**Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента**

Павел Владимирович Малиновский

— Вы откуда? — осторожно осведомился Волька...

— Вы... Вы из самодеятельности?

— О нет, мой юный повелитель... Я вот из этого трижды проклятого сосуда.

Л. Лашн. Старик Хоттабыч

Менеджер по персоналу — профессия молодая. Как разновидность деятельности менеджера она зародилась в конце прошлого века. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области промышленной социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня и ранга, а также работников (и руководителей) кадровых служб, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской (администраторской) деятельностью, то возникновение управленческой (штабной) функции, связанной с обеспечением должного уровня кадрового потенциала организации, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы (не только функционирующей, но и развивающейся), на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте — управление человеческими ресурсами.

Для России становление этой новой профессиональной деятельности происходит в условиях коренных социально-экономических и социально-политических преобразований, поэтому незрелость институциональной среды приводит к тому, что освоение новых кадровых технологий тормозится традиционными формами кадровой работы, унаследованной инфраструктурой. В связи с этим институционализация профессии «менеджер по персоналу», как и многих других специализаций в области менеджмента, без которых не может нормально функционировать в наши дни ни бизнес, ни государственные структуры, идет своим извилистым путем. Ваш потребность в новых кадровых методах довольно хорошо осознана и функция кадрового менеджмента, в свою очередь, стимулирует появление в русскоязычном варианте 1) специализированных областей знания, 2) системы профессиональной коммуникации (специализированные издания, спорадические семинары и конференции) и 3) систем повышения квалификации (или профессиональной подготовки), то отсутствие развитых форм государственной сертификации делает ключевыми факторами институционализации профессии способы социальной самоорганизации и моральной регуляции деятельности менеджеров по персоналу. Однако вопрос о формах социальной самоорганизации профессионалов не имеет пока однозначного ответа, так как в настоящее время наша цивилизация переживает профессиональную революцию.

**1.1. Три профессиональные революции и миссия менеджера по персоналу**

— Она взорвалась! — в восторге закричал Карлсон, словно ему удалось проделать с паровой машиной самый интересный фокус.

Честное слово, она взорвалась! Какой грохот! Как здорово!

Но Малыш не мог разделить радость Карлсона...

— Пустяки, дело житейское! Я тебе дам еще лучшую машину, — успокаивал Карлсон Малыша.

А. Линдгрен. Малыш и Карлсон, который живет на крыше

Последние десятилетия XX столетия прошли под знаком самых различных революций — научно-технической, демократической, информационной, сексуальной и т.п. Их кумулятивный эффект британский социальный историк Г. Перкин обнаружил в профессиональной революции, которая, по его оценке, ведет к формированию в глобальном масштабе профессионального общества[[1]](#footnote-1). Это третья социальная революция — после неолитической и индустриальной, имеющая глобальные последствия. Но у этой революции наряду с экстенсивными параметрами можно выделить и интенсивные, связанные с глубокими структурными изменениями в способах профессиональной деятельности и мышления, а также формах ее социальной организации. С этой гонки зрения следует выделить три профессиональные революции в истории Нового времени.

**Первая профессиональная революция**

Это появление свободных профессий, которые существуют не в привычных сословных мирах, где складывались традиционные профессии. Их питательная среда — индивидуальная (частная) собственность, возможность свободно продавать свой труд, свои услуги, полноправное распоряжение произведенным продуктом. И способ их организации — не сословия, а профессиональные сообщества. Свободные профессионалы — это люди, которые сознательно выращивают свой собственный потенциал как человеческий и социальный капитал, и их задача состоит в том, чтобы содействовать и помогать в преумножении капиталов других.

Именно эти люди являлись ферментом начавшегося процесса модернизации. Попытка каким-либо образом сорганизовать для себя общественное устройство приводила, как правило, к далеко идущим политическим преобразованиям. Вся эпоха Просвещения связана с созданием идеологии организации сообществ как свободного объединения людей свободных профессий. Это первая профессиональная революция, и она своим продуктом имеет Просвещение и первые буржуазные революции как социальные катаклизмы, которые должны были приспособить традиционные цивилизации к процессу модернизации.

В традиционном католицизме священник и есть профессионал, но только он жил в мире сословий. Реформация — попытка освободиться от папского диктата. Реформаторы — люди, которые бросают свое сословие и создают церковь как сообщество. С этой точки зрения Реформация есть выражение в религиозном мире первой профессиональной революции. 1517 год — рубеж, с которого она начинается. Католическая церковь, которая была архетипом традиционных профессий на Западе, испытывает тяжелый кризис, завершающийся расколом, и этот реформационный импульс приводит к тому, что секуляризация становится основным процессом в первой профессиональной революции. В результате появляются свободомыслящие просветители. Сакральное знание становится предметом практического освоения каждым, кто готов посвятить себя служению той истине, которая открывается неофиту, приобщившемуся к Библии, переведенной на родной для него язык. Десакрализация знания открывает дорогу его технологическим применениям.

**Вторая профессиональная революция**

Вторая революция инициирована промышленным переворотом и зарождением жестко специализированного массового серийного производства. Появляется вторая волна профессионалов, и вторая профессиональная революция — это формирование массовых профессий. Происходит возвращение к традиционным бюрократизированным, пирамидальным организациям, которые позволяют удерживать массовые профессии в рамках иерархических систем воспроизводства деятельности. Ключевым социокультурным процессом второй профессиональной революции оказывается процесс стандартизации,

Если для профессионалов первой волны формой социальной самоорганизации стало сообщество профессионалов, то для второй волны — профессиональные союзы. Есть горизонтальные и вертикальные профсоюзы. Вертикальные профсоюзы организованы по принципу производственной корпорации, членами его являются люди, работающие в этой корпорации (организации). Люди объединяются по принципу свободной ассоциации в горизонтальные профсоюзы, поскольку занимаются функционально одной и той же профессиональной деятельностью, а не потому, что работают в одной и той же корпорации (организации). Это различие профессиональных союзов достаточно четко проводит границу между двумя системами модернизации: социалистической и капиталистической.

С этой точки зрения свободные профессионалы, представители первой волны, просто встраиваются в мегамашинные образования в качестве специалистов, менеджеров или изобретателей, проектировщиков этих мегамашин. Наряду с этим создаются система воспроизводства и система образования (60 — 70-е гг. XIX в.), нацеленные на подготовку людей массовых профессий. Основной антагонизм — между представителями массовых профессий и людьми, которые либо традиционно, либо как представители свободных профессий олицетворяют собой «верхи». Это основной конфликт между идеологиями двух профессиональных революций — либеральной и социалистической, который привел к социальным катаклизмам XIX — XX веков.

Дилемму можно сформулировать следующим образом. Либо реализуется социалистический вариант, когда лидеры массовых профессий приходят к власти и пытаются в интересах массовых профессий построить социалистическую цивилизацию, рационализировав систему перераспределения на принципах социальной справедливости. Либо социальный мир выстраивается таким образом, что эти представители массовых профессий интегрируются в его иерархическую, жестко организованную структуру, где каждый знает свое место — хозяина или исполнителя его моли. История XIX — XX веков — это история противостояния этих двух социальных проектов современной цивилизации.

**Третья профессиональная революция**

Третья профессиональная революция, которую мы переживаем, начинается в 70-е годы прошлого столетия, в эпоху глобальной неопределенности. 1968 — 1973 годы — это время окончательного крушения надежд левых, а, значит, и попыток пойти альтернативным модернистским путем. То, что Советский Союз не пошел по пути модернизации, а остался на тех самых позициях первой половины XX в., с самого начала предопределило его печальный исход.

Содержание третьей профессиональной революции может быть символическим образом выражено так: традиционные организации — массовые профессии «внизу», а свободные профессионалы «наверху»; пирамида, которая основанием обращена вниз. Переживаемая революция — это переворачивание пирамиды. Наверх ее могут попадать люди, которые являются транспрофессионалами. Они должны быть готовы свободно, за счет своего мышления и способов организации своей деятельности, работать в различных профессиональных средах. Для них не важно положение в той или иной организационной структуре. Они могут свободно входить в эти организационные структуры и покидать их, создавая для решения какой-либо комплексной проблемы адекватные формы организации. Комплексирование методов, средств, способов мышления и деятельности под конкретную проблемную ситуацию, не имеющую стандартных вариантов решения, — такова специфика транспрофессиональной работы. При этом необходимо учитывать многообразные и весьма противоречивые интересы самых различных людей, социальных групп, в том числе и присутствующих в данной проблемной ситуации виртуально (например, еще не родившиеся будущие поколения). И брать моральную ответственность за предлагаемые варианты решения и их реализацию. Поэтому ключевой процесс для третьей профессиональной революции — процесс «кастомизации» (от англ. customization) — ожидаемый результат проектируется совместно с заказчиком, обязательно учитывая его граничные условия. Но это означает, что транспрофессионал должен быть готов выполнять функции предпринимателя и менеджера, а не только быть многосторонним техническим специалистом, способным осуществлять трансдисциплинарный синтез знаний.

Сейчас выкристаллизовывается третья форма социальной организации современных профессионалов, которая называется сетью профессионалов. Интернет — техническая инфраструктура или техническая полисистема, которая позволяет реализовывать третью профессиональную революцию. Ее содержание — появление этих новых суперэлит транспрофессионалов, которые живут и работают в этих сетях. Как они работают? Они работают командой. Для комплексных задач, под уникальную подчас проблему собираются люди, имеющие соответствующие знания, способы мышления и организации.

Принцип концентрации в одной взятой точке многодисциплинарного комплекса и есть основание для того, чтобы переходить к транспрофессиональному образу жизни и работы, осуществлять формирование транспрофессиональных команд и решать комплексные проблемы. Этим отличаются транспрофессионалы от традиционных профессионалов свободных или массовых профессий. У представителей последних профессий очень жесткая специализация и ограниченная ответственность. Если у людей массовых профессий она привязана к определенному месту и определенной функции, то у людей свободных профессий она привязана к их специальности.

С этой точки зрения ни первый, ни второй сорт профессионалов в этой новой профессиональной среде работать не могут. Их надо адаптировать. Поэтому ключевая проблема третьей профессиональной революции — профессиональная ресоциализация. Именно эту проблему, создавая разнообразные формы внутренней и внешней подготовки и переподготовки персонала, привлечения через профессиональные сети недостающих специалистов, менеджеры по персоналу должны решать, формируя разнообразные команды — от виртуальных до кросс-дисциплинарных и многофункциональных.

Итак, новая миссия менеджера по персоналу в современных условиях — находить и выращивать транспрофессионалов, формировать из них разнопрофильные команды и обеспечивать успешное решение ими комплексных проблем.

Может ли подобные задачи решать менеджер по персоналу, сам не будучи транспрофессионалом?

Каковы должны быть эффективные формы социальной сорганизации такой профессиональной деятельности, если транспрофессионалы работают в сетевых структурах?

Поэтому первоочередная задача менеджера по персоналу, уяснившего императивы третьей профессиональной революции, — это усвоение форм организации совместно-творческой деятельности.

**Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента**

Она меж делом и досугом

Открыла тайну, как супругом

Самодержавно управлять,

И все тогда пошло на стать,...

А.С. Пушкин. Евгений Онегин

Становление форм совместно-творческой деятельности связано с трансформацией исторически ей предшествующих форм организации совместной деятельности: совместно-последовательной, совместно-взаимодействующей, совместно-индивидуальной. Именно в такой последовательности в XX в., как показывает опыт менеджмента различных организаций в развитых странах, происходит развитие основополагающих форм совместно-творческой деятельности. Этот процесс, если его рассматривать в рамках организационно-культурного подхода, можно интерпретировать как фазы становления партиципативной организационной культуры, а те трансформации, которые претерпевали бюрократическая, органическая и предпринимательская культуры, в XX в. последовательно генерировали парадигмы кадровой работы в менеджменте капиталистических стран.

Раскроем логику этого исторического процесса организационно-культурной эволюции.

Технократический подход

Технократический подход, коренящийся в философии позитивизма, был перенесен (наиболее известная фигура в этом подходе — Ф. Тэйлор) в практику организации производственных и трудовых процессов в связи с резко возросшей потребностью повышения эффективности деятельности крупномасштабных производственных систем, ориентированных на выпуск серийной массовой продукции. Работник в подобного рода человеко-машинных системах трактовался как «винтик», и проблема оптимизации функционирования таких технологий решалась на путях рационализации социально-производственных связей и трудовых процессов за счет использования более эффективных механизмов контроля и. вознаграждения. Конечная цель рационализации — повысить уровень эксплуатации всех составных элементов (в том числе и «человеческого материала») этих систем.

**Доктрина человеческих отношений**

Негативные социальные последствия подобного рода рационализации, несмотря на достигаемый, особенно в кризисных ситуациях (в первую очередь, в условиях войн), рост производительности труда за счет внедрения элементов его научной организации, стали очевидны уже во второй половине 20-х годов XX в. и породили серию социальных экспериментов (хоторнские исследования Э. Мэйо).

Гуманизация трудовых отношений, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой самоорганизации — таковы важнейшие принципы доктрины человеческих отношений. Ее реализация впервые придала наемному работнику статус (хотя и неравноправного) партнера во взаимоотношениях с менеджером и хозяином предприятия, когда необходимо было урегулировать сложнейшие социальные и трудовые вопросы. Гарантией этого стиля взаимоотношений могла стать только коллективистская солидарность трудящихся, находящая институциональное выражение в деятельности профессиональных союзов.

**Контрактация индивидуальной ответственности**

Коллективистская по своей природе идеология профессионализма, свойственная массовым профессиям, к середине 50-х годов стала тормозом на пути научно-технического прогресса, поскольку широкое внедрение технических нововведений вытесняло массовый малоквалифицированный труд. Стимулирование индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности — такова специфика нового подхода в кадровом менеджменте, получившего распространение в развитых странах в 60-е — 70-е годы. Его применение, в конечном счете, было нацелено на то, чтобы повысить предпринимательскую активность всех работников и сделать предприятие более конкурентоспособным.

Однако ориентация на потребительскую мотивацию работника, гипертрофия эгоистической морали вели к эрозии морально-психологического климата организации, снижая в целом эффективность ее деятельности. Поэтому в качестве противоядия естественным выглядел возврат (в той или иной форме) к коллективистским ценностям, обеспечивающим здоровую атмосферу в организациях, где работники, объединяемые во временные и постоянные рабочие группы, занимаются сложно-организованной совместной деятельностью.

**Командный менеджмент**

В условиях глубокого структурного кризиса 70-х годов созидание оптимальной, с точки зрения решения, как правило, неординарных проблем, формы организации для таких рабочих групп стало самоценной задачей. Социальное и культурное творчество самих работников, их непосредственное участие в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, проясненность общих ценностей и целей, определяющих поведение каждого члена команды, коллективная ответственность за результаты и высокую эффективность работы, всемерное развитие и использование индивидуального и группового потенциалов — таковы слагаемые нового подхода в кадровом менеджменте 80-х — 90-х годов, получившего название — командный менеджмент (team management).

Таким образом, можно говорить о четырех основных парадигмах в кадровом менеджменте в XX в.:

• доктрина научной организации труда;

• доктрина человеческих отношений;

• доктрина контрактации индивидуальной ответственности;

• доктрина командного менеджмента.

Причем командный менеджмент представляет собой органичный синтез последовательных трансформаций, исторически предшествующих партиципативной организационной культуре. И с этой точки зрения отсутствие в той или иной национальной или корпоративной организационной культуре исторически предшествующих и модернизированных элементов всех трех организационных культур — бюрократической, органической и предпринимательской — делает весьма проблематичной полноценную реализацию доктрины командного менеджмента в силу недостаточно эффективной организации деятельности, неадекватного морально-психологического настроя или (и) низкого уровня профессионализма. Эта детерминированность степенью зрелости национальной и корпоративной организационной культуры применения передовых способов кадрового менеджмента в управлении персоналом объясняет, в частности, невозможность искусственного перенесения даже самого эффективного инструментария кадровой работы в практику отечественных кадровых служб.

**Основные принципы совместно-творческой деятельности**

Тем не менее и отечественная практика сумела накопить определенный опыт выращивания форм совместно-творческой деятельности, что позволило сформулировать основные принципы ее организации:

• принцип индивидуального творчества — постоянное развитие способностей каждого индивидуума (через обучение действием, включенностью в системы непрерывного образования и самообразования);

• принцип социального творчества — разработка и институционализация необходимых для решения стоящих задач социальных структур;

• принцип культурного творчества — ориентация в совместной деятельности на высшие культурные достижения, на инновационные процессы и изобретательство;

• принцип морального творчества — готовность человека служить моральным образцом другим и самому себе.

**1.3. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента**

Дама бубен

Варила бульон

И пудинг пекла на обед

Десятка бубен

Украла бульон,

А пудинг украл валет.

Король бубен

Спросил про бульон

И пудинга ждал на обед.

Десятка бубен

Вернула бульон,

А пудинг вернул валет.

Английская песенка

Воспользуемся классификационной схемой, предложенной Д. Коулом[[2]](#footnote-2), чтобы раскрыть специфику каждой из выделенных парадигм кадрового менеджмента. А она определяется типом доминирующей в корпорации организационной культуры.

**Бюрократическая организационная культура**

При доминировании бюрократической организационной культуры менеджер по персоналу в своей деятельности склонен руководствоваться следующими стереотипами:

1) работники — прирожденные лентяи, пассивны и нуждаются в манипулировании и контроле со стороны организации, поэтому менеджер, несущий ответственность за функционирование персонала организации, должен уделять особое внимание стимулированию работы подчиненных;

2) для работников побудительным мотивом в первую очередь является экономический интерес, поэтому следует делать все для того, чтобы обеспечить им максимальный доход;

3) организационная структура должна быть спроектирована таким образом, чтобы контролировать желания работников и в максимальной степени нейтрализовать возможные последствия их непредсказуемых действий;

4) поскольку работники по своей натуре склонны противодействовать целям, предписываемым организацией, и в основном не способны на жесткий самоконтроль и самодисциплину, необходим надежный внешний контроль над их деятельностью, чтобы обеспечить достижение поставленных руководством целей;

5) на руководящую работу могут выдвигаться те немногие работники, которые способны к самоконтролю и имеют высокую мотивацию, целеустремленны и честолюбивы.

**Органическая организационная культура**

При доминировании органической организационной культуры менеджер по персоналу в своей деятельности, как правило, руководствуется следующими стереотипами:

1) работники озабочены в основном социальными нуждами и обретают чувство самоидентичности только во взаимоотношениях с другими людьми;

2) рационализация производства и узкая специализация приводят к тому, что смысл своей производственной деятельности работники видят не в самой работе, а в социальных отношениях, которые складываются в процессе труда;

3) работники в большей степени склонны реагировать на воздействие своих товарищей, чем на инициативы начальства;

4) высокий уровень сплоченности делает групповое мнение основным источником морального авторитета для членов трудового коллектива;

5) работники готовы положительно реагировать на инициативы начальства, когда оно учитывает социальные потребности своих подчиненных и, в первую очередь, потребность в общественном признании.

**Предпринимательская организационная культура**

В случае преобладания предпринимательской организационной культуры менеджер по персоналу руководствуется такими стереотипами:

1) работники интересуются только своими личными целями. Они равнодушны к специфическим задачам организации, помимо такой универсальной цели, как достижение максимальной прибыли. Поэтому с ними лучше не обсуждать эти задачи, дабы не вызвать излишнего сопротивления при их реализации;

2) лучший способ заставить организацию работать — нанять настойчивых, агрессивно настроенных людей и постараться сохранить контроль над ними в условиях постоянно меняющейся внешней среды. Не исключено, что в этой агрессивной среде детальная проработка задач организации окажется бессмысленным делом, поскольку решающим фактором является инициатива самих работников;

3) наиболее эффективный способ мотивации работников — вызов, который открывает хорошую возможность для их самореализации. При этом вызов должен быть соразмерен потенциалу работников, а менеджеру следует предусмотреть в случае успеха достойное вознаграждение;

4) властные полномочия редко кому-нибудь делегируются из-за опасений возможной ошибки. Работники свободны в своих действиях, пока делают «правильные» вещи;

5) ответственность не предписывается работникам, но она принимается на себя теми, кто готов при любых обстоятельствах выполнить свои обязательства, несмотря на сопряженный с этим риск. Именно эти качества особенно высоко ценятся в подчиненных, что создает в коллективе атмосферу повышенной тревожности и побуждает работников трудиться с полной самоотдачей, не глядя на часы;

6) для таких одержимых работой предприимчивых людей не имеют особого значения должности и звания, что дает менеджеру определенную свободу маневра при ограниченных финансовых ресурсах, позволяя особенно долго не мучиться над вопросом, чей вклад в общий результат был наибольшим.

**Партиципативная организационная культура**

При партиципативной организационной культуре менеджер по персоналу в своей деятельности исходит из того, что

1) подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов;

2) каждый индивидуум уникален, поэтому стандартные управленческие подходы не срабатывают, а должны быть сформулированы применительно к конкретному человеку и данной ситуации;

3) индивидуумы достаточно гибки для того, чтобы органично сочетать свои личные цели с целями команды, если сама команда ясно представляет себе, к чему она стремится;

4) взаимодополнительность способностей членов команды и общность основных ценностных установок обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений при достижении общекомандных целей;

5) для координации усилий многих людей необходимы наличие осмысленной коммуникации между членами группы, незаурядные цели должны формулироваться таким образом, чтобы энергия команды могла быть конструктивно направлена на их достижение, требуются новый тип руководства и освоение новых умений и навыков всеми членами команды;

6) процесс командообразования предполагает активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив, планировании совместных действий, оценке (и самооценке) полученных результатов и индивидуальных вкладов в общую работу.

Следует учитывать, что указанные парадигмы кадрового менеджмента XX в. коренятся в глубинных культурных архетипах, детерминирующих социокультурную динамику современного глобального мира.

**Основные культурные архетипы**

**Культура консолидации**

Синхронные организационные системы. Коллективистская управленческая форма. Органическая организационная культура. Преобладают формы организации совместно взаимодействующей деятельности. Область целеопределения — интересы различных социальных групп. Тип хозяйствования — непроизводственная деятельность, балансирование на грани выживания, связанное с необходимостью восполнения убывающих источников «природных даров» (собирание плодов, охота, рыболовство; в более развитых хозяйственных формациях — добыча ископаемых и других видов сырьевых ресурсов). Общественные, коллективные формы собственности. Властный механизм — общественное мнение референтной группы («Тот, кто не с нами, тот — против нас»); основная функция — саморегуляция жизни и деятельности социальных групп. Экономический механизм — очередь. Политическая культура — традиционалистского или радикального типа; общее для широкого спектра политических культур данного типа (религиозные, социально-классовые, этнонациональные, феминистские, молодежные, социокультурные) — наличие коллективистских механизмов социальной мобилизации. Основная этическая ценность — социальная справедливость, меру которой определяет авторитет (религиозный, духовный, политический). Базовый морально-психологический принцип — коллективизм.

**Культура конфронтации**

Закрытые организационные системы. Бюрократическая управленческая форма. Бюрократическая организационная культура. Преобладают формы организации совместно-последовательной деятельности. Область целеопределения — интересы «верхов». Тип хозяйствования — применение технологий, использующих открытые человеком природные закономерности. Государственная форма собственности. Властный механизм — единоначалие с бюрократическим аппаратом («Ты — начальник, я — дурак; я — начальник, ты — дурак»); основная функция — перераспределение ресурсов. Экономический механизм — рационирование. Политическая культура — консерватизм (партия власти); механизмы социальной мобилизации — принудительные. Основная этическая ценность — чинопочитание (иерархия). Базовый морально-психологический принцип — конформизм.

**Культура конкуренции**

Случайные организационные системы. Рыночная управленческая форма. Предпринимательская организационная культура. Преобладают формы организации совместно-индивидуальной деятельности. Область целеопределения — извлечение прибыли. Тип хозяйствования — рыночное хозяйство. Частная форма собственности. Властный механизм — рыночный обмен («Ты — мне, я — тебе»); основная функция — распределение товаров, услуг, капиталов и труда. Экономический механизм — аукцион. Политическая культура — либерализм. Основная этическая ценность — личная свобода как гарантия успеха. Базовый морально-психологический принцип — индивидуализм.

**Культура кооперации**

Открытые организационные системы. Демократическая управленческая форма. Партиципативная организационная культура. Преобладают формы организации совместно-творческой деятельности. Область целеопределения — законные интересы большинства народа при обязательном учете интересов меньшинства. Тип хозяйствования — развивающееся хозяйство, ориентированное на использование возобновляемых ресурсов, в первую очередь — человеческих. Долевые (кооперативная, акционерная) формы собственности. Властный механизм — разделение властей («система сдвижек и противовесов»); основная функция — регулирование различных сторон общественной жизни. Экономический механизм — распределение по вкладу (трудовому, капитала) и перераспределение по общественно-признанным потребностям. Основная этическая ценность — равенство всех перед законом. Базовый морально-психологический принцип — гуманизм.

**Резюме**

1. Актуальность профессионализации кадрового менеджмента связана с профессиональной революцией, развернувшейся в конце XX в. и обретающей глобальный масштаб. Это третья по счету профессиональная микрореволюция Нового времени. Первая микрореволюция (XVI—XVII вв.) привела к секуляризации знания и возникновению свободных профессий и образованию профессиональных сообществ, ориентированных на рост многообразных рынков.

Вторая профессиональная микрореволюция разворачивалась в конце ХVIII в. — начале XX в. и сопровождалась технологическими переворотами (промышленная революция), основанными на стандартизации профессиональной деятельности и мышления. Ее результат — появление и воспроизводство массовых профессий, сорганизованных в вертикальные и горизонтальные профессиональные союзы.

Третья профессиональная микрореволюция в наши дни проявилась в возникновении нового типа профессионалов — транспрофессионалов, ориентированных на «кастомизацию» сложноорганизованной деятельности, которая путем трансдисциплинарного синтеза знаний обеспечивает комплексное решение, как правило, уникальных проблем. Формой социальной организации транспрофессионалов являются профессиональные сети, позволяющие в случае необходимости формировать специальные и многофункциональные междисциплинарные команды. Основная проблема, с которой сталкиваются работники кадровых служб в начальный период третьей профессиональной микрореволюции, — проблема профессиональной ресоциализации.

В связи с этим профессиональная миссия менеджера по персоналу в современных условиях может быть сформулирована следующим образом: находить и выращивать транспрофессионалов, формировать из них разно-профильные команды и обеспечивать успешное решение ими комплексных проблем. Чтобы реализовать эту миссию, менеджер по персоналу должен освоить техники созидания и воспроизведения форм совместно-творческой деятельности.

2. Генезис совместно-творческой деятельности сопровождался последовательной трансформацией организационных культур (бюрократической, органической и предпринимательской), на основе которых возникает партиципативная организационнная культура, находящая воплощение в корпорациях принципиально нового типа: «организации без границ», «глобальные корпорации», «научающиеся организации».

Императивы совместно-творческой деятельности таковы:

принцип индивидуального творчества — постоянное развитие способностей каждого индивидуума (через обучение действием, включенностью в системы непрерывного образования и самообразования);

принцип социального творчества — разработка и институционализация необходимых для решения стоящих задач социальных структур;

принцип культурного творчества — ориентация в совместной деятельности на высшие культурные достижения, на инновационные процессы и изобретательства;

принцип морального творчества означает готовность человека служить моральным образцом другим и самому себе.

3. В течение XX в. в зависимости от того, какой тип организационной культуры доминировал в корпорации, в кадровом менеджменте возникли четыре парадигмы кадрового менеджмента со своим культурным архетипом:

1) научная организация труда — бюрократическая культура (культурный архетип конфронтации);

2) человеческие отношения — органическая культура (культурный архетип консолидации);

3) контрактация индивидуальной ответственности — предпринимательская культура (культурный архетип конкуренции);

4) командный менеджмент — партиципативная культура (культурный архетип кооперации).

1. *Perkin G.* The thirdrevolution: Professional society in international perspective. — L.: Routledge, 1996. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Cole D. W.* Professional suicide — Or organizational murder. — Cleveland: Organiza­tional development institute of Ohio, 1989. [↑](#footnote-ref-2)