

Примеры СИСТЕМНЫХ ПОДХОДОВ

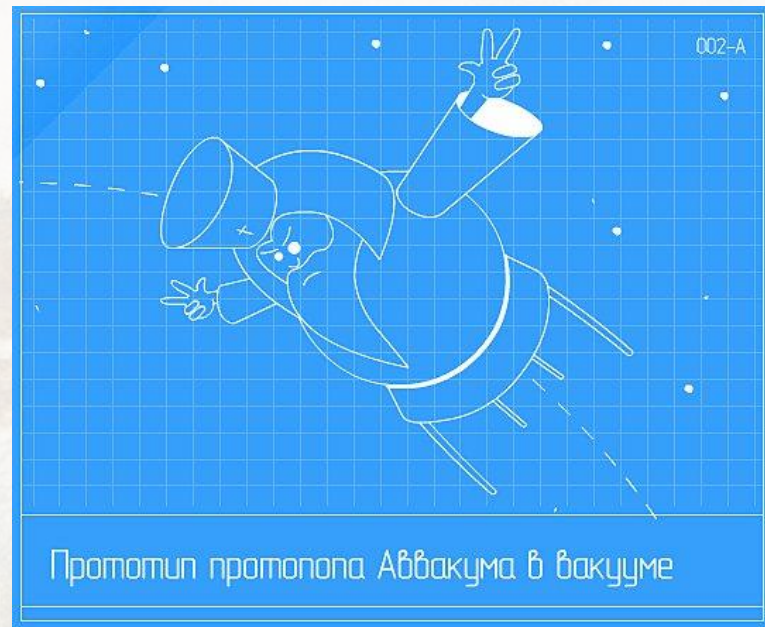
элемент курса “Школа волшебников”

Ник Литвинов | nicklitvinov@gmail.com | <https://litvinov.spb.ru/>

Карта - не территория

- Здесь мы рассмотрим много разных моделей.
- Модель - не есть объект, карта не есть территория.

Модель - это модель, она имеет свою достоверность и область применения.



Состав курса



Цели второй части курса про системы

- Разобрать практические кейсы системного подхода.
- Оценить людей, организации, общество как системы.
- Оценить основные системные модели и научиться их применять в своём окружении.
- Расширить кругозор, потренироваться видеть системы и закономерности вокруг себя.

ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО

как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

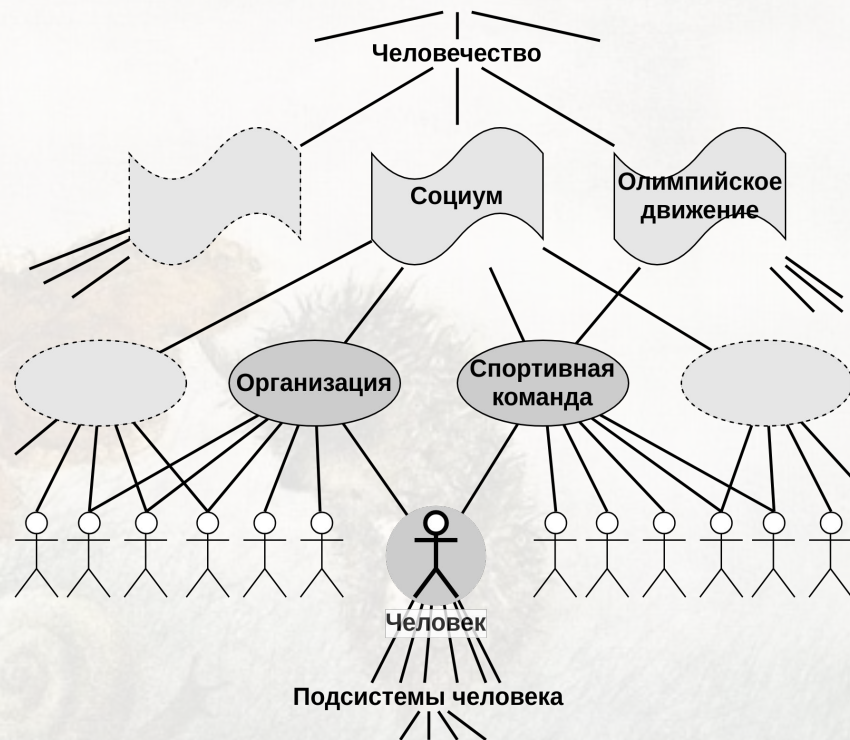
БИЗНЕСМЕНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"

Общество, организации, люди как система

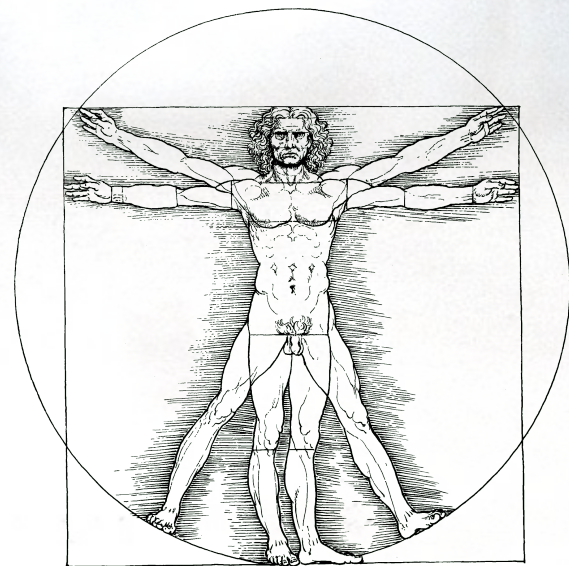
- Весь мир есть множество иерархичных многоуровневых разнородных систем.
- Человек, организация, общество - конечно, тоже системы, части общего целого.
- При этом свойства всех этих систем, конечно, совершенно различны и часто несравнимы.



Человек как система

- Биологически человек - прежде всего **клетки**, затем **ткани, органы, функциональные системы** (нервная, иммунная и т.д.), и лишь затем уже **человек в целом**.
- Человек также разложим на подсистемы и по психологии, физиологии, информации и т.д.
- Является ли человек “венцом творения” этой иерархии систем, её последним звеном?

Конечно же нет! Но это отдельная история.

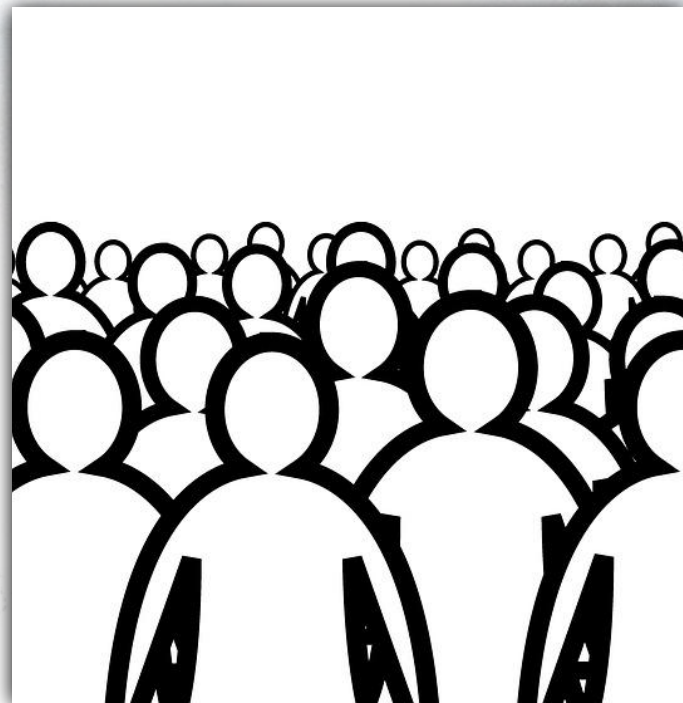


Человек как система

- Потеря значительной части органов не ведёт к утрате жизни человека в целом.

Человек может потерять орган, заменить его протезом или донорским органом.

- При этом человек остаётся человеком, как системой, хотя какие-то его системные свойства изменяются.
- Разные люди имеют разные свойства, но всегда общий метаболизм, внутреннее устройство, жизненный цикл.



Организация как система

- Организации являются системами во множестве разных смыслов: административно, финансово, информационно, по персоналу и т.д.

В каждом смысле организация может делиться на подсистемы совершенно разным образом.

- Очень важно чётко понимать, какой из разрезов рассматривается в каждом конкретном случае.

Организация как система

- Организация может поменять правовую форму, внедрить новое ПО бухгалтерского учёта, заменить весь свой персонал - и тем не менее останется организацией, системой, хотя её свойства могут при этом измениться.
- Даже когда организация радикально меняет свою численность, направленность, рабочие процессы, она всё равно остается системой.

Общество как система

- Общество также состоит из множества подсистем - административно, информационно, юридически, технически, логистически, социально, по отраслям.
- Многие подсистемы общества **не существуют** как материальные объекты (например, потоки новостей в сети Интернет) и не осознаются людьми - но при этом являются такими же “живыми” подсистемами, как любые другие.

Общество как система

- Даже во время сильных потрясений, революций, эпидемий и войн общество остаётся системой, хотя может довольно сильно менять свой характер.
- Принято считать, что “вот придёт апокалипсис - и общества не будет, настанет киберпанк и анархия”.
И что, куда-то вдруг исчезнут процессы метаболизма, пищевые цепочки, аппарат принуждения? Да ну?

ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

БИЗНЕСМЕНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"



Кто такие иррационалы?

- Все системы менеджмента в мире выстроены вдоль парадигмы рационального последовательного мышления и планирования. Все, кто “не попадает” в менеджмент - автоматически “бестолковые”.

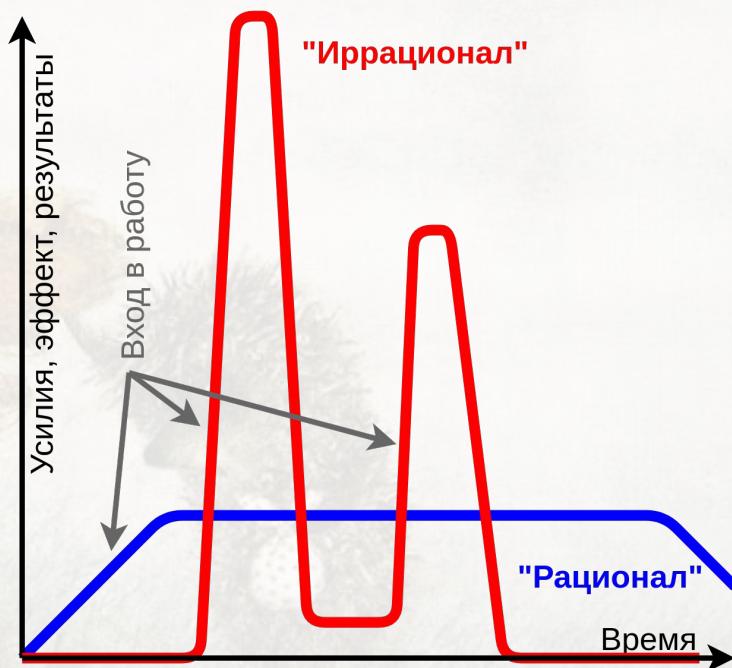
Между тем, существует множество людей, чья психика **врождённым** и **неустранимым** образом работает **иначе**.

- Такие люди **не могут** работать монотонно, системно и пошагово без очень серьезных усилий, постоянной мотивационной подпитки. Такая работа для них - “**аварийный**”, крайне неестественный режим.

При малейшей возможности они тут же возвращаются в своё естественное “разгильдяйское” иррациональное состояние.

Иррационалы крайне неравномерны

- У иррационалов **всегда аврал**, только два режима - **“бурная деятельность”** и **“апатия”**.
- Настроение нестабильное, меняется резко и вдруг, сильно зависит от внешних условий.
- Быстро загораются, очень энергичны, но быстро устают и теряют интерес.
- Сверх-оптимизм, **“розовые очки”**. Часто ошибаются в своих планах.



Особенности иррационалов

Рационалы	Иррационалы
Неделями работают последовательно и ровно	Работают короткими вспышками активности (час-два), выдают завершённые дела блоками параллельно
Не любят внезапные и сильные перемены	Сильная импровизация, изобретательность, живут переменами

Особенности иррационалов

Рационалы	Иррационалы
Мыслят длинными связными конструкциями, не видят связи между отдельными мыслями иррационалов	Мыслят короткими несвязными конструкциями, теряют ход “длинных” мыслей рационалов
Реакция только на достаточно частый повтор события, игнорируя отдельные сигналы	Реакция действием на единичные события

Типовые роли иррационалов

Рационалы	Иррационалы
<ul style="list-style-type: none">● Сангвиники и флегматики● Бизнес по расписанию● Контроль существующего● Монотонно и однообразно● Стабильное качество● Традиции и ритуалы● В проектах - “дожиматор”	<ul style="list-style-type: none">● Холерики и меланхолики● Проектная работа● Поиски нового● Авралы и внезапно● Импровизация● Изменения и преобразования● В проектах - “стартёр”

Типовые профессии иррационалов

Рационалы

- Финансы, бухгалтерия
- Производство и логистика
- Охрана и безопасность
- Эксплуатация в ИТ
- Инфраструктура
- Общественное питание
- Животноводство
- Управление недвижимостью
- Бюрократия

Иррационалы

- Пожарные и спасатели
- Проектирование
- Журналистика
- Разработка в ИТ
- Маркетинг и реклама
- Медицина (особенно экстренная)
- Дизайн
- Торговля недвижимостью
- Юриспруденция

Рекомендации иррационалам

- Иррационалов **не изменить**. Принимайте их как есть. Позвольте им работать по своим странным графикам, избегать жёстких по времени мероприятий, дайте им иррациональные виды деятельности.
- Для снижения конфликтности иррационалы должны:
 - Всё записывать, тренировать память, мониторить своё настроение. Делать неприятные дела, когда настроения нет.
 - Вести множество напоминаний, строить свободные планы.
 - Брать паузу на старте новых дел для более трезвой оценки ситуации. Заранее готовиться к играм на рациональном поле.

Упражнение

Подумайте и назовите среди известных Вам людей заметных иррационалов.

Какие приёмы они используют для “стыковки” с рациональной деятельностью?



ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

**БИЗНЕСМЭНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ**

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"



Бизнесмены и предприниматели

- Принято считать “бизнесменов” и “предпринимателей” чуть ли не синонимами. Но так ли это?
- Разложим ключевые свойства этих групп людей в таблицу и сравним между собой.

Бизнесмены vs предприниматели

	Бизнесмены	Предприниматели
Мышление	Интеллект, логика, рациональность, левополушарность	Интуиция, образы, "чуйка", правополушарность, часто иррациональность
Роль, профиль РАПИ	"Синтезатор", рА-И	"Творец", Р-П- (р-ПИ)
Доминанты по Берну	"Родитель", "Взрослый"	"Ребенок", "Взрослый"
Уровни по Грейвзу	5й , 4й , иногда 6й	5й , 3й , иногда 7й
Тип поведения	Рационалисты, организаторы	Катализаторы идей, игроки, авантюристы

Бизнесмены vs предприниматели

	Бизнесмены	Предприниматели
Управление	Опосредованное, широко делегируют полномочия	Непосредственное, почти не делегируют
Хаос в бизнесе	Методично устраняют хаос	Генерируют хаос
При проблемах	Напрягаются	Радуются
Если всё отлично	Довольны	Скучают
Отношение к риску	Рискует, чтобы выжить, снижает риски, действует из позиции “не проиграть”	Живёт, чтобы рисковать, действует из позиции “выиграть любой ценой”

Бизнесмены vs предприниматели

	Бизнесмены	Предприниматели
Роль в команде	“Центр нервной системы”	“Создатель”, “образец”
Действия при кризисе управления	Масштабирует бизнес, преодолевает кризис	Теряет управление, кризис не преодолевает
Отношение к реальности	Реалист, прозаик, улучшает то что есть, использует имеющиеся возможности	Фантаст, поэт, создаёт принципиально новую реальность и новые возможности

Бизнесмены vs предприниматели

Интересно, что в английском языке, на котором мыслит вся современная экономика и теория управления:

- **business** (бизнес) - однокоренное с busy (трудолюбивый, занятой, деятельный, напряжённый, суетливый), дословно **занятость, трудолюбивость** и т.д.;
- **enterprise** (предпринимательство, инициатива, фирма) - прямо сложено из двух слов, **enter** (входить, проникать) и **price** (цена, невинность, жертва).



Упражнение

Подумайте и назовите среди знакомых Вам людей одного яркого бизнесмена и одного яркого предпринимателя.

Проявляются ли в их облике и поведении перечисленные свойства? Как именно?



ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

БИЗНЕСМЕНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"

Модель РАПИ (Ицхак Адизес)

Отражает навыки людей с точки зрения их управленческих ролей, однако применима и в личном развитии. Роли модели:

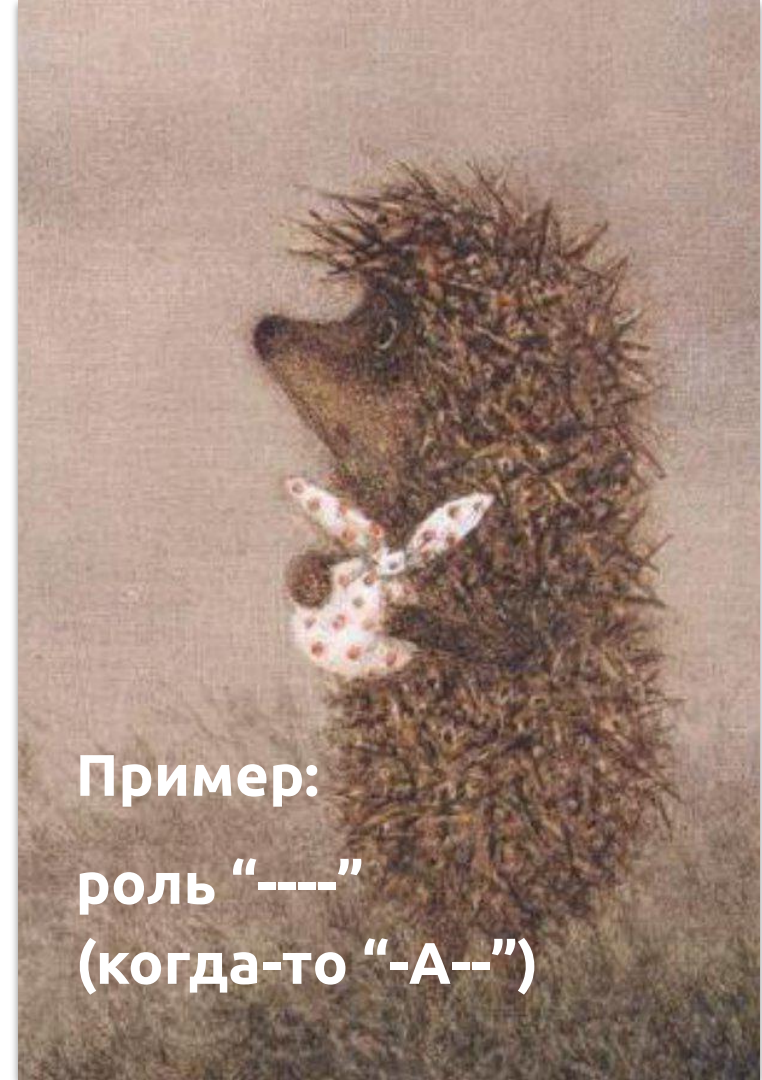
- “Р” - **работник**. Работает своими руками/головой и непосредственно производит результат, в пределе - сумасшедший трудоголик, Левша.
- “А” - **администратор**. Выстраивает систему и дисциплину, создаёт и контролирует правила, в пределе - бездушный бюрократ.
- “П” - **предприниматель**. Создает идеи, несёт креатив, берёт на себя риск и ответственность, в пределе - непредсказуемый поджигатель.
- “И” - **интегратор**. Слушает и анализирует других, несёт культуру и ценности, объединяет людей, в пределе - человек-флюгер.

Модель РАПИ

- Набор ролей каждого человека обозначается как **XXXX**, где каждая буква есть роль по порядку (Р, А, П, И) или её отсутствие (прочерк).

Так, работник - это "**Р---**", администратор "**-А--**", предприниматель "**--П-**" и интегратор "**---И**".

- Хорошо развитые роли обозначают большими буквами, слабо развитые - маленькими. Так, опытный работник, начавший управлять коллегами (т.е. развивающий роль "А"), обозначается как **Ра--**.
- Человек на должности, впавший в маразм и/или ничего не умеющий, обозначается "пустышкой" **----**. В основном их можно найти в госсекторе и крупных фирмах. Также **----** обозначаются люди в самом начале пути.



Пример:
роль "----"
(когда-то "-А--")

Упражнение

Подумайте и назовите среди известных Вам людей примеры каждой роли:

“Р---”, “-А--”, “--П-”, “---И”, “----”.

Какова предыстория каждого из этих людей в своей роли?



Модель РАПИ

Роли РАПИ взаимно противоречат друг другу, поэтому их в принципе **невозможно** совместить все в одном человеке. Так, **предприниматель**:

- ненавидит **администратора**, т.к. правила и дисциплина прямо мешают творчеству, непредсказуемости, развитию и изменениям;
- конфликтует с **работником**, т.к. имеет семь пятниц на неделе и не успевает реализовывать собственные идеи и тезисы, тогда как работник ориентирован на краткосрочные цели и требует немедленной обратной связи на свои достижения;
- не ценит гибкость **интегратора**, т.к. невозможно одновременно навязывать свою волю и воспринимать чужую, говорить и слышать.

Модель РАПИ

В свою очередь, **администратор**:

- не любит **работника**, т.к. любой работник пытается свести ограничения системы к минимуму и не любит дисциплину и контроль;
- конфликтует с **интегратором**, т.к. тот порождает неформальные связи и тем противопоставляет себя формальной системе;
- тихо ненавидит **предпринимателя**, как постоянный первоисточник риска и хаоса всех видов.

Хозяйке на заметку

Взаимные противоречия
между ролями РАПИ
порождают феномен
разделения труда.



Модель РАПИ

- Предпосылки проявления в человеке каждой роли, особенно “П” как невоспроизводимой логически, прямо следуют из фундаментальных свойств личности. Частично они определены биологически, а частично закладываются невербально в первые три года жизни человека.
- Обычный человек не может нести одновременно более двух ролей, действительно выдающаяся личность - более трёх. Это предел.
- Роли РАПИ довольно быстро **изменяются**, устаревают.

Как только развитие какой-либо роли прекращается, она немедленно начинает **деградировать** и через какое-то время исчезает.

Эволюция человека в модели РАПИ



Проблема роли "--П-" в модели РАПИ

- Роль "отца-основателя" компании - "**Р-П-**" или "**р-ПИ**".
- Роль "--П-" - **анти-логична** и не может проявиться, если в человеке нет предрасположенности к ней.
Взрастить компонент "--П-" из ничего **невозможно**.
- Где и откуда компания найдет людей роли "**р-П-**" (коммерсы, спецы по развитию, главы филиалов), если она сама их не выращивает?

Эволюция организации в модели РАПИ*



* В компании роли РАПИ **совместимы**, т.к. принадлежат разным людям.

Упражнение

Подумайте и объясните, в каком состоянии модели РАПИ находится Ваша организация?

Почему? Будет ли она эволюционировать дальше?



ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

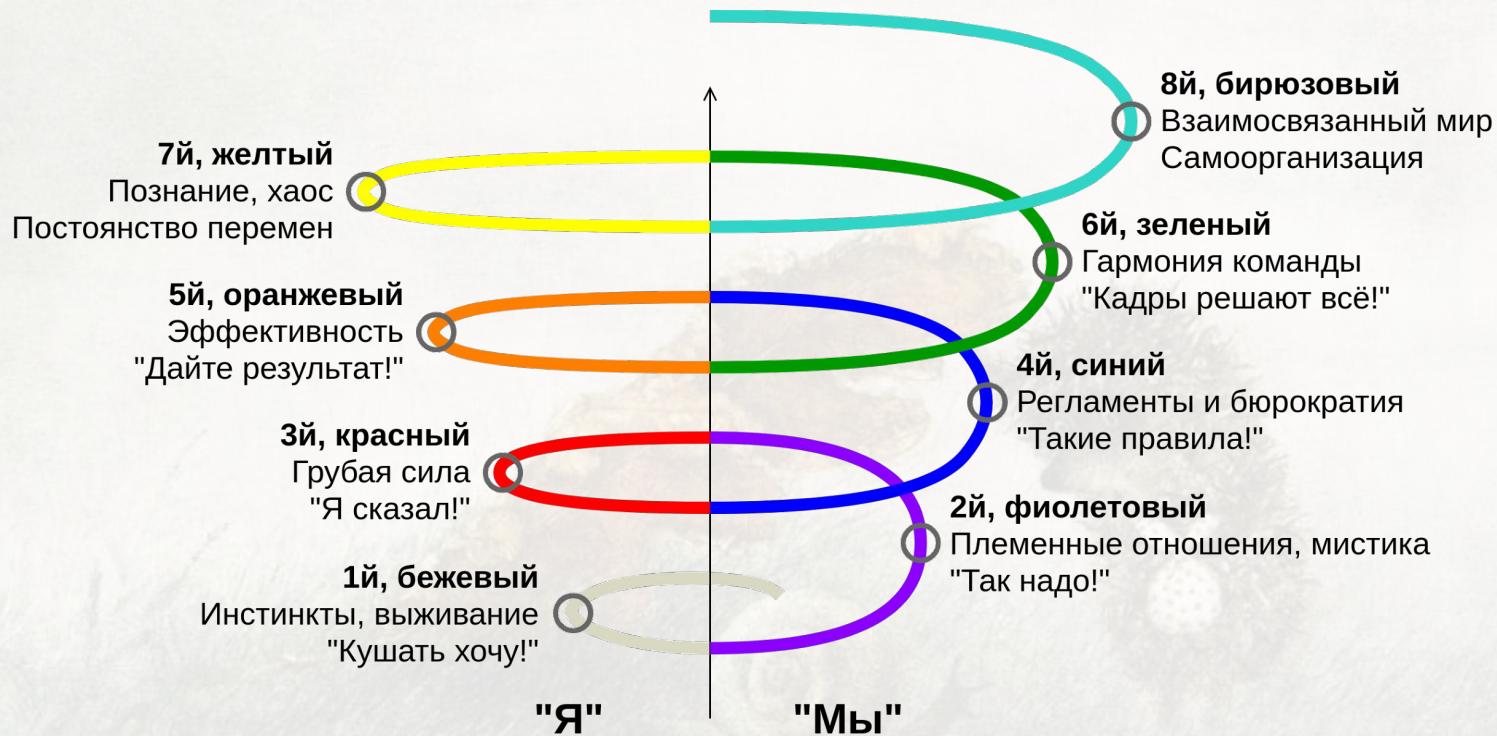
БИЗНЕСМЕНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"



Спираль Грейвза



Первый (бежевый) уровень по Грейвзу

- Непосредственное физическое выживание.
- Здесь “живут” младенцы, бомжи, гастарбайтеры и заложники.
- “Не бейте меня!”, “Кушать хочется!”.
- Здесь можно **выжить** и тем **победить**.



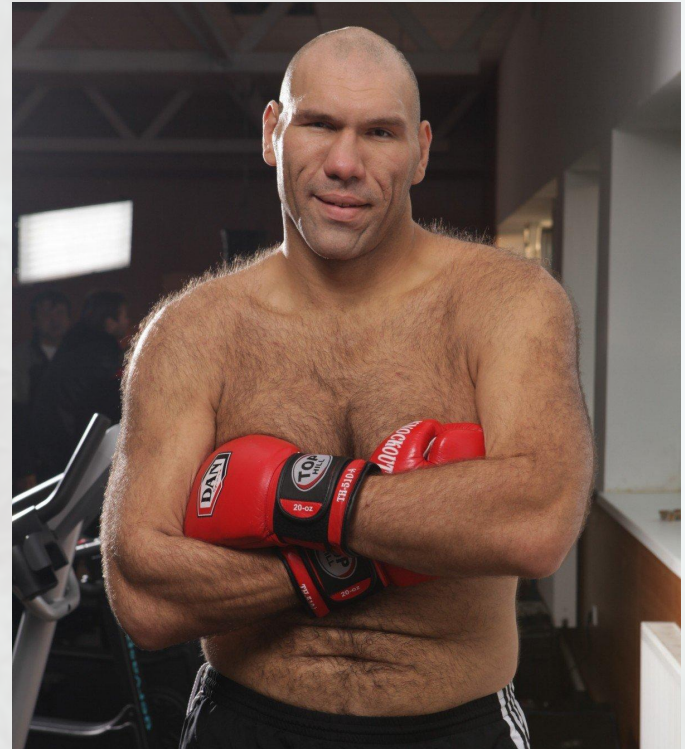
Второй (фиолетовый) уровень по Грейвзу

- Мир полон таинственных сил, которые человек не понимает и не рассчитывает понять.
- Главным является **шаман**, который знает, как устроен мир.
- В рассуждении сначала идёт сила, затем её рационализация.
- “Наша компания круче!”, “Чёрная кошка - к беде!”, “К нему с такими вопросами ходить не надо!”.



Третий (красный) уровень по Грейвзу

- Право силы. Кто сильнее, кто громче крикнул, кто борется до конца, тот и молодец.
- Феодализм, минимально продуктивный уровень управления.
- “Не надо тут умничать!”, “Делай так, я сказал!”.
- Здесь можно всех **задавить силой** и тем **победить**.



Четвертый (синий) уровень по Грейвзу

- Стандарты, законы, правила.
- “Хорошие мальчики не дерутся!”, “Правила требуют делать так!”.
- На этом уровне живёт управление бизнес-процессами и традиционный бизнес-анализ.



Пятый (оранжевый) уровень по Грейвзу

- Эффективность, капитализм, хитрость, ум. Кто умнее, тот и прав.
- Предприниматели, мышление возможностями, управление эффективностью, рассуждения по выкладкам.
- “Не щёлкай клювом!”, “Мир - это конкуренция”.
- Здесь можно всех **перехитрить** и тем **победить**.



Шестой (зелёный) уровень по Грейвзу

- Люди и отношения.
- Призма принятия решений через людей, внимание к людям.
- “Кадры решают всё!”, “Регион активно развивается - а чья это заслуга?”.
- На этом уровне живут коучинг, научение, системная индукция.





**РУКОВОДИТЬ – ЭТО
ЗНАЧИТ НЕ МЕШАТЬ
ХОРОШИМ ЛЮДЯМ
РАБОТАТЬ.**

СЕРГЕЙ КАПИЦА



Пример:

**роль “-А--” шестого
зеленого уровня**

Седьмой (желтый) уровень по Грейвзу

- Постоянство перемен, адаптивность, гибкий поток.
- Эффективность хаоса в потоке бытия. Бизнес на человеческих отношениях. Человек ведёт дела, избегая конфликтов и создавая новые отношения.
- Стратегия “**Win-Win**”.
- Здесь **победить** могут все участники, нет нужды кого-то конкретно побеждать.



Восьмой (бирюзовый) уровень по Грейвзу

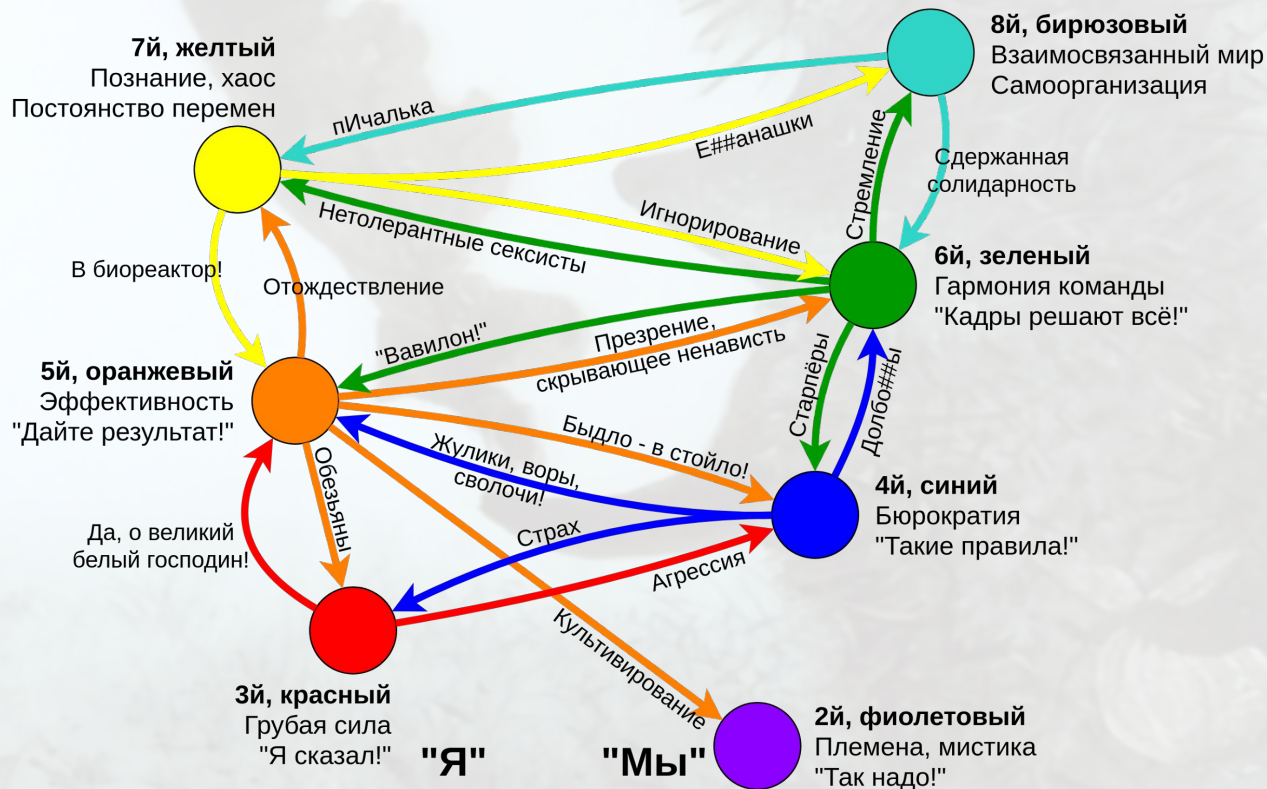
- Синергия, самоорганизация.
- Человек воспринимает глобальную проблематику как свою личную.



Пропуск уровней спирали Грейвза

- В стрессах и конфликтах и людям, и организациям свойственно “проваливаться” вниз по спирали до ближайшего “устойчивого” уровня, на который они могут опереться.
- Если навыки какого-либо уровня у человека развиты слабо, то он будет постоянно “спотыкаться” на взаимодействиях этого уровня.

Взаимоотношения уровней спирали Грейвза



Организации в спирали Грейвза



- Организации, как группы людей, могут занимать сразу два, а иногда - и три уровня спирали Грейвза.
- В этом случае "старший" уровень выступает лидером-эксплуататором.

Упражнение

Подумайте и объясните, на каком уровне по спирали Грейвза находится Ваша организация?

Почему? Будет ли она эволюционировать дальше?



ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

БИЗНЕСМЕНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"



Теория элитных групп

- Элита, элитная группа - совокупность элементов, в чём-то лучших, чем остальные.
- Первоначальный отбор в элиту происходит с помощью **эталона** (“мерной линейки”).

Отбор идёт с некоей **ошибку** - кроме элитных элементов в группу попадает и небольшое количество “сорняков”.



Теория элитных групп

- После укомплектования элитной группы её основатель и мерный эталон становятся **недоступны**. Теперь группа предоставлена сама себе.
- Тем временем члены элитной группы неизбежно **стареют** и **покидают** группу.
- Кандидат принимается в элитную группу на замену выбывшего, если он не хуже некоторого случайно выбранного “элитария”.

Теория элитных групп

- В этих условиях элитная группа может, в зависимости от правил замещения выбывающих элементов, как **остаться элитой**, так и **необратимо деградировать**.
- Какой метод отбора сохранит “элитарность” группы, а какой, напротив, “убьёт” группу?

Метод “прополки” элитных групп

- **“Прополка”** - исключение из элитной группы каких-либо элементов **на основе их ранга** внутри группы и замена их **случайно** взятыми внешними кандидатами.
- Так устроены футбольные лиги - по итогам сезона лучшие (худшие) команды покидают лигу, а им на замену приходят кандидаты из “младших” лиг.

Метод “прополки” элитных групп

- Некоторые социальные группы имеют встроенную защиту от прополок. Например, пожизненное членство в академиях, судебных органах некоторых стран, церковной иерархии.
- Такая защита требует, в свою очередь, защищать группу от **деградации**.

Например, в выборах Папы Римского кардиналы старше 80-ти лет не участвуют.

Стратегия: “лучший живёт дольше”

- Стратегия “лучший живёт дольше” (положительная обратная связь) ведёт к вымиранию “сорняков” и **росту уровня** элитной группы.

Стратегия: “лучший уходит первым”

- Стратегия “лучший уходит первым” (отрицательная обратная связь) сразу выбрасывает из группы “сверхэлиту”, и группа **стремительно деградирует**.
- В какой-то момент уровень группы падает **ниже социума (!)**, в финале - уравнивается с ним, хотя процедура отбора остаётся той же.

Парадокс отсева в элитных группах

- Моделирование показывает, что изгнание из группы одного лучшего элемента больше вредит группе, чем изгнание всей верхней её половины (!).
- Аналогично, изгнание одного худшего сильнее “поднимает” группу, чем изгнание всей нижней её половины.

Метод “делегирования” элитных групп

- При **делегировании** выбывание членов элитной группы происходит **случайно**, зато можно **сознательно** выбирать кандидатов им на замену.
- Выстроив многоступенчатый конкурсный отбор кандидатов, будем приглашать на замену ушедших лучших кандидатов из прошедших отбор.
При этом качество элитной группы будет тем выше, чем больше итераций отбора проведено.

Хозяйке на заметку

Моделирование показывает, что при делегировании уровень элитной группы оказывается выше, чем при прополке.

На практике лучше использовать комбинацию обоих методов.



Упражнение

В мировой практике переманивание лучших игроков за нелимитированные деньги исключительно распространено.

Потому что **дважды** выгодно.

Объясните, почему? Как можно исключить подобные ситуации?



Ремарка о политике

- Полезные свойства элемента с точек зрения элитной группы и общества - совершенно разные вещи.

Так бывает в большой политике, в корпорациях, госсекторе и вообще везде, где достижения слабо связаны с карьерным ростом.

- Победа над гадкими и подлыми конкурентами требует быть ещё более гадким и подлым - что очевидно обратно связано с пользой для общества.

Упражнение

Как Вы думаете, могут ли в корпорациях и госструктурах оказаться честные, порядочные, благородные люди?

Почему они вообще пойдут туда?

Как они туда вообще попадут?

Что с ними произойдёт по ходу жестокого естественного отбора?



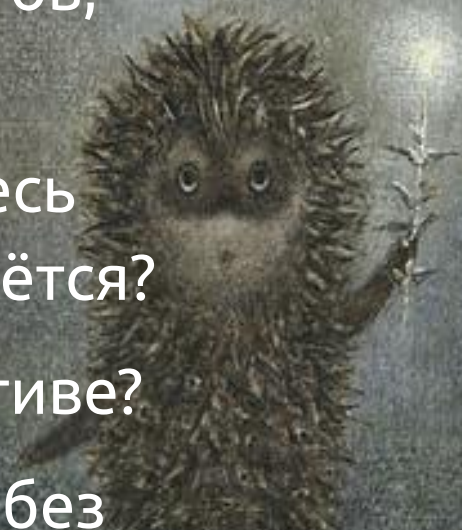
Упражнение

Пусть в обществе создан идеальный фильтр от подлецов, карьеристов, мошенников, дураков и т.д.

Как Вы думаете, куда пойдёт весь этот спецконтингент? Чем займётся?

К чему это приведёт в перспективе?

Сможет ли госсектор обойтись без такого контингента? Почему?



ЧЕЛОВЕК, ОРГАНИЗАЦИЯ, ОБЩЕСТВО
как система

МОДЕЛИ ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ

ИРРАЦИОНАЛЫ

ЭЛИТНЫЕ ГРУППЫ

БИЗНЕСМЭНЫ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

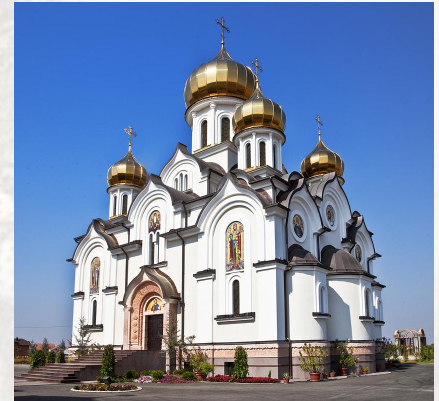
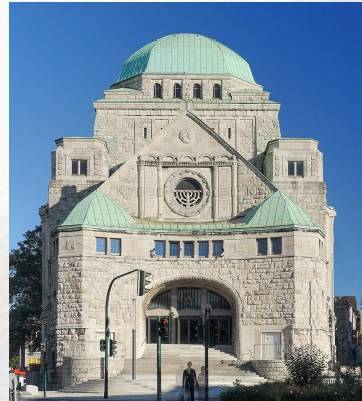
СПИРАЛЬ ГРЕЙВЗА

МОДЕЛЬ "РАПИ"



Модели общественного управления

- На сегодня в мире действует четыре модели общественного управления, условно: **восточная, иудейская, западная и русская.**



Восточная модель управления

- Характеризуется **отсутствием времени** (вообще) как понятия, фактора развития.
- Китай на полном серьёзе занимается сдвиганием русла реки Амур (т.е. - государственной границы) путём затопления в Амуре габаритных грузов и подмывания тем самым нашего берега. На сдвиг в пару метров таким путём требуются столетия, но - **“Тысяча лет для Поднебесной не срок”**.

Иудейская модель управления

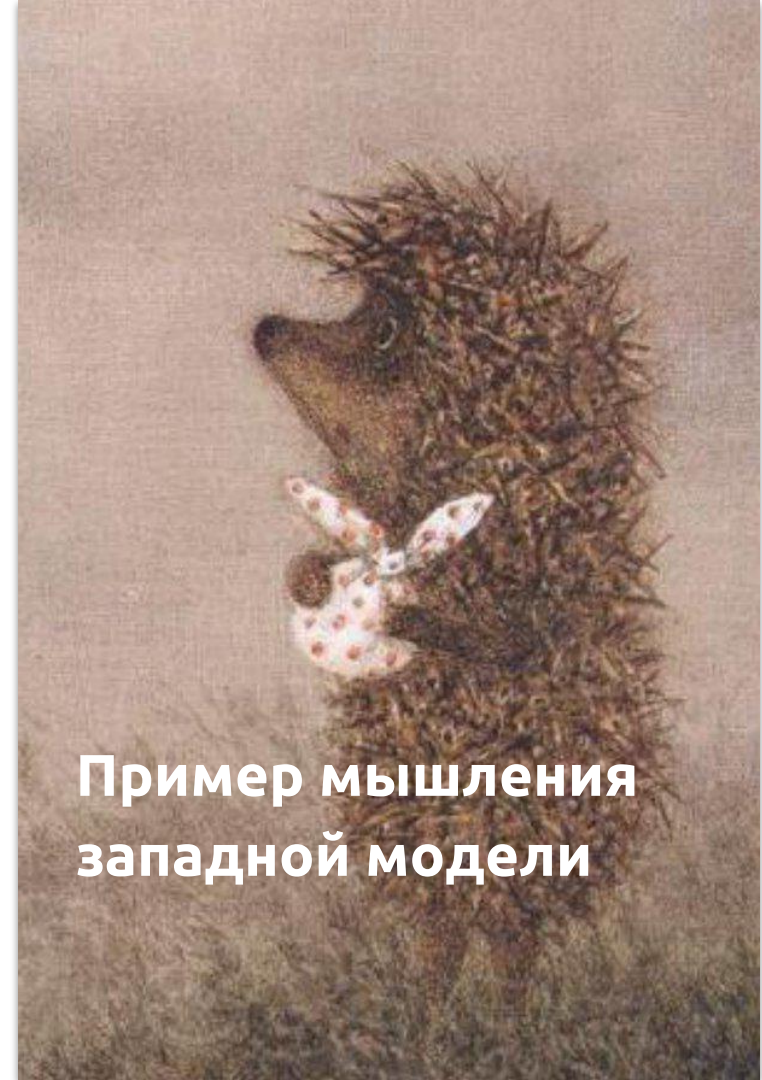
- Безусловное табу. Обсуждение вызывает сначала вой “евреев обижают!”, затем смех (“глупости!”), а затем судебные иски и обвинения в антисемитизме (!).
- Суть модели - сверхмедленное управление со сроком действий заметно больше срока активной жизни человека (т.е. воздействие людьми не осознаётся).
- Пример: “перепрошивка” Польши сказкой о том, как “войска США освободили её от Гитлера и СССР” (!).

Западная модель управления

- Явлена миру как “классический менеджмент”, крайне конкурентна, агрессивна и аморальна.
- Оперирует длинными проектами (кредитами), поэтому защищает инвестиции, в т.ч. юридически.
- Высокая прибыль возможна **только** при физическом расширении рынка, в других условиях прибыль очень мала (единицы процентов годовых).



- Закон штата Арканзас запрещает реке Арканзас в половодье подниматься выше уровня моста в городе Литл-Рок.
- Наше восприятие этого факта - “идиоты!!!”, по факту же это отражение мысли “что запрещено законом, то не произойдёт!”.



**Пример мышления
западной модели**

Хозяйке на заметку

Высокие прибыли в западной модели возможны только при постоянном физическом расширении рынка.

Но земной шар конечен, некуда больше расширяться.

Отсюда практика уничтожения и разрушения стран с последующими инвестициями в их “восстановление”.



Русская модель управления

- **Мобилизационный характер** общества, жёсткая централизация “сверху” и самоуправление “снизу” (на Западе - наоборот!).
- **Дуализм общества**, его двухрежимность (покой/кризис), высокая адаптивность, множество стандартов поведения, **неправовой характер** общества (право мешает управлению и быстрой мобилизации).
- **Кластерный характер** общества (круговая порука, взаимопомощь).
- Замена обычной конкуренции **конкуренцией администраторов**.
- Принципиальное **отсутствие института накопления** (богатства), опора только на **высокоприбыльную** деятельность (всё равно ведь отберут!).

Хозяйке на заметку

В западной модели богатство даёт власть, в русской - власть даёт богатство.

Запад всегда был сильнее в широкой частной конкуренции.

Россия всегда была сильнее в масштабных централизованных проектах (концентрации ресурсов).



Упражнение

Перечислите характерные черты моделей управления, которые проявляются при столкновении интересов разных стран.

Как конкретно они проявляются по каждую сторону диалога?



Вопросы





Спасибо!

Интересно?

Зовите, ещё чего расскажу :)

