

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ИМИДЖА ПОЛИТИЧЕСКОГО ДЕЯТЕЛЯ
С ПОМОЩЬЮ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ**

Вебер К.А.

Научный руководитель – профессор Ковалевич В.Т.

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

В настоящее время политическая, экономическая и социальная обстановка в нашей стране сложились таким образом, что даже далекий от политики человек так или иначе принимает участие в действиях власти. Например, во время выборов Президента, депутатов в Думу и прочих предвыборных кампаний. Никогда раньше любая власть и отношения между государствами не зависели в такой степени от общественного мнения. Не в классическом понимании того, что оно формирует власть – ничего оно в действительности не формирует. А в том плане, что задействованы механизмы информационного общества. Информация больше, чем когда-либо способна подвигать людей либо на действие, либо на бездействие, - пишет профессор В.Р. Мединский.

Но, как говорит Р. Прайс, - Выбор избирателя не имеет отношения к реальности, он вызван лишь особой химической реакцией между избирателем и образом кандидата. Выбор относится именно к образу, а не к человеку, поскольку у 99 % избирателей не было и не будет контакта с кандидатом. Засчитывается не то, что есть на самом деле, а то, что проецируется на экран, и не то, что сам кандидат проецирует, а то, что воспринимает избиратель.

Конечно, положительная или отрицательная реакция электората на того или иного кандидата будет зависеть от множества факторов, но среди них важнейшее значение имеет, какой образ создан вокруг личности политического деятеля, или какой имидж будет иметь тот или иной политик в общественном сознании.

В большинстве ситуаций люди действуют и принимают решения, исходя из личного опыта и своих собственных идеализированных представлений. Согласно теории К. Юнга, архетипические программы оказывают влияние на подсознание людей таким образом, что они интерпретируют текущие события, явления, процессы согласно им. В первую очередь эти интерпретации отражаются на тех, кто постоянно находится под прицелом общественного мнения, например, на профессиональных политиках. Так называемый «здравый смысл», или «сердце», или «интуиция» - подсказывают избирателям, кто может подходить под образ «идеального политика», а кто – нет. В связи с этим специалистам по работе с общественностью приходится учитывать, что в подсознании людей осуществляется работа по анализу тех или иных моделей, и именно оно может в определенный момент «назвать» имя подходящего кандидата, которого избиратели отметят галочкой в бюллетени.

Если предположить, что все образы формируются в рамках каких-то типических представлений, то в этом случае представляется возможным создать такую модель имиджа политического деятеля, которая адекватно ляжет на электоральные ожидания.

Согласно теории Макса Вебера, для анализа ситуации необходимо сконструировать идеальный тип как инструмент анализа данной ситуации. В нашем случае мы говорим об отношении электората к идеальному типу политического деятеля. Если в прошедшие времена проблема установления идеальных моделей не обнаруживала себя столь явно и непосредственно, то сейчас, в эпоху стилевой культуры, возникло огромное разнообразие методов работы с общественным мнением, и именно поэтому необходимо четко определять так называемый идеал, или обобщенную модель, для того, чтобы на его основе строить свою работу.

В 2005 году нами было проведено обширное социологическое исследование, в ходе которого было установлено, что идеальный политик (по мнению электората Красноярского края) – это аккуратный мужчина от 35 до 60 лет, предпочтительно русской национальности, в строгом костюме, аккуратной сорочке и хорошей обуви. Имеет привлекательную внешность, особенно - выразительные глаза и губы. Имеет нормальное телосложение и нормальное здоровье. По темпераменту – сангвиник. Носит часы и обручальное кольцо. Идеальный тип политического деятеля был определен по множеству показателей, среди них самым главным были названы его профессиональные и деловые качества.

Следовательно, подбирая того или иного человека на определенную должность в политической сфере, необходимо учитывать, что его деловые качества обязаны соответствовать электоральным ожиданиям. Если имидж и реальные качества не совпадут, политика ждет провал в его профессиональной деятельности.

Если качества, ожидаемые и имеющиеся, сходятся, тогда данный человек будет одобрен электоратом и избран на соответствующую должность. А что делать, если эти качества не совпадают? С этой нелегкой задачей поможет справиться современная научная концепция управления человеческим ресурсом.

Понятие «человеческий ресурс» пока не приобрело права гражданства в категориальном аппарате науки. Более того, некоторые исследователи считают, что оно относится к числу трудноопределимых в силу ряда причин: сложен и многогранен сам реальный объект, описываемый при помощи этого понятия; очень трудно определить в названном феномене соотношение природной и социальной детерминации, и отсюда – невозможность обозначения сколько-нибудь единых критериев определения качества ресурса и др.

Понятие «человеческий ресурс» чаще всего употребляется в обыденно-житейском смысле с выраженным прагматическим аспектом, что, кстати, дает повод многим авторам подвергать резкой критике подход к человеку как ресурсу как антигуманный, низводящий человека до простого безликого механизма в системе производства. Однако эта критика не представляется убедительной хотя бы уже потому, что сам термин широко употребляется в научной и популярной литературе, а также потому, что он означает актуальные реальности, понимание которых исключительно важно для развивающейся рыночной экономики.

В самом общем виде в названном понятии мы выделяем три смысловые единицы:

- человеческий компонент производства как наличная реальность, включенная в общий технологический процесс;
- человеческий потенциал как реальность, могущая быть востребованной и актуализированной при соответствующих условиях среды;
- синтез духовно-нравственных качеств индивида, лежащих в основе творчества, самосоздания, самосовершенствования, актуализация потребностей к достижениям и успеху.

В общественном сознании российского населения оформляется совершенно новая концепция отношения к человеку – управление человеческим ресурсом.

Как пишет в своем учебнике «Управление персоналом» В.Р. Веснин, концепция управления персоналом (человеческими ресурсами) представляет собой систему теоретических взглядов на существование, содержание, цели, задачи, критерии, принципы, методы соответствующей деятельности и организационно – практические подходы к формированию механизма ее осуществления.

На практике управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и условия деятельности работ-

ников, их интересы и поведение, формирование знаний, навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальное использование трудового творческого потенциала людей в интересах эффективной реализации стоящих перед фирмой задач.

На протяжении тысячелетий во взглядах общества на работников господствовал технократический подход, базировавшийся на идее, что человек – придаток машины. Его истоки можно обнаружить уже у древних римлян, считавших рабов «говорящими орудиями» (в отличие от «мычащих орудий» - скота). Технократический подход взял на вооружение концепцию управления трудовыми ресурсами (human labor management), которая больше известна как кадровый менеджмент.

Идеологом классического технократизма можно считать Ф. Тейлора.

Такой чисто механистический подход к работникам имел результатом массовые неврозы, неспособность и нежелание добросовестно выполнять свои обязанности, безответственность, в целом неэффективное использование возможностей личности. Он характерен сегодня для предприятий с жесткой технологией.

Но в течение XX века положение людей на производстве менялось, подход к человеку стал более гибким и гуманным, и новые идеи встали в основе гуманистического технократизма. Этот подход предполагал уже обращение к человеку как таковому, но унифицированное, обезличенное, пока без учета индивидуальности и интересов каждого.

В управлении персоналом (personnel management) человек еще рассматривался через призму должности как «винтик» производственного или административного механизма, полномочий и функций. Однако уже разрабатывались программы, ориентированные на развитие его профессиональных и личных потребностей.

В итоге, в настоящее время концепции управления человеческими ресурсами расширяют горизонты, сегодня происходит выход на концептуальную основу, и это дает возможность увидеть сам процесс формирования управления человеческим ресурсами. И сегодня никто не отрицает, что управлять персоналом необходимо, сам термин «персонал» на это ориентирует, но наше ключевое понятие – человеческий ресурс, потенциал, фактор, отсюда термин «менеджмент» в понимании «управление» наполняется новым смыслом.

Управление человеческим ресурсом (human resources management) смотрит на человека как на основной элемент (невозобновляемый ресурс) организации, представляющий собой единство трех основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений и индивидуальности, - пишет Веснин. - Люди стали главным богатством организации, решающим фактором успеха в конкурентной борьбе, человеческим капиталом, инвестиции в который приносят прибыль.

Перспективы использования технологий управления человеческим ресурсом в политической среде открывают новое видение политического менеджмента, сложного и исторически неоднозначного в нашей стране. Они открывают новые горизонты эффективной работы и для специалистов по политическому public relations, и результаты отчетливо видны будут уже в ближайшем будущем. Если мы будем не просто придумывать некий приятный имидж кандидату, а станем стремиться к максимально гармоничной с реальностью корректировке этого образа, созданной во время работы над профессиональными и деловыми качествами политика, придавая его образу те характеристики, которые хотят видеть в нем люди, с одной стороны, и те, которые помогут самому деятелю работать с полной отдачей, на благо своей страны – с другой, – тогда мы сможем все чаще достигать поставленные нами цели и говорить об успешности кандидата.