

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ КАТЕГОРИЙ “КОЛЛЕКТИВНОСТЬ” И “КОРПОРАТИВНОСТЬ”

В.А. Дранник

*методист кафедры философии, факультета социологии
Национального технического университета Украины
«Киевский политехнический институт»*

У статті подається зміст категорій „колективність” та „корпоративність”. В результаті аналізу були зроблені висновки, що поняття „корпоративність” превалює над поняттям „колективність”.

Ключові слова: колективність, корпоративність.

В любой отрасли знаний можно выделить и определить те или иные категории, закрепив за ними те или иные понятия, в результате мы получим строгие определения, выраженные словами.

Однако истинное содержание конкретной категории человеческих знаний может проявиться наиболее полно и глубоко, во-первых, на фоне субъективного восприятия, а, во-вторых, по прошествии определенного времени. Более того, фактор времени расставляет и меняет акценты значимости отдельных понятий, да и категорий в целом. Как бы мы ни старались отвлеченно воспринять содержательную наполненность таких категорий, как “коллективность” и “корпоративность”, приведенные в словарях, нам это не удастся. Они будут преломлены в призме нашего субъективного восприятия, основанного на собственном опыте.

Если взять определение “коллективизма” (словарь иностранных слов): “принцип общественной жизни и деятельности людей, проявляющийся в сознательном подчинении личных интересов общественным, в товарищеском сотрудничестве и взаимопомощи (противоположность – индивидуализм)” – и заложить в основу содержания категории “коллективность”, то необходимо сказать следующее: поскольку коллективность – это одно из свойств человека, то при определении содержания категории “коллективность” прежде всего нужно подчеркнуть способность человека следовать предложенному принципу общественной жизни и деятельности [1, 235]. Другое дело, если мы хотим отыскать в нем эту способность и даже развить ее, то необходимо создание определенных условий для ее развития.

Что касается “товарищеского” сотрудничества и “взаимопомощи”, то я бы не применяла такие слова, как “товарищеское”, “взаимопомощь” в условиях сознательного подчинения личных интересов общественным, достаточным будет “сотрудничество”. Тем более, что “принцип” неизбежно должен быть подкреплен стро-

гой регламентацией выполняемых функций в общественной жизни, что, как правило, да и вдобавок на фоне имманентно присущей человеку состязательности отнюдь, не всегда способствует развитию товарищеских отношений и взаимопомощи. Скажем в условиях такого исторически конкретного типа бытия состязательности, как свободная конкуренция...

Влияние фактора времени на восприятие нами категории “коллективность” может быть рассмотрено на основе определения понятия “коллективизм”, приведенного в Философском энциклопедическом словаре [2, 265]. Тем более, что оно дано в историческом преломлении. Так, в “Философском энциклопедическом словаре” сказано следующее: “коллективизм – принцип общественной жизни и деятельности людей, противоположный индивидуализму; характерная черта социалистических общественных отношений и принцип коммунистической морали, раскрывающий взаимоотношения отдельного человека и общества в целом, личности и коллектива. Коллективизм имеет ряд исторических форм. В первобытном обществе его основой была общинная собственность; в рабовладельческом и феодальном обществах он был вытеснен в силу господства частной собственности индивидуализмом. В условиях буржуазного общества носителем коллективизма является пролетариат. В социалистическом обществе коллективизм становится всеобщим принципом отношений людей во всех сферах общественной жизни, важнейшим требованием нравственного поведения человека. Социальной основой социалистического коллективизма является общественная собственность на средства производства, уничтожение эксплуатации человека человеком. Коллективизм предполагает такие отношения между обществом и личностью, при которых развитие общества в целом

создает благоприятные условия для всестороннего развития личности, а развитие последней есть условие прогресса всего общества. Основные требования, вытекающие из принципа коллективизма в отношениях между людьми: товарищеская взаимопомощь, осознание и выполнение долга перед обществом, сознательное сочетание общественных интересов с личными, уважение коллектива и его интересов. Принцип коллективизма предполагает высокую меру личной ответственности человека: каждый отвечает не только за свой собственный образ жизни и поступки, но и за судьбы коллектива, в конечном счете за судьбы общества” [2, 265].

Людям старшего поколения хорошо знакомы принципы повышения коллективной солидарности в СССР: военные парады, сельскохозяйственные работы, культпоходы. Смысл такой схемы – в ощущении себя ее частью, демонстрация лояльности к системе. В советские времена с большим успехом, в рамках поставленных целей, государство строило очень успешную корпоративную культуру. Патриотизм был для этого идеологической базой, и большинство населения было винтиками механизма своей страны, тем самым, думая, что они приносят ей пользу. Патриотизм в той или иной мере присущ народу любой страны, но очевидной ошибкой была попытка в СССР заставить весь народ стать частью этого всеобщего коллектива, всех без исключения, без учета их желаний.

После такого экскурса в прошлое, по меньшей мере, настороженно будешь относиться к понятию “коллективность”.

С другой стороны, не следует совершать достаточно распространенной методологической ошибки: возводить единичность в ранг всеобщности напрямую, без всего богатства опосредований, то есть действовать по формуле: “Поп спился, а Бог виноват”. То есть, это разные вещи: практический опыт культивирования тотального коллективизма в отдельной стране (СССР) и “приговор” (не подлежащий, как правило, обжалованию) принципу коллективизма как таковому.

Кроме того, в приведенном выше определении коллективизма присутствует опять же принцип “товарищеской взаимопомощи”, существование которого в определенной скажем – нынешней, сущей у нас в стране, организационной структуре весьма проблематично.

Здесь вообще нужно сказать о таком явлении в сфере нашего отношения к формулировке любого понятия, характеризующего ту или иную категорию, как идеализация. Мы, порой, заведомо придаем идеальные условия существованию данной категории и формулируем ее понятие, исходя из этого.

На мой взгляд, самым важным звеном в коллективности как понятии должна быть организация соблюдения принципа коллективности как такового.

Здесь, казалось, можно было бы разделить методы организации принципа коллективности на сферы деятельности людей – производственную, научную, общественную и т.д. Но в том то и суть, что сама организация и соблюдение принципа коллективности являются всеобъемлющими, относящимися ко всем сферам деятельности – и умственной, и физической, и чувственной.

Итак, что нужно сделать, чтобы возвращать, формировать и культивировать, – осуществлять, – принцип коллективности?

Рассмотрим этот вопрос подробнее в рамках жизни и деятельности трудового коллектива. Исследования психологов свидетельствуют о том, что в любом коллективе есть люди, которые стараются не участвовать в массовых мероприятиях, весьма дискомфортно чувствуют себя в коллективе и поэтому не могут положительно отнестись к идее “командной игры”. К такой категории могут быть отнесены те, специфика работы которых связана с решением определенных конкретных задач, при этом непосредственного участия коллег не требуется – программисты, например. К этой категории можно отнести также работников творческих профессий и вообще так называемых индивидуалистов по складу характера, не склонных к публичности. Более того, таким людям чрезмерное общение с коллективом на пользу просто не идет и даже: психологически противопоказано. Да, многие не желают подменять видимостью работы “во имя высшей цели” простое выполнение своих обязанностей за материальное вознаграждение. Участие их в общественной жизни коллектива в принудительном порядке эффективности их работы не прибавит, но вызовет у многих неприятные воспоминания о подобных мероприятиях в советские времена.

Поскольку коллектив мы относим к высшей форме развития малых групп, то возникновение и становление коллектива проходит определенные этапы своего развития через формы коллективных отношений.

При переходе от простой кооперации до собственно коллектива группа проходит ряд этапов и достигает уровня достаточно высокого внутреннего единства по всем общим качествам. При этом уровне члены группы отождествляют себя с ней – “моя группа”. Но существует угроза ухода в сторону от коллектива. Когда развитие группы приобретает качество замкнутости извне, –

возможно ее развитие в направлении, противоположном от коллектива.

Замкнутость извне связана с распределением функций между исполнителями и группами. А распределение функций неизбежно при создании группы. Только таким образом группа может существовать как единое целое. Поскольку личность человека является главной составляющей при создании группы, последнюю можно понять исключительно через личность каждого человека. Поэтому для того чтобы классифицировать группы, необходимо учитывать характер межличностных отношений, которые формируются в зависимости от того, какие ценности являются важными и приоритетными для данной группы, на что она ориентирована в своем единстве, то есть какова мера совпадения (гармонизации) целей, которые объединяют общество, группу, личность.

Если классификацию групп представить в таком виде: ассоциация, корпорация, диффузная группа и коллектив, то в каждой из этих групп мы обнаружим следующие устойчивые (инвариантные) характеристики взаимоотношений. *Ассоциация* представляет собой группу, в которой взаимоотношения направлены только на цели, которые представляются значимыми для личности. В *корпорации* взаимоотношения характерны асоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности, но личностно значимым. В *диффузной группе* взаимоотношения определены только симпатиями и антипатиями, а не содержанием групповой деятельности. В *коллективе* оптимально могут и должны сочетаться общественные, коллективные и личные цели и ценности. В нем взаимодействия определяются общественно ценным и личностно значимым содержанием групповой деятельности.

До сих пор мы отталкивались от того, что группа, стремясь выработать общую позицию, в целом ставит своей задачей достижение максимального сближения членов коллектива в их выборе, взглядах и поведенческих реакциях (практиках). Однако полагаем, что это предположение не совсем верно. В реальности из-за большого количества разных обстоятельств и, особенно, если требуется изменение, происходит обратное: преобладает расхождение во мнениях и напряжение. Большинство социальных установок человека связаны или имеют отношение к одной или нескольким социальным группам. Установки человека связаны с социальными установками, обычно проявляющимися в группах, к которым он принадлежит. И в то же время, влияние внешних групп на уровень притязаний, на изменение влияния престижа, лидерство мнений, отвержение причастности к группе и т. п. показывает, что социальные установки часто бывают связаны с неу-

частием в группах тех, кто занимает в них низкий статус. Характер этой связи не прост.

Наблюдается такая закономерность: наибольшие возможности группа предоставляет личности для проявления в системе взаимоотношений худших ее сторон тогда, когда группа по уровню своего развития наиболее отдалена от коллектива. И напротив, более благоприятные условия она создает для проявления лучших сторон личности тогда, когда по уровню своего развития группа наиболее близка к коллективу.

Таким образом, чем выше уровень развития каждого члена коллектива, чем ярче и богаче индивидуальность, тем более дееспособным, человечным в общественном своем качестве является и коллектив в целом, ведь, как известно, коллектив развивается в результате развития своих членов. То, насколько социальное, общественное прониклось индивидуальным, личным интересом, определяет зрелость и состояние социальной коллективности. Смысл социального коллективизма нельзя свести только к совместной деятельности людей, достигающих общую цель. Социальная коллективность создает условия для раскрытия (актуализации креативного потенциала) индивидуальности каждого члена общества, объединяет людей общими социальными и производственными интересами, обеспечивает полноценное развитие личности.

Итак, для обеспечения соблюдения принципа коллективности необходимо решение следующих управленческих задач:

- четкая регламентация выполнения функций исполнителями;
- адекватная оплата их труда;
- предоставление им материальных и социальных льгот и компенсаций;
- предоставление простора для творческого отношения к своему делу.

Решение этих задач обеспечивает мотивацию к труду в коллективе.

Сюда нужно добавить контроль за исполнением, соответствующие регламентации, характер и размер оплаты труда, предоставления различных льгот, компенсаций, бонусов и т.д.

Резюмируя все вышесказанное, попытаемся сформулировать рабочее понятие категории "коллективность":

- 1) одна из характеристик способности человека следовать предложенному принципу общественной жизни и деятельности;
- 2) принцип общественной жизни и деятельности людей, проявляющийся в сознательном подчинении личных интересов общественным, и организованный на основе

регламентации выполнения функций, оплате труда, предоставлении материальных и социальных льгот и компенсаций, обеспечивающих мотивацию к труду в коллективе.

Что касается категории “корпоративность”, то наше нынешнее ее восприятие вызывает чувство определенной настороженности. Но эта настороженность скорее всего связана с относительной новизной этой категории (выражаемого явления) применительно к нашей стране.

Например, если человек не хочет участвовать в корпоративной неофициальной встрече, скорее всего, его ждет молчаливое общественное порицание, а порой это уже может обернуться и выговором. Если принимать в ней участие под угрозой наказания, вряд ли человек будет испытывать положительные эмоции.

Если говорить о Японии в качестве примера положительного действия методики корпоративного сплочения, то, действительно, Япония считается страной корпоративной культуры, и на этом во многом основывается знаменитое “японское чудо”. В японских компаниях для воспитания у персонала корпоративной культуры применяются прогрессивные технологии, а также используются национальные и исторические традиции страны. Это и корпоративные гимны, и знаменитые “кружки качества”, и кодексы поведения и многое другое. С положительным эффектом проведено внедрение элементов японской корпоративной культуры многими компаниями на Западе. Но отличительной чертой восточных традиций является уважительное отношение к начальнику и господину, подчинение существующему порядку.

Многие исследователи стали изучать этот феномен. В бизнес-культуре эти ценности были успешно использованы, хотя они не имеют к ней прямого отношения.

Применительно к нам любовь к родной рме вряд ли может выражаться вокальным ис-

полнением гимна корпорации тем более, если распевание корпоративного гимна будет сопровождаться наличием искусного подхалимства, громкими словами (декларациями) о сплоченности и в то же время осмеянием в кулуарах этой мнимой сплоченности. Все это нашими людьми уже пережито в период марширования строем с лозунгами. Поэтому пользы от такой корпоративности нам ожидать не следует.

Обращаясь к содержанию категории “корпоративность”, нельзя не заметить лаконичность ее определения: преданность интересам корпорации; узкогрупповой, обособленный [1, 250]. Именно эта лаконичность и подкупает, поскольку дает пищу нашей фантазии и присущей ей надежде на лучшее.

На наш взгляд, “корпоративность” – понятие более определенное, более конкретное, зримое, осязаемое, чем коллективность. Хотя, как и коллективность, корпоративность может быть представлена системой мер, обеспечивающих становление и развитие мотивации людей к совместной деятельности в рамках определенной организационной структуры, однако, отлаженный механизм строения корпоративности (без перегибов, присущих коллективности) – основа успешной совместной деятельности определенной группы людей, входящих в состав корпорации.

Понятие “корпоративность” превалирует над понятием “коллективность”, приводя ее в конкретное русло воплощения в реальность групповых интересов людей – участников определенной организационной общественной структуры. Можно сказать, что “корпоративность” – это коллектив в условиях конкурентности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Словарь иностранных слов*. – М.: Сов. энциклопедия, 1987. – 608 с.
2. *Философский энциклопедический словарь* / Редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2006 р.

