

*А. О. ВОВК, аспірант
(Львівський національний університет ім. І. Франка)*

ЕУПСИХІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВИЯВ ПАТРІОТИЗМУ І ДЕМОКРАТИЧНОЇ ФІЛОСОФІЇ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 18–19

Терміном “еупсихія” А. Маслоу назвав ідеальне суспільство (на відміну від “утопії”, ідея якої здавалась йому візіонерською і непрактичною), яке може бути створене як об’єднання психологічно здорових людей, що самоактуалізуються. Усі члени такого суспільства прагнуть як до особистого розвитку, так і до досягнень у своїй роботі і досконалості у своєму житті.

Однак навіть ідеальне суспільство не може створювати людей, які самоактуалізуються. “Учитель або культура не створюють людину. Вони не насаджують в ній здатності любити, або бути допитливим, або філософувати, створювати символи, творити. Скоріше вони дають можливість, сприяють, спонукають, допомагають тому, що існує в зародку, стати реальним і актуальним”.

А. Маслоу також описував еупсихічне, або просвітлене, управління, протиставляючи йому авторитарне управління в бізнесі. Авторитарний менеджер вважає, що робітники і адміністрація мають фундаментально протилежні, несумісні цілі, тобто робітники хочуть заробити якомога більше, прикладаючи мінімальні зусилля, тому вони потребують якомога кращого контролю. Просвітлене управління передбачає, що робітники прагнуть до творчої та продуктивної праці, що вони потребують підтримки і схвалення, а не обмежень і контролю з боку адміністрації.

Однак А. Маслоу зазначав, що просвітлений підхід найкраще за все застосовувати до стійких, психологічно здорових робітників. Вороже налаштовані, підозрілі люди, можливо, краще працюватимуть в авторитарній структурі і непродуктивно – в умовах свободи. Еупсихічний менеджмент можна застосовувати тільки до тих, хто

може взяти на себе відповідальність і користуватись самоуправлінням. Тому А. Маслоу вважав, що еупсихічне суспільство повинно складатись з людей, які самоактуалізуються.

Зараз накопичено достатньо даних і проведено багато індустриальних експериментів, а також клініко-психологічних досліджень щодо людської мотивації, щоб спробувати провести експеримент еупсихічного менеджменту. Слід зважати на те, що це буде пілотажний експеримент з тієї простої причини, що дані, які роблять можливим цей експеримент, не є кінцевими і переконливими. Багато вчених і менеджерів ще піддають сумніву валідність цих думок, і це не випадково. Є багато даних з очевидного досвіду, який суперечить новому виду менеджменту.

Наприклад, ціла філософія цього нового типу менеджменту має виглядати як вираз віри в добро людської природи, в те, що вона гідна повної довіри, у задоволення від творчості і продуктивності, від знання, від визнання і шани і т. ін. Але віра в те, що ми не маємо точної кількісної інформації про пропорцію в людській популяції людей, які мають почуття майстерності, бажання знати всі факти і всю правду, прагнуть до продуктивності на протигагу непродуктивності. Ми точно знаємо, що деякі індивідууми мають ці потреби, але ми знаємо дуже мало про умови, за яких ці потреби виникають. Ми не маємо масових досліджень, зроблених на великих популяціях, які б могли нам дати кількісні показники, наприклад, про те, як багато людей хочуть, щоб за них думали інші. Яка пропорція тих людей, які спрощені до конкретного і тому вважають планування майбутнього незрозумілою і стом-

люючою справою? Як багато людей надають перевагу чесності, і наскільки сильно вона переважає нечесність в їхній свідомості?

Тому все це є лише експериментом, так само, як політична демократія є експериментом, який базується на науково недоведеному твердженні, що люди прагнуть визначати власну долю, що якщо їм надати достатню інформацію, то вони прийматимуть розумні рішення відносно свого життя, що вони надають перевагу свободі, ніж наперед запрограмованому і керованому кимось життю, що вони хочуть впливати на все, що визначає їхнє майбутнє. Жодне з цих тверджень не було науково доведено так, щоб ми могли назвати це науковим фактом.

Проблема перенесення з терапевтичної ситуації в індустріальну є відкритою для експериментів, тобто треба ще довести, що цей перенос можна робити. Гуманістичні теорії про людську мотивацію, потребу у знаннях базуються на дослідженнях кращої частини людства, тому вимагають перевірки. Але водночас зазначимо, що теорія традиційного менеджменту теж практично ні на чому не базується, тому є навіть менш очевидною, ніж теорія еупсихічного менеджменту. Вона повністю базується на звичці і традиції. Немає сенсу казати, що вона базується на тривалому досвіді, бо, скоріше за все, це лише пророцтво, яке саме себе здійснює. Навіть якщо продовжувати експлуатувати цю філософію, навряд чи щось зміниться на краще.

Скуттен у книзі "Теорія організації в індустріальній практиці" зазначає: що більше ми зважатимемо на такі фактори, як перспективне оздоровлення бізнесу, обов'язки перед демократичним суспільством, потреба індивідуалізованих робочих ситуацій для цілком розвинених людей, працівників і менеджерів, то більшою і очевиднішою стає потреба в теорії еупсихічного менеджменту. Звичайно, продукування і продаж товару можна розглядати як єдині функції і цілі фірми, все інше можна вважати непотрібним або лише допоміжним до цих двох функцій. Але треба зауважити, що такий погляд на ситуацію є обмеженим, інкапсульованим, ніби фірма не має ніяких відносин із суспільством, з середовищем, а також обов'язків і боргу перед ними.

Треба зупинитися на відносинах між підприємством і суспільством, особливо якщо ми хочемо, щоб це підприємство було здоровим і оптимально функціонуючим. Стають очевидними взаємні зв'язки між підприємством і суспільством. З одного боку, здорова організація потребує постійно-

го джерела зрілих і освічених особистостей. Відомо, що бідне суспільство не може продукувати здорові підприємства у принципі. З іншого боку, здорове підприємство не може функціонувати в умовах розрухи або громадянської війни, епідемії, саботажів, убивств, класової або кастової ворожнечі, політичної або релігійної корупції.

У результаті будь-яка фірма, що спрямовує свою діяльність лише на отримання прибутків, фактично обманює всіх платників податків. Ми сплачуємо податки для утримання шкіл, міліції, пожежних служб, відділень охорони здоров'я, забезпечення пенсіонерів та інших необхідних державних структур, щоб суспільство нормально функціонувало. У свою чергу держава забезпечує робітниками і менеджерами високого рівня такі підприємства з дуже малими видатками з їх боку. Податкові кредити треба надавати лише тим фірмам, які допомагають зміцнювати суспільство, локальну популяцію, посилювати демократичні перетворення через формування демократичних рис індивідуумів. Податкові санкції треба застосовувати до тих підприємств, які протидіють ефектам політичної демократії і роблять людей більш жорстокими, параноїчними, деструктивними, недобррозичливими. Такі люди гальмують розвиток суспільства, а тому винні у цьому підприємства мають за це відповідати. Для соціальних психологів і соціальних теоретиків ця нова філософія виглядає як повернення до старих утопій і утопічного мислення загалом. Проблема всіх утопій минулого, або принаймні більшості з них, в тому, що вони були фактично спробою втечі від ускладненої цивілізації замість того, щоб намагатися допомогти цій цивілізації, аби виликувати її.

Новий вид менеджменту — це форма патріотизму, любові до країни і любові, спрямованої на індустрію і робочу ситуацію. Якщо демократична, політична філософія взагалі щось означає, тоді просвітлений менеджмент можна розглядати як частину демократичної філософії. Демократія для свого повноцінного існування потребує громадян, які здатні мислити самостійно, робити власні судження, тобто таких, що здатні голосувати за себе, керувати собою і допомагати керувати їхньою власною країною. Просвітлений менеджмент можна розглядати як форму релігії в сенсі найглибшої стурбованості проблемами людського роду, проблемами етики, відносин із природою, майбутнього людини. Із запровадженням у життя такої філософії формується новий стиль менеджменту і організації.