Управление ненавязчивое и скрытое
делает людей простыми.
Управление явное и дотошное портит
и калечит людей.

Лао-Цзы. «Дао Дэ Дзин», стих 58.

УДК 304.2; 304.3; 304.444

ПРИНЦИПЫ НЕВИДИМОГО УПРАВЛЕНИЯ

Борисов Сергей Валентинович,
Челябинский государственный
педагогический университет,
заведующий кафедрой философии и
культурологии,
доктор философских наук,
профессор,
г. Челябинск, Россия.
E-mail: borisovsv69@mail.ru

Аннотация
В статье с опорой на смыслы трактата «Дао Дэ Дзин» определены главные принципы управления – научиться управлять собой, своими желаниями. Эти принципы позволят руководителю лучше понимать желания других людей, что поможет ему добиваться от них согласованного действия.

Ключевые понятия:
философия управления,
социальная философия,
методология,
деятельность.

Прежде чем приступать к какому-либо делу, необходимо разобраться в себе: в собственных желаниях, устремлениях, мыслях. Проблема в том, что мотивы моей предполагаемой деятельности не даны мне со всей очевидностью, я их не осознаю. Это нужно прояснить в первую очередь. Возможно, я испытываю потребность в том, чего по-настоящему вовсе не хочу, поскольку эта потребность не продукт моего желания, а некая установка, привнесенная извне. Возможно, мои истинные стремления вовсе не связаны с тем, куда влекут меня потребности. Возможно, возникающие по поводу этих потребностей мысли есть только «мыслеподобие», поскольку это не мной продуманные и сформулированные мысли, а некие готовые конструкции, которые просто «обслуживают» навязываемые мне потребности.

Всякое социальное объединение, опирается в своей жизни и работе на специально сформированные или стихийно возникшие мифы. Основное назначение мифов состоит в том, чтобы адаптировать сообщество к неблагоприятным условиям жизни, скрывать инфантилизм и апатию большей части его членов и делегировать право решений авторитету тех, кто якобы знает «секреты управления». Прежде чем что-то делать я должен увидеть и десакрализовать эти мифы, уничтожить ореол святости, таинства, окружающий эти «секреты управления». Способом этой десакрализации является рефлексия и саморефлексия.

Это ведет если не к разрушению, то к существенной деструкции привычных мне норм работы. В какой-то мере такую проблематизацию можно сравнить с сократовской майевтикой, применительно к методам и формам работы того или иного профессионального сообщества: в чем смысл нашей деятельности? Зачем мы это делаем? При всей простоте и очевидности этих вопросов, при попытке ответить на них серьезно, неизбежно ощущается их разрушительная сила. Разрушительность этих вопросов объясняется тем, что я, включаясь в выполнение своих специальных обязанностей, уже перестал понимать, в чем состоит их профессиональная, гражданская и просто человеческая миссия в той или иной ситуации, в тот или иной конкретный момент времени.

А ведь я как разумный человек несу ответственность за смысл и назначение своего типа деятельности в данной конкретной ситуации (исторической, социокультурной, общественно-политической).

Необходимо заново проделать самоопределение и восстановить для самого себя и для других его основания. Самоопределение предшествует действию. Как можно действовать, не определив самого себя, не выяснив для самого себя отношения к происходящему? Однако в повседневной жизни мое существование устроено и организовано таким образом, что я, зачастую, уже осуществляю действие, так и не самоопределившись.

Бесконечные отсылки к «злой и глупой» воли начальства или действия некой слепой «системы» не есть решение вопроса. «Начальство» и «система» лишь определяют условия, требующие выработки решения, но они сами не дают этих решений и тем более не отменяют мировоззренческих актов моего самоопределения. Мое возвращение к исходно очевидной жизненной ситуации, к решению конкретных практических задач дает мне понимание того, какие волевые усилия следует применять мне самому. Эти усилия не могут быть заменены ни волей начальства, ни неотвратимостью «системы», ни приказами и инструкциями к ним, ни научными знаниями и методами.

Например, существуя в рутинно организованных формах функционирования, где человек не дает себе труда размышлять о том, что он делает, работник системы образования постепенно теряет границу между реальным и «фиктивно-демонстративным продуктом» (ФДП) (термин, используемый философами Московского методологического кружка Г.П. Щедровицкого).

Когда эта граница предстает во всей своей очевидности, это вызывает шок! Ведь включаясь в официально признанное производство ФДП, человек начинает считать, что ФДП – это и есть реальный продукт, что он кому-то нужен и как-то может использоваться, помимо включения его в такие же «ФДП-формы» отчетности. Но проблема может быть еще глубже, поскольку даже способом получения и производства реального продукта данный человек владеет лишь фиктивно-демонстративно.

После осознания проблемы следует найти пути работы с ней для последующего снятия. Итак, чего я хочу на самом деле? В чем истинные мотивы моей деятельности? Что будет важнее для меня: включаться в эту деятельность или предпочесть недеяние? Чем яснее я осознаю свои желания, чем яснее предстанут для меня пути и способы их удовлетворения. Самые важные желания можно удовлетворить напрямую без сложных и многоходовых цепочек опосредования.

Например, мне поручили ответственное дело, для осуществления которого требуется организовать совместные усилия группы людей. Первый вопрос, который я адресую себе, – почему это дело так важно для меня? Если я способен сформулировать короткий и ясный ответ на этот вопрос, который можно «верифицировать» простым моим желанием, удовлетворению которого послужит это дело, значит оно того стоит. Если простого ответа нет, то, скорее всего, это дело не требует моего личного участия и моих личных усилий. Меня используют как средство для реализации тех целей, которые мне неизвестны и возможно чужды. На моем месте мог бы быть кто-нибудь другой и ничего бы не изменилось. Следовательно, благоразумие требует, чтобы я не участвовал в этом.

Если же я отчетливо чувствую удовлетворение своего собственного желания, я с охотой берусь за это дело. Мои желания могут быть самые разные. Не все из них можно назвать «благородными» или «достойными», но это не важно, потому что успех дела зависит не от «правильной» формы моих желаний, а от их реального «энергетического» содержания, связанного с моими личными стараниями и усилиями. Я наполняю деятельность своей жизненной энергией, из мертвой и рутинной она становится неповторимо-личностной.

В сферу моего личного интереса, подогреваемого энергией желания, я буду втягивать других людей. Эта группа людей может быть очень «разношерстной», возможно, в ней вовсе не будет единомышленников или хотя бы сочувствующих какой-то общей цели или общему благу. Скорее всего, каждый член этой группы преследует только свои интересы. Однако ключевым моментом является то, что данные интересы тоже не осознаются им в полной мере. Следовательно, необходимо затратить некоторые усилия на то, чтобы члены группы, также как и я, осознали свои истинные желания. Для того чтобы помочь им в этом, мне как руководителю необходимо открыть для них эту возможность.

Универсальный способ вызвать интерес у собеседника – говорить о нем самом. Руководителю это важно, чтобы узнать истинные желания своего подопечного, а самому подопечному это полезно для самоопределения и самопознания. Это уникальный опыт заботы о себе, суть которого – позаботиться о том, чтобы у другого появилась возможность позаботиться о себе. Лучший способ понять,

чего хочет другой человек, но при этом не снимать с него ответственности за решение – предложить ему представить дело, которым он занимается так, как бы ему по-настоящему хотелось. «Обещаю, будет так, как вы захотите, но чего бы вам хотелось?» При всей кажущейся простоте этот вопрос поставит многих в тупик. Осознавая свое желание и воображая его реализацию, собеседник прекрасно понимает всю меру ответственности, которая ложится на него в случае этого. Те, кто окажется не готов к принятию ответственности, как правило, с радостью и облегчением выберут тот путь, который предлагаю им я как руководитель. Те, кто вполне осознают свои желания и готовы нести ответственность за их реализацию, предложат свои оптимальные пути, которые в совокупности дадут определенную схему совместного действия.

Итак, я как руководитель могу добиться согласованного действия без какого-либо согласования желаний подопечных и без навязывания им чуждых их «человеческой природе» потребностей. Мои желания и желания членов моей группы имеют разные векторы, однако у них общее место приложения – деятельность. Деятельность является той «воронкой», которая, аккумулируя силу наших желаний, дает им единое направление. Как это происходит? Одна и та же деятельность, не меняя своей сути, имеет огромное множество способов реализации. Осознанные желания помогают каждому определиться со своим оптимальным способом. Даже если речь идет о какой-то жестко регламентируемой деятельности, ограничивающей способы реализации, все равно, во-первых, нельзя ее регламентировать полностью, нюансы личного участия всегда будут играть решающую роль. Во-вторых, если будет предложен какой-то новый удобный путь, здравый смысл рано или поздно восторжествует. Живая субъективность – личность – каждый раз вырабатывает свою собственную «технику» (или «техники») деятельности, формирует свое видение контекста деятельности.

Таким образом, главный принцип управления делами и другими людьми, выполняющими эти дела, заключается в том, чтобы научиться управлять собой, своими желаниями. Это позволит мне понимать желания других людей. Насущные желания удовлетворить очень просто: либо непосредственно, либо посредством оптимальной для желающего организации дел. Второе исходит из понимания личного участия в них. Мы можем желать разного, но при этом делать общее дело, поскольку каждый умеет управлять собой, осознавая свои истинные желания.

UDC 304.2; 304.3; 304.444

PRINCIPLES OF INVISIBLE MANAGEMENT

Borisov Sergey Valentinovich,
Chelyabinsk State Pedagogical University,
Head of the Department Chair of
Philosophy and Cultural Studies,
Doctor of Philosophy, Professor,
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: borisovsv69@mail.ru

Annotation
The article basing on the points of "The Tao Te Ching" defines the main principles of management – one should learn to manage himself, his wishes.
These principles will allow a leader to understand other people's wishes better which will help him to get their coordinated actions.

Key concepts:
philosophy of management,
social philosophy,
methodology,
activity.