

УДК 005.2

Миндубаева Н.Р, студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

КОЛЛЕКТИВНАЯ БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

Аннотация: определение коллективной ответственности и безответственности, раскрытие причин, по которым методы массового наказания рабочего коллектива за проступок одного человека неэффективны.

Ключевые слова: ответственность, коллективная ответственность, коллективная безответственность, стратегия, продуктивность.

Mindubaeva N.R student,

2 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

COLLECTIVE IRRESPONSIBILITY.

Annotation: to define collective responsibility and irresponsibility, to reveal the reasons why the methods of mass punishment of the working collective for the misconduct of one person are ineffective.

Keywords: responsibility, collective responsibility, collective irresponsibility, strategy, productivity.

Какое качество в сотрудниках является одним из наиболее ценных для работодателя? Наверняка многие из вас согласятся, что это ответственность.

Ответственность – это возможность человека отвечать за результаты своей работы. Ответственный сотрудник становится причиной реализуемого проекта, значит выполняет созидательную функцию.

В современном мире для руководителей очень важно правильно выстроить систему ответственности в проекте. Но как определить уровень продуктивности кандидата при найме на работу? Ответ очень прост – никак! Определяющего критерия оценки при найме просто не существует. Создание красивого резюме сейчас не является сложной задачей, поэтому самым эффективным способом проверки кандидата послужит испытательный срок или стажировка. Только так можно проверить на что действительно способен человек. После трудоустройства сотрудник обязательно должен получить подробное руководство к действию. Ему необходимо понимать и разделять цель работы компании, а также цель своей личной работы в ней. В этом и заключается принцип грамотной системы ответственности.

Некоторые руководители используют систему коллективной ответственности для организации работы сотрудников. Однако в последнее время её популярность значительно снижается. Почему это происходит и насколько на самом деле эффективны методы коллективной ответственности?

Для начала разберемся, что вообще из себя представляет коллективная ответственность. Наверняка многим из вас доводилось слышать данное словосочетание в детском лагере или в школе. Но мы разберем принцип её действия именно на примере рабочего коллектива. Допустим, вы

работаете в офисе и сегодня у вас прогорел дедлайн выполнения одной из задач. И теперь ваш руководитель объявляет о наказании в виде лишения пяти процентов от заработной платы, но не только вас, а весь коллектив. Что в этой ситуации будут чувствовать ваши коллеги? Безусловно они будут недовольны и даже злы на вас. Всем известно, что работа людей просто не может быть всегда идеальной, поэтому количество провинившихся со временем начнет только расти, а с ним и уровень недовольства и напряженности в коллективе. Идея руководителя в данном случае заключалась в том, чтобы повысить продуктивность людей, заставляя их чувствовать ответственность не только за себя, но и за всех сотрудников, однако напряженные отношения с коллегами зачастую лишь снижают продуктивность из-за стресса. И всё же огромную долю негатива получают не только провинившиеся сотрудники, но и само руководство. Ведь это совершенно не гуманно наказывать людей за то, в чем они абсолютно не виноваты. Получается, что руководитель в данном случае сам себе роет яму. Возможно, вы подумаете “руководителю и не нужна любовь его подчиненных, ему важен только результат их работы” и это будет большой ошибкой. Совершенно логично, что если человек работает в условиях несправедливости и не может решить это сам, то он надеется на своё руководство, как на некую высшую силу, способную сделать куда больше, чем он сам. Однако методы коллективной ответственности не только разрушают веру сотрудников в способность руководства решить их проблемы, они убеждают сотрудников в том, что именно руководство и является источником их главных проблем. Теперь посмотрим на общую картину, которая у нас получилась. Начальство разрушило коллектив, сделав его полем всеобщей ненависти. И ни о какой производительной командной работе здесь уже не может идти и речи. Из всего этого вытекает вполне логичное последствие – массовая потеря кадров. Конечно

же люди просто не хотят и теряют всякую мотивацию работать в сложившихся условиях.

Предположим, компанию, практикующую коллективную ответственность, покинула уже некоторая часть сотрудников. Но всё-таки большее количество людей по каким-либо причинам остаются на своём рабочем месте, даже если недовольны условиями работы. Какая в данном коллективе будет реакция на санкции со стороны начальства? Возможно, эти люди действительно станут работать лучше, чтобы избежать постоянных штрафов? Вряд ли. Чаще всего люди просто не могут повлиять друг на друга.

Что вы можете сделать для того, чтобы ваш коллега не опоздал завтра на работу? Да ничего, ведь опоздать может любой и причин для этого целая масса. Следовательно – опоздания и любые другие погрешности в работе коллектива просто неизбежны и будут происходить на регулярной основе. И именно в момент осознания этого и начинает работать коллективная ответственность, однако не в том направлении, котором предполагалось. Коллектив, желая оставаться в равновесном состоянии, находит способ взаимодействия всех его членов, позволяющего зарабатывать ожидаемую сумму денег при неотвратимых штрафах. И эта сумма не всегда равна официальной заработной плате.

Теперь представьте себе ситуацию: в этом месяце ваш коллега Олег два раза опоздал на работу и из-за этого вы потеряли одну десятую часть своей зарплаты, но для вас это не ново, ведь штрафы из-за других людей вы получаете на регулярной основе. Нет возможности уволиться, значит вы вынуждены с этим смириться. Будете ли вы помогать Олегу в вопросах, касающихся работы? Будете ли заинтересованы в процветании компании? Скорее всего нет. Всё что вас будет волновать, это получение стабильного заработка. Тогда о какой коллективной ответственности

может идти речь? Всё сложилось ровно наоборот, а значит лучше будет сказать, что в компании процветает коллективная безответственность!

Список используемой литературы:

1. Йонас Г. – Принцип ответственности: опыт этики для технологической цивилизации, 2004г
2. Прокофьев А.В. О возможности реабилитации идеи коллективной ответственности/ А.В.Прокофьев// Вопросы философии.- 2004.-№7
3. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. -М.: Педагогика, 1976.
- 414