

Какой менеджмент нам нужен?

Евгений Савелёнок, к.э.н., доцент кафедры менеджмента инноваций института менеджмента инноваций НИУ ВШЭ, esavelyonok@hse.ru

Аннотация:

В статье рассматриваются особенности менеджмента как системы применительно к управлению людьми в условиях индивидуальных и коллективных процессов, проводится различие между целями и задачами менеджмента на стадиях управления индивидуальными и коллективными процессами. В качестве основы для успешного управления предлагается рассматривать менеджмент как единую систему, в которой иерархическим образом связаны менеджмент индивидуальных процессов и менеджмент коллективных процессов.

Ключевые слова: менеджмент, идеология управления, теология

Тезисы:

- *глубинная дилемма менеджмента в организации - как совместить выбор и решение, свободу и необходимость*
- *менеджмент можно рассматривать как систему, которая обеспечивает в организации баланс индивидуальных и коллективных процессов*
- *менеджмент имеет дело с природой человека (П.Друкер) и поэтому принципиально теологичен*

Никто не станет спорить с тем, что менеджмент начинается с решения вопроса - что нужно делать? Когда ясно, «что?» нужно делать, тогда нечего решать - надо выполнять. Что, когда и как нужно делать - решает, как правило, руководитель. Как он это делает - сам ли решает, или слушается кого-то, не так важно, в итоге это его решение, и он несет за него ответственность.

Таким образом, менеджмент точно необходим для определения того, «что?» (соответственно, «как?», «когда?», «кому?») и т.п.) нужно делать. Т.е. до момента, пока существует выбор относительно того, «что?» и «как?» делать. Возникает вопрос: остается ли необходимость менеджмента дальше, после того, как вопрос о том, «что?» нужно делать, решен? И что это может быть за менеджмент — тот же, что до этого момента, или какой-то другой?

Ответ на этот вопрос сильно зависит от того, в чем мы видим истинную необходимость менеджмента для себя и как, в каких рамках и объеме можем определить саму его возможность для нас. Какой менеджмент нужен – это вопрос о том, чего мы хотим от него и насколько ради этого мы готовы ему подчиняться.

Менеджмент необходим там, где есть необходимость в решении. Но выбор решения и само решение не могут существовать вместе, они взаимно исключают друг друга. Сами по себе словосочетания «свободное решение» и «необходимый выбор» похожи на оксюморон. Глубинная дилемма

менеджмента - как совместить выбор и решение. Другими словами, как совместить свободу и необходимость в управленческих решениях.

Дилемма выбора и решения, свободы и необходимости с точки зрения человеческого восприятия во многом надумана. Если говорить о благосостоянии и безопасности, соответственно, счастье и спасении как о ключевых целях управления, счастье, как правило, у современного человека ассоциируется со свободой, спасение – с необходимостью (целесообразность которой для него еще надо доказать). Вместо того, чтобы связывать эти вещи воедино - счастлив тот, кто спасен - современный человек большей частью разводит для себя эти понятия и попадает в ловушку собственных, индивидуальных представлений о том, что такое хорошо и что такое плохо. Происходит подмена понятий: свобода сама по себе, в отрыве от спасения не порождает ощущение счастья, а необходимость, в отрыве счастья, становится нежелательной обузой и не приводит к спасению.

Но именно потому, что менеджмент имеет дело с человеком и как индивидом и как членом коллектива, эта же дилемма - свободы и необходимости - в рамках менеджмента не только не является надуманной, но, напротив, составляет его интеллектуальную основу.

Парадигмальное решение этой дилеммы предложено в работе И. Острцова [1, С.37], в которой утверждается и обосновывается постулат о двойственности материального мира, заключающейся в предопределенности коллективных процессов и случайности процессов индивидуальных. Другими словами, коллективные процессы предопределяют необходимость, индивидуальные процессы, в свою очередь, свободу.

С этой точки зрения менеджмент можно рассматривать как систему, которая обеспечивает в организации равновесие, баланс этих двух, на первый взгляд, полярных понятий и явлений действительности. В рамках этой системы осуществляется своего рода сознательный и направленный «перевод» человека из свободного состояния индивидуальности в детерминированное состояние коллективности и обратно. Основной точкой в этом переводе является точка выбора человеком того, что и как надо делать в системе управления («управленческий выбор») сквозь призму собственных жизненных ориентиров («жизненный выбор»).

Пока есть возможность выбора, не может быть готовых (принятых) решений. И, напротив, с принятием решения пропадает возможность выбора. Где здесь место менеджменту?

Вопрос о том, «что» и «как» нужно делать, решает в действительности не менеджмент (система управления) - решает сам для себя каждый конкретный человек, причем в равной степени как тот, кто принимает управленческое

решение, так и тот, кто соглашается ему следовать. Просто потому, что выбор - дело лично каждого человека, и если этот выбор делает за человека менеджмент (т. е. другой человек), значит, реальный выбор еще не сделан: человек может своей волей отменить навязанный ему выбор (например, не подчиниться управленческому решению). Менеджмент может - и должен! - создавать для человека смыслы, предлагать (даже навязывать) свои решения и пр., но не должен делать одного - осуществлять сам выбор. Современный менеджмент - и в этом одновременно его достижение и ошибка - посчитал вправе осуществлять выбор за человека, взял на себя то, что является прерогативой самого человека. Менеджмент присвоил себе эту функцию - под видом принятия управленческих решений делать выбор за людей, отсюда мы наблюдаем неустойчивость любых современных структур менеджмента: человек не дает менеджменту права распоряжаться собой полностью. Человек никогда не становится в системах менеджмента только коллективным (детерминированным) существом, у него всегда остается пространство индивидуального измерения - если не физическое, то духовное, в котором он полностью волен принимать и/или отвергать любые управленческие решения.

Таким образом, в точке выбора находится сам человек. Менеджмента нет в точке выбора, но он есть «до» и «после» выбора. И это разный менеджмент. Задача менеджмента до выбора - обеспечить условия для выбора. Это своего рода «подготовительный», «предварительный» менеджмент, менеджмент на стадии, когда для любого его участника еще остаются варианты действий, когда выбор в пользу тех или иных решений еще не сделан. В этот момент задача менеджмента - настраивать человека и ... настраиваться на человека.

Менеджмент до выбора может рассматриваться как настройка - самого человека на определенный тип восприятия, поведения и мышления и самого менеджмента - на то, что движет человеком в момент совершения им реального выбора. В данном процессе не только форма, но и содержание ответов имеют значение. Менеджмент, как и всякая научная область знания, тяготеет к универалистскому обобщению своего предмета и метода, что вполне закономерно. Но для конкретного человека в свете его стремления к счастью и спасению критически важно, «что?» и «зачем?» он делает именно «здесь» и «сейчас». Вопрос «что?» и «зачем?» для каждого человека имеет смысл только в том случае, если ответ на него преломляется сквозь призму его реальной жизни, представляет её содержательный атрибут. Может ли менеджмент помочь человеку в его стремлении к счастью и спасению, не разобравшись, допустим, в его ценностях - ценностях конкретного человека? Попытка менеджмента уйти от жизненной конкретики в область

универсальных представлений о ней приводит к отрыву менеджмента от реальности - реальности каждой конкретной управленческой ситуации.

В ответе на вопрос, каким должен быть «предварительный менеджмент», менеджмент до выбора, не обойтись метапозицией, рождающей некое универсальное знание, содержащее какое-то отвлеченное от конкретного человека содержание. Менеджмент на предварительной стадии имеет дело с индивидом: осуществляет его настройку и настраивается на него сам. И ответ на вопрос, на что конкретно настраивается индивид и сам менеджмент, должен формулироваться предельно содержательно и конкретно. Только когда ответ на этот вопрос становится содержанием жизни человека, полностью и свободно им принимается, мы можем говорить о том, что человек делает свой выбор сам.

Результатом предварительного менеджмента и должно быть основание для осуществления человеком осознанного выбора.

Предварительный менеджмент - это рефлексивный менеджмент: чем мягче, тоньше будет настройка, тем успешнее выполнение задачи. Базой для предварительного менеджмента является конвенционализм - согласие людей до поры до времени по тем или иным основаниям подчиняться менеджменту.

Что должен делать менеджмент после выбора, чем, соответственно, отличается менеджмент «до» и «после» выбора? Пример описания менеджмента после выбора можно почерпнуть в одной из бесед Александра Меня «Власть церкви» [2, С.645]. В беседе речь идет об особенностях управления в церкви как организации, объединяющей миллионы верующих людей. Сложность управления в церкви обусловлена фактическим отсутствием в церкви внешних авторитетов, всё основано, прежде всего, на признании свободы человека в выборе и следованию религиозным нормам и убеждениям. При этом существование церкви как организации с двухтысячелетней историей напрямую зависит от безоговорочного подчинения людей принятым управленческим решениям. В этих условиях успешное управление возможно только на основе соблюдения всеми членами организации конвенциональной дисциплины (предварительное управление) и свободного принятия ими единых представлений о пути достижения высшей истины.

Эффективность менеджмента после выбора зависит от того, насколько в глазах людей он приближает или отдаляет выполнение того, «что?» и «зачем?» они делают в соответствии со сделанным выбором. Когда выбор сделан - решения не обсуждаются, все настроены и работают в едином направлении. Здесь менеджмент скорее жесток, чем мягок, в отличие от менеджмента предварительного: решения звучат как приказы, их выполнение

становится для каждого человека делом не только и даже не столько исполнительной дисциплины, но совести и долга. Здесь можно говорить о своего рода переворачивании традиционного подхода к менеджменту, который, наоборот, следует логике движения от жестких механистических процедур и методик через культуру и идеологию управления к «мягкому» (приходится брать это слово в кавычки, потому что в действительности чем глубже основания управления, тем оно жестче, как бы на практике ни казалось наоборот) управлению на основе, например, ценностей.

Менеджмент после выбора - это менеджмент исполнения, практики, в отличие от предварительного менеджмента как менеджмента скорее рефлексивного (саморефлексивного).

Если предварительный менеджмент имеет дело с индивидом, т. е. человеком в формате индивидуальных процессов, то менеджмент после выбора имеет дело с личностью, т. е. человеком в формате коллективных процессов. Здесь следует сделать предположение, что менеджмент после выбора как менеджмент коллективный может быть успешно реализуем только на высших уровнях человеческого сознания, характеризующихся способностью человека к высочайшей степени индоктринации. Примеры такого рода управления дают нам идеологические и религиозные организации, менеджмент в которых служит для многих теоретиков и практиков управления примером успешного управления [например, 3, С.41; 4].

Представление менеджмента в этой его двойственности - как менеджмента предварительного и потому им самим устанавливаемого, и менеджмента «основного» и потому ему предустановленного - позволяет сделать качественный скачок в развитии понимания того, «кем?» или «чем?» на самом деле мы управляем (отсюда и становится возможным правильный ответ на вопрос – «как?»). В рамках идеологии управления как особой области научно-практического знания об управлении объясняется переход от управления людьми (отношениями людей) на основе их согласия с неписанными конвенциями к управлению идеями, выражающими глубинные смыслы, ценности людей на основе полного и безоговорочного принятия людьми этих смыслов в качестве жизненных ориентиров. В первом случае менеджмент мало или почти не контролирует рамки неписанных конвенций, хотя и всячески старается внести в них свои смыслы и сделать эти смыслы общими, во втором случае менеджмент сам настроен на общие смыслы и полностью им соответствует в своих целях и инструментах.

Переходной точкой здесь является отход от универсализма в пользу содержательных моментов управления, в пользу ценности для управления жизни человека «здесь и сейчас». На смену универсалистскому правилу «мы

соглашаемся подчиняться кому-бы то ни было по разным причинам, но до каких-то пределов, далее которых мы не подчиняемся и потому свободны» (отсюда непринятие менеджмента и перманентный протест и неустойчивость любой системы управления, основанной на этом правиле) приходит правило содержательной конкретики: «мы едины в представлениях об основаниях и цели нашего выбора и потому подчиняемся конкретной организации, в рамках которой мы готовим и осуществляем свой выбор, и потому свободны» (отсюда полное принятие менеджмента и устойчивость системы управления).

В работах классиков менеджмента есть указание на этот переход («шестая структура» у Генри Минцберга [4, С.502-503], рассуждение о важности теологии для решения практических вопросов менеджмента у Питера Друкера [5, С.29] и др.), но инерция теоретического универсализма и в целом традиционная парадигма науки не позволяют менеджменту в полной мере заниматься содержательными, в т.ч. иррациональными, аспектами управления. Попытки выхода за пределы рационального взгляда на предмет управления, как правило, носят утилитарный характер. Культура управления, идеология управления, управление на основе ценностей и другие подобные подходы, понимаемые упрощенно, до тех пор, пока они представляют управление идеями, ценностями, смыслами как вполне универсальный и рациональный (т. е. подлежащий тиражированию и масштабированию) способ мотивирования всё большего количества людей на всё более длительный период времени со всё большей эффективностью, остаются как бы «на этом берегу» - берегу конвенционального управления, до тех пор, пока не затрагивают область, в которой формируются действительно глубинные основы человеческого восприятия, мышления и поведения. Менеджмент увлечен технологиями управления, полагая, что он управляет, но не занимается тем, что в действительности определяет (предопределяет) выбор человека, а, следовательно, и управляет им.

Пора перестать относиться к менеджменту как к чисто материалистической практике по повышению прибыли для одних и комфорта для других. Менеджмент - не просто организационное оформление жизни человека, это область, в которой человек ставит и дает ответы на свои смысложизненные вопросы, область, в которой каждый человек сначала для себя (как управляемый), а потом и для других людей (как управляющий) находит баланс между свободой и необходимостью. Менеджмент имеет дело с природой человека [5] и поэтому принципиально теологичен: перефразируя известное высказывание М. Вебера о теологии [6, С.732], мы можем сказать, что менеджмент исходит из того, что человек (и организация) имеют смысл,

и вопрос для менеджмента состоит в том, как толковать человека и сам менеджмент в организации, чтобы была возможность мыслить этот смысл и, следовательно, управлять им. Соединение (объединение) в теории и на практике этих двух типов менеджмента - менеджмента свободы и менеджмента необходимости – на протяжении всей истории менеджмента представляет собой его важнейшую научную и практическую задачу.

Список литературы

- [1] Острецов И.Н. Введение в философию ненасильственного развития: Монография. Выпуск 2. - М.: Грошев Принт, 2009. - С.37
- [2] Мень А. Культура, христианство, церковь. Лекции и беседы / Составитель Александр Белавин. – Н.Новгород: Нижегородская ярмарка, 1995. – С.645
- [3] Мескон М. Х. , Альберт М. , Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
- [4] Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю.Н.Каптуревского. — СПб: Питер, 2001.
- [5] Друкер П., Макьярелло Дж. Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру / Питер Друкер, Джозеф Макьярелло; пер. с англ. Анастасии Рыбьянец. — 2-е изд. — М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. — С.29.
- [6] Вебер М. Наука как призвание и профессия (доклад перед студентами Мюнхенского университета, 1918 г.) //в книге: М. Вебер, Избранные произведения: пер. с нем. — М.: Прогресс, 1990.