

*Л.А. Климова*

*Белорусско-Российский университет (Могилев)*

## **ФИЛОСОФИЯ «ОБЩЕЙ СУДЬБЫ»**

Для многих отечественных предприятий одним из способов формирования успешных коммуникаций со своими сотрудниками может стать корпоративная филосо-

фия «общей судьбы». Она ориентируется на то, что интересы работников (персонал) и потребителей (общественность) так же важны, как и интересы руководства и акционеров. Сотрудничество, партнерство, система доверия и согласованных действий становятся не менее важными, чем система хозяйственного управления: люди в современных организациях не являются ни зависимыми, ни независимыми — они взаимосвязаны.

В таких условиях происходит трансформация принципов жизнедеятельности организации, способов производства в сторону интеграции работников в жизнь предприятия, мобилизации их творчества, использования неэкономических мотивов и стимулов, как обязательных условий эффективных управленческих и трудовых процессов.

Все это достигается на основе принципов соучастия, создающих особую атмосферу: 1) забота о социальных потребностях работников и возможностях реализации ими жизненных намерений; 2) вовлечение работников в процессы планирования и принятия управленческих решений путем участия в собственности и прибылях, в разработке коллективных договоров.

При этом для того, чтобы у подчиненных возникло желание активно участвовать в процессах принятия и реализации управленческих решений, они должны быть уверены, что их положение и роль в организации не подвергнутся нежелательному изменению из-за их высказываний и образа мыслей.

В рамках философии «общей судьбы» решением проблемы отчуждения в системе «управляющие — управляемые» становится модификация внутренних черт, формирующая характер самореализации в рабочее время.

В результате происходит совпадение ценностей организации и персонала в пределах трудового процесса: продуктивная деятельность становится важным источником развития личности и связана с максимизацией качественного улучшения деятельности организации в целом. В этих условиях прибыльность организации обеспечивается посредством доминирующего совершенствования механизмов управления человеческими ресурсами в целях обеспечения лояльности работников к руководству, воспитания у персонала отношения к предприятию как к своему дому.

Вырабатываемый новый управленческий стиль характеризуется большей активностью работников, повышением их ответственности за порученную работу. Персонал внутри организации уверен, что их интересы не будут забыты, если она добьется успеха.

Примерно то же чувствуют и потребители (общественность), так как целью организации является не только получение прибыли, но и удовлетворение их спроса.

В философии «общей судьбы» должны иметь место: декларация о миссии, определение социальной ответственности, приоритет принципов работы над доходами, политика удержания кадров и раскрытия их профессионального потенциала, приоритет принципа правды, знания и полной информированности в отношениях с общественностью внутри и вне организации.

В рыночных условиях философия «общей судьбы» — это реальный путь выживания и развития в конкурентной среде, выполнения этического обязательства быть полезным обществу, содействовать его обогащению и процветанию. В результате каждодневной приверженности данной философии, когда она становится частью миро-

воззрения и культуры всех работников, формируются фирменный стиль, позитивная репутация и имидж организации.