**Типы организационных патологий**

1. **Люмпенизация**

 Существуют два основных типа работников, которые представлены во всех профессиональных группах на предприятии: *современный культурный тип работника (“мастер”)*, который соответствует характеру и требованиям современной рыночной экономики, и *традиционный культурный тип (“люмпен”)*, который нам достался в наследство от экономико-производственной системы советского тоталитарного общества. Наиболее характерные различия между этими двумя типами представлены в таблице.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Современный (рыночный) тип работника: мастер*  |  | *Традиционный (нерыночный) тип работника: люмпен* |  |
| Главными источниками своего материального благосостояния считает свои профессиональные навыки и способности и трудолюбие |  | Убежден, что в его жизненном благополучии лично от него ничего не зависит, все определяет везение или забота о нем других: начальства, правительства и проч. |  |
| Причины своих жизненных неудач видит в своем неумении, незнании или лени |  | В своих жизненных неудачах обвиняет других |  |
| Стремится иметь реальную высокую квалификацию и постоянно в ней совершенствуется |  | Ограничивается формальной квалификацией (наличием диплома, свидетельства и т.п.), в действительности же является посредственным работником |  |
| Старается овладеть другими профессиями и совершенствоваться в них |  | Держится за свою узкую профессию или специальность |  |
| Сделанные замечания по поводу его работы внимательно анализирует и старается в будущем подобных ошибок не допускать |  | Полученные им производственные замечания считает придирками и переводит их в план выяснения личных отношений |  |
| Готов много работать, если это соответствующим образом оплачивается |  | Работает «от и до», хотя хотел бы за ту же работу получать побольше |  |
| Если работа или оплата его не устраивает, уходит в другое место |  | Если зарплаты ему не хватает, идет просить у начальства прибавки |  |
| В случае перспективы сокращения уходит сам первый |  | В случае перспективы сокращения старается любой ценой остаться на предприятия |  |
| Нормально относится к тому, что есть люди, которые зарабатывают больше его |  | Всех, кто зарабатывает больше его и живет лучше его, считает жуликами |  |

Преобладание среди работников коллектива второго типа ведет к его *люмпенизации*. Это означает, что “люмпены” навязывают мастерам свой тип производственного поведения и свою позицию по отношению к предприятию, заставляют принять их, а потом выдают это поведение и взгляды за мнение всех работников. На практике это приводит к следующим последствиям:

* нормой становится ***посредственное*** выполнение работы,
* попытки повысить квалификацию или провести переобучение работников встречают упорное сопротивление,
* работники настаивают на повышении им заработной платы вне всякой связи с количеством и качеством своего труда и показателями деятельности предприятия,
* настаивают на таких условиях труда и его оплаты, при которой никто не мог бы заработать больше, чем остальные,
* преобладает чисто потребительское, эгоистическое отношение к проблемам и целям предприятия.

Основным последствием люмпенизации на предприятии оказывается то, что руководство практически не может заинтересовать его работников в повышении качества работы, более интенсивном труде и повышении квалификации.

***Один тип организационной патологии создает благоприятную среду, в которой формируется патология совершенно другого типа: организационная шизофрения возникает в люмпенизированном производственном коллективе.***

1. **Организационная шизофрения**

Этот вид организационной патологии характеризует специфическое субъективное состояние коллектива предприятия, которое сформировалось в результате длительной полосы неудач. Такое состояние разворачивается на фоне весьма *поверхностной* организационной среды: у работников предприятия отсутствует реальная идентификация с чем-либо на этом предприятии, в частности, с коллективом этого предприятия и той работой, которой им приходится выполнять. У них очень низкий *эмоциональный вклад* в то, что они делают на предприятии и для предприятия. (Состояние “всеобщей электрификации”, когда всем и все “до лампочки”).

Отношение к своей работе у таких людей носит чисто *инструментальный характер*: работа для них не более чем источник денег. Сама организация для них является чужой, чужими оказываются также и ее интересы, цели и проблемы. ***Они считают, что этим должно заниматься начальство.*** Если дела предприятия идут плохо, но самих работников это непосредственно пока не касается, то это их не волнует. Если же трудности предприятия отражаются на их материальном положении, они во всем склонны винить начальство или правительство.

1. **Низкий уровень развития групп**

|  |  |
| --- | --- |
| *Группы с высоким уровнем развития* | *Группы с низким уровнем развития* |
| Авторитет человека зависит от его профессионального мастерства и вклада в работу группы | Уважают людей скромных, общительных, доброжелательных, искренних, чутких |
| Не любят тех, кто отлынивает от работы | Не любят любого, кто пытается как-то выделиться, быть в чем-то лучше других, неважно – в чем |
| В случае общей неудачи каждый стремится определить меру своей ответственности | При коллективной неудаче каждый старается доказать, что он здесь ни при чем |
| Прислушиваются к мнению каждого, даже если оно отличается от мнения большинства | Тех, чье мнение расходится с мнением большинства, осуждаются |
| Результаты и качество работы каждого интересуют всю группу | Работа считается личным делом каждого |
| Преобладают деловые конфликты | Конфликтов стараются избежать или они носят личный характер |

В группах с низким уровнем развития отсутствует взаимопомощь, обмен опытом и найденными эффективными способами работы, обучения молодых работников более опытными. В таких группах также нет социального контроля группы за отношением к работе каждого ее члена. Напротив, инициатива в работе, проявление высокого профессионального мастерства осуждаются, как попытки чем-то выделиться среди остальных членов группы, которые, в соответствии с групповой моралью, не должны ни в чем отличаться друг от друга.

Такие группы очень трудно вывести из состояния низкого уровня развития: стремясь сохранить хорошие взаимоотношения, они сопротивляются всяким попыткам заставить членов группы обратить внимание на то, как работают их товарищи и критически отнестись к их работе.