

Механистическая парадигма: истоки и глубина

В практической жизни «машинная» модель организации проявляется в первую очередь в окружающих нас вертикалях и центрах власти, в разделениях на начальников и подчиненных, на центр и периферию, на командование и исполнение. Наше представление о том, что мир устроен *иерархически*, столь же естественно для нас, как то, что дважды два — четыре, и как то, что завтра снова взойдет солнце. Такой взгляд укоренен в нас в силу как биологических, так и социальных причин.

Биологические корни иерархических представлений. Миллионы лет механизмом естественного отбора выбраковывались слабые, менее готовые к выживанию организмы. При прочих равных условиях сила, воля к победе, способность подавить конкурента были преимуществами. Самые сильные и умные становились вожаками, лидерами. Сначала стая, потом общество делегировали им права принимать решения, управлять, *властвовать*. Произошло разделение на

касту привилегированных управляющих и массу управляемых. Так власть постепенно стала ценностью.

Социальные корни иерархических представлений. Разделение на верх и низ преследует человека с момента его рождения. Сначала для него естественным олицетворением власти и силы выступают родители. Так начинает формироваться представление о неравенстве. Затем оно закрепляется детскими садами и школами, где ребенок встречается с непререкаемым авторитетом (как близко от авторитета до авторитарности!) воспитателей и учителей, с блеском демонстрируется институтом армии, становится несколько менее заметным в стенах высших учебных заведений и вновь проявляется во всей своей силе на работе.

Возникновение менеджмента имело в своей основе отношения раба и господина. Появление рабства стимулировало формирование привилегированного класса надсмотрщиков, выжимающих из рабов все, что можно, и не позволяющих им сбежать. В эпоху крепостничества и феодализма получили развитие институты государства (включая армию) и церкви. Все они основывались на той же схеме: вверху — власть и осуществляющее эту власть высшее сословие, внизу — зависимые от них люди. С развитием промышленности, капиталистических отношений, наемного труда, фабричной системы производства возникла нужда в администрировании, координации, присмотре за работой.

Глубина иерархических представлений. Как мы не замечаем воздух, которым дышим, мы не замечаем нашего «иерархического» интерпретирования устройства социальных институтов. Все наше естество уверено, что так и устроен мир. Мысли об альтернативе даже неоткуда появиться. Наши ощущения естественности иерархий с момента рождения через язык, семью, школу, работу реплицируются из поколения в поколение. У нас не только нет физической возможности остановиться, осмотреться и задуматься об альтернативе — у нас не возникает потребности в такой остановке.

Овладевая родным языком, мы с первых лет жизни усваиваем естественность иерархии, власти и подчинения, верха и низа. Глава — голова, т.е. у остальных нет голов. Началь-

ник — то же самое, что властитель: «быть под началом» — значит быть *под* властью. Вождь — ведущий, тот, кто ведет остальных. Руководить — значит водить руками, указывать: есть указующий и те, кто подчиняется, выполняет указания. Управление — систематическое воздействие субъекта управления на объект (Энциклопедия социологии). Подчиняться — быть *под* чином, должностным лицом. Директор (от лат. *dirigere* — выпрямлять, направлять) — тот, кто указывает направление. Директива — руководящее указание *вышестоящего* органа. Приказ, внедрение, формирование, мотивация. Каждый из терминов предполагает конструкцию, когда внешний субъект что-то делает с объектом. Трудно себе представить компанию, в которой не использовались бы эти слова.

Отношение к работе как к чему-то навязанному извне — популярный сюжет пословиц и поговорок: «Работа — не волк, в лес не убежит», «Дураков работа любит», «Ты начальник — я дурак, я начальник — ты дурак», «От работы не будешь богат, а будешь горбат», «Ты меня, работушка, не бойся — я тебя не трону», «От работы кони дохнут». Кони, кстати, уж точно работают по принуждению. Вы легко продолжите этот список.

Вот еще два небольших примера, призванных проиллюстрировать естественность иерархических интерпретаций социальной реальности.

Пример 1. Определите, пожалуйста (не читая текст дальше), что изображено на рис. 9.4?

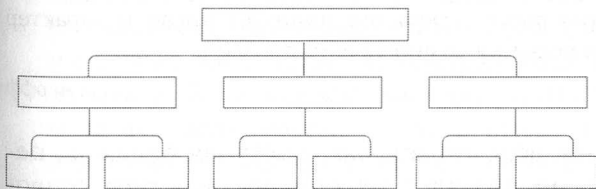


Рис. 9.4

Правильно. Это пример структурно-функциональной схемы организации. Ее еще называют организационной структурой. Согласитесь, что это основной графический образ любого предприятия. Значит, эта картинка характеризует то

существенное, что видит в организации ее руководство, на чем фокусируется его управленческое внимание. В таком случае схема становится моделью для принятия управленческих решений. Что же она показывает? Здесь нет отношений с внешней средой: поставщиками и потребителями. Здесь нет горизонтальных *связей* между подразделениями. Основное содержание схемы — вертикальные отношения *власти и подчинения* между подразделениями, в названиях которых указаны их основные функции. Такая схема создает образ функционально ориентированной организации с ведущим стереотипом мышления «выполнять свою функцию, чтобы максимально понравиться начальнику». Сравните этот рисунок с рис. 8.8. В случае возникновения у компании проблем подобный «иерархический» фильтр задает соответствующий набор типовых управленческих решений: наказать (уволить) начальника, поменять организационную структуру. Реорганизация, как правило, первое, что начинает делать новый руководитель, не подозревая, что еще двадцать веков назад ей была дана должная оценка (см. врезку).

Мы стремились на любую ситуацию отвечать реорганизацией — самым замечательным методом создания видимости прогресса, порождающим путаницу, неэффективность и деморализацию.

Петроний Арбитр, 1 век нашей эры

Обычный способ графического представления организационной структуры в виде двумерного дерева ограничивает число и характер возможных вариантов решения возникающих проблем.

Р. Акофф

Пример 2. Луман вспоминает, как, выступая однажды перед педагогами, он вызвал с их стороны яростное сопротивление. Он подверг сомнению тезис о том, что на вопросы ученики должны давать правильные ответы. Этим, по мнению Лумана, они воспитывают из своих учеников примитивные машины: «Если ответ неправильный, то машина неисправна, если ответ правильный, то все в порядке. В системе не предусмотрено, что ученик может, к приме-

ру, поставить под сомнение сам вопрос или искать креативные решения, смотреть на математические формулы с точки зрения их эстетики, как на конкретную поэзию, расположенную на листе бумаге. Или сделать что-то такое, что можно объяснить, только если знаешь, в каком состоянии он находится в данный момент» [42]. Такая концепция образования формирует у учеников картину мира, в которой всегда есть «правильные» ответы, есть кто-то высший, кто их знает, а ответы, решения и действия, не соответствующие «правильным», являются признаком ущербности. «Яростное сопротивление педагогов» как раз показывает, что Луман в этом эпизоде покусился на самые основы их мировоззрения, которое они успешно транслируют в головы следующих поколений.