

О МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА

Pavel Simashenkov

► **To cite this version:**

Pavel Simashenkov. О МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА. Кадровик, Издательский дом "Панорама", 2020, 1 (1), pp.89-98. <10.5281/zenodo.3668858>. <halshs-02501818>

HAL Id: halshs-02501818

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02501818>

Submitted on 8 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Симашенков Павел Дмитриевич,

кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и правового обеспечения государственной службы

Самарский университет государственного управления "МИР"

443030, г. Самара, ул. Г.Аксакова, 21

pavel.simashenkov@yandex.ru

УДК 331.108.26+316.334.22

О МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА

Аннотация. В статье анализируются аспекты руководства сферой умственного труда. Автор утверждает, что современные кадровые технологии, рассчитанные на стратификацию коллектива, малоприменимы к интеллигентам. Решением проблемы может стать патерналистская модель управления, в основе которой – культивирование идеи равенства и невмешательство начальства в область вопросов, относящихся непосредственно к профессии (процессуальная независимость).

Ключевые слова: кадровая политика, мотивация, интеллигенты, умственный труд, заработная плата, социально-трудовые отношения, патернализм.

Может быть, нам труд
Всех занятий роднее.
Я тоже фабрика,
А если без труб, –
То, может, мне без труб труднее?
В. Маяковский, "Поэт рабочий"

К постановке проблемы

Тема исследования, похоже, надолго актуализирована заявлением проректора президентской Академии о "прекрасных и желающих изменяться школьниках" и "отвратительных, неспособных к трансформации учителях" [13]. В этой эпохальной тираде наглядно отражены последние (во всех смыслах) достижения отечественного HR-менеджмента: здесь и нагнетание конкурентного антагонизма; и шоу-ориентация ("в школах три-пять звёздных учителей"); и главное – шельмование тружеников как "серой массы закомплексованных неудачников".

Такие ныне времена: безответственные самоутверждаются на безответных. Постперестроечная моральная инверсия обесценила труд, в связи с чем звание "трудящихся" утратило былой вес, уступив место фрилансерам, блогерам и дискуссиям о самозанятости как идеале самореализации. У подрастающего поколения в приоритете стратегия "движения вверх" и тактика зацепинга, чаще и вернее – за эшелоны власти. Конечно, самое надёжное средство контролировать социальные лифты – устроиться в контору по их проверке и ремонту, вот отчего столь желанны места в силовых и контролирующих структурах. Посему не удивляет, что в июле 2019 г. президент посулил молодым учёным, жаждущим высоких постов, интересные конкурсы и площадки, где можно вдоволь порезвиться и помериться лидерскими достоинствами [14]. Что характерно – никаких сомнений в том, доверять ли штурвал науки юнгам. Вероятно, командирскими полномочиями они тщатся восполнить отсутствие опыта и интеллектуальную несостоятельность. И кто же тогда более закомплексован: новоявленные МГЕРостраты или исчезающий и уничтожаемый вид homo soveticus, якобы не способный (по мнению проректора

РАНХиГС) "развиваться"? На наш взгляд, проблема заключается в дезориентированности: как развиваться и во что трансформироваться. Сейчас куда ни глянь – повсюду распутство вместо распутья. Ленин когда-то саркастически подметил: слово "свобода" – хорошее слово. На каждом шагу "свобода": свобода торговать, продавать, продаваться". "Россия – страна возможностей" на деле предоставляет лишь одну – загнать себя, как загоняют лошадь, или как загоняют кому-то товар (смотря в чем повезёт). А в таком контексте развитие укладывается в прайс-лист.

В первом приближении всё, казалось бы, просто: вознаграждению надлежит быть адекватным выполненной работе (о нюансах адекватной стоимости очень верно – в оригинальной теории А. Григорьева [2]). Но вот что считать таковой (выполнение можно понимать и как процесс и как результат) и в каком эквиваленте оценивать усилия – вопрос и поныне спорный. Особенно остро проблема проявляется в сфере умственного труда. Его невозможно ни делегировать, ни регламентировать. Работа мысли не ограничена рамками времени и возраста (деменция не в счет). По нашему мнению, эквивалентность оплаты труда априори невычислима, тогда как неэквивалентность очевидна и заметна сразу.

Провозглашённое наступление эры информационного общества изрядно покосило оси мировоззренческих координат: искусственному интеллекту хотят позволить даже вершить людские судьбы [9]. Вполне логично, понятие умственного труда требуется переосмыслить, отграничив не только от "грубого физического", но и от множества видов сидячей работы, выполняемой операционистами, или же попросту обслугой, функционерами (прежде всего, это чиновное сонмище и офисный планктон). Заметим, оцифрованное поколение "Ы" (Generation Z) уже самую необходимость работать воспринимает эксплуатацией. А свободу, соответственно – как возможность не работать, выкачивая из жизни нескончаемые биткоины позитива. При этом желательно, чтобы прочие работали за них и на них. Сей формат прогресса был обыгран в трагикомической истории Сыроежкина и Электроника ("вкалывают роботы, а не человек"). Правда, в СССР и робот мог стать настоящим человеком, а вот общество потребления неизбежно расчеловечивает людей в персонал, в функционально приспособленные к эксплуатации объекты.

Человека годен для эксплуатации и как стройматериал (донорство органов), и как рабочий скот, и как творец (последнее особенно актуально в условиях "инновационной экономики"). Творческий дар сам претендует владеть человеком и не прощает, когда талант пытаются оприходовать в частное владение. Обшарпанный фетиш самореализации предполагает отчуждение таланта от себя и подчинение его удовлетворению эгоистических материальных запросов. Стягающие интеллектуальную собственность люмпенизируются, побираясь повсюду, где подают регалии. А в финале – неизбежное и закономерное выгорание, кризис личности (креативная импотенция) и муки совести от эксплуатации своего дарования. Дар творчества – ресурс одновременно неистощимый и истощаемый. Всё остальное есть эксплуатация скота, и тем страшнее, когда людей доводят до скотского положения и состояния. Так было в эпоху античного рабства, но много ли изменилось в веке двадцатом, когда нацисты использовали труд узников концлагерей и остарбайтеров под издевательским лозунгом Arbeit macht frei? Тем более что освободить рабов-унтерменшей не планировалось: jedem das Seine.

Важно отметить: сам по себе вынужденный характер работы – ещё не повод называть ее рабством. Принудительные и обязательные работы, в частности, включены в перечень уголовно-правовых санкций, однако искупление вины и возмещение ущерба едва ли можно отождествить с эксплуатацией, поскольку

заработанные во время отбывания наказания деньги никогда не покрывали материального ущерба в полном объеме. Коренное отличие заключается в моральном наполнении. Недобровольность есть необходимый, но отнюдь не достаточный признак эксплуатации. Ключевым же критерием нам представляется унижение человеческого достоинства, когда непреодолимые понуждения к работе заставляют переступить через себя, заниматься чем-то непотребным – такое куда драматичнее простого соотношения затрат и прибыли. Несоразмерность стоимости и ценности, и ещё острее – противоречие жизненных установок, доводящее конфликт до антагонизма.

Демотивировали. Или домотивировались?

Эксплуатация – всегда выработка: на износ, а то и на вынос тела. Т.е. обязательно снижение (здоровья, уровня жизни) и унижение. Эксплуатация есть отчуждение неотчуждаемого, деление человека на ноль. И показатель её – утрата работниками самоуважения.

Эксплуатировал ли Леопольд Моцарт малолетнего сына Амадея, гастролируя вместе с ним? Когда труд в радость, а вознаграждение неадекватно (как и чем измерить и оплатить радость?) – сие, возможно, обман. Однако такой обманутый, скорее всего, продолжит заниматься своим делом: он по-другому не может, у него призвание (вспоминается т.н. закон морального плодородия в работах Ж. М. Гюйо). Если же сотрудники изначально работают по найму из меркантильных соображений, а им недоплачивают – это подлость со стороны нанимателя, внушившего работникам надежды, будто их усилия достойно окупятся. Взаимодействие работодателя и работника сейчас напоминает сюжет из русской сказки про вершки и корешки: как ни старайся, а начальство не только облапошит и присвоит плоды трудов, а ещё и унизит. Таким образом, ложь всегда является механизмом эксплуатации, тогда как обман возможен и в виде приятного сюрприза. На этом построена "теория мотивации".

Нематериальные виды мотивации, все эти "бонусы к карме", есть верх лицемерия (особенно при реализации метода реальных санкций и виртуальных поощрений). В итоге работник утрачивает доверие разом ко всей модели социально-трудовых отношений. Да, при переходе на более выгодное место он будет какое-то время проявлять лояльность, однако осознание призрачности гарантий и перспектив сделает предубеждение стереотипом, бдительность – основой поведения, подозрительность – мировоззрением. Так в гроздьях гнева вызревает классовая ненависть. Можно ли мотивировать сотрудника на "достижение успеха", когда тот заранее знает, что успех – не его? Избегание разочарований и нещадная эксплуатация возможностей занимаемой должности (ибо те временны) – вот его способ выжить. Подобная тактика, само собой, только вредит работе. Например, для демонстрации начальству личной эффективности нет ничего лучше, чем самому создать проблему (вспомним сюжет фильма Э. Рязанова "Старики-разбойники"). Оговоримся: рукотворный "трабл" никто решать не собирается, достаточно возглавить команду по устранению. И непременно сделать коллективное селфи для отчёта.

Стоит ли объяснять, насколько безотказен "проблем-билдинг" (аналогичный приему "создания потребности" в тактике продаж) применительно к умственной работе? Профессионалу не проблема вникнуть в "тонкости" менеджмента, но зазорно марать руки и засорять мозги чепухой. А вот руководитель (из числа "эффективных менеджеров") ни бельмеса не понимает в предметах изысканий своих

подчинённых. К тому же, обе стороны склонны не доверять друг другу из-за снобской предвзятости. Сотрудники не прощают начальнику некомпетентности. Шеф же расценивает не-физический характер работы подчинённых как своего рода прибавочную стоимость к их интеллектуальной профессии, полагая, что те из благодарности ринутся выполнять все его капризы. В итоге стойкая тенденция гнушаться умственным трудом, одобряемая сигналами свыше [8], ограничивает арсенал средств мотивации. Неуважение – чувство всегда взаимное, и управление равнозначно принуждению. В данном контексте любопытны опыты по введению в HR-оборот боевых практик [5], тогда как ещё сто лет назад С. Франк предупреждал: существует коренное различие между трудом созидающим и трудом-борьбой, между работой производительной и военным делом. Отечественный вариант адаптации методик спецназа [4] (при ожидаемой и нескрываемой вторичности) обнаруживает опасную привычку поминать всуе слово "война" касаясь морального духа в коллективе.

Непереводимая идиома "образовательный драйв молодежи" [3] наметила новый курс кадровой политики: профессия и квалификация ни к чему, главное – крутиться и вертеться, быть на виду, зачекиниться в нужном месте с нужными людьми. Психоделичность "драйва" породила столь же странные в двусмысленности понятия. Например, "видимость научной работы в социальных сетях" – это КВНизация учёных [11] или низведение науки до SMM-трюков? А, может быть, и вовсе призыв к имитации, "видимости" самой работы?

Мыслительная деятельность внешне заметна далеко не всегда. Как правило, начальство предписывает компенсировать сей досадный факт неукротимым бюрократизмом: сделал – напиши бумажку, не сделал – напиши две. Успешен тот, кто скорее и выгоднее себя преподнесёт. По нашему мнению, мотивация здесь ущербнее некуда, ибо суть самопрезентации – в сиротской логике: лезть из кожи, сочинять любые небылицы, лишь бы заметили и взяли. А логика сия происходит от безысходности и покинутости, когда государство ежедневно и методично "кидает" свой же народ.

Убогая культурная среда выталкивает на поверхность социальных паразитов, готовых цепляться за тренды и выклянчивать гранты на паперти молодёжных форумов. Как следствие, кадровая "парадигма достижений" поощряет ажиотаж, конкурентное, псевдо-спортивное отношение ко всему – вот откуда чемпионы отчётности и мастера спорта по скоростному фотографированию с VIP-персонами на статусных мероприятиях. В моде волонтерско-прожектёрский кёрлинг, но паче прочего – карьерные прыжки с шестом административного ресурса. Случается и скоростной спуск с должностных вершин – опять же не без высочайших директив в "зелёных папках". Немудрено, что и тихие омуты умственного труда сотрясают свои "мельдониевы скандалы" с накачкой рейтингов, подтасовкой показателей и прочей мошеннической инноватикой [1].

Знак времени – выведенная за двадцать лет служебно-сторожевая порода молодых универсальных "лидеров того-сего", помесь бессовестного политика и бесчестного спортсмена. Именно они составляют ликующую массовку казённых мистерий на iВолгах, территориях смыслов и т.п. ипостасях (или метастазах?) селигерщины. Воистину, хорошо парятся только тщательно промытые и основательно разжиженные мозги. Интеллектуальная целина молодёжной аудитории готова впитать любую перверсию. До неприличия легко казаться гениальным, критиканствовать а-ля Лоза или упиваться жириновским мессианством, когда слушатели не обезображены образованием. Даже увечность подаётся чуть ли не благодатью: как минимум, это повод сделаться мотивационным оратором. Толпы

прислушиваются к ним со страхом и нездоровым любопытством, как в старину к юродивым. Вот только юродствуют сейчас не Христа, а Insta ради. Наверно, скоро люди начнут стесняться, что рождены полноценными – до того повсеместно-агрессивна инклюзивная тематика.

Когда все разучились мыслить – неважно, у кого миелофон. Эпидемия радикального кадро-омоложения вряд ли продиктована необходимостью конструктивных перемен. В приоритете сервильность, которую проще обеспечить безликими статистами (как у Ницше: "хочешь удешевить себя – ищи нулей!"). Победители бесчисленных профконкурсов [6] суть явления того же порядка, что и звезды сериала "Реальные пацаны" или "ДОМа-2". Плоды умственного труда втискивают в прокрустово ложе услуги, коей поставители вынуждены равно опасаться властного контроля и жалоб потребителей. А посему воленс-ноленс прислуживают согласно прејскуранту. Стандартизация интеллекта закономерно приводит к его ограничению. Трудовые гуманитарии – вечные пленники экономической системы и т.н. "хода вещей", а тот по умолчанию стремится к уравнительному деградированию, чему-то сплошному и слаборазличимому. Государству не мешало бы для начала изменить порочную практику отождествления принципиально различных моделей социально-трудовых отношений, не сравнивать Божий дар с яичницей, а работу мысли со сферой услуг. Неужто преподаватели суть продажники просвещения; адвокаты – визажисты правосудия, а следователи – его пластические хирурги?

Интеллигенты – пролетарии, которые не соединяются

По нашему мнению, труд есть категория этическая, работа – понятие из области политэкономии, занятость – социологический термин. Последний (в духе социальной физики, как её именовали при О. Конте) пропитан позитивизмом, чем грешит любая формализация человеческих контактов. Симптоматично: именно абстрактный критерий занятости сейчас на слуху – за счёт простоты оценки деятельности в эквиваленте затраченного (не на работу, а на работе) времени. Кроме того, сама по себе "цифровизация" уже предполагает исчисляемость (как, например, альтметрия в сфере науки и образования [12]). Настало время тотальной юзабельности, когда всё моментально выходит в тираж, ибо беззастенчиво пускается в расход.

Намеренное игнорирование морального компонента работы убивает (словами В. Розанова) "поэзию вокруг дела". Отнять у человека право на творчество означает сделать его равнодушным к труду. Ситуация осложняется тем, что рыночное половодье размыло понятие профессии и, соответственно, профессиональной чести. Богема возомнила себя мучениками умственного труда: они, испражнители контента для соцсетей – самопровозглашенный "креативный класс", за ними-де будущее России. Прискорбно, но доля истины здесь присутствует: ежели такие впереди, то будущее Отечества – за ними, сзади, в светлом прошлом.

Людей перестали ценить, предпочитая оценивать по меркам, принятым у конских барышников. Как следствие – подмена компетентности термином "работоспособность"[15]. В России появились штатные совместители должностей депутата, светской львицы и тамады на корпоративе. Ангажированные борзописцы воспевают "выдающуюся трудоспособность" старлетов и топ-блогеров, которая выражается в утомительном посещении тусовок и непосильной трудноте позирования на ню-фотосессиях. У цифрового поколения трафик по графику: "жизненная траектория, общая траектория развития и феномен успеха приобретают

непрерывный характер. И эти процессы становятся массовыми" [10]. Вот только "траектория развития" новоявленной элиты обыкновенно ограничена листанием заурядной эзотерической макулатуры и репостами с бизнес-пабликов.

Необходимо понять: в сфере интеллектуальной абсурдно само понятие элиты, иерархия – более чем условна, иначе докторов наук придётся произвести в офицеры, кандидатов считать прапорщиками, а олигофренов признать годными к нестроевой. Нет тут места и олигархам – все пролетарии, поскольку владение знаниями не делает из них владельцев знаний. Работники мыслительного цеха (педагоги, учёные, медики, литераторы, юристы) распоряжаются способностями, но и зависимы от своего же дарования – разумеется, буде речь о труде в его истинном значении. Отсюда суперзанятость как естественная и единственно возможная форма существования, ибо мыслительный процесс не останавливается произвольно и не отпускает человека. На умственном поприще синектуры невозможны, более того – это вообще область, где "бывших не бывает". И самоотверженный труд есть эксплуатация человека его предназначением. Иными словами – подвиг, потому что подвижник, свободный в устремлениях, осознает необходимость, превосходя тем самым её законы. Увы, героизму "Девяти дней одного года" молодёжь предпочитает гедонизм "Девяти с половиной недель", желательно – в пятидесяти оттенках. "Поколение Ы" исполнено презрения ко всему отечественному, но сугубо – к советскому ("совковому"). Мотивацией им служит эмиграция или хотя бы зарубежная стажировка. Бросить дело ради барыша или комфорта – в сущности, предательство, но до чего нелепыми кажутся такие слова ЕГЭ-генерации! Работу они считают вынужденно-неудобным эпизодом ради накопления чего-то, гарантирующего беззаботную экзистенцию.

С нашей точки зрения, понятие о чести обратно пропорционально социальной мобильности. Нельзя блюсти профессиональную честь, с лёгкостью меняя места работы. Разумеется, непросто пускать корни на чахлой почве, не удобряемой материальным стимулированием. С другой стороны, собственно развитие мало связано с мобильностью. Суевливость метаний и шараханий вредит совершенствованию; тихий умственный труд – не для летунов. В России назрела необходимость сохранять старые и ценные кадры, формируя тем самым ощущение перспективы и у молодых, которые поймут: с возрастом их не выкинут на улицу. Интеллигенты почитают стабильность за величайшую ценность, чем и отличаются от бродячей волонёрской оравы. Истинные работники умственного труда не склонны ни к верхоглядству, ни к узколобому профкретинизму, предпочитая многозадачности – многогранность. Культурному человеку зазорно прибегать к самопрезентации, равно как прожигать жизнь, "зажигая" на деловых и ролевых играх. Ему претит политическая кухня, он сторонится демагогии и активизма. И посему до последнего склонен мирно ждать улучшений своего положения.

Как в сфере производственной важно обеспечить работника орудиями труда, так в умственной – в первую очередь позаботиться о его атмосфере. Безусловно, не всегда получается трудиться осознанно, особенно если результат не гарантирован. Тем важнее работать сознательно, когда труд становится нравственной потребностью, а не просто оберегом от инволюции в обезьянство. В юности труд ради идеи есть дело чести. В зрелости, когда обнаруживается неосуществлённость идеи и осознаётся её неосуществимость, труд – дело сохранения достоинства, а профессионализм – причина себя уважать. Это не только "ремесло в руках", но и продолжение дела предков, его совершенствование – источник той самой "рабочей чести", на которой зиждилась советская система воспитания. И честь проработать до пенсии на одном месте – от принципа работы на совесть. С нашей точки зрения, совесть – самый беспощадный из эксплуататоров, ибо не терпит самооправданий.

Она же – камертон человеческого достоинства. Вот почему пролетарий – миссия работника умственного труда и по умолчанию, и по определению, и по призванию.

Каждый интеллигент в глубине души человек артельный, но это исконно русское слово никоим образом не соотносится с технологиями командообразования. Тут важен аспект взаимопомощи и отзывчивости (а значит – ответственности), а не компанейства с панибратством. Вопрос сопричастности общему делу, а не соучастия группой лиц по предварительному сговору. Знаменательно: из повседневного обихода практически исчезли слова "сослуживцы" и "коллеги" – их заменил безликий "персонал". А ведь коллегиальность прежде всего основана на равенстве прав высказывать своё мнение и на уважении мнения чужого. Именно благородная идея равенства тех, чей талант не является их собственностью, и претворяет просвещённых людей в интеллигенцию.

К сожалению, сейчас кадровая политика заточена под выстраивание иерархии, без которой не всегда очевидны (и, значит, не столь уж возможны и не так желанны) социальные лифты. Унизительный для всех, кастовый строй особенно тяжело переживается работниками умственного труда, провоцируя недоверие к руководству и неприятие его. Фарисейство американизированного типа-демократизма выдаёт цинизм за прагматику. Так, офисное рабство в российских юридических фирмах мимикрирует под партнёрство: успешные адвокаты придумали своим денщикам небидный титул "младших партнёров". Ленинскими словами, "равенство есть пустая фраза, если под равенством не понимать уничтожение классов". С другой стороны, воспевание элитарности "креативным классом" [17] – всего лишь вариация холопской трактовки равенства как уравниловки.

Типичная фобия интеллигента – стать типовым, а современные кадровые технологии озабочены именно типированием человеческого материала для удобства манипулирования. Однако возможна ли конкуренция среди просвещённых людей? В СССР практиковали обмен опытом, поощряли формирование научных и др. школ, а не команд с альфа-особями в статусе (не роли!) лидеров. У "звёзд" могут быть пародисты, эпигоны и фанаты, но никак не последователи. Кроме того, в пропагандируемой ныне "звёздности" кроется серьёзная опасность мутации человека в бренд. Характерная черта всего фирменного – максимальное оправдание надежд потребителей, но как потреблять идеи и знания? Интеллигент рискует опуститься до уровня вассерманоподобного всезнайки, выродиться в ходячую википедию, превратиться в информационную эскорт-обслужу.

Тем временем сфабрикованная из "умников и умниц" нахрапистая богема диктует правила и заставляет-таки по ним играть. Апостолы клипового мышления проповедуют, как расти и совершенствоваться. Нет ничего зазеркальнее, чем бездарности, обучающие талантливых людей креативу. Эксперты тайм-менеджмента советуют учёным отключать мышление в стиле "я подумаю об этом завтра". Тренеры личного роста фонтанируют банальностью, выдавая ее за сертифицированные откровения. В ходу около-спортивная (кроссфит мозга, брейн-фитнес) и компьютерная (взлом креатива, лайфхаки) терминология. Болтуны-громкоговорители (досл. speakers) вместо слова "труд" вставляют импортный "job", поминают житие С. Джобса, призывая жить и работать по-джобски. Параллельно учат мыслить "вкусно и прикольно". Горе-гуру копирайтинга, видимо, всерьёз думают, будто возможны вкусные обвинительные заключения или прикольные медицинские диагнозы. Почему нет? – существуют же хайповые диссертации! Мотивирующие кричалки и позитивные ужимки перемежаются с челленджами, флешмобами и шоу-дебатами, всё – под рефлекторно-отрепетированные аплодисменты. Мы ничуть не преувеличиваем: обстановка на образовательных шабашах и впрямь за гранью добра

и зла. Вместе с тем, влиятельные чиновники вручают новообращённым дипломы и свидетельства, подтверждающие личностный рост и гарантирующие рост карьерный.

В организациях набирают популярность менторство и рассказы о "секретах личного успеха". Последние в РФ обыкновенно такого свойства, что их разглашение чревато либо анафемой, либо десятью годами строгого режима. И кто станет этим делиться? Что же до менторства, любопытны сентенции очередного сколковского гиганта мысли [7], сетующего на неподготовленность аудитории к восприятию барского красноречия. Дескать, ментор соблаговолил снизить, а слушатели к нему – с челобитными, взыскав достойной зарплаты, приличной должности и убежища от шефа-самодура. Уже сама ситуация красноречиво свидетельствует о порочности схемы управления. К чему тогда вдаваться в детали, да и учить – чему?

Мы уверены: изначальная ничтожность подобной "стратегии развития" определяется антагонизмом курса на стратификацию и идеи равенства, неотъемлемой от самого духа умственной деятельности. Сравним: советский институт наставничества был силён совместным участием в работе, тогда как менторство являет собой высокомерные ни к чему не обязывающие нотации. В первом случае опыт перенимается, ментором же производится его промоушн в интересах ограниченного круга лиц (или, вернее, круга ограниченных лиц). Все эти кейс-стади и мозгоштурмы основаны на примитивном, но всё же демократизме. Стало быть, принципиально несовместимы с насаждением сословно-офисного этикета, оттого и приносят плоды уродливые да угодливые – в виде стадного поддакивания шефу ("жираф большой – ему видней"). В целом ярмарочная (даже не рыночная) "кривая успеха" выглядит примерно так: люмпенам навязывают навыки фюрерства, дабы, осознав себя элитой, те смогли продаться полуграмотному хозяину и безропотно отбывать интеллектуальную барщину в его конторе. Это настоящий прорыв, ибо никогда доселе не сочетались столь органично смех и грех!

Исследователи и следователи: вопросы процессуальной независимости

Пролетарии умственного труда не соединяются оттого, что каждый интеллигент в глубине души мнит себя венцом творения. Любой из них перерос рамки организации, в которой работает. И, как всякому акселерату, к нему нужен деликатный подход. Повышение жалованья мало что даст, ведь вследствие господства клептономики оно воспринимается компенсацией наворованного за много лет. Причем снова мелочной, ежемесячной, частичной. Эксперименты с понижением зарплат тут же спровоцируют "итальянскую забастовку", а в мыслительной деятельности (априори неписуемой в стандарты) она равносильна саботажу. Таким образом, культивирование неравенства методом деньго-мотивации не вызовет желаемого эффекта, разве что обострит проблему симуляции активности. Думаем, в вопросах оплаты умственного труда рисковать должен работодатель (и в первую очередь – государство), это обозначит и обеспечит перспективу прогресса [16]. Естественно, одно лишь материальное поощрение вряд ли разрешит кадровые вопросы, тогда как оптимальный синтез достойного уровня зарплат и времени для творчества способен снять с повестки вопрос карьерного продвижения. Увлечённость делом заставляет забыть о времени, вот почему "гигиеническим фактором" (почти по Ф. Херцбергу) мы считаем самоуважение, а "мотиватором" – совесть сотрудника, мало зависящую от внешних обстоятельств. Выходит, идеальная среда для интеллектуальной работы совпадает с чаяниями всех пролетариев: равенство + независимость, понимаемые как привилегии.

Поясним парадоксальную, на первый взгляд, позицию. "Диктатура умственного пролетариата" состоит преимущественно в праве самостоятельно решать вопросы, относящиеся собственно к делу. Мы намеренно не употребляем душевредное слово "функционал" как неприменимое к мыслительному труду. В данном подходе нет ничего удивительного – жаль, что преданы забвению врачебные консилиумы и производственные планёрки советского периода. От прежнего демократизма остались декларации процессуальной независимости судей (подчиняются только закону) и следователей (хотя противоречия между ст.ст. 38 и 39 УПК РФ на практике трактуются в пользу расширения полномочий руководителя следственного отдела). Тем не менее, широкая автономия в работе (не исключая формального контроля служебных моментов со стороны начальника) способна, по нашему убеждению, существенно оздоровить атмосферу умственного труда и возродить интеллигенцию как социальную группу. Более того, здесь не нужно законотворчества и политики, достаточно всего-навсего доброй воли работодателя. Спасение дела есть, главным образом, дело самокритики руководства.

На интеллектуальном поприще категорически неприменим столь распространённый на Руси принцип "я начальник — ты дурак". Пожалуй, умение окружить себя умными людьми следует назвать первостепенным организаторским талантом. А для этого потребно "классовое чутьё" на пролетариев творчества, которые, по словам Г. Селье, "если уже приобрели вкус к серьёзным умственным упражнениям, всё другое в сравнении с этим представляется им не стоящим внимания".

Состоятельный и состоявшийся суть понятия не тождественные и редко уживаются в масштабах одной личности. Почётные звания и сертификаты не могут освобождать от работы мысли и духа. Наоборот, должны повышать ответственность и обязывать трудиться, не почивая на лаврах. Руководству же следует ценить и культивировать вместо постановочного активизма – старый добрый энтузиазм, воодушевление вместо стимуляции и мотивации. Мы считаем энтузиазм своего рода структурообразующим признаком личности интеллигента: именно поэтому возможна и рабочая интеллигенция, вопреки буржуазным представлениям об "элите".

В отличие от людей одарённых, бездарям независимость ни к чему, они алчут неприкосновенности наподобие депутатского иммунитета. Антиподы энтузиаста – функционер и креатив-менеджер. Эти оба-два продуцируют инициативы, будучи меркантильно мотивированными, только один приторговывает полномочиями, а второй сбывает незатейливые выдумки. Истинный интеллигент никогда не заявит свою кандидатуру на пост руководителя, он слишком серьёзно ко всему относится и потому в постоянных сократовских сомнениях "всё ли знает?", в т.ч. насчёт своих оргспособностей. Ещё древние славяне усвоили: идеальный руководитель – варяг. Учитывая вышесказанное, шеф (по нашему разумению) должен непременно назначаться. Сократ учил: "женись, несмотря ни на что. Попадётся хорошая жена – будешь исключением, плохая – станешь философом". Если, будучи наделен властью, варяг не предал профессии и знает дело, коим руководит – подчинённым повезло. Ежели (как в большинстве случаев) это приглянувшийся верхам карьерист – главное, чтобы не развалил работу игрой в тимбилдинги и краудсорсинги.

В отличие от трудящихся, управленцы вполне поддаются типизации и классификации. Выделим две разновидности начальников, шире всего представленных в сфере умственного труда. По аналогии с "Обыкновенным чудом" Е.Шварца, условно назовём их *охотником* ("борется за свою славу, добыл уже пятьдесят дипломов, подтверждающих, что он знаменит, и подстрелил шестьдесят хулителей своего таланта") и *министром-администратором* ("он единственный из

всех нас умеет путешествовать. Правда, всё это он делает плохо, но мы и вовсе ничего такого не можем"). Первый – амбициозный тусовщик, второй (как принято говорить) практико-ориентированный. На наш взгляд, руководитель первого типа – временщик и могильщик общего дела. У "министра-администратора" есть шансы нормально организовать работу, наладив её в русле патернализма и даже блата. Когда осознающий немудрёность своей функции начальник опекает непрактичных мудрецов, понимая: несменяемых полно, невменяемых еще больше, а вот незаменимых – кот наплакал. Патернализм, по нашему мнению, наиболее приемлемая модель руководства интеллигентами. Покровительство и моральный авторитет куда благородней формализма и казённости.

Возвращаясь под занавес к молодёжной теме, напомним: едва ли юнги, мнящие себя -надцатилетними капитанами, осознают свою подставную роль балаганного антуража кадровой политики. Они нагло рвутся к штурвалу, не ведая, что компас давно и умышленно повреждён, и судно движется гибельным курсом – туда, где мотивируют кандалами...

Труд есть мерило личности, а не её ценник, и работники умственного труда вправе требовать себе единственной привилегии – заниматься делом, а не волонтерить на подхвате. Коль скоро задача руководства сведена к элементарному невмешательству в профессиональную "кухню", начальникам можно сосредоточиться на профилактике разлагающих тенденций, из коих опасней всего формирование неравенства. Святое дело – изгонять торговцев, деляг и менеджеров из храма творчества. Расслоение, подобно любому разрушению, происходит самопроизвольно, в то время как равенство (в отличие от пошлой уравниловки) – самая труднодостижимая и оттого самая дорогая вещь на свете. Не удалось сохранить советское в массах – надо попытаться хотя бы продлить жизнь советским интеллигентам. Они – последняя надежда на (пусть и весьма нескорое) возрождение России и как культурного феномена, и как государства.

Литература

1. Главе ВАК присвоили степень арестанта // Газета "Коммерсантъ" №23 от 08.02.2013. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2122209> (дата обращения 03.08.2019)
2. Григорьев А. О стоимости рабочей силы, меновой стоимости, о труде конкретном и абстрактном и его интеллектуальной составляющей. URL: <https://alexeygrigoriev1.academia.edu/research> (дата обращения 03.08.2019)
3. Из выступления Президента РФ В. Путина с Посланием Федеральному собранию о высшем профессиональном образовании и дистанционном обучении // МГППУ. URL: <https://fdomgppu.ru/node/12555> (дата обращения 03.08.2019)
4. Кистень А.М., Москалев И.Е. Методы спецназа для руководителей. – М., 2013, – 87 с.
5. Кэннон Дж. Уроки "морских котиков" для бизнеса. – М., 2005. – 488с.
6. "Лучшего следователя МВД" задержали за взятку в 2,5 млн рублей // Stolica-S. URL: <https://stolica-s.su/news/132023> (дата обращения 03.08.2019)
7. Максим Белухин. Как на самом деле должно работать менторство // Harvard Business Review Россия. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/806192> (дата обращения 03.08.2019)
8. Медведев посоветовал жалующимся на зарплаты учителям идти в бизнес // Форбс. URL: <https://www.forbes.ru/news/326071-medvedev-posovetoval-zhaluyushchimsya-na-zarplaty-uchitelyam-idti-v-biznes> (дата обращения 03.08.2019)
9. Медведеву предложили подключить к нормотворчеству искусственный интеллект // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/13/11/2017/5a08e0069a794745359892c9> (дата обращения 03.08.2019)
10. Михайлева Е.Г. Интеллектуальная элита в матрице современных социальных изменений: Монография / Е.Г. Михайлева; Нар.укр.акад. – Харьков, Изд-во НУА. 2007. – 576 с.

11. "Научный стендап" – это нормальный боевой формат. Молодые ученые развлекают и привлекают внимание к своей разработке // Роснано. URL: <https://www.rusnano.com/about/press-centre/media/20180219-kultura-radio-nauchny-stendap> (дата обращения 03.08.2019)
12. Павлов А.В. Мотивация в науке и в образовании // Социум и власть. №5 (61). 2016. – С.118-126.
13. Проректор РАНХиГС на ПМЭФ назвал учителей "серой закомплексованной массой" // Красная Москва. URL: <https://red.msk.ru/prorektor-ranxigs-na-pmef-nazval-uchitelej-seroj-zakompleksovannoj-massoj/> (дата обращения 03.08.2019)
14. Путин: для молодых ученых, претендующих на руководящие посты, нужен конкурс // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6646879> (дата обращения 03.08.2019)
15. Симашенков П.Д. Компетентностный подход в кадровой политике: покушение с негодными средствами // Кадровик. 2018. № 11. С.72-79
16. Pavel D. Simashenkov. About Russian version of historical progress // Modern European Researches. – Salzburg, 2019. – №2. – P. 52-58
17. Weyl N. The Creative Elite in America. – Washington, 1996. – 257 p.

ON MOTIVATION OF MENTAL WORKERS

Abstract. The article analyses aspects of management of the sphere of mental work. The author claims that modern personnel technologies, designed for stratification of the collective, are not applicable to employees of mental labor. The solution to the problem can be the application of a paternalistic model of governance, which is based on the cultivation of the idea of equality and the non-intervention of superiors in the field of issues directly related to the profession (procedural independence).

Keywords: personnel policy, motivation, intellectuals, mental labor, wages, social and labor relations, paternalism