

все знает и понимает, оно может все подсчитать и в состоянии оценить последствия принятого им решения. Таким допущениям Саймон противопоставлял следующие утверждения. Он считал, что менеджер:

- 1) из бесконечного числа альтернатив видит лишь немногие, и, следовательно, его выбор неоптимален;
- 2) не может предвидеть всех последствий принимаемого решения;
- 3) основывается на весьма приблизительных представлениях об объекте, которым управляет;
- 4) склонен делать ошибки;
- 5) работает в режиме дефицита времени и не имеет необходимого объема информации;
- 6) руководствуется бессознательными целями, мотивами, установками, влияющими на содержание решений;
- 7) не способен воспринимать всю сложность окружения как целостности;
- 8) не может быть экспертом во всех вопросах, которые ему приходится обсуждать с функциональными специалистами;
- 9) принятие и реализация решений во многом обусловлены позицией менеджера, системой его ценностей, отношением к содержанию решений.

Продуктивность деятельности человека резко падает, как только он начинает делать то, что ему велят, а не то, что он хочет делать сам. Идущее изнутри желание что-то делать конкретным способом — важнейшее проявление личности, которое не только не поощряется сверху, но и всячески наказывается. Появление любого разделения на «они» и «мы», на командование и исполнение ведет к массе проблем, порождает масштабную неэффективность, которая, как правило, не замечается из-за отсутствия шкалы для сравнения. В этой связи любопытный материал содержится в книге [91]. Автор приводит список, включающий 16 причин, по которым работники не выполняют то, что им положено выполнять.

1. Они не знают, почему они должны это делать.
2. Они не знают, как это делать.

3. Они не знают, что от них ожидают.
4. Они полагают, что ваш способ не работает.
5. Они полагают, что их вариант лучше.
6. Они полагают, что есть что-то более важное.
7. В этом нет ничего положительного.
8. Они думают, что они делают это.
9. Они поощряются за невыполнение этого.
10. Их наказывают за выполнение этого.
11. Они предвидят отрицательные последствия выполнения этого.
12. Для них нет отрицательных последствий при невыполнении задания.
13. Препятствия лежат вне их контроля.
14. У них нет нужных знаний и умений.
15. У них есть личные проблемы.
16. Никто не может это выполнить.

Если с уровня предприятия подняться на уровень государства, то последовательное применение механистического, иерархического подхода к государственному устройству неминуемо приводит к авторитаризму и тоталитаризму. Их критика — отдельная необъятная тема. Несколько слов только об одном источнике. Глубокий анализ тоталитарного сознания от Платона до наших дней содержится в классическом двухтомном труде К. Поппера «Открытое общество и его враги» [57]. Первое издание книги вышло в 1945 году. После этого Поппер продолжал работать над книгой более 20 лет. Переработанные издания выходили соответственно в 1952, 1957, 1962, 1966 годах. Потом было еще пять репринтных изданий, последнее из которых вышло в свет в 1986 году. К сожалению, перевод этого фундаментального произведения на русский язык был сделан только в 1992 году. Рискну предположить, что те полвека, которые отделяют выход книги на Западе от появления русского перевода, — это примерно та дистанция, которая разделяет степень осознания авторитаризма и отношение к нему среднего россиянина и гражданина западных демократий.