

Философский поиск**ПАРАДИГМЫ МЕНЕДЖМЕНТА
В ЗЕРКАЛЕ УЧЕНИЯ БУБЕРА
О ДВОЙСТВЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ
ЧЕЛОВЕКА К МИРУ***Н.Н. СЛОНОВ*

Наш человеческий мир управляется плохо — это общее место бесчисленного множества философских, научных и публицистических работ, а также состояние бытового самочувствия подавляющего большинства людей. Управляется плохо во всем диапазоне социума — от глобальных социальных процессов до управления собственной жизнью отдельным человеком. Прогнозы разного происхождения предупреждают: мир сползает в глобальную катастрофу, заметно ускоряя ход. Актуальность исследований «природы» управления и парадигм мышления менеджеров, в том числе и с помощью философии, не подлежит сомнению.

Менеджер есть Человек во всей полноте своих отношений к миру. Он функционирует как управляющий в определенном фрагменте или компоненте социума — *Организации*. Под организацией понимается не только совокупность людей, именуемая и именующая себя «организацией», но и любой фрагмент социума, в котором существует управление. Например, семья или даже ее компонент — система «мать и дитя», в которой тоже есть определенный «менеджмент»: выработка матерью осознанных управляющих воздействий на объект своего управления по сигналам обратной связи.

Организация, очевидно, есть некоторая *часть* мира. А для самого менеджера организация также является в определенном смысле *моделью* или *образом* мира в целом. Цель настоящего исследования — в отношениях менеджера с организацией выявить фундаментальные основания, связанные

с «природой» человека вообще. Предметом исследования является взаимодействие конкретной науки о менеджменте с учением Мартина Бубера о двойственности отношения человека к миру в его классической работе «Я И ТЫ». Достаточно очевидно, что в работе о «встрече» с философией конкретной науки придется пользоваться как языком этой науки, так и философским дискурсом.

В нашем тексте синонимом слова «менеджер» является «управляющий». Однако при этом «менеджмент» не является полным синонимом слова «управление»: управление — более широкое понятие, применимое не только к общественной сфере (социуму), но также к природе и технике. Аспект управления, общий для естественной и искусственной природы и самого общества, изучают науки о системах, в том числе кибернетика и синергетика.

1. Парадигма менеджмента первоначально возникла как парадигма менеджмента бизнеса. Поэтому осмысливать ее нужно в логике развития предпринимательства в промышленно передовых странах Европы и США. «Классический» менеджмент начал формироваться с начала XX в. Он заявил о себе как наука и искусство управления людьми, «работающими с прохладцей» (Ф. Тейлор)¹; предпочитающими работу, «не предъявляющую никаких требований к их мыслительным способностям» (Г. Форд)², нуждающимися «в постоянном руководстве и контроле сверху» (А. Файоль)³.

Ментальную основу такого менеджмента выявил и описал в 1960 г. Дуглас Мак-Грегор. Он искал ответ на практический вопрос: каковы наиболее эффективные пути управления людьми для достижения успеха в реализации экономических целей предприятия. Один из вариантов ответа он обозначил как «теорию X». Ее исходное положение — «средний индивид обладает врожденной неприязнью к работе». И поэтому большинство людей «необходимо принуждать, контролировать и запугивать»⁴. Мак-Грегор одновременно дал и другой вариант ответа — «теорию Y». Согласно ей, «средний человек имеет склонность при определенных условиях не только принимать, но и искать ответственности... Работники, разделяющие цели организации, будут прояв-

лять самоуправление и самоконтроль... Поэтому ограниченность человеческого участия в организационной деятельности сопряжена не со свойствами человеческой природы, а с ошибками руководства»⁵.

Поиск Мак-Грегора носил характер исследования парадигмы: какова, по мнению менеджеров, *природа вещей* в менеджменте; вспомним суждения Ф. Тейлора и Г. Форда о природе среднего человека, А. Файоля о централизации управления как о явлении естественного порядка⁶. Исследователь пришел к обобщению, что любому управленческому решению или действию предшествуют «те или иные предположения относительно человеческой природы и человеческого поведения»⁷.

Однако парадигмы менеджмента шире содержания «теорий X и Y». В представления менеджеров входят явные и неявные предположения о природе не только управляемых, но и самого управляющего, о природе отношений менеджера с подчиненными, о природе организации и природе управления вообще. А как пишет Питер Друкер, «практики действуют так, как им подсказывают представления о действительности, лежащие в основе теории менеджмента»⁸. Поэтому парадигмы менеджмента — это не только парадигмы мышления менеджеров, но и строение их действий и самих реалий менеджмента, формируемых этими действиями. Но реалии менеджмента опять же не сводятся к последствиям управленческих действий менеджеров; они обладают собственным самодвижением и, в свою очередь, влияют на сознание менеджеров и парадигмы их мышления.

В парадигме индустриального общества предположения о природе вещей в менеджменте группируются вокруг представления менеджера о самом себе (своем «Я») как источнике управленческой активности: «*Я управляю*». Назовем ее условно «*парадигмой М*» («менеджер»). Себя, разумеется, менеджер не относит к тем, кого необходимо постоянно принуждать, направлять и контролировать. Отсюда проистекает его отношение к управляемому как к существу иной природы, как к «не-Я». Взаимоотношения менеджера с подчиненными экзистенциально и психологически имеют характер «Я и они», качественно отличный от отношений типа

«Я и ты (мы)». Люди для него как субъекта принимаемых решений суть объекты управления — пассивный, сопротивляющийся материал. Сам же менеджер при этом выступает как автономный источник волевых и командных импульсов. В его сознании спонтанно, не рефлекслируемым до конца образом, совершается преобразование поступающей к нему информации в управленческие действия.

В альтернативном подходе также ставится вопрос об управлении людьми, но людьми иной природы: активными и готовыми — при определенных условиях — внести свой творческий вклад в деятельность организации. Поиски ответа переводят этот вопрос в иную плоскость: не «как управлять такими людьми?» (активные люди способны управлять сами собой), а «как управлять организациями?», чтобы в них создавались условия для самоуправления людей и проявлений ими инициативы в интересах организации.

Развитие общества за последние десятилетия существенно расширило сферу менеджмента за пределы предпринимательства, распространив ее на другие области. В новых условиях главным ресурсом становится человек — образованный и профессионально развитый, творчески активный и личностно заинтересованный в процветании своей организации. В неклассическом менеджменте «центр тяжести» парадигмы смещен с индивидуального стиля управления конкретного менеджера в сторону «стиля жизни» всей организации как социальной системы, организационной культуры.

В новой парадигме предположения о природе управления, чаще всего неявные, группируются вокруг представления о *социальной системе* как источнике управленческой активности. «*Система управляет*», или «*система управляет с помощью менеджера*» — подобно тому, как мыслит не мозг, а человек при помощи мозга. Менеджер входит в социальную систему как *управляющее звено*, обслуживает ее своим управлением, обеспечивает управляемость внутри системы. «Первый принцип управления сводится к тому, что управляющий сам является частью управляемой им системы. Управляющий не является человеком, посаженным над системой высшей властью, который в дальнейшем реали-

зует свои полномочия... В любой системе функции управления распределены по всей ее архитектуре»⁹.

Эту парадигму условно назовем «*парадигмой S*» («*система*»). Я остаюсь в ней управляющим со своим самосознанием «Я-менеджер», но это уже *другой* управляющий и *другое* управление. Я здесь не предписываю по своему произволу, «сверху», в каком именно состоянии должен быть объект управления. В непрерывном взаимодействии с ним в контурах прямой и обратной связи, я узнаю, что нужно системе, что ей требуется, что идет ей на пользу, и принимаю соответствующие решения.

Подчеркнем альтернативность парадигм «М» и «S». Относительно абстрактного человеческого «Я» тезису «я управляю» формально противостоит тезис «мною управляют» («я управляем»). Но речь идет о менеджере, который только тогда является управляющим, когда ему есть чем и кем управлять, когда имеется *система управления*. Поэтому альтернативой положению «*Я управляю*» в менеджменте будет положение «*Я управляю и управляем*» («Я управляю таким образом, что система — с моей помощью — управляется сама, становится самоуправляемой»).

Можно предложить такие упрощенные метафоры. В парадигме «М» менеджер — плотник: что захочу, то из досок и сколочу. А в парадигме «S» менеджер — садовник. Он управляет садом, но то, что посажено, уже управляет им: оно «обязывает» садовника производить определенные садоводческие действия, «подсказывает» ему, что нужно делать дальше — поливать или убирать урожай. Именно в таком смысле парадигма «система управляет», или «система управляется с помощью менеджера» есть диалектический, а не формальный, антитезис парадигме «Я управляю».

Формирование «парадигмы S» не означает отмены или замены «парадигмы М» в теории и в практике менеджмента. И в наше время достаточно часто воспроизводятся условия применимости «парадигмы М»; в частности, тейлоризм до сих пор сохраняется в полной мере в многочисленных сетях быстрого питания по всему миру. Но гораздо чаще в реальном менеджменте «теория Y» выступает не вместо «теории X», а вместе с ней. В 70-х годах прошлого века в опыте

японского менеджмента были обнаружены черты одновременно и «теории Х», и «теории Y». Этот синтез был осмыслен Уильямом Оучи как «теория Z».

В мире управления обе парадигмы сосуществуют, взаимодействуют, взаимно дополняют и в то же время противостоят друг другу, являясь «полюсами» интеллектуального напряжения и *базой* для выбора альтернатив; основой различного рода синтезов, смешанных и переходных форм. Обобщение положений теорий «Х» и «Y» до представления о парадигмах «М» и «S» как *базовых* в менеджменте осуществлено автором настоящей статьи в ряде публикаций⁵ без обращения к определенным философским моделям. Но последующее углубленное осмысление сделанного привело автора к «встрече» с Мартином Бубером.

2. Ни парадигма «менеджер», ни парадигма «система» не проникают до сущности менеджмента как взаимодействия субъекта-менеджера с субъектами-управляемыми. В парадигме «М» управляемые являются объектами, «вещами» со своими специфическими («человеческими») свойствами, а сам менеджер — экзистенциальным субъектом как «черной ямой» для входящей информации и формирующихся в его сознании решений. Но и при базовой парадигме «S» теорией менеджмента специфический, *субъектный* характер системы, включающей в свой состав людей, также не схватывается. Не решают этой проблемы и иные социальные, психологические и поведенческие науки: наука по самоопределению вырабатывает объективное знание, т.е. знание *об объектах той или иной «природы»*, в том числе и психической. Познанный науками человек остается в них особым объектом со своими специфическими «человеческими» свойствами.

Знание о субъектах как таковых стремится выработать философия, особенно философия экзистенциальная. Поэтому теория базовых парадигм менеджмента тяготеет к философии в поисках подходящей модели субъекта; к тем философским концепциям, которые наиболее созвучны проблеме двух противоположных, и в то же время взаимодействующих, позиций менеджера в мире его деятельности. Но это тяготение не может сводиться к простому «пере-

одеванию» философских понятий в термины конкретной науки с тем, чтобы далее соответствующая философская модель «работала» в качестве конкретной теории.

Всякое знание о всеобщем опирается, в конечном счете, на знание о конкретных вещах. Конкретное знание на пути восхождения к философскому обобщению претерпевает существенный разрыв, преодолеваемый интуицией (воображением). Все же та или иная философская теория как определенная философская модель общего и социального бытия неявно сохраняет связь с исходным и интерпретационным конкретным материалом. Эта связь проявляется, по меньшей мере, в том, что области действительности, насыщенные этим конкретным материалом, остаются — сравнительно с другими — наиболее «благодарными» для работы в них этой теории в качестве методологии. А использование этой же методологии в других областях деятельности может привести, с одной стороны, к «философскому насилию» над конкретным материалом, а, с другой, — к вульгаризации самой философской теории.

Например, на определенном этапе развития познания сформировалось философское обобщение: *всякое сущее имеет причину*. В дальнейшем выяснилось, что это обобщение успешно «работает» по своей основной схеме «причина — следствие» только в определенных областях действительности. В других же областях выявилась необходимость перейти к более сложным формам детерминизма, таким, как вероятностный детерминизм, квантово-механический детерминизм и т.д. Попытка иначе, чем в форме метафоры, говорить о «свободе воли» электрона является «философским насилием» над физической природой элементарных частиц, а, с другой стороны, — вульгаризацией философского учения о свободе воли человека.

Философские понятия, теории, концепты представляют своего рода «аккумуляторы» энергии познания, а использование их в конкретной области представляет собой своего рода «подключение» данной области знания к этим «аккумуляторам». Философские модели начинают отдавать накопленную в них энергию только в том случае, если конкретный материал в данной области знания достаточно те-

оретически осмыслен, чтобы подключиться к философским «аккумуляторам»; если конкретная наука сама уже доросла до такого уровня, на котором начинает «просвечивать» философское обобщение. Гарантия — или, по меньшей мере, обоснованная надежда на такое подключение — состоит в «узнаваемости» конкретным знанием себя в «зеркале» определенной философской модели.

В двойственности парадигм менеджмента уже «просвечивает» двойственность отношения человека к миру, составляющая содержание работы Мартина Бубера «Я И ТЫ»⁶. В его модели субъекта особенно привлекательно для менеджмента то, что человек берется в ней не как относительно изолированное «Я», а только как *системное единство* с тем, к чему человек относится — либо как к «ОНО», либо как к «ТЫ». Однако определенная трудность в соотнесении содержания буберовской модели с реалиями менеджмента вызывается метафорическим языком автора. В частности, две фундаментальные позиции человека по отношению к миру он называет «основными словами», а вхождение человека в одну из этих позиций он описывает метафорой «человек произносит основное слово». При «переводе» с языка буберовской философской метафоры на язык менеджмента, в нее вкладывается новый смысл, порой существенно отличный от авторского. Но в этом и «суть метафоры — это понимание и переживание сущности одного вида в терминах сущности другого вида»¹¹.

3. Концептуальное ядро буберовского учения может быть выражено следующими положениями из текста «Я И ТЫ»:

«МИР ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА двойствен в соответствии с двойственностью его позиции. Позиция человека двойственна в соответствии с двойственностью основных слов, которые он может произносить. Основные слова суть не единичные слова, а словесные пары.

Одно основное слово — это пара Я — ТЫ. Другое основное слово — пара Я — ОНО. Тем самым Я человека также двойственно. Потому что Я основного слова Я — ТЫ другое, чем Я основного слова Я — ОНО.

НЕ СУЩЕСТВУЕТ Я самого по себе, а только Я основного слова Я — ТЫ и Я основного слова Я — ОНО. Когда человек гово-

рит **Я**, он имеет в виду одно из этих слов. Произносить **Я** и произносить одно из основных слов суть одно.

Я воспринимаю нечто. **Я** ощущаю нечто. **Я** представляю себе нечто. **Я** мыслю себе нечто. **Я** познаю нечто. На всем этом и подобном этому основывается царство **ОНО**. Царство **ТЫ** имеет другую основу.

КАК ОПЫТ мир принадлежит основному слову **Я – ОНО**. Основное слово **Я – ТЫ** утверждает мир отношений.

КТО ПРОИЗНОСИТ ТЫ, не имеет никакого **Нечто** в качестве объекта. Он вступает в отношение¹².

ЕСЛИ Я ОБРАЩАЮСЬ К ЧЕЛОВЕКУ, как к своему **ТЫ**, если я говорю ему основное слово **Я – ТЫ**, то он не вещь и не состоит из вещей. И отношение, в котором я нахожусь к нему, — истинное отношение¹³.

ОТНОШЕНИЕ ЕСТЬ ВЗАИМНОСТЬ. Мое **ТЫ** воздействует на меня, как я воздействую на него. Мы живем, непостижимым образом включенные в поток человеческой взаимности¹⁴.

Оформленная в таких выражениях концепция двойственности отношений человека к миру легко интерпретируется как описание двух позиций менеджера в мире своей деятельности. Это мир социальных — *субъектных* — систем (систем, в которых действуют субъекты), но систем разного типа. Первый тип — *субъект-объектная* система, соответствующая «основному слову **Я – ОНО**». Ее составляют «**Я**» как *субъект* и управляемые мной *объекты управления*, в том числе и люди, со своими специфическими свойствами, познаваемыми мной. Это познание дает мне возможность исследовать, планировать, прогнозировать, делать какие-то объекты *целью* своей деятельности: **Я** знаю, что делать, и делаю, что знаю. Менеджер в этой позиции возвышается над объектом управления как произвольно творящее **Я**. Такого рода активность менеджера соответствует базовой парадигме «**М**».

Второй тип системы — *субъект-субъектная* система («основное слово **Я – ТЫ**»): **Я** — субъект управления и управляемые мной люди тоже суть субъекты. Когда я как менеджер обращаюсь к подчиненному **ТЫ**, я не имею в виду его как познанный объект и не ожидаю от него проявлений известных мне заранее его свойств. **Я** вступаю с ним, по буберовской терминологии, в отношение: ожидаю от него ответа как от *субъекта*, способного на собственное видение ситуации, которое я не заранее знаю, на проявление его инициативы.

И в субъект-объектной, и в субъект-субъектной системе управляющий говорит и думает о себе как о **Я**: «**Я** — менеджер». Но такое **Я** не существует отдельно, вне зависимости от системы. В

различного рода системах менеджерское Я оказывается разным, как разным оказывается и само управление: «Я-ОНО-управление» или «Я-ТЫ-управление».

В позиции Я — ТЫ менеджер не возвышается над ТЫ, а вступает с ним в отношение, содержащее в себе взаимность, диалог, круговую взаимнообратную связь. Это субъектный вариант обратной связи, имеющей место в динамических системах любой природы: «Если действие между частями динамической системы имеет круговой характер (P-R), то мы говорим, что в ней имеется обратная связь»¹⁵. Субъект-субъектная система требует от менеджера действий в парадигме «S».

Мы видим, что в приведенном тексте, составленном из буберовских метафор, описание базовых парадигм менеджмента вполне узнаваемо. В этом смысле «встреча» модели двойственности отношений человека к миру философии и концепции базовых парадигм менеджмента состоялась, — по меньшей мере, в рамках, определенных этим текстом. Можно найти некоторые объяснения самой возможности этой встречи, хотя философская модель Бубера создавалась для иных применений.

В его учении человек предстает как человек *принимающий решения* (выбирающий, какое «сказать основное слово») и как *управляющий* — в меру своей свободы — собственной судьбой. На этой всеобщей основе возникает и управление человеком судьбами других людей — в экономике и в политике. В «царстве ОНО» человек становится носителем произвола или рабом необходимости. Но он может выйти из этого царства в мир *отношений*.

«ЕСТЬ ТРИ ТАКИХ СФЕРЫ, В КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ мир отношений.

Первая: жизнь с природой...

Вторая: жизнь с людьми...

Третья: жизнь с духовными сущностями»¹⁶.

Сфера менеджмента, на первый взгляд, в этом перечне отсутствует. Но внимательное исследование показывает, что дело обстоит не так просто.

Отношение Я — ТЫ в области природы есть эмоционально насыщенное отношение человека к предмету, род-

ственное вдохновению художника. В буберовской модели из такого рода отношения к материальным предметам возникает искусство. Но наше время показало, что эта сфера мира отношений не совсем чужда и менеджменту. Оформились целые области деятельности, включающие в себя отношения типа Я — ТЫ с предметами: реклама, оформление товара, производственная эстетика, офисный дизайн...

Вторая сфера Я — ТЫ напрямую связана с менеджментом, потому что менеджмент — это управление людьми. Это, прежде всего, отношения всякого рода *любви* между людьми в организации и в отношении к ней людей — как внутри организации, так и извне. Разумеется, речь идет не о флирте директора с секретаршей, хотя служебный роман и является определенным компонентом атмосферы современных учреждений. Имеется в виду *все пространство отношений* между человеком и организацией — от глубокой преданности большого менеджера своему делу, выходящей за рамки прагматики, до эмоционального восприятия потребителем эмблемы любимой фирмы; а также *весь диапазон чувств* человека — от любви до ненависти. Ненависть есть противоположность любви, но в то же время — это и запрос на любовь. Ненависть к успешному сопернику есть запрос на любовь со стороны предмета общего интереса; нелюбовь к своему учреждению есть тоска по организации, которую можно было бы любить. Вот почему, по Буберу, «ненавидящий ближе к отношению, чем тот, кто лишен любви и ненависти»¹⁷.

Третья сфера Я — ТЫ — отношение человека к *духовным сущностям*, в пределе — к Богу. Существуют организации религиозные, благотворительные, воспитательные; организации в областях науки, образования, информации и культуры, связанные с духовностью, по меньшей мере, через содержание своей миссии. А фрагменты социума, напрямую связанные с духовностью — от семьи до творческих коллективов и духовных общин, — имеют свои стороны организованности и управления. Существуют и более глубокие связи менеджмента с миром духовности, требующие специальных исследований. Как известно, Макс Вебер вы-

явил связь духа протестантской религии с активным развитием предпринимательства. А в наши дни О.Л. Шахназаров разработал концепцию, согласно которой «русский социализм — следствие раскола в русском православии»¹⁸.

Особенно сложен вопрос о «вечном ТЫ», о Боге, который занимает большое место в учении Бубера как религиозного экзистенциалиста. Те значительные по объему части буберовской модели, которые непосредственно посвящены отношениям человека с Богом, имеют мало шансов, по меньшей мере, сейчас, быть принятыми менеджментом за свое изображение. Но религиозный бог есть *образ*, а философский бог — *метафора* мирового целого, включающего в себя и мыслящего о Боге человека. Поэтому философское изображение мира как целого в какой-то мере должно быть отображением и области менеджмента, являющегося для менеджера своего рода моделью мира.

Так что менеджмент, не будучи четвертой сферой «основного слова Я — ТЫ», все же определенным образом представлен в трех имеющихся. Поэтому концепция базовых парадигм менеджмента вправе видеть в философской модели Бубера свое «зеркало» и искать в нем знакомые черты.

4. В «зеркале» данной философской модели образ конкретики в общем случае содержит узнаваемые черты, разные и разной степени узнаваемости для разного конкретного материала. Но при этом философское изображение и всегда *искажает* «образ» данной конкретики — как за счет неполноты отражения всех ее черт, так и за счет самой *абстрактной манеры изображения всеобщего* в данной модели. Поэтому это есть «зеркало» в особом смысле: скорее, это «абстрактный портрет». Зримой аналогией может быть портрет определенного лица, выполненный художником-абстракционистом; например, портрет Воллара работы Пабло Пикассо в музее им. Пушкина в Москве.

В содержании определенной философской теории для конкретной науки есть и свои, вполне узнаваемые черты; и заведомо «чужие», в которых она никак не захочет признать сродство с собой; и такие, которые она согласилась бы признать за свои с учетом существенных поправок. Границы

между этими группами черт, разумеется, относительно и легко сдвигаются при дальнейшем проникновении исследователя — как в философскую модель, так и в теорию конкретной науки.

Поэтому конкретная наука не должна ограничиваться узнаванием своего абстрактного образа в концептуальном ядре философской модели, а продолжать работу узнавания в ее деталях и компонентах. При этом сравнение может идти как со стороны философской модели — может ли тот или иной ее компонент найти новую интерпретацию в конкретике данной области знания, так и со стороны конкретной науки — не обнаружится ли в собственной жизни ее материала «фигура», похожая на ту или иную сторону философской модели. Во взаимодействии теории менеджмента с учением Бубера мы можем обнаружить все указанные варианты.

Приведем пример движения от конкретной теории менеджмента к модели Бубера. Разбирая парадигмы «М» и «S», мы говорили об их одновременном существовании и переплетении, о возможности их реализации в практике менеджера в виде «гибрида». Отражена ли эта черта современного менеджмента в «зеркале» буберовского учения? Вот философ иллюстрирует двойственность отношения человека к миру на примере дерева:

«Я РАССМАТРИВАЮ ДЕРЕВО... [Пока я смотрю на него как на ОНО. — *Н.С.*] дерево останется лишь моим *объектом*, имеет свое место и время, свою природу и свое строение.

Но может случиться — для этого нужны и воля, и благодать, — что, рассматривая дерево, я буду вовлечен в *отношение* к нему. Тогда это дерево — уже больше не ОНО. Власть исключительности [эмоционально переживаемая погруженность в отношение именно к этому дереву. — *Н.С.*] захватила меня.

При этом мне нет нужды отказываться ни от какого из способов, которыми я рассматриваю дерево. Чтобы видеть, мне не требуется закрывать глаза на что-либо. Нет никакого знания, которое мне следовало бы забыть. Напротив того, все: образ и движение, вид и экземпляр, закон и число — все нераздельно объединяется здесь».

Можно привести пример и такой детали в модели Бубера, которую современный менеджмент сочтет односторонней истиной и потому согласится с ней лишь частично:

«ПОЗНАВАЯ, человек остается непричастен миру, потому что знания локализируются «в нем», а не между ним и миром.

Мир не сопричастен процессу познания. Он позволяет изучать себя, но ему до этого нет дела, ибо он никак этому не способствует, и с ним ничего не происходит».

С этим можно согласиться относительно естественных и технических наук, но это в гораздо меньшей степени верно для наук общественных, к которым относится и менеджмент. Со времени написания «Я И ТЫ» социальные и гуманитарные науки далеко продвинулись в исследовании отношений Я — ТЫ, хотя и изучаемых как ОНО.

А в качестве примера движения от философской модели к конкретике обратимся к одному из важнейших тезисов Мартина Бубера:

«ВНАЧАЛЕ БЫЛО ОТНОШЕНИЕ»²¹.

В мире менеджмента этому положению соответствует очень многое. Это и преобразование ремесленного производства в промышленное; и становление донаучного менеджмента, во многом основанного на личных взаимоотношениях нанимателя и исполнителя; и развитие системного подхода в управлении на базе ранее господствующего ситуативного¹⁰. Это и создание новой компании, где вначале многое держится на личных связях и инициативах инициаторов, а потом организация «подмораживается» в установившихся структурах и формализмах деятельности. Это и профессиональное становление самого менеджера, постепенно переводящего свой живой опыт взаимодействия с людьми в твердое знание своего дела; и изменение отношения новичка к своей организации по мере того, как он становится в ней «старожилом».

Мартин Бубер остро чувствует диалектическую закономерность переходов из ТЫ в ОНО, а тем самым и самого Я человека из одного состояния в другое:

«ВОТ В ЧЕМ состоит возвышенная печаль нашего жребия: каждое **ТЫ** в нашем мире обречено превратиться в **ОНО**. Сколь исключительным было присутствие **ТЫ** в непосредственном отношении; но как только отношение исчерпает себя или в него проникнет средство, **ТЫ** становится объектом среди объектов — пусть важнейшим, но все же одним из них — имеющим меру и границы...

Каждое **ТЫ** в мире по сути своей обречено стать вещью или, во всяком случае, вновь и вновь погружаться в вещьность».

Всякая организация, как и культура общества в целом, по мере своего развития насыщается все большей массой ОНО: опытом и знаниями, реализуемыми в технических, организационных и социальных технологиях, закрепляемых в технической и организационной документации, в поведенческих формализмах. Но накопленное ОНО, в свою очередь, способно стать базой для нового ТЫ в творчестве людей; в нашем случае — управляющих и участвующих в управлении. В этом смысле:

«ОНО — куколка, ТЫ — бабочка. Только не всегда это — состояния, которые четко отделены одно от другого: часто это одно, в глубокой двойственности запутанное событие».

В этих диалектических фигурах буберовских переходов ТЫ в ОНО и ОНО в ТЫ менеджмент не только может узнать себя, но и узнать о себе нечто новое. В теории менеджмента определенным образом и сейчас отражены переходы ТЫ в ОНО и обратно. Но знание ОНО и знание ТЫ в современном менеджменте, как правило, разведены по разным научным дисциплинам и разным разделам науки о менеджменте, что затрудняет увидеть в их взаимосвязи и целостности. Философская модель двойственности Я — ТЫ и Я — ОНО, сохраняя единство обеих сторон, позволяет увидеть их в знании о менеджменте «единым взором» и исследовать их взаимодействие. Это позволяет поставить проблему существования фундаментальной парадигмы менеджмента: не две разные, хотя и взаимодействующие, парадигмы, а одна **фундаментальная парадигма менеджмента**, диалектическими компонентами которой являются базовые парадигмы «менеджер и «система».

5. В «зеркале» буберовской модели, возможно, отражены черты не только современного, но и будущего менеджмента. Трудно, разумеется, узнать изображение того, чего еще нет, разве что в «зародыше». Можно вообще сомневаться в наличии в модели Бубера такого рода «предвидения», но не стоит забывать, что во время работы философа над своим учением современный нам менеджмент тоже был всего лишь «будущим менеджментом».

Все же автор настоящей статьи рискнет обнаружить такого рода предвидение в главном содержании учения Бубера — в положениях о духовности. Имеется в виду духовность человека и человечества, метафорой которой и полагается Духовность, идущая от Бога, «вечного ТЫ». По Буберу, в организации, построенной на отношениях Я — ТЫ, в истинной общине людей должны объединять не только личные отношения, но и характерная для данной общины *духовность*:

«Люди, которые страдают от того, что учреждения не создают общественной жизни, придумали средство: учреждения нужно — как раз с помощью чувств — оживить, или расплавить, или взорвать; именно на основе чувств надо обновить учреждения, введя в них «свободу чувств».

Но это не так. Истинная община возникает не от того, что люди питают чувства друг к другу (хотя, конечно, и не без этого), но вот от каких двух вещей: все они находятся в живом, взаимном отношении к некоторому живому [духовному] центру, и все они находятся в живом, взаимном отношении друг к другу»²⁵.

По Буберу в современном ему мире управления — как государствами, так и учреждениями — господствует «основное слово Я — ОНО»:

«РАЗВЕ общественная жизнь человека не погружена с необходимостью в мир ОНО? Две сферы этой жизни — экономика и политика — мыслимы ли они на иной основе?»

Это естественно: во время написания работы «Я И ТЫ» (1922) в практическом менеджменте целиком и полностью господствовала парадигма «М» (Я — ОНО). Бубер спрашивает:

«РАЗВЕ общественная жизнь человека не погружена с необходимостью в мир Оно? Две сферы этой жизни — экономика и политика — мыслимы ли они на иной основе?»

Но такое положение, по суждению автора, угрожает миру:

«...я увидел, что государством уже не управляют; кочегары еще подбрасывают уголь, но машинисты лишь по видимости еще правят бешено мчащимися машинами».

В мире, приведенном в хаос Первой мировой войной, крушением великих империй и социальными революциями, философ провозглашает:

«Воля человека к извлечению пользы и воля к могуществу действует естественно и законно до тех пор, пока оно сопутствуют человеческой воле к отношению [Я — ТЫ], пока они движимы ей...

Экономика — обиталище воли к пользе и государство — обиталище воли к могуществу — до тех пор участвуют в жизни, пока они участвуют в духе».

Эта декларация приобретает для наших дней двойное — узкое и широкое — значение. В узком смысле она может быть понята как прогноз определенной тенденции в развитии организаций: становления нового типа организации — «духовной организации», — наподобие того, как в наше время вполне реализовалась тенденция становления «интеллектуальной организации»¹¹. А в широком смысле под «духом» можно понимать дух Человека и человечности; такое понимание если не исчерпывает понимания духа в буберовской модели, то, по меньшей мере, входит в ее содержание. И призыв Мартина Бубера, обращенный к экономике и политике «*участвовать в духе*», то есть *строиться на моральной основе*, звучит в наши дни еще более актуально, чем почти сто лет назад.

Примечания

¹ См.: Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М., 1992.

² См. там же. С. 319.

³ См. там же. С. 12.

⁴ Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб., 2001. С. 261, 266.

⁵ Там же. С. 266.

⁶ См.: Управление — это наука и искусство. С. 26.

⁷ Шелдрейк Дж. Цит. соч..

⁸ Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. М., 2002. С. 17.

⁹ Бир Ст. Мозг фирмы. М., 1993. С. 31.

¹⁰ См.: Слонов Н.Н. Управленческое решение — выбор системы // Проблемы теории и практики управления, 2004. № 3; Базовые парадигмы менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 2; Парадигмы менеджмента // Вестник Поволж. академии гос. службы. 2005. № 8; Обратная связь в управлении // Городское управление. 2007. № 9; Слонов Н.Н., Корсаков Ю.А., Фокина Т.П. Парадигмы менеджмента и объект административного управления // Городское управление. 2005. № 4.

- ¹¹ Лакофф Дж., Джонсон М. Метафоры, которыми мы живем. М., 2004. С. 27.
- ¹² См.: Бубер М. Я и Ты / Квинтэссенция: Филос. альманах, 1991. М., 1992. С. 294 – 295.
- ¹³ См. там же. С. 297.
- ¹⁴ Там же. С. 303.
- ¹⁵ Эшби У. Росс. Введение в кибернетику. М., 1959. С. 82.
- ¹⁶ Там же. С. 296.
- ¹⁷ Там же. С. 303.
- ¹⁸ См.: Шахназаров О.Л. Корни русского социализма // Вопросы философии. 2007. № 6.
- ¹⁹ Бубер М. Я и Ты. С. 296 – 297.
- ²⁰ Там же. С. 296.
- ²¹ Там же. С. 304.
- ²² См.: Слонов Н.Н. Ситуативность и системность в менеджменте // Проблем теории и практики управления. 2001. № 5.
- ²³ Там же. С. 303.
- ²⁴ Там же. С. 304.
- ²⁵ Там же. С. 321.
- ²⁶ Там же. С. 322 – 323.
- ²⁷ Там же. С. 323.
- ²⁸ Рубинштейн М., Фирстенберг А. Интеллектуальная организация. М., 2003.