

Методы управления - структурный и безструктурный

Источник: <http://ss69100.livejournal.com/3318527.html>

6 мая, 22:01



При структурном способе управления для решения какой-либо задачи надо создать сначала структуру (воинское подразделение, министерство, цех, учебное заведение и т.п.), набрать людей, определить им обязанности и организовать определённым образом работу этих людей.

При бесструктурном управлении всё принципиально иначе. Структуру создавать не надо. Управление осуществляется с помощью СМИ, прогнозов, слухов, и т.п.

Управление с помощью СМИ

СМИ не являются самостоятельными. Они лишь инструмент в руках своих владельцев. Цепочка управления всеми СМИ, если идти по ней от звена к звену, неизбежно приведёт к наднациональным структурам. Передача его управляющего информационного воздействия на СМИ осуществляется как структурным, так и бесструктурным способами.

Среди всех ныне существующих СМИ особое место занимает телевидение. Его

отличительная особенность заключается в том, что оно привлекает миллионы людей к какому-либо событию, мнению «авторитета» и т.п., осуществляя при этом целенаправленное толкование этого события или мнения. При этом телевидение может как привлечь внимание к какому-то второстепенному событию, так и отвлечь от очень важного события, мнения, высказывания, а то и просто умолчать о них.

ПРИМЕР: телевизионная реклама. Представим, что дети, подростки, молодые люди смотрят по телевидению фильм про героев Великой Отечественной войны. И в тот момент, когда герой фильма гибнет в бою, фильм прерывается, и зрителям дают рекламу, например, «про пиво».

Что происходит в этот момент со зрителями? Во-первых, притупляется острота восприятия эмоционально напряжённого фрагмента фильма, резко снижается его воспитательное воздействие на зрителя.

Во-вторых, рвётся непрерывность восприятия информации фильма, рвётся на куски, между которыми размещается совершенно другая информация, не связанная с сюжетом кинофильма.

То есть, по сути, телезрителям даётся информационный калейдоскоп. Это и приводит к формированию у них калейдоскопического восприятия. В дальнейшем, обрушиваемая на народ информация с помощью СМИ «материализуется», и воплощается в реальность.

Управление с помощью слухов

Представим, что в одном городе два предпринимателя торгуют мукой. Её покупают плохо, она начинает портиться. Надо срочно её продать. Что делать? Стоит очередь. Тишина... Сговорившись меж собой, эти два предпринимателя, громко разговаривая, начинают рассуждать о скором подорожании муки и макаронных изделий. Разговор ведут двое, но слушает вся очередь.

В результате почти все, приехав домой, решают на всякий случай запастись «готовым к подорожанию» товаром. При этом каждый обязательно предупредит об этом своих родных и близких, которые, в свою очередь, сделают то же самое. В результате на следующий день в городе раскупят не только всю муку, но еще и макароны.

Что произошло в этом случае? Команды закупать муку людям никто не давал! Люди делали это сами! Тот, кому нужно было сбыть залежавшуюся муку жителям города, добился своей цели, распространив ложную информацию среди жителей города с помощью так называемого «слуха».

Распространение шло среди людей, не связанных какой-либо исполнительной структурой, т.е. бесструктурным способом. Вместо "слуха", также, может быть интрига или сплетня. Этот способ не новый: вспомните «пирамиды МММ», ваучеры или скачки курсов валют.

Оказывается, для того, чтобы управлять людьми, не обязательно иметь кабинет и должность президента! Оказывается, для этого надо создать такую информацию, которая была бы значимой для людей, заставила бы их делать то, что надо тому, кто такую информацию разработал и сумел вбросить в народные массы, создав определённую «критическую массу» для информационного взрыва.

Одной группе людей можно вбросить одну информацию, а другой группе — другую, чтобы эти два модуля информации носили противоположный характер, (вспомните как все начиналось на Украине) и тогда, используя эти противоречия, можно две группы людей столкнуть лбами.

Управление путём создания лихорадочно-панического настроения

Самое страшное на войне — это паника. История войн знает немало примеров, когда сильные и хорошо оснащённые военные формирования терпели поражение лишь по одной причине: личный состав впадал в панику, которая создавалась целенаправленно.

В годы «перестройки» в обществе царили именно такие «лихорадочно-панические» настроения, которые умело поддерживались. То вино-водочные проблемы, то табака нет, то зубной пасты, то электролампочек и т.п. Благодаря всему этому в стране была создана такая обстановка нестабильности, при которой народ захотел перемен и наведения порядка. Чем всё это кончилось? СССР был развален методами бесструктурного управления.

Схема управления лидером

Она применялась с древних времён. Есть некий «лидер», возглавляющий какую-либо структуру (государство, министерство, спецслужбу, НИИ, завод, лабораторию, редакцию и т.п.). У него есть персонал. Кроме бездельников, которым «что бы ни делать, лишь бы не работать», есть и специалисты, которые «болеют за дело». Среди них имеются такие, которых можно назвать «тайными советниками». «Лидер» внимателен к их советам и почти всегда выполняет их.

Вне работы «тайные советники» входят в соответствующие круги специалистов, которые группируются вокруг «авторитетов» в той или иной области. На встречах у «авторитетов» «тайный советник» черпает «новые веяния», которыми он делится с «лидером». А «лидер», выдавая эти «веяния» за свои, доносит их до «широких народных масс», после чего «идея овладевает массами».

Примером действия этой схемы можно назвать «салон мадам Шерер» из романа «Война и мир» Л. Н. Толстого. Другой пример. Григорий Ефимович Распутин, который был «опекуном» царской семьи.

Бесструктурному управлению способствует так называемый режим автосинхронизации. Он выражается в том, что если 5 – 10% особей определенного сообщества животных, например, светлячков, пчёл, голубей, лошадей, начинают делать что-то одновременно, то в этот режим автоматически переводится все

сообщество.

Были проведены подобные эксперименты и с людьми на стадионе. Картина была аналогичной: весь стадион жил не тем, что в это время происходило на игровом поле, а по программе, которую задавали 10% рассаженных «подсадных уток»: вставал, кричал, аплодировал.

Исходя из этого, становится очевидным, что для эффективного управления достаточно иметь 5 – 10% людей, которым определенным способом можно давать команды и дальнейшие события в этом обществе будут развиваться в "заданном коридоре возможных сценариев".

Для того чтобы не попадаться на такую удочку, необходимо повышать меру понимания людей, включенных в процесс управления, и тогда качество их работы будет неуклонно расти.

[Источник](#)

Метки: [СМИ](#), [управление](#)