

© Стюгин М.А.
Styugin M.

РОЛЬ «ИДЕАЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ» В УПРАВЛЕНИИ

MANAGEMENT ROLE OF "PERFECT MANAGERS"

Аннотация. В статье рассматривается фундаментальное сходство в различных теориях морального поведения человека разделение людей по двум классам оценки своих поступков и построения моральных (этических) суждений. На основе этого определяется различие людей при построении управленческих структур и выводится понятие «идеального менеджера». Формулируются два типа управления в управленческих иерархиях и определяются устойчивые конфигурации таких структур.

Annotation. The study shows the fundamental similarity of human behavior in accordance with different ethical theories, as well as the division of people into two valuation classes according to their actions and moral (ethical) judgments. This basis determines the difference between people when constructing management structures and gives a definition of "the perfect manager". We formulate two management types in management hierarchies and describe stable variants of such structures.

Ключевые слова. Этическая система, моральное поведение, управление, устойчивая структура управления.

Key words. Ethical system, moral conduct, management, stable management structure.

«По ту сторону добра и зла»

Название данного раздела не случайно взято по книге одного из самых известных философов XIX века Фридриха Ницше. Именно он был первым человеком, кто так последовательно и фундаментально исследовал проблему исторического формирования категорий «добра» и «зла», их влияние на поведение человека и формирования социальных управленческих структур. Однако к ученым Ф.Ницше никогда не причислялся из-за полного игнорирования методологии научного познания и написания им не научных трудов, а скорее, оригинальных философских эссе. Ф.Ницше еще в XIX веке была сформулирована идея изменения моральных категорий в истории человечества:

«В течение самого долгого периода истории человечества, называемого доисторическим, достоинство или негодность поступка выводились из его следствий: поступок сам по себе также мало принимался во внимание, как и его происхождение; как еще и ныне в Китае заслуги или позор детей переходят на родителей, так и тогда обратная действующая сила успеха или неудачи руководила человеком в его одобрительном или неодобрительном суждении о данном поступке. Назовем этот период доморальным периодом человечества: императив "познай самого

себя!" был тогда еще неизвестен. Наоборот, в последние десять тысячелетий на некоторых больших пространствах земной поверхности люди шаг за шагом дошли до того, что предоставили решающий голос о ценности поступка уже не его следствиям, а его происхождению: великое событие в целом, достойная внимания утонченность взгляда и масштаба, бессознательное следствие господства аристократических достоинств и веры в "происхождение", признак периода, который в более тесном смысле слова можно назвать моральным, - первая попытка самопознания сделана». [1, стр.50]

То есть в «доморальном» периоде человечества поступки оценивались категорией «хорошо», если результат поступка сам по себе был хорошим, а в «моральном» периоде поступок стал хорошим только исходя из благих побуждений и используемых средств. Такой переход был сделан, по мнению Ф.Ницше, под влиянием христианской церкви, которая регламентирует как раз благие намерения и только допустимые средства достижения цели. Общую схему такого подхода можно представить, как она есть, на рис.1.

Самому Ф.Ницше не нравилось такое положение дел, он считал, что категории морали надо фундаментально пересмотреть и изменить.

Стюгин Михаил Андреевич – кандидат технических наук, старший преподаватель, ФГБОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», тел. (495)543-36-76.

Styugin Michael A. – PhD, enior lecturer, VPO Siberian federal university, tel. (495) 543-36-76.

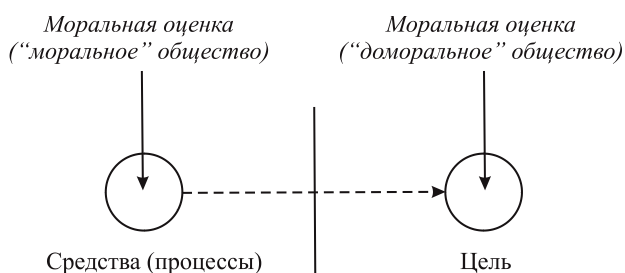


Рис.1 Схема морального и доморального общества Ф.Ницше

Конечно, в данном тексте представлен не общий шаблон, а некие среднестатистические категории моральных оценок. Подобная дихотомия прослеживалась у множества психологов XX века и если делать сравнение относительно формирования категорий «добра» и «зла», то определяемые ими классы прослеживают общее сходство.

Самым видным таким психологом XX века был Эрих Фромм, который разделил сам способ существования человека на две категории: обладание и бытие. Для того чтобы перевести их в категории моральных оценок «хорошо» и «плохо», рассмотрим, как Фромм описывал данные категории в повседневной жизни.

Образование: «Студенты, ориентированные на обладание, могут слушать лекцию, воспринимать слова, понимать логическое построение фраз и их смысл и в лучшем случае дословно записать все, что говорит лектор, в свою тетрадь с тем, чтобы впоследствии вы зубрить конспект и, таким образом, сдать экзамен. Содержание лекции не становится, однако, частью их собственной системы мышления, не расширяет и не обогащает ее» [2]. То есть в категории «обладание» человек не рассматривает цель обучения, теряет ее, а моральная оценка хорошего и плохого студента перемещается в область средств, обладания некой коллекцией чужих высказываний.

Беседа: «Представим себе сначала типичный спор, возникший во время беседы двух людей, один из которых А имеет мнение X, а второй В – мнение Y. Каждый из них отождествляет себя со своим собственным мнением. Каждый из них озабочен тем, чтобы найти лучшие, то есть более веские аргументы и отстаивать свою точку зрения. Ни тот, ни другой не собирается ее изменить и не надеется, что изменится точка зрения оппонента. Каждый из них боится изменения собственного мнения именно потому, что оно представляет собой один из видов его собственности, и лишиться его значило бы утратить какую-то часть этой собственности» [2]. Опять же в категории «обладание» мы снова видим полное отсутствие осознания цели в действиях и поступках людей. Научные споры на сегодняшний день практически все проходят по данному сценарию, где основную роль играет не по-

иск истины, а защита собственных научных трудов и высказываний даже в тех ситуациях, когда их абсурдность очевидна. Таким образом, «хороший» ученый в рамках таких моральных оценок не тот, кто совершил важные для науки открытия, а тот, кто имеет максимальное количество научных трудов, индекс цитируемости и т.п. Аналогичные примеры в книге приведены в области знаний, веры, памяти и т.д. Вполне естественно, что если мы захотим ввести для категорий «иметь» и «быть» Фромма предмет моральной оценки по аналогичной схеме, то получим (рис.2), что моральная оценка «иметь» находится в области средств, а категории «быть» в области цели.

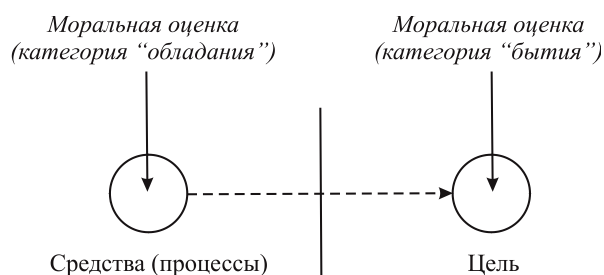


Рис.2 Существование человека в категориях «обладания» и «бытия»

Фромм, как и Ницше, обращал внимание, что ориентация на «бытие» присуща именно древнему обществу, которое постепенно переходило в категорию «обладания». Фромм обратил внимание на постепенное изменение языка и все более частное употребление в речи людей глаголов обладания там, где они не нужны.

И, безусловно, данное рассмотрение не было бы полным без упоминания современного американского ученого Владимира Лефевра, написавшего книгу «Алгебра совести» (Algebra of Conscience) [3] и сделавшего несколько фундаментальных открытий в психологии человека. Разумное существо, по Лефевру, генерирует такую линию поведения, которая сохраняет отношения подобия между ним и его внутренней моделью себя. Внутренняя модель индивида может основываться на двух различных этических системах. Лефевр вводит булеву алгебру, где 1 обозначается «добро», а 0 – зло и вводит утверждения двух этических систем:

Система I	Система II
(1) Конфронтация добра и зла есть добро	(1) Конфронтация добра и зла есть зло
(2) Компромисс добра и зла есть зло	(2) Компромисс добра и зла есть добро

Вводя общие для обеих систем аксиомы, Лефевр определяет статус различных этических ситуаций, а затем, рассчитывая формулу по полному множеству входных значений, определяет этический статус индивида.

Два типа управления

Лефевр был первым, кто определил, что различие в этических оценках не только приводит к различному поведению индивидов с разными этическими системами в равных условиях, но и определяет их этические оценки других людей и возможность к самоорганизации:

1) Общество, в котором реализована первая этическая система, имеет тем больше возможности к самоорганизации, чем выше этический статус его членов.

2) Общество, в котором реализована вторая этическая система, имеет тем больше возможности к самоорганизации, чем ниже этический статус его членов» [3].

Лефевр иллюстрирует различие второй и первой этической системы на примере советской и христианской идеологий: «Ответ состоит в том, что христианская идеология основана на запрете зла, а советская на декларации добра» [3]. То есть в первой этической системе моральная оценка сосредоточена в области средств и действий. Никакое даже самое малое преступление не может быть совершено ради благой цели (пусть даже это счастье всего человечества). Во второй этической системе, наоборот, если ты достигаешь благой цели, но используешь не всегда положительные средства, то в целом ситуация лежит в категории «хорошо». Получаем для этических схем Лефевра аналогичную схему (рис. 3)

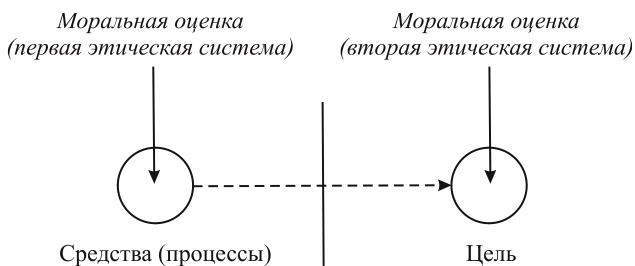


Рис.3. . Основной объект моральной оценки для этических систем ВЛефевра

Лефевр также считает вторую этическую систему более архаичной, существующую до христианского общества, а современное западное общество неизбежно стремится к первой этической системе.

Выше нам удалось представить в литературе три независимых исследования, которые однако пришли к пониманию двух фундаментальных типов людей, поведение которых в равных ситуациях различается кардинальным образом. Как это ни странно, но в менеджменте на сегодняшний день эти поведенчески-различные типы людей никак не представлены. Однако уже по тексту выше можно заметить, что различные их структуры не всегда будут давать эффективную и устойчивую структуру управления. Далее постепенно раскроем содержание этого вопроса.

На основе приведенных выше схем сделаем предположение, что существуют два принципиально различных типа людей, одни из которых определяют действия, исходя из целей (поскольку именно там находится область их моральных оценок). Для данного человека существует внутренняя неизбежная необходимость принять цель, относительно которой он выстраивает модель своего поведения. Второй тип людей больше сосредоточен на средствах, для него куда важнее принять саму модель поведения как данность и следовать ей.

Это формирует два независимых типа управления, для одного из которых, отправной точкой служит конечная «идеальная» цель, а для другой – имеющиеся в распоряжении средства.

Чтобы сформулировать определение управления, введем понятия качества системы. Качеством системы может быть любая характеристика, подлежащая изменению в процессе управления в большую сторону. Для коммерческих предприятий, например, такой очевидной характеристикой является чистая прибыль.

Представим теперь, что система может переходить в различные состояния, каждое из которых имеет свой показатель качества. Если соединить точки переходов системы из одного состояния в другое направленными дугами, то получим граф возможных переходов в системе.

Управление на основе средств (первый тип управления) – это поиск и переход к соседней точке в системе с более высоким индексом качества.

Управление на основе цели (второй тип управления) – это поиск точки с максимальным индексом качества в системе и переход к ней по кратчайшему пути.

На первый взгляд может показаться, что первый тип управления более разумен, так как он все равно приведет систему к точке максимального индекса качества. Но в отличие от второго типа управления управление на основе средств может вести систему к точке максимума, совершая в десятки или даже сотни раз больше итераций. А в некоторых случаях оно никогда не приведет систему к точке максимума.

Рассмотрим граф на рис. 4, где символом i обозначен индекс качества системы в конкретной точке.

Здесь управление первого типа может привести систему только к индексу качества 4 в точке B . В то время, как второй тип управления приведет систему к индексу качества 5 в точке D . Если мы сопоставим (в категориях Лефевра) переход системы к более низкому индексу качества со «злом», а переход к более высокому с «добром», то можно прийти к выводу что во второй системе управ-

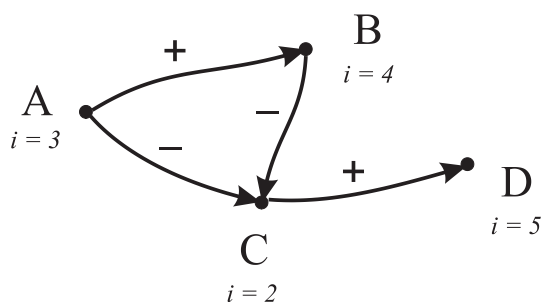


Рис. 4. Граф переходов в системе

ления такой переход возможен, так как компромисс добра и зла есть добро. Такой тип управления свойственен второй этической системе. Это есть фундаментальное различие западной и российской системы управления. Часто в некоторые локальные промежутки времени управление в России и Советском Союзе показывало результаты огромного качественного и технологического перехода, которое невозможно в рамках западного способа управления, но при этом формировало нестабильные управленческие структуры. Первый тип управления демонстрируют крупные компании Google и Microsoft, в то время как второй тип управления показывает Facebook. Google стремится мелкими переходами создать инфраструктуру нового интернета, Facebook создает инфраструктуру нового Интернета в рамках одного ресурса. Хотя такое деление можно считать не более, чем условным.

Для второй системы управления необходимо учитывать стабильность управленческих структур. Этот вопрос будет рассмотрен далее.

«Идеальный менеджер»

Здесь, конечно, мы не будем говорить об идеальном менеджере с точки зрения эффективности управления, а рассмотрим лишь его «идеальность» в категориях носимых функций.

Обозначим одного субъекта как S , другого как S' . Если мы представим каждого субъекта как черный ящик, то на вход одного S' мы подаем модель поведения $x \in X$, а результатом получаем некую преследуемую цель $y \in Y$. На вход второго S мы подаем уже саму цель y , а результатом получаем модель поведения x . Таким образом, субъект S' выполняет функцию $f_{S'}: X \rightarrow Y$, а субъект S функцию $f_S: Y \rightarrow X$ (рис. 5).

Практикующим управленцам очевиден тот факт, что в подавляющем большинстве случаев человеку проще задать модель поведения, чем определять цели и ждать, когда он сам выстроит схему действий. Некоторые не могут сделать это в принципе, а некоторые выстраивают модель поведения неэффективную, а иногда и губительную с точки зрения бизнес-процессов организации. При

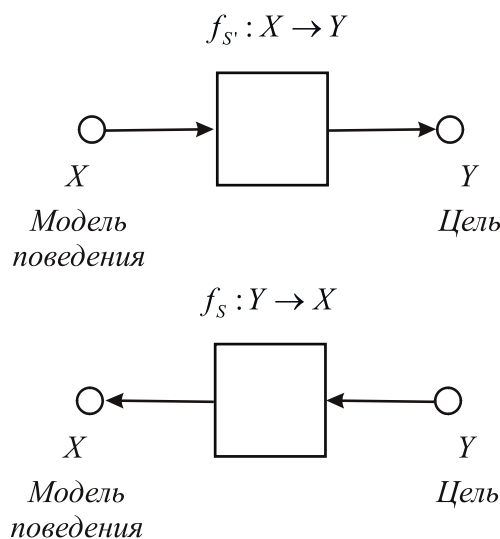


Рис. 5. Два типа субъектов управления

этом субъект S появляется не в силу обстоятельств текущей среды, определяющей его необходимость искать модель поведения, а скорее факторами среды его развития, причисляющую его к одному из двух типов этических систем в зависимости от пространства, где лежат его моральные оценки. Если среда входит с ним в диссонанс, пытаясь навязать субъекту S определенную модель поведения, то субъект явно испытает дискомфорт и попытается покинуть данную среду.

Попробуем теперь представить субъектов S и S' в некоторой иерархии управления.

Допустим субъект S находится в управлении над субъектом S' . При этом модель поведения, которую он выводит, исходя из цели $y \in Y$, включает также модель поведения субъекта $S'(X' \subset X)$ (рис. 6).

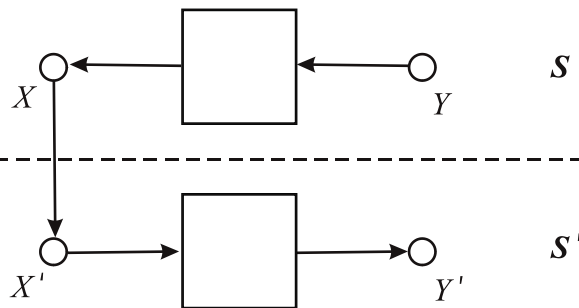


Рис. 6. Иерархия управления (стабильная структура)

Очевидно в данном случае, что если субъект S будет в качестве модели поведения определять не модель поведения субъекта S' , а его цели, то структура будет неустойчивой, так как субъект S' будет пытаться покинуть среду (рис. 7).

Аналогично и для субъекта S : если задавать ему вместо цели модель поведения, то структура управления на данном шаге будет нестабильна.

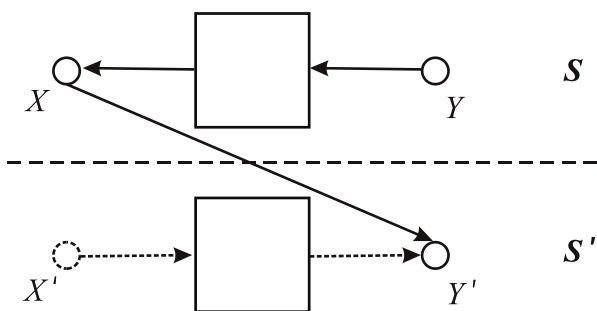


Рис. 7. Иерархия управления (нестабильная структура)

Представим теперь ситуацию, что менеджер сверху всегда точно определяет тип субъекта внизу и в соответствии с ним выбирает метод управления. Всегда ли теперь мы получим стабильную структуру? Например, стабильна ли будет структура, показанная на рис. 8.

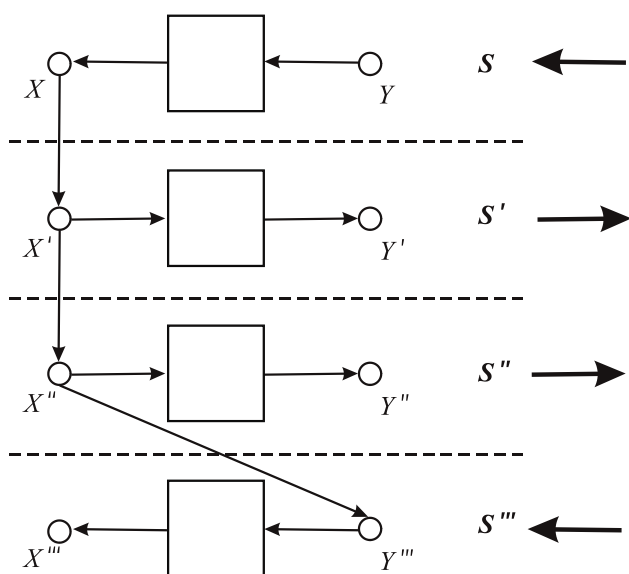


Рис. 8. Пример управленческой иерархии

Упрощенно данную структуру управления можно записать по направлениям формирования связей ($\leftrightarrow \rightarrow \leftarrow$).

Такая структура не всегда будет стабильна в реальной компании. Для того, чтобы разобраться почему – необходимо последовательно сформулировать роль каждого элемента в иерархии

Элемент с сигнатурой (\rightarrow) фактически являются бюрократическим звеном в управлении. Он не самостоятелен в выборе целей и модели поведения. При этом он может оценить только модель поведения и в случае, если она его не устраивает покинуть управленческую структуру.

Элемент с сигнатурой (\leftarrow) самостоятелен в выборе модели поведения, преследующую данную цель. Он может оценивать цель и, если она его не устраивает, соответственно покинуть данную управленческую структуру или пытаться выстроить модель поведения, меняющую управ-

ленческую иерархию. Именно этот элемент и является активным, а не пассивным менеджером. Его можно назвать «идеальным менеджером» в силу того факта, что он сам способен формировать управленческие структуры.

Поскольку любая активная система всегда преследует некую цель, то, следовательно, правым элементом в сигнатуре всегда должен быть «идеальный менеджер». Система с сигнатурой ($\dots \rightarrow$) всегда является ведомой и незавершенной. Чтобы построить в этом случае иерархию управления необходимо искать правые элементы: ($\dots \rightarrow \dots \leftarrow$).

Не всегда наличие в системе двух и более «идеальных менеджеров» придает структуре стабильность. Известным фактом является то, что в области малого бизнеса с численностью персонала компании 25-50 человек работники, формирующие собственные диспозиции поведения являются «заразой». От них немедленно нужно избавляться. Единственно верная структура компании в этом случае выглядит так как на рис. 9.

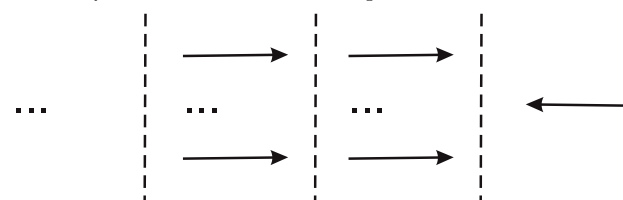


Рис. 9. Управленческая иерархия малой компании (25-50 чел.)

Сигнатура иерархии, приведенной на рис. 9
($\dots \rightarrow \rightarrow \leftarrow$)

При такой конфигурации все процессы в организации отлажены, и компания работает, «как часы». Добавление «идеальных менеджеров» только вносит разлад в бизнес-процессы компании и порождает внутренние конфликты. Однако при увеличении численности персонала главный менеджер уже не сможет выстраивать все процессы. Работа организации становится неэффективной, и такая структура в конечном счете разрушается. «Идеальных менеджеров» в управлении должно быть очень мало, но для формирования стабильных управленческих структур они должны находиться в определенной конфигурации по отношению друг к другу. Такие конфигурации приведены в следующем параграфе.

Стабильные конфигурации «идеальных менеджеров»

Для поиска таких стабильных конфигураций было исследовано более 70 компаний реального сектора экономики. На сегодняшний день нет ответа на вопрос, почему те или иные конфигурации являются устойчивыми,

однако проанализировать и зафиксировать их представляется возможность.

Конфигурации, которые всегда неустойчивы:

... ← ← ←; ... → → →.

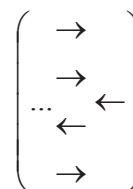
В реальных структурах стабильными получались конфигурации:

... → ← → ←

Но оказались нестабильны структуры, в которых идеальных менеджеров разделяет два «слоя» бюрократов:

... ← → → ←.

Иногда в крупных компаниях стабильными оказывались такие комбинации, когда на одном уровне присутствовали бюрократы и идеальные менеджеры:



Выводы

Данное исследование еще нельзя считать законченным. В настоящей статье удалось сформулировать проблему формирования стабильных управленческих структур с учетом индивидуальных этических особенностей людей. Данная методология может способствовать созданию более устойчивых систем управления в крупных компаниях и государственных структурах.

Литература

1. Ницше Ф. По ту сторону добра и зла – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2001. – 383 с.
2. Erich Fromm "To Have Or to Be?" – 1997 – ISBN 0-8264-1738-8.
3. Vladimir A. Lefebvre. Algebra of Conscience – Kluwer Academic Publisher, 2001. – ISBN 0-7923-7121-6.

Материал поступил в редакцию 12. 05. 2013 г.