

Возможности и ограничения использования модели кибуца в управлении персоналом

Нарожная Диана Анатольевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: dianayaveru@gmail.com

Человеческие ресурсы выступают одним из важнейших факторов производства в современных организациях. От того, насколько персонал мотивирован, заинтересован в достижении поставленных целей, зависит существование и развитие всей организации. Однако существенный уровень экономического и социального неравенства, которым характеризуется современное российское общество, является препятствием на пути повышения эффективности взаимодействия работников и работодателей.

Так, например, величина коэффициента Джинни, отражающего степень расслоения населения страны по доходам, в России на протяжении последних лет колеблется в диапазоне от 0,40 до 0,42 [1], что указывает на большой разрыв в доходах различных групп населения. В странах Западной Европы данный показатель существенно ниже, например, в Германии он составляет 0,28 [2]. Данное расслоение является следствием непропорциональности заработной платы руководителей и рядовых сотрудников. В России зарплаты руководящих лиц превышают зарплаты их подчиненных в 10 и более раз.

Эта ситуация является источником нарастания у работников чувства социальной несправедливости, ведет к росту социальной напряженности, способствует отчуждению исполнителей от руководителей, порождает острый конфликт интересов в российском обществе [3].

В связи с этим руководителям все сложнее создать такую систему мотивации в организации, которая позволяла бы повысить вовлеченность персонала, стимулировать его лояльность. Еще острее эта проблема встает перед работодателями в период кризисов и сопутствующего им сокращения расходов на персонал. Поэтому нам представляется необходимым изучение и привнесение новых методов и моделей работы с персоналом, которые бы позволили повысить заинтересованность работников в достижении высоких показателей, снизить внутриорганизационную напряженность, ограничить деструктивную мотивацию.

Для достижения этой цели, мы обратились к исследованию впечатляющего и уникального примера пространства социальной солидарности - израильских кибуцев. В этих образованиях получили применение и развитие социально-этические идеалы солидарного общества.

Изучение кибуцев позволяет выявить те принципы взаимодействия его членов, которые могут быть применены в современных организациях для повышения эффективности управления персоналом.

Кибуц представляет собой сельскохозяйственную коммуны в Израиле, характеризующуюся общностью имущества и равенством в труде и потреблении. Первый кибуц был основан в 1909 году. В современном Израиле кибуцы обрабатывают 38% всех сельскохозяйственных угодий страны и производят около 39% всей сельскохозяйственной продукции [4].

Выделим те характерные черты модели кибуцев [5], которые могут быть использованы для повышения вовлеченности персонала на современных организациях.

1. Одна из главных ценностей субкультуры кибуца- максимально более полное осуществление фундаментальной демократии. Это выражается, прежде всего, многочисленными политико-административными институтами кибуца, которые созданы для обеспечения высокого уровня участия членов в принятии решений. Так, например, высшим органом кибуцов является общее собрание, созываемое обычно еженедельно и решающее вопросы принципиального характера. Введение подобного органа в организациях позволило бы повысить информационную осведомленность всех работников о текущих делах, а также сократило бы время передачи информации о существующих проблемах рядовых работников руководству. Аналогом в некоторой степени являются профсоюзы, однако их функционирование в современных организациях едва ли можно назвать эффективным.

2. Обеспечение всеми потребительскими благами, включая питание в столовой, одежду, обувь и т. д. - было бесплатным, как и медицинское обслуживание, образование и прочие коммунальные и общественные услуги. Аналогом является социальный пакет, который активно используется современными работодателями. Основным отличием модели кибуца является то, что данные блага предоставляются абсолютно всем работникам и не дифференцируются в зависимости от их вклада в достижение общих целей. Представляется, что такой подход будет формировать у работников ощущение равной значимости для организации.

3. Равенство вознаграждения вне зависимости от формы труда. Такая система исключает влияние материальных стимулов на деятельность работников. Для того, чтобы это было достигнуто, нужно совпадение ценностных представлений и ожиданий отдельных людей с видом и способом коллективной структуры организации и руководства. То есть, имеет место совпадение между индивидом и коллективом. Введение такой системы в современных организациях едва ли возможно, однако сокращение разрыва в доходах различных уровней работников - это одно из условий вовлечения персонала в деятельность организации.

4. Регулярная смена деятельности членов кибуца. Аналогом данной характеристики является система ротации, позволяющая работникам расширить свои компетенции за счет получения новых навыков и знаний.

В целом, модель кибуца вызывает широкий интерес во всем мире как самобытное и важное социальное явление и попытка организации нового образа жизни. Несмотря на сложности реализации данной модели в современном обществе, представляется, что некоторые ее принципы могут быть адаптированы и использованы в организациях для повышения мотивации персонала.

Источники и литература

- 1) Зотин А., Кваша М. Все грани неравенства // Коммерсант.ru. 23.06.2014. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2485570> (дата обращения 21.11.2015).
- 2) Коэффициент Джинни: справедливость распределения доходов // Вести Экономика. 13.02.2013. URL: <http://www.vestifinance.ru/infographics/2199> (дата обращения 21.11.2015).
- 3) Осеев А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности // Социология. 2014. № 2. С. 176–182.
- 4) Киббуц // Электронная еврейская энциклопедия. URL:<http://www.eleven.co.il/article/12065> (дата обращения: 28.02. 2016)

- 5) Люблинский В.В. "Островки социализма" в океане рыночного хозяйства // Социс. 2010. №8. С. 102-108.