

*В.Н. Вандышев, доктор философских наук, профессор*  
Сумский национальный аграрный университет, г. Сумы,  
Украина

Что такое управление? Это процесс, в котором субъектом выступает человек, или наделенный определенными полномочиями, или принявший их на себя сам. Объектом управления может быть или человек, или машина в ее многообразных проявлениях, или окружающая среда, или политический процесс.

Итак, управление - это, прежде всего, человек. Где начало экзистенциальной ситуации и как она может проявляться в жизни управленца и менеджера? Начнем с того, каким может быть менеджер.

Первый образ - из не очень далекого нашего советского прошлого. Это образ управленца - советского служащего, работающего в административной системе, характеризующейся определенным культурно-историческим типом управления. В плановой экономике руководитель имеет гарантированный статус, служебные привилегии и даже защиту от служебного понижения. Как правило, проштатившихся советских руководителей пересаживали из одного управленческого кресла в другое, но не понижали в должности. Подобная тенденция сохранилась и в постсоветском обществе, в странах со стабильной политической властью.

Второй образ - это управленец, государственный служащий в современной нашей родной Украине. Он может выполнять определенную функцию, с разной мерой зависимости от вышестоящих и властью над нижестоящими в должностной иерархии. Служебное положение управленцев среднего звена чаще неустойчивое, оно связано с зависимостью от изменений в политической жизни общества или региона. Часто они субъективно недооценивают свою роль, в глубине души полагая, что от них мало что зависит. Американский психолог И. Ялом определил, что за этими мыслями скрывается «некое незванное присутствие. Это чувство вины - темная тень ответственности» [2,с.312].

Чиновник повсеместно переживает собственную реальность, напряженную и размытую из-за угроз, которые исходят из непредсказуемого будущего, переполненного воображаемыми реформами и реорганизациями. Такие служащие ощущают себя ответственными за то, что не могут быть в полной мере психологически реальными, поскольку испытывают трудности в реализации своего жизненного предназначения. Выражаясь языком экзистенциальной философии, «отрицая свой потенциал, терпя неудачу его исполнения, индивид попадает в состояние вины».

Базовые категории экзистенциализма есть *свобода*, *одиночество* и *заброшенность*. Именно их уместно проанализировать в связи с жизнедеятельностью сотрудника, занимающего административную должность. Многим из них в какие-то периоды своей службы приходилось выступать в роли мишени, на которую вдруг обильно начинало изливаться свой гнев вышестоящее начальство. В этой ситуации сослуживцы обычно отступают в сторону, оставляя провинившегося наедине со своими проблемами. А он в такие минуты ощущает себя бессильным, внутренне опустошенным, одиноким.

Здесь нет ничего странного: экзистенциальная психология учит - человек изначально одинок. Но одиночество человека, работающего в структурах власти, обусловлено фундаментальной пропастью между собой и другими. Из-за природной ограниченности собственного сознания чиновник не может видеть окружающую действительность глазами другого, столь же чувственно ярко и с той эмоциональной нагрузкой.

Пребывая в аппаратной круговерти, госслужащий вдруг обнаруживает для себя, что любые карьерные передвижения - вертикальные или горизонтальные - совершаются непредсказуемо, независимо от его воли. А здесь уже недалеко до вывода о том, что он не был свободен в выборе места и времени своего появления на свет. Лев Шестов как-то заметил, что «для человека невыносимее всего мысль о том, что его судьба или даже судьба всего мира может оказаться игрой случая» [1, с.39]. А если человек не свободен в своем выборе начала жизни, значит, он брошен в этот мир помимо его воли. Поэтому важно осознать факт брошенности в качестве базовой характеристики собственного существования, а отсюда уже легче понять свои ограничения и возможности.

Если человек одинок, ему следует множить коммуникации, стремиться к самораскрытию и эффективному управлению своим воображением. И тогда он увидит в себе особый жизненный опыт и

мудрость, позволяющие ему понимать мотивы, которые движут другими людьми. В этом случае с ними складываются более доверительные и устойчивые отношения. Опора еще и на творческие увлечения и занятия художественной литературой, изобразительным искусством, музыкой и т.п. пробуждают в госслужащем способности к инновационному мышлению. И тогда жизнь обретает целостность и перед собой можно ставить достижимые цели: осознаются пределы свободы и преодолевается заброшенность.

Третий образ - это менеджер в рыночной экономике. Здесь жизненную ситуацию менеджера определяют совершенно иные культурные константы, прежде всего неопределенность, риск и вполне реальная опасность неудачи. С точки зрения ученого, работающего в области управления, мир менеджера является вненормативным, т.е. непредсказуемым, странным, почти неуправляемым. Это мир субъективных наблюдений, стремлений, решений, не поддающихся эмпирической верификации. Возможно, традиционная наука управления, недооценивает специфику менеджмента и поведение руководителя в непредсказуемых условиях рыночной стихии, ибо реальный менеджер - это всегда «экзистенциальный» менеджер, находящийся в ситуации риска, трудного выбора и неопределенных последствий. Скорее, только не соблюдая правила, установленные академическими учеными, он и достигает успеха.

В «экзистенциальной теории управления» Джорджа Одиорне (1922-1992) основной посылкой является отрицание возможности подведения управленческой деятельности под определенные закономерности, правила, нормы. Экзистенциальный менеджер перманентно находится в ситуации ужасающей сложности его действий и выборов. Ключ к опыту его деятельности - это не исследование, а «выживание». Наука существования - это философия экзистенциального менеджера, направляющая его действия в условиях неопределенного выбора. Экзистенциализм понимает «существование» как субъективное состояние индивида, а суть бытия менеджера в том, что он существует, решает, действует. Правда, вначале менеджер существует, а затем создает самого себя.

Представители количественных и бихевиористских теорий [см.: 3; 4; 6]придают значение лишь систематическому наблюдению и анализу деятельности менеджера, критикуя эмпирическую школу, которая делает акцент не столько на системности исследования, сколько на осмыслении конкретного индивидуального опыта руководителей во всем его своеобразии. Дж. Одиорне поддерживает эмпирическое

направление в полемике с системным подходом.

Академическая теория управления практически игнорирует экзистенциальные аспекты деятельности менеджера, отдавая предпочтение экономическим и коммуникативным. Это естественно, ибо предмет исследования академической теории управления - это исследование руководства в крупных корпорациях.

Созданию общей науки управления, по мнению Дж. Одиорне, препятствуют экзистенциальные «ситуационные ограничения». *Первое ограничение* состоит в «ситуационности» самого менеджера, который, едва выходя из одной критической ситуации, сразу попадает в другую. *Второе ситуационное ограничение* - это удача. Одиорне подчеркивает, что все теории - за исключением статистики и теории игр - сбрасывают со счета данное обстоятельство, в то время как в реальной действительности оно имеет исключительное значение. *Третье ситуационное ограничение* заключается в борьбе и конфликтах, сопровождающих всю деятельность менеджера. Одиорне толкует конкурентную борьбу (в которую вовлекаются и менеджеры) как некую общечеловеческую ситуацию. *Четвертое ситуационное ограничение* — постоянно сопровождающее менеджера чувство «неизбежной вины». Речь идет о конкретной вине, об осознании вины перед самим собой за собственные промахи, неудачи, неизбежные в менеджерской деятельности. Менеджер обречен на то, что всегда наряду с успехом его ждут неудачи.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Шестов Л. Сочинения в 2-х томах. - Т.1. - М.: Наука, 1993. С.39.
2. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. - М.: Независимая фирма «Класс», 2000. С.312.
3. Lombard D.F.F. Relativism in Organization // Harvard Business Review. - 1971. - № 2.
4. Mockler R.J. Situational Theory of Management // Harvard Business Review. - 1971. - V. 49. - № 3.
5. Odiorne G.S. The Management Theory Jungle and the Existential Manager // Journal of the Academy of Management. - 1966. - V. 9. - № 2.
6. Whyte W.F. Organizational Behavior: Theory and Application. - Homewood, 111., 1969.

Екзистенційні та комунікативні питання управління : матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми : Сумський державний університет, 2014. - Ч.1. – С. 3-6.