения собственных целей, и целей достаточно примитивных с точки зрения философии жизни: деньги. Вам нужны примеры? Пожалуйста: не далее как на прошлой неделе одна из моих клиенток (руководитель розничного магазина) жалуется: "Звонит хозяйка и говорит: мне нужны деньги, з/п не выдывай, заberi все деньги из кассы. Что делать?! Девочки хотят з/пл!".

2. Есть другая категория организаций и их руководителей, где все и тоньше, и, как будто бы, грамотнее, и "как бы интеллигентнее". Например: (из запроса собственника/руководителя бизнеса) "Мне нужны такие должностные инструкции и система мотивации для сотрудников офиса, чтобы они работали, как часы: никаких нравится/не нравится, хочу/не хочу! Пришел, сделал свое дело и ушел! Мне никакие отношения в организации не нужны! Надо, что бы была четкая система показателей эффективности и четкая инструкция, как они должны эту эффективность достигать! И пусть делают согласно инструкции!"

3. Конечно же, есть и третья категория организаций и руководителей. В самом общем виде я хотела бы назвать этих руководителей "строящими отношения". Они, безусловно, относятся к бизнесу, как к собственному ребенку и стремятся ВЫРАЩИВАТЬ его, как выращивают, например, сад - медленно, терпеливо и бережно. Точно также они выращивают сотрудников всех уровней. В таких организациях людям нравится вместе работать (подчеркиваю: **работать**, а не только трепаться, гонять чай, курить, пить пиво и пр.), в таких организациях люди гордятся результатами собственного труда, и, уходя из них, вспоминают о них с благодарностью. Да, люди уходят и из таких организаций, уходят в том числе и потому, что вырастают из них и хотят большего - большего профессионализма, большей свободы, большей ответственности, большей власти. Это этический парадокс ситуации: организация создает условия для роста и развития сотрудников, пробуждает в них внутреннюю потребность к росту, формирует веру в свои силы и ... "дает путевку в жизнь". Сотрудники, почувствовав свои силы и "встав на крыло", выпархивают из родимого гнезда. А руководитель/собственник остается и принимается выращивать новых птенцов, и будет делать это до тех пор, пока не устанет, или окончательно не откажется, или не повзрослеет, т.е. перестнет быть родителем собственным сотрудникам. (Я знаю одного руководителя, который за ежедневные обеды сотрудников платил не из бюджета организации даже, а из собственного, т.е. личного, кошелька - фактически, был им папой...)

Наверное, есть и 4-ая категория, и 5-ая, и т.д. Я вовсе не претендую на исчерпывающую классификацию бизнес-организаций, я лишь о наиболее выпуклых, с моей точки зрения,

тенденциях.

Таким образом, в первом случае мы имеем дело с бессовестным и откровенным использованием, где сотрудники - безликая "раб. сила", с которой можно не считаться (до поры, до времени, разумеется). Во втором случае, "облагороженном" знаниями, образованием (все чаще - не одним, и, в том числе, степенью MBA или ученой степенью) и определенным уровнем общей и бизнес- культуры, скорее всего, мы имеем дело с глубоким неврозом, связанным с неосознаваемым страхом любых отношений. (По Карен Хорни: стратегия "от людей"), тем более, что спрятаться от отношений нам всегда есть за что: великая идея, или дело всей жизни, или очередной вариант KPI, GRT, TBM и проч. Третий случай - это, конечно же, модель человеческих отношений, точнее детско-родительских отношений ... а ведь хочется-то **зрелого партнерства**...

Но давайте уже посмотрим, что мы имеем на другом полюсе этой дихотомии "собственник - сотрудник"!

Вариант 1. А.А. Крымов (автор "Вы - управляющий персоналом" и др.) пишет (07.02.2009, <http://www.megarost.ru>): Я недавно прочитал классный обмен информацией между "офисным планктоном":

- А мы рулон туалетной бумаги через шредер пропустили!

- А мы - заламинировали!...

Не буду преувеличивать, я лично подобных текстов не слышала, но, думаю, что злополучный пастьянс "Паук" как средство от скуки для офисных работников - это уже притча во языцех. Другими словами, народ в офисе тупо мается от безделья.

Вариант 2. Одна моя знакомая была искренне возмущена, когда я сказала ей, что то, чем она занимается, сродни воровству. Эта милая, интеллигентная женщина из очень хорошей семьи, работая руководителем среднего звена в крупном банке, скачивала из сети и распечатывала замечательные книжки: Гроф, Сартр, Довлатов, Думбадзе...

Банк ведь не ободнеет! И, правда, - не ободнеет! Да и кто из нас без греха?! "Позаимствовать на работе" чистой бумаги, файлов-папок и прочей канцелярской чепухи, покатать из и-нета любимые киношки, игры, музыку... Что за беда?!

Никогда у нас это грехом не считалось! Более того, "надо успеть воспользоваться, пока я здесь работаю" - это реальная фраза совершенно реального человека и очень рапространенная профессиональная позиция. Не правда ли, господа?

Вариант 3. (из интервью с сотрудницей) "Наша организация - это команда талантливых людей, мы многое могли бы, потому что мы - ресурсные, одаренные! Вот только наши руководители - они как-то не мотивируют нас совсем! Т.е. нам, конечно, платят зарплату, мы же приходим на работу, но вот как-то не зажигают, не вдохновляют они нас!"

Вариант 4. (из разговора по душам с исполнительным директором) "Горько видеть, как то, что начинали строить вместе, медленно разрушается. И разрушается-то только потому, что он (собственник) ни учиться, ни двигаться, ни слышать никого не хочет! Чувствую себя гелевым шариком, упершимся в потолок, - могу и хочу выше, да бетонная плита не пускает! Похоже, что ему самому все равно, что будет с его бизнесом!"

О чем это я? Я, по-прежнему, об отношениях, о зрелом партнерстве и взаимной ответственности. Совершенно очевидно, что и на другом полюсе мы сталкиваемся с примерами слепого бездумного использования (см. басню И.А.

Крылова "Свинья под дубом"), наивности, инфантилизма и безответственности. Четвертый пример, конечно же, про другое, - про одиночество человека думающего, ищущего, взрослого, готового к принятию этой самой ответственности и не находящего понимания и партнерства... А ведь хочется именно его - **зрелого партнерства**.

Что же делать, господа? Может быть, пора задуматься о том, что на самом деле с нами происходит? И тогда от детских игр в "бизнес" перейти к пониманию собственной ответственности, прежде всего, перед самим собой за свою собственную жизнь.

Боюсь, что то, что нам всем сходило с рук в "сытые годы", сейчас может аукнуться кому-то потерей рабочего места, а кому-то потерей бизнеса. Может быть, действительно пора задуматься о душЕ? ...

Все события и пресонажи вымышлены. Любое сходство с реальными событиями и людьми случайно. Продолжение следует.

Елена Корноухова,

Лига Независимых Консультантов,

kornoux@mail.ru,

ICQ: 483750408,

+7 919 124 77 97