

Культура, осознанность, эффективность

Одна из особенностей России - **патерналистские настроения**. Мы постоянно с этим сталкиваемся, причём на всех уровнях: от приведения в порядок подъезда жилого дома до организации профессионального сообщества и эффективной работы в компании. У патернализма есть свои положительные качества (например, когда есть “батя”, тот, кому верят, то это резко повышает эффективность нашего общества), но также и отрицательные: нежелание что-либо делать самим, критиканство по отношению к тем, кто взял на себя труд не только говорить, но и делать. Даже те, кто настроен благожелательно, всего лишь желают добра и удачи, но сами ничего не делают – предпочитают наблюдать со стороны, оправдывая свою позицию необходимостью наличия “Воли Сверху”. Мы объясняем такое положение дел тем, что у нас в стране пока мал % людей, которые живут **осознанно**, то есть:

- принимают ответственность за свою жизнь на себя,
- понимают роль и ценность государства,
- принимают правила игры (законы, нормы поведения, мораль и т.п.),
- готовы работать на общее благо,
- следуют заповеди: поступай с другими так, как хочешь, чтобы они поступали с тобой.

Россия – уникальное государство: многонациональное, многоконфессиональное, с громадной территорией. А это означает, что у нас неявно, непонятно как, само собой (?) сложилось нечто, что позволяет уживаться сотням народов вместе, не дробя территорию на мелкие “княжеские” наделы, как это произошло, например, в Европе. Мы долго думали, что способствовало этому и пришли к выводу, что причинами могли быть:

- **Русский язык**, точнее его способность “поглощать” и “русифицировать” иностранные слова;
- **Общинность**, как форма бытия и мировоззрения, то есть понимание, что в условиях нашего климата не выжить в одиночку;
- **Державность** (кстати, обратной негативной стороной её, как раз и является – патернализм), то есть вера в Единоначалие, как наиболее эффективную форму правления.

Список этих факторов может быть неверен, но в любом случае можно заключить: **есть эволюционно сложившиеся факторы, которые естественным образом способствуют сохранению нашей страны**. Кстати говоря, деятельность церкви, как общественного инструмента (гуманитарной технологии), всегда наиболее эффективна именно в этих областях (Общинность, Державность).

Во всём мире уже стал притчей во языцах “конфликт” “города” и “деревни”. Этот конфликт характерен для всех стран, всех цивилизаций. С системной точки зрения это конфликт Роскоши и Достаточности, или, по-другому, Иллюзии и Реальности. Или, если хотите, - Правого и Левого полушарий головного мозга.

С одной стороны, наука учит нас рациональности и предостерегает от избыточного потребления, которое всегда ведёт к упадку. Начиная от избыточного веса и связанных с этим проблем, и заканчивая нынешним финансовым и экологическим кризисом.

С другой стороны, нам хочется иметь и машину “получше”, и одежду “помоднее” и т.п. И это, в конечном счёте, приводит к избыточным расходам в экономике, к нерациональному расходованию ресурсов и, самое опасное, к иллюзиям, которые понижают способность социума в целом к выживанию, так как всё больше людей занято не в производительной сфере, а в сфере роскоши. Своего рода аналоге финансового пузыря, который сейчас «сдувается». К похожим, хотя и другим по сути, тенденциям можно отнести и разрастающиеся избыточные социальные обязательства государства, старение наций и т.п.

Как результат, появляются такие, ничего не имеющие за собой, термины, как, например, “несырьевая экономика”. Словно американская или европейская экономики могут существовать без нефти. Эти термины, в свою очередь, создают массовую иллюзию того, что все могут переселиться в город и это не приведёт ни к чему плохому и т.п. Цивилизация (страна, государство, социум), рубит сук, на котором сидит. То есть, **накопившиеся противоречия между “городом” и “деревней”, сами собой не разрешатся, а, наоборот, будут только усугубляться, пока не приведут к краху Цивилизации** (как это уже было не раз в Истории).

Что делать?

Методически ответ прост: поддерживать те тенденции, которые нам помогают (Державность, Общинность, Язык, Традиции и т.п.), возможно глубоко их переосмыслив и переформулировав так, чтобы было понятно современному человеку, и противостоять тенденциям, которые работают против нас или, используя их как центры притяжения, разогнаться и проскочить по инерции дальше, не понеся урона (по аналогии с Космонавтикой, в космосе часто используют притяжение планет и лун, для изменения траектории движения и ускорения/торможения полёта космического корабля).

Однако, 21 век – век информационного взрыва! Такого потока информации еще никогда не выливалось на людей. Море информации бурлит вокруг каждого из нас от рождения и до смерти. И это невольно подталкивает большинство людей к тому, что они **предпочитают плыть в информационном потоке по течению, не предпринимая ничего осознанного со своей стороны**. А это ведёт к тому, что часто задачи решаются “в лоб”, что, как следствие, приводит нас к порочному кругу постоянных преобразований–опозданий. Делает нас вечно догоняющими и бездарно разбазаривающими наши ресурсы, и, в первую очередь, главный ресурс, - людей, а точнее веру масс, и физического уменьшения (вымирания) % тех, кто живёт осознанно. Так как те, кто “плывёт по течению”, не привык прислушиваться к тем, кто хочет изменить ситуацию в лучшую сторону (Тактики редко “слушают” Стратегов). И мы часто получаем ситуацию “гласа вопиющего в пустыне”. Отсутствие осознанности, на наш взгляд, является тем основным фактором, который препятствует использованию положительных сторон таких понятий, как Общинность, Традиции, а препятствия использовать не для конфликтов, а для разгона (как в Космонавтике).

Спрашивается: А можно ли в принципе в имеющихся условиях создать систему (в том числе и корпоративную), сочетающую в себе гибкость, необходимую для адаптации к изменяющимся условиям, и стратегическую жесткость, чтобы на неё “можно было бы опереться”?

Ответ: Да, можно. Для этого нам нужно заботиться не только о развитии и прочности всего государства / компании / сообщества, как системы в целом. Но и об элементах (звеньях), её составляющих, начиная с уровня личности, затем семьи, затем ближайшего окружения, далее профессиональной сети связей и, наконец, социума. **Идея здесь состоит в том, мы ставим не на саму систему, а на принцип самоорганизации системы из её элементов (по схеме “снизу вверх”). Можно сказать, что мы полагаем осознанность тем основным самоорганизующим началом для любого долгосрочно действующего эффективного человеческого общества (что позволяет на все его уровни внедрить принцип “сверху вниз”).** То есть мы закрепляем не механизм, а принцип, по которому механизм (общество) функционирует и развивается. Тогда, как бы не пострадал механизм, за счет того, что принцип его самоорганизации заложен на самом низшем уровне, уровне элементов его составляющих, он восстановится, причем уже в новом качестве, при

лучшем соответствии новым условиям, но при этом, он не будет противоречить своей Истории. Ведь государство это следствие, а не причина. Причиной всему является человек.

Резюмируем. Осознанность членов общества на всех уровнях – ключ к его долгосрочной эффективности.

Пример. Если каждый боец взвода знает боевую задачу (то есть понимает, почему он идёт в данный конкретный бой), то даже потеря командира, не ставит под сомнение выполнение боевой задачи.

Пример. Если до каждого сотрудника компании донесена Миссия компании, её Цели развития и Стратегии достижения, то такая компания быстрее и лучше конкурентов прогрессирует на рынке. Кроме того, и смену руководства, компания переносит проще.

Пример. Каким бы ни был президент США, курс США не изменится, по крайней мере, скачкообразно.

Что делать 2?

Уже давно **изобретён механизм, имя которому – образование**, то есть передача образа (образца, примера) правильного поведения. Можно пойти дальше и спросить, а каковы механизмы передачи этого образа? Их три:

1. обучение,
2. развитие,
3. личный пример.

Причем последний, не только наиболее мощный и эффективный, но своего рода “спусковой механизм” для первых двух. **Не будет третьего, не будет и первых двух.** Вспомните СССР – каков был личный пример первых лиц государства в 1991 году? Трусость, растерянность, непонимание того, что делать. Результат – потеря страны.

Спрашивается, в какой форме надо использовать эти механизмы? По нашему опыту, самым эффективным является Наставничество (не путайте с коучингом, это, при всём моём уважении, не наше). Хотите эффективную систему / компанию – развивайте систему наставничества, сопрягайте и обучение, и развитие, и личные примеры через эту систему с бизнесом компании. Эффективные наставники – есть самые эффективные учителя / тренеры или, если уж так хочется, – коучи для ваших сотрудников.

В истории такое уже делалось!

Вспомните слова Бисмарка: «Франко-прусскую войну выиграл немецкий сельский учитель». Да, в Германии система всеобщего среднего образования была создана еще в 19 веке, первой в Европе, и Париж в 1870-х годах пришла армия **грамотных** немецких солдат. Считается, что за счет привычки обучаться эти солдаты были эффективнее всех прочих не только во франко-прусскую, но и в обоих Мировых войнах. Военные историки назвали это «феномен эффективности немецкой армии».

...а в Берлин в 1945 пришла комсомольская армия, прошедшая через советский всеобуч...

Надо помнить, что в период с 1870-х по 1945 годы Германия помимо этой армии имела собственную построенную на технологиях экономику, появление которой в последней трети 19 века иностранцы восприняли как чудо. До того надпись «сделано в Германии» была синонимом низкого качества! Об опыте СССР по построению собственного

технологического центра на базе аграрной страны рассказывать не нужно. В СССР многое было построено на прекрасно работающей системе наставничества по выявлению и развитию талантов (эта задача в США решалась хуже на порядок). У нас беда была с трудоустройством тех, кто “не талант”. В результате, по имеющимся оценкам, и в советском блоке, и в конкурирующем западном в разработке и вовлечении в экономику технологий было задействовано примерно по 4 млн. человек, но если у западного блока это было 5,000 талантов и 3,995,000 помогающих им подмастерьев разного уровня мастерства, у нас это было 50,000 талантов и 3,950,000 неудачников, которые с удовольствием ставили талантам подножки. Эту ошибку нужно учесть сейчас. Как? Через использование возможностей открытых сообществ, через наставничество, через дискуссии.

В заключение процитируем одну небольшую историю, она показывает, как можно многое терять, если не видеть ситуацию целиком. И главные потери – не деньги, а время и люди, которые от нас уходят. История взята из Facebook’а, с разрешения автора.

=

“Сегодня весь день вспоминают Афганистан. Вставляю и я свои пять копеек. Нет, я не был в “Афгане”. Хотя служил ровно в те годы. Более того, моя команда на призыве, как раз направлялась прямиком в Ташкент, в “учебку”, и затем - на поле боя, таскать раненых. Как я узнал об этом? Тоже мне, военная тайна. Летёха-покупатель на сборном пункте рассматривая нас при “покупке”, не стеснялся в выражениях. Парня, что стоял передо мной, забраковал, поскольку он, единственный сын, рос без отца и, если парня убьют, мать останется без кормильца. Остальных тоже напутствовал добрыми словами. Мой вид “очкарика-замухрышки” вызвал его презрительный взгляд: “Там раненых на себе таскать придется, не осилишь ты такую работёнку...” В общем, отправился я в стройбат, в отдельный военно-строительный отряд, командовал которым подполковник Д., “Батя”, или просто “комбат”, как его звали в части. Как я потом понял, Батя был “правильным” командиром: у нас почти не было дедовщины, царил относительный (насколько это возможно в стройбате) порядок. Пил он, конечно, по-чёрному, провинившемуся солдату мог морду начистить – это да, рука была тяжелая. В общем, смотрели мы на него, как на типичного “солдафона”: низенький, плотный, как хряк, компенсировавший свой рост огромной, сшитой на заказ фуражкой с высокой тульей. Довершит его портрет лицо, не омраченное интеллектом и толстое пузо, которое он смешно выпячивал, отдавая нам честь во время развода.

Короче говоря, персонаж колоритный, но малосимпатичный. Признаюсь, демобилизовавшись, я совсем забыл о Бате, и не вспомнил бы никогда, если бы через много лет в «Одноклассниках» не пришло мне поздравление с 23 февраля. От кого? От полковника Д. от Комбата.

Я сильно удивился. Понимаю, что не мог он помнить меня, просто послал всем служившим в его части весточку. Но доброе слово и кошке приятно - решил посмотреть его профиль, да и расспросить заодно однополчан - чего это вдруг Батя проснулся? Расспросил - и ошалел.

Оказывается, наш Батя, этот толстый хряк, который, как нам казалось, почитает на лаврах хозрасчетной воинской части (о, что такое армейский хозрасчет! сколько я могу рассказать об этом!), несколько лет долбил начальство рапортами с просьбой отправить его в “Афган”. Что на самом деле Батя был боевым офицером-танкистом (а мы-то думали, что он стесняется носить на погонах наши военно-строительные бульдозеры, и, выпендриваясь перед девчонками, ходил с «танчиками» в петлицах). Что к нам он попал за какую-то провинность и мечтал кровью смыть свои..., ну и так далее.

В общем, весной 1985 года я демобилизовался, а он в том же году отправился прямиком в “Афган”. Воевал там до последнего звонка, до 1989. Горел. Геройствовал. Но, что самое потрясающее, через двадцать лет, в этих самых “Одноклассниках” нашел всех своих

однополчан - как до моего Военно-строительного отряда, так и после, активно с ними переписывался, принимал участие в судьбе многих. Такой вот хряк со свинячьими глазками. Комбат, которого боялись, как огня, зная его тяжелую руку. Комбат, спустя двадцать лет помнящий всех своих солдат и любимый ими.

Как внешность порой бывает обманчива. Особенно, если мы сами ленивы и нелюбопытны...”

=

Автор истории: Анатолий Шперх, fb, 15 февраля 2014.

Что делать 3

Кстати, **не думали начать применять на практике то, что написано, подробно описано и разжевано в книге Юлии Борисовны Гиппенрейтер: “Общаться с ребёнком. Как?”** Замените слово “ребёнок”, на любое соответствующее, например, “клиент”, “коллега”, “подчинённый”, “начальник”, “конкурент”, подправьте примеры – и вот вам руководство по Наставничеству и эффективному менеджменту, а также общению и пути к повышению осознанности (и вашего сотрудника, и Вас). Не пробовали?