

Н. Н. Покровская²

ЦИФРОВАЯ ЭПОХА И ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА СТРАТЕГИЮ СОПРОТИВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМ В ТРУДЕ

Гуманистическое направление социальных наук исходит из целей развития общества, связанных с ростом возможностей личностной самореализации. Такого рода анализ позволяет по-иному взглянуть на проблему луддитов начала XIX века и сопротивления инновациям со стороны сотрудников крупных компаний, обнаруженных в середине 1960-х годов.

Если экономико-управленческий подход к анализу стратегического сопротивления инноваций ориентирован на преодоление сопротивления и поиск стимулирования работников к участию в новых процессах, то гуманистический подход ищет причины сопротивления для того, чтобы инновации стали естественной частью труда, а не бременем, навязанным административным давлением.

Гуманистический подход исходит из того, что стратегия работников в рамках трудовых отношений оказывать явное сопротивление внедрению инноваций или скрыто саботировать их отражает: а) их тревогу по поводу своего будущего (аналогично луддитам) в связи с угрозой безработицы, а также б) «выученную косность», аналогично понятию «выученной беспомощности»³ — приобретенное убеждение, что попытки улучшить мир в пределах своего места работы будут наказываться, а не поощряться, что нередко происходит при авторитарном руководстве.

² Заместитель директора по научной работе Международного института экономики и политики Санкт-Петербургского государственного экономического университета, профессор кафедры международного бизнеса, доктор социологических наук. Автор 350 научных публикаций, в т. ч.: «Динамика критериальных моделей и ценностно-смысловых шкал в регулятивных механизмах инновационного роста экономики», «Коммуникационные нейротехнологии и социологический анализ виртуальной идентичности», «Industrial policy design, innovations and quality of institutions: the case of Russia» (в соавт.), «National and supra-national financial regulatory architecture: transformations of the Russian financial system in the Post-Soviet period», «Tax, financial and social regulatory mechanisms within the knowledge-driven economy. Blockchain algorithms and fog computing for the efficient regulation», «Neuro-Technologies For Knowledge Transfer And Experience Communication» (в соавт.) и др. Член-корреспондент Международной академии наук высшей школы. Член редакционного совета и главный редактор журнала «Личность и Культура».

³ *Overmier J. B., Seligman M. E. P.* Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding // *Journal of Comparative and Physiological Psychology*. 1967. Vol. 63 (1). P. 28–33 ; *Seligman M. E. P., Maier S. F.* Failure to escape traumatic shock // *Journal of Experimental Psychology*. 1967. May. Vol. 74 (1). P. 101–109 ; *Seligman M. E. P.* Learned helplessness // *Annual Review of Medicine*. 1972. Vol. 23 (1). P. 407–412.

Если управленческий подход предлагает «бороться против» указанных двух факторов выбора модели сопротивления, а не поддержки инноваций, то гуманистический подход исходит из необходимости: а) преодолеть ощущение угрозы через создание базового доверия миру (специфического свойства предпринимателей); б) вместо заимствования западных образцов стимулирования участия работников компаний в инновационных процессах на основе давления через KPI и зарплату создавать атмосферу совершенствования мира и личной ответственности каждого сотрудника за его личное благополучие и «качество трудовой жизни» (*qualité de vie au travail*, распространенное во Франции понятие трудовых отношений).

Несмотря на декларативный характер указанных двух рекомендаций, примеры их реализации можно встретить практически повсюду, прежде всего постольку, поскольку их применение чрезвычайно просто. Создание базового убеждения в безопасности опирается на восприятие сотрудником ценности своего труда внутри предприятия и на рынке высококвалифицированных работников. Манипулятивные техники предлагают хвалить работника за все его, даже незначительные, достижения (бихевиористская концепция положительного подкрепления), в то же время гуманистический подход опирается на живой, прямой и открытый обмен личностным восприятием ценности сотрудника на линейном уровне коллектива и на вертикальном уровне руководства. Сложность же применения этого простого подхода состоит в базовом недоверии и тревожности самих руководителей, которые опасаются, что если работник будет осознавать свою ценность, он уйдет, найдет другое место работы.

Тревожность и стремление обезопасить себя, омертвляя окружающую реальность, отражают вполне обоснованные стратегии млекопитающих. В условиях пост-современного мира наблюдается тенденция сокращения базовой тревожности на основе общего повышения безопасности жизни с учетом «умной» среды («умный дом», «умный город») и умных устройств (от смартфонов, сообщающих о погоде в месте геолокации владельца, до умных автомобилей, позволяющих на основе анализа данных из внешней среды заранее включить торможение при внезапном препятствии движению). Это означает, что очень скоро на смену поколений, которые выживали благодаря готовности к опасности (стратегии драться — бежать — притвориться мертвым), придут молодые сотрудники, имеющие более широкий выбор поведенческих моделей, свободные от ограничений тревожности и реакций сопротивления новому.

Решение проблемы выученного недоверия для нынешних поколений связано с практикой принятия на себя ответственности за то, что находится в пределах контроля человека — например, чистота и порядок на рабочем месте, возможность контролировать качество своей работы и гордиться им как для самого работника, так и с помощью «досок почета» и других форм признания. Руководство способно возложить ответственность на каждого сотрудника по меньшей мере за отсутствие плесени в личной чашке для чая или кофе, за политые цветы на подоконнике и тому подоб-

ные подконтрольные каждому человеку вещи. Наличие ответственности и контроля над малой частью окружающей реальности с течением времени позволяет разрастись самостоятельности, инициативности и творчеству до размеров интереса и любопытства к инновациям вместо сопротивления и саботажа.

«Выученная» инновационность и стремление улучшить мир в пределах, доступных конкретному сотруднику на его рабочем месте, могут сменить косность и стратегию сохранения (по сути самосохранения) при условии, что руководство не только будет поощрять самостоятельное принятие решений и ответственности работником, но и будет демонстрировать пример такого поведения: любопытства к новому, личностного правила и дисциплины не как подчинения чужим правилам, а как следования собственному выбранному пути и соответствия установленной человеком для самого себя планке требований.

Гуманистический подход к управлению исходит из двух определений: 1) управление — правило выбора правильного пути, на котором субъект становится все более прав, и 2) управление представляет собой укрепление сосуществования с реальностью. Хотя эти определения трудно найти в учебниках, особенно в западных учебниках по менеджменту, они отражают фундаментальные идеи гуманизма о том, что человек есть мера всех вещей и именно развитие человека составляет цель существования общества, роста экономики и благосостояния и развития государства.

Говоря о необходимости модернизации и «перевода» российской экономики на инновационные рельсы, целесообразно задуматься о том, что следующее поколение российских граждан не только уйдет вперед по пути постмодернизации (преодолевая целерациональное¹ наваждение модерни²), но и сойдет с каких-либо рельсов, поскольку уже поколение Z нередко не понимает произведения классической литературы и следование нормам общества, поскольку нынешним детям чужды и непонятны «рельсы» и ограничения, еще хорошо знакомые даже поколению X и уже менее понятные и не играющие решающей роли для поколения Y, ныне активно занимающего рынок труда.

Гуманистическое развитие общества, таким образом, в любом случае приведет к снижению эффекта сопротивления, но если старшим поколениям для этого необходимо «выучить» новые модели поведения и восприятия реальности, то следующие поколения уже придут в бизнес с базовым доверием к миру и широким выбором моделей, не подозревая о потенциальной угрозе со стороны инноваций или о том, что можно быть «неспособным» или «не в силах» справиться с новым.

Гуманистический подход позволяет сблизить поколения, сделать старших моложе, а молодых мудрее, на основе общей убежденности в перспективах инноваций и способностях каждого человека ими управлять, творчески адаптировать для себя и достигать максимального уровня самореализации.

¹ Weber M. The Nature of Social Action // Runciman W. G. Weber: Selections in Translation. Cambridge University Press, 1991.

² Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge : Polity Press, 1990 ; Giddens A. Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age. Cambridge : Polity Press, 1991.