## МЕНЕДЖМЕНТ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ, ГРУППОВЫЕ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И ДРУГИЕ МЕНТАЛИТЕТЫ

**Б.Н.** Герасимов<sup>1</sup>,  $\partial$ -р экон. наук, профессор

О.В. Шимельфениг<sup>2</sup>, канд. физ.-мат. наук, доцент

<sup>1</sup>Международный институт рынка

<sup>2</sup>Саратовский государственный университет

1(Россия, г. Самара)

<sup>2</sup>(Россия, г. Саратов)

Аннотация. Менеджмент существует достаточно давно, однако исследовать его начали только с середины XX в. Менталитет является одной их важнейших факторов менеджмента индивидуумов и групп людей. Построение теории и методологии менеджмента предлагается вести на основе сюжетно-игровой картины мира и моделей межсубъектной реальности. Эффективное восприятие и применение инструментов менеджмента возможно через индивидуальный психический аппарат управленцев, включающий их менталитет.

**Ключевые слова:** менеджмент, менталитет, инструменты методологии, поведение людей, сюжетно-игровой подход, патологии менеджмента.

В последние десятилетия менеджмент в различных формах проник в различные сферы деятельности, в т.ч. науку, образование, повседневную деятельность. Менеджер стала одна из самых распространенных профессий. Однако менеджмент в сознании многих людей часто ассоциируется с управлением, а иногда и заменяет управление в различных словосочетаниях.

Наука менеджмента появилась не так давно, где-то в середине XX в. За это время она прошла значительный путь: от появления названия до создания теоретических концепций и методологического инструментария [1]. На самом деле менеджмент существовал давно. Но его не замечали или старались не замечать. Хотя не замечать его сложно, так как присутствует в человеческих отношениях прочно и достаточно глубоко, хотя ранее он не назывался менеджментом.

Менеджмент, по мнению автора работы [14], — это участие в управлении процессами и управлении человеческими отношениями. Было найдено какое-то место менеджменту в науке управления место и рядом с ней. С этим можно не соглашаться, спорить, выдвигать свои версии, однако при этом следует представлять весомые аргументы.

Поэтому в настоящей статье делается попытка сделать заход с философских позиций для определения некоторых положений теории и инструментов методологии менеджмента. Проявление биопсихологической программы поведения людей сказывается в различных сферах человеческой деятельности: быту, общении, профессиональной деятельности. Анализируя формы и методы менеджмента в разных странах, нельзя не учитывать немецкую пунктуальность, английский консерватизм, американский прагматизм, японский патернализм, российскую расхлябанность [3].

Человек не свободен от общества, самого себя, своей ментальности. Он всегда находится в определенной иерархической системе: или подчиняет и руководит, или подчиняется. Даже в одиночестве любой человек управляет своими действиями, поступками, исходящими подсознательно из его ментальности.

Исследователь национальных образов мира Г.Д. Гачев посвятил значительную часть своей жизни созданию многотомной серии сравнительных описаний культур и миропониманий разных народов. Он пришёл к выводу, что подобно тому как человек есть троичное единство тела, души и духа, так и каждый национальный мир представляет собой единство местной природы (Космос), характера народа (Психея), его ума, ментальности (Логос). В своих работах он выявляет единый стержень всего разветвлённого древа каждой национальной культуры в его проявлениях на разных уровнях: в быту, нравах, религиях, образности литературы и искусства, философских системах, теориях естествознания и т.д., показывая, что у каждого народа есть своё призвание на земле, своя идея, своя энтелехия (целевая причина), как Божий замысел о нём; и лишь в сравнении этих голосов можно услышать голос единого человечества.

Развитая этим выдающимся разносторонним исследователем методология применима к воссозданию ментальности любой этнической группы, что убедительно демонстрируется им в одной из своих обобщающих монографийдайджестов [4]. Суть его подхода заключается в работе с Целым - комплексным представлением о ментальности того или иного народа, где органично соединяются рассудочное и образное мышление на языке «мыслеобразов». В упомянутой работе автор отмечает, что и в наше время идёт единый диалектический процесс ассимиляции-диссимиляции народов и национальных культур, поэтому «задача познания национальных особенностей трояко важна: и практически, для взаимопонимания народов при контактах; для самопознания народа: что есть «я» в отличие от «другого»; наконец, теоретически: что есть «мы», человек вообще, по истине и существу, и что ему подлинно нужно, то есть через варианты - познать Инвариант. Он не дан нам в прямом опыте, а даны конкретные народы, так что добираться до него приходится косвенным путём. И человечество – целостность, и народ – целостность. Каждый видит всю Вселенную, материальные и духовные в ней явления, но в особом аспекте, повороте. Возникает спектр национальных пониманий мира и о «человеке вообще».

Рассмотрим картина мира. которая может сменить парадигму «объективной реальности», которая оказалась опасным и коварным мифом, потому что из него выпали все действующие лица, ответственные за происходящее. Кроме того, «объективная реальность», равно как и логически симметричная ей «субъективная реальность» - абстрактные химеры, которым ничего не соответствует в действительности, порожденные наивной верой в возможность «отпилить» один из полюсов магнита, всегда восстанавливающего свою целостность («нет объекта без субъекта» – классика истинной философии). Поэтому естественная картина - это модель «межсубъектной реальности», смысл которой в том, что мир творится всеми его участниками, из которых он собственно и состоит. Системеобразующей фундаментальной парой понятий в этом подходе тогда является модификация привычного бинера «субъект-объект» в «субъект – другие субъекты» («я» и «не-я»), где элементы базисной пары уже равноправны и симметричны в отличие от дискриминационного акцента, подразумеваемого в понятии «объекта» по сравнению с «субъектом» [7].

Эта общая (но не одинаковая!) для нас всех межсубъектная реальность существует, проявляясь в режиме ежемгновенной пульсации Вселенной как «равнодействующая» попыток всех участников реализовать свои стратегии. Очередной полученный коллективный результат отражается в психике каждого «игрока», влияя на формирование его замысла о следующем «ходе».

Таким образом, действительность разворачивается как последовательная «зашнуровка», переход друг в друга «сценарного» воображаемого внутреннего психического потока индивида и как бы внешнего - межсубъектного, «сюжетного» потоков, но воспринимаемого каждым опять же по-своему. Подобную картину мира была названа сюжетно-игровой [6, 9, 10]. Современные модели математической теории игр отражают в принципе именно такую структуру. В рамках этой модели решается неразрешимая для материалистического естествознания проблема связи психики и тела, равно как и более фундаментальная проблема, скрытая за ней: откуда приходят и как формируются программы поведения любых существ, в частности, сценарии деятельности людей, сообществ и их лидеров [7]. От знания этого «механизма» напрямую зависят наши настоящее и будущее, интерпретация прошлого, т.е. вся наша жизнь в целом, - ее многоуровневый, многоплановый сюжет, включающий в итоге всех «действующих лиц» Вселенского Спектакля.

Понятие «субъект-объектной реальности», по крайней мере, не даст забыть или просто не заметить, что исследователь любого явления всегда находится в целостной системе, включающей его самого, а потому следует углубляться и в явление, и в самого себя (их разделяет условная взаимопроницаемая граница).

Таким образом, результаты исследования всякого явления неизбежно будут восприняты и интерпретированы только через индивидуальный психический аппарат исследователя (включающий его менталитет), поэтому никогда не могут быть «объективными» (или чисто «субъективными», хотя в эту сторону возможностей больше: фантазия наблюдателя

не имеет границ), а только *«субъект-объектными»*! [5].

Операция же разрезания по живому порождает абстрактных химер-инвалидов, которым нет соответствия в жизни; это подобно попытке «отпилить» один из полюсов магнита. Жизнь не прощает таких безответственных действий, и мы по полной программе начинаем пожинать плоды действий этих рубакпсевдофилософов: оказалось, что мир не «объективен», а коммунален, общий для всех нас, межиндивидуальный, а не «объективный» или «субъективный». Окружающий Мир настолько взаимосвязан и взаимообусловлен, что гипотеза «независимости» (один из важнейших смыслов объективности) его от нас оказалась, мягко выражаясь, слишком сильным допущением.

Сюжетно-игровой подход предлагает не замену одного абстрактного урода другим, а рассмотрение Целого на основе другой дихотомии: «я» – «не-я» (или индивид-мир, или субъект-субъектное отношение), причём в последней редакции появляется соблазн на основе въевшегося стереотипа воскликнуть: раз «субъект», – значит, это и есть «субъективная реальность»! Отнюдь, это полноценная дихотомия, разделяющая единый Мир или его изучаемые фрагменты на две, взаимодополнительные части, как и в классическом случае -«субъект-объект», с той только разницей, что антипод первого субъекта (в общем случае другой субъект) не ставится заранее в дискриминирующую его позицию бездушного материала – «объекта», с которым высокомерный первый субъект может делать всё, что ему заблагорассудится. Эту, по сути, материалистическую позицию точно описал А.Ф. Лосев в работе «К мифологии материализма».

Основой новых подходов к созданию методологических инструментов в научных дисциплинах, где позиционируется участие человека является онтологическая картина с установкой на субъектность и социальность окружающего нас мира, где объектность и «машинность», безусловно, необходимые, но лишь вспомогательные, «обслуживающие» аспекты Живой Вселенной. Разумеется, методологию этого нового универсального диалогического подхода ещё только предстоит разрабатывать. С учётом этого нового, странствующего по необъятным ценаучно-художественнолостностям, личностного подхода и близкого ему сюжетно-игрового подхода к национальным и всем другим менталитетам вернёмся к содержанию и структуре менеджмента и, как следствие, подготовки современных управленцев с пониманием форм и содержания современного менеджмента и его места в управленческой деятельности.

Естественно начать рассмотрение фундаментальных основ менеджмента со следующих вопросов: кто управляет? кем? и для чего? Например, много людей и социальных групп управляют другими, а через них и многими орудиями труда, прежде всего, для получения личной выгоды: денег, власти, лучших условий жизни для себя и близких, «отстёгивая» минимум для выживания своим «управляемым».

Недовольные трудящиеся периодически бунтуют и устраивают то «легитимное», то кровавое перераспределение благ. Но, по существу, и сами «управляющие» часто изматывают себя с утра до ночи, оказываясь рабами и заложниками этого Молоха цивилизации, объектами зависти, ненависти и жертвами исполнителей своих «великих» планов и замыслов.

Ради лучшей жизни одних социальных групп «завоёвываются» другие, уничтожается природа. Эта тотальная война в наше время приобретает весьма изощренные транснациональные и трансконтинентальные формы и своим итогом может иметь в конце концов только планетарную катастрофу, ибо, рано или поздно, будет изобретено страшное, но компактное оружие, которое неизбежно окажется в руках очередной группы обделённых и обиженных.

При этом далеко не все «бедные» бескорыстны. Многим из них просто не хватает ума, силы, хитрости и просто трудолюбия, чтобы законно добраться до кормушки: приходится организовывать шайки по отъёму излишков у богатых.

С другой стороны, не все «управляющие» корыстны. Каждый политик заявляет, что рвётся к власти во имя всеобщих интересов, так как именно он и его партия знают, как этого достичь. Но если первые лишь усугубляют ситуацию, то вторые вряд ли спасут, ибо политиками, увы, часто становятся субъекты из предыдущей группы.

Об этом же пишет Р. Гэлбрейт: «Индивидуумы и группы людей ищут власти, преследуя собственные цели и стремясь навязать другим свои личные, религиозные или общественные интересы» [11]. Есть ли выход из этого порочного, тысячелетия циклирующего, сюжета с уже явно видимой развязкой?

Р. Акофф аккумулирует в своей работе идеи по системному подходу к прогнозированию будущего и управлению корпорациями. В полном соответствии с древнейшей картиной мира он излагает в работе [12] следующие тезисы: «Век систем – это движение воли многих групп людей, каждой из которых суждено сыграть определенную роль, даже если она выражена очень осторожно», «Система – это такое целое, которое нельзя разделить на независимые части», «Понимание частей приходит из понимания целого, а не наоборот», «Рамки наших представлений о конкретной ситуации - часть нашего общего мировоззрения. Это представление является производной наших культур, образования, призвания и занятия, оно редко формулируется в явном виде и, следовательно, оценивается и пересматривается», «То, во что мы желаем верить, обычно принимается, нами без объяснений. То, во что мы не хотим верить, обычно отвергается, несмотря на все имеющиеся подтверждения... Мы почти всегда приписываем ограничения, о которых нам известно, внешним источникам. Это освобождает нас от всякой ответственности», «Главным барьером между нами и наиболее желаемым для нас будущим являемся мы сами» - в смысле наших установок и представлений о себе и окружающей «реальности».

Таким образом, менталитет – форма проявления внутренней, глубинной социальнопсихологической программы, заложенной в человеке. Поэтому менталитет - важнейшая основа менеджмента, его существенная сторона. В этом проявляется соответствие менеджмента менталитету, которое не отрицает противоречий между ними. А, значит, менеджмент есть одна из ярких форм выражения ментальности. Итак, «менталитет-менеджмент», их соотношение, соответствие и противоречие выступает как содержание и форма, как сущность и явление. Они находятся в неразрывной исторически обусловленной, постоянно повторяющейся взаимосвязи, которую можно квалифицировать как «закон соответствия менталитета и менеджмента» [3]. Соответствие между менеджментом и менталитетом формирует относительно устойчивую систему поведения и деятельности в группах людей и отдельных индивидов, сглаживает противоречия управляемых и управляющих, способствует преодолению кризисных ситуаций. При этом законы рынка предполагают их проникновение в сознание российского населения для воспроизводства этой системы в их мышления.

Противоречие в системе «менталитет-менеджмент» является одной из причин, обуславливающих зарождение и продолжительность социально-экономических кризисов. Яркий пример Россия, где переход к рынку и связанное с ним реформирование государственной системы управления предполагает приведение ее в соответствие со спецификой российского менталитета.

Современная методология управления должна оснащать мышление управленца средствами построения цепочек знаний, позволяющих получить необходимые понятия, синтезируя их из разных предметных областей, а затем используя для объяснения наблюдаемых и прогнозируемых феноменов и управления ими. Любая методология эффективна настолько, насколько удачно выбрана положенная в её основание онтология. Важнейшим фактором, влияющим на деятельность организации, является поведение сотрудников. Собственно менеджмент и служит интеграции поведения и деятельности работников для эффективного решения всех видов управленческих дач [2, 15].

К основным факторам, характеризующим личность и ее поведение, относятся: природные свойства индивида, его индивидуальнопсихологические особенности, система потребностей, мотивов, интересов и система управления личностью, ее «Я-образ». Часть факторов менеджмента имеет индивидуальную окраску и так или иначе связана со свойствами личности, её своеобразным собственным менталитетом [8].

Однако на практике при взаимодействии руководителя с подчиненным используется сразу несколько элементов менеджмента. Например, руководитель при проверке выполнения выданного ранее задания демонстрирует свое право его проверять (законная власть), обнажает какой-то стиль управления (например, демократический), выполняет конкретный вид коммуникаций (личная беседа), побуждает ускорить процесс окончания решения задачи (мотивация); проявляет соответствующие тон и тембр голоса (деловая этика), приближает или отодвигает возникновение конфликта.

Все это происходит в рамках российского менталитета с учетом культуры, принятой в организации, Полиэлементное содержание менеджмента в отношениях «руководитель — подчиненный» после окончания диалога позволяет не только представить дальнейшие

шаги каждого, но осмыслить перспективы их взаимоотношений в ближайшем будущем [17].

Без понимания взаимодействия элементов менеджмента нельзя определить эффективность каждого из элементов, а тем более их сочетания. Однако в настоящее время научные исследования проводятся, в основном, по одному какому-то элементу менеджмента (власти, лидерству и т.д.) без понимания взаимодействия с другими элементами, без оценки их влияния и выделения доминант.

Когда в СМИ сообщается информация о смене менеджмента какой-либо корпорации, то имеется в виду не только смена состава Совета Директоров, топ-менеджеров. Основные элементы организации, такие как ресурсы, технологии, структура, задачи, процессы, как правило, не меняются. Чаще всего, изменяются некоторые элементы менеджменты: стиль, власть, лидерство и т.д. Смысл такой смены: формирование новых отношений работников к

своей деятельности и результатам труда. Явно это проявляется при смене руководства спортивных команд, когда результаты достигаются достаточно быстро.

Поведение организации состоит из совокупности поведения ее членов, отношений отдельных подразделений, взаимодействия формальных и неформальных групп. Поведение человека в организации должно быть в определённых ситуациях предсказуемым и формализуемым, а в некоторых аспектах - творческим и спонтанным, что в целом и должно способствовать успешному решению специалистами организации профессиональных задач [16].

Менеджмент включает несколько элементов, которые имеют связи между собой, и, кроме того, взаимодействует с процессами и элементами организации [13]. Система менеджмента организации представлена на рис. 1.

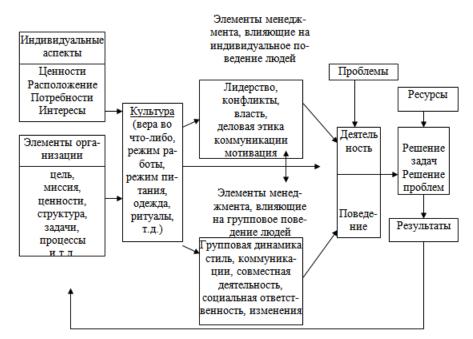


Рис. 1. Системное представление менеджмента организации

В соответствии с рис. 1 под воздействием различных индивидуальных особенностей личностей, а также элементов организации формируется важнейший её элемент — организационная культура. Все элементы менеджмента ощущают непосредственное влияние культуры организации и её элементов. Элементы культуры, влияя на поведении и деятельности работников организации воплощаются в различные результаты (трудовые усилия, решения, информацию и т.д.), благодаря которым достигаются цели и миссия организации [20].

В настоящее время в литературе практически отсутствуют рекомендации по использованию элементов менеджмента для создания эффективных моделей поведения и деятельности управленцев. Поэтому и отсутствуют технологии эффективного использования элементов менеджмента с указанием состава, содержания, «силы» и глубины тех или иных элементов менеджмента в процессах продуктивной и репродуктивной деятельности.

Авторы убеждены, что именно применение сюжетно-игрового и ситуационного подходов в процессе управленческой деятельности и да-

ёт возможность учитывать национальный, конфессиональный, групповой и индивидуальный менталитеты. Наполнение технологий управления элементами менеджмента, а также соответствующей индивидуальной окраской, в т.ч. и эмоциональной, позволят заявить спектр образцов поведения в современной российской модели управления для дальнейшего использования и повысить эффективность процесса управления [19].

Необходимость глубоких исследований и подробного описания эффективного менеджмента связана с тем, чтобы такие технологии стали не только достоянием отдельных одиночек - талантливых управленцев, демонстрирующих образцы искусства в управлении, но и стали достоянием большинства управленцев. Однако в научном пространстве менеджмента еще много и непознанных областей. Необходимо всерьез заниматься самоопределением менеджмента и его элементов, а также исследовать роль и место менеджмента в науке, поведении и деятельности людей, различных групп, коллективов организаций и общества в целом. Очевидно, что при этом не обойтись без привлечения других научных дисциплин: педагогики, психологии, социологии, логики, философии.

Можно констатировать, что если элементы и процессы организации являются достаточно устойчивыми и предсказуемыми, то элементы менеджмента имеют достаточно широкую

трактовку, исполнение и деформации даже в одной и той же социальной и экономической среде [21].

Следует отметить, что в России всегда были актуальны именно средства менеджмента для мирного времени, для кризисных и предкризисных ситуаций, когда нет образа внешнего врага, нет опасности истребления народа, когда самосознание народа не нужно дополнительно возбуждать и поддерживать.

В последнее время появились рассуждения об управленческих патологиях, патологиях менеджмента, которые очень опасны для здоровья организации. Действительно, например, систематические ошибки или заблуждения топ-менеджмента организации приводят к снижению эффективности деятельности организаций, к появлению в ней кризисных явлений, что надо выявлять, исследовать и преодолевать на ранней стадии проявления [18].

В качестве основания для систематизации патологий можно взять элементы (переменные) и процессы организации на первом уровне, их структурные элементы на втором уровне и т.д. Благодаря этому можно будет докопаться до действительных причин возникновения патологий в организации, которые проявляются на поверхности и могут быть незаметны невооруженным взглядом.

Фрагмент патологий менеджмента организации представлен в табл. 1.

Таблица 1. Патологии менеджмента организации (фрагмент)

тионици т. питонотии менедименти организации (фрагмент)				
Элемент	Противоречия, недостатки	Формулирование про-	Наименование	Место
менеджмента		блем	патологий	обнаружения
Стиль управления	Выдача разовых заданий. Нечеткое закрепление заданий и задач	=	Демотивирующие отношение к подчиненным	Линейная структура управления
Мотивация	Неопределенность размеров поощрения при достижении высокий результатов	сти при премировании	ГУППАВЛЕНЧЕСКАЯ	Топ-менеджмент. Совет директоров
Конфликты	подчиненность.	пользование власти	Аппаратный прес-	Разные позиции руководителей подразделений
Деловая этика	Формальные отношения в иерархии. Поддержка статусных барьеров	тельных отношений в	ГУГроза	Топ-менеджмент, менеджеры среднего звена

Необходимо последовательно раскрывать содержание каждого процесса и элементов организации и менеджмента, что поможет найти болевые точки в организации: без них невозможно найти источники болезни, производить

«лечение» конкретного участка организации, а тем более прописывать лекарства.

Для исследования причин возникновения патологий следует использовать механизмы и модели диагностики системы управления организацией или её отдельных частей. На осно-

ве выявления болезненных зон или участков в организации формируется комплекс мероприятий. Однако для этого необходима гласность, открытость и прозрачность. Не секрет, что рядовые работники любой организации видят многие патологии и противоречия изнутри организации. Нужна постоянная борьба с патологиями, а не её имитация, в т.ч. инструментами менеджмента. Эффективной эта борьба будет тогда, когда она происходит целенаправленно, повседневно и с учетом лучших образцов культуры.

Возвращаясь к фундаментальным вопросам: кто, кем и для чего должен уметь управлять, - теперь можно ответить на них следующим образом. Учиться управлению и менеджменту нужно каждому и, в первую очередь, самим собой для гармоничного, многостороннего и осознанного участия в окружающем нас Вселенском Спектакле.

Очевидно также, что управлением в той или иной степени занимается всякий индивид, даже не понимая этого, так как любые его замыслы и сценарии (на уровне мышления и

коммуникаций), любые его телодвижения и действия (на уровне поведения и деятельности) в различных ситуациях формируют сюжетный поток Универсума и, прежде всего, его собственную линию судьбы.

Таким образом, от преобладающих картин мира членов общества и будет зависеть качество жизни каждого из нас и наше совместное с окружающей Природой будущее. Если говорить о лучшей стратегии управления «вообще», то она, очевидно, должна опираться, прежде всего, на личный пример управленцев и/или лидера и их постоянную заботу по кропотливому воспитанию и обучению управляемых во всех социальных и экономических системах, в которых они функционируют и развиваются. Этот процесс необходим еще и потому, чтобы они становились более «самоуправляемыми», проходя через все функции управленческого цикла осознавая и осмысливая любых миссию социальноэкономических средах и во Вселенском Действе в целом.

## Библиографический список

- 1. *Герасимов Б.Н.*, Герасимов К.Б. Управление экономическими системами. М.: ИНФРА-М, 2016. 225 с.
- 2. *Герасимов Б.Н.* Реинжиниринг процессов организации. М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2016. 256 с.
- 3. *Картавый М.А.*, Нехамкин А.Н. Методологические принципы формирования российского менеджмента. Менеджмент в России и за рубежом. 1999. №3. С. 11-28.
- 4.  $\Gamma$ ачев  $\Gamma$ .Д. Космо-Психо-Логос: Национальные образы мира. М.: Академический Проект, 2007. 511 с.
- 5. *Шимельфениг О.В.* Живая Вселенная. Сюжетно-игровая картина мира. XXI в.: «Самозавет» или «Самоапокалипсис». Саратов: Научная книга, 2005. 688 с.
- 6. *Shimelfenig O.V.* Problematizing Imitation «XXI centiry: selfstatment or Selfapocalypse». Abstracts and papers of the 37<sup>th</sup> Annual Conference of the International Simulation and Gaming Association (ISAGA). StP.: 2006. P. 61-63.
- 7. Шимельфениг О.В., Солодовниченко Л.Я. Что есть реальность? Беседы о реальности: Саратовская интеллигенция в «INTELLECT GAME SESSION»: Саратов: СГУ, 2009. 680 с.
- 8. *Герасимов Б.Н.*, Шимельфениг О.В. Методология менеджмента как зеркало субъектности и социальности окружающего мира // Международный журнал гуманитарных и естественных и наук. 2016. №3. С. 64-73.
- 9. Шимельфениг О.В., Фокина Т.П. и др. Проблемно-деловая игра как метод управления общественным развитием. Саратов: Изд. СГУ, 1989. 100 с.
  - 10. Shimelfenig O.V. Scenario methodology of management. ISAGA'98. StP, 1998. P. 46-47.
  - 11. Galbraith R. The Anatomy of Power Hamish Hamilton. London, 1984.
  - 12. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М., 1985.
- 13. *Герасимов Б.Н.* О структуре и функциях управления экономическими системами типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2010. №4. С. 4-13.
- 14. *Герасимов Б.Н.* Исследование роли и места менеджмента в управленческой деятельности организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. №1 (135). С. 55-60.

- 15. Герасимов Б. Функции управления: состав, содержание, параметры // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 7. С. 91-100.
- 16. *Герасимов Б.Н.*, Чуриков Ю.В. Команда топ-менеджеров: структура, технологии, развитие. Самара: МАКУ, ПДЗ, 2006. 163 с.
  - 17. Герасимов Б.Н. Организационное поведение. Самара: СГАУ, 2010. 168 с.
- 18. *Герасимов Б.Н.*, Чумак В.Г. Профессионализм в управленческой деятельности. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2015. 431 с.
- 19. Чумак В.Г., Герасимов Б.Н. Проблемно-ситуационные игры в инновационной деятельности организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2003. № 2(4). С. 68-75.
- 20 *Герасимов К.Б.* Разработка модели реинжиниринга системы управления производством предприятия // Экономические науки. 2012. №91. С. 109-112.
- 21. *Шимельфениг О.В.*, Герасимов Б.Н. Игровое моделирование поведенческой деятельности управленцев // Поведенческий менеджмент в организациях: сб. ст. междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ПДЗ, СГАУ, 2009. С. 73-77.
- 22. Шимельфениг О.В., Герасимов Б.Н. Роль сюжетно-игровой картины мира в подготовке компетентных управленцев // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании: сб. ст. XX междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ААН, ПДЗ, 2010. С. 188-193.

## MANAGEMENT AND NATIONAL, GROUP, INDIVIDUAL AND OTHER MENTALITIES

**B.N.** Gerasimov<sup>1</sup>, doctor of economic sciences, professor

**O.V. Shimelfenig<sup>2</sup>**, candidate of physico-mathematical sciences, associate professor

<sup>1</sup>International market institute

<sup>2</sup>Saratov state university

<sup>1</sup>(Russia, Samara)

<sup>2</sup>(Russia, Saratov)

Abstract. Management has existed long enough, however, to explore it began only since the midtwentieth century Mentality is one of the most important factors in the management of individuals and groups of people. The theory and methodology of management to conduct on the basis of the plot and game world models of intersubjective reality. Effective perception and application of management tools is possible via the individual mental apparatus managers, including the mentality.

**Keywords:** management, mindset, tools, methodologies, human behavior, story - game approach, pathology management.