

УДК 330.1

Бондарева Ліна Володимирівна

заступник директора Департаменту охорони здоров'я
Херсонської обласної державної адміністрації,
доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Херсонського національного технічного університету (за сумісництвом),
кандидат наук з державного управління

РУЙНІВНИЙ (ТЕРМІНАТОРНИЙ) МЕНЕДЖМЕНТ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Анотація. У статті розглянуто поняття руйнівного (термінаторного) менеджменту, досліджуються психологічні чинники його виникнення, розкриваються симптоми термінаторного менеджменту та ознаки руйнівного управління. Подано типи керівників-термінаторів та наведено показники термінаторного менеджменту. Доведено небезпеку застосування термінаторного менеджменту на публічній службі.

Ключові слова: менеджмент, публічна служба, руйнівний (термінаторний) менеджмент, симптоми термінаторного менеджменту, ознаки руйнівного управління.

Бондарева Л. В. Разрушающий (терминаторный) менеджмент на публичной службе: причины, последствия, пути преодоления

Аннотация. В статье рассматривается понятие разрушительного (терминаторного) менеджмента, исследуются психологические факторы его возникновения, раскрываются симптомы терминаторного менеджмента и признаки разрушительного управления. Поданы типы руководителей-терминаторов и приведены показатели терминаторного менеджмента. Доведена опасность применения терминаторного менеджмента на публичной службе.

Ключевые слова: менеджмент, публичная служба, разрушительный (терминаторный) менеджмент, симптомы терминаторного менеджмента, признаки разрушающего управления.

Bondareva L. V. Destructive (termination) management in the public service: causes, consequences, ways to overcome

Annotation. The article discusses the concept of destructive (terminator) management, examines the psychological factors of its occurrence, symptoms terminator management and control devastating symptoms are revealed. Types of leaders-terminators are posted and indicators of termination management are given. The risk of termination of management in public service is proven.

Keywords: management, public service, destructive (termination) management, symptoms of termination management, signs of destructive control.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Початок ХХІ століття ознаменувався виявленням значної кількості політичних, економічних та екологічних флуктуацій (від. лат. fluctuation – «хвилювання, неперервний рух», від fluctuo – «хвилюююсь, тремчу») [4, с. 631] Чимало країн світу,

зокрема й Україна, певною мірою потерпають від наслідків різного роду нестабільності. Такого роду нестабільність є характерною і для органів публічної влади, що постійно підлягають реорганізації. Як відомо, керівник добирає кадри за своїм образом і подобою: вони можуть бути сильними, обдарованими або ж посередністю, а то й «сірістю». Саме тому важливим насамперед є добір керівників. Водночас в аналізі конкурентоспроможності органів публічної влади особливе місце посідають психологічні чинники, правильне використання управлінських ресурсів, які є найважливішим і дорогим чинником. Нехтування ним і неправильне його використання призводять до зниження життєздатності органу публічної влади.

Від інтелекту й кваліфікації публічних службовців залежить ефективність використання всіх інших ресурсів (організаційних, матеріальних, фінансових тощо). У цьому зв'язку особливої актуальності на публічній службі набуває проблема подолання руйнівного управління, що останнім часом усе більше поширюється на хвилі люстрації кадрів, революційних перетворень і приходу до влади почасти зовсім не підготовлених управлінців. Особливості поведінки й дивовижна неповторність самої особистості керівника – «вбивці ідей» – усе більш цікавлять дослідників проблем державного управління, оскільки керівники такого типу становлять особливу небезпеку для суспільства, знищуючи найбільш цінне в ньому – компетентність і творчість. З'явився навіть спеціальний термін *термінаторний менеджмент*, або *руйнівне управління*.

Психологів інтригує складність і суперечливість духовного образу, скритність дій і безсумнівно високий інтелектуальний потенціал такої особистості фахівців з управління – важкі наслідки термінаторного менеджменту, оскільки він призводить до дезорганізації, руйнування колективу і придушення творчої ініціативи. Ця патологічна схильність до інтелектуального садизму, задрісного безпліддя, духовної імпотенції

зазвичай поширена серед вищого та середнього керівного складу органів публічної влади значно більшою мірою, ніж прийнято вважати.

Складність цього явища полягає в труднощах діагностики і недостатньої помітності симптомів, оскільки життєвий досвід і неабиякі розумові здібності дозволяють «вбивці ідей» уміло ховати свою небезпечну сутність за зовнішньою доброзичливістю, лояльністю, професійністю. Керівник-руйнівник діє на основі свого розуміння посадових інструкцій та законів і створює навколо себе своєрідний інтелектуальний вакуум – поступово витісняються здатні, творчі особистості, їхнє місце займає догідлива посередність, і на цьому тлі керівник набуває репутації незамінного. Щоправда встановлено окремі ознаки руйнівного управління: висока плинність компетентних фахівців, низькі показники діяльності колективу, латентний (прихований) стан конфліктності, нервозність серед співробітників, відсутність будь-яких заходів у справі підвищення кваліфікації фахівців та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом до проблеми висвітлення руйнівного менеджменту зверталися К. Буреніна [1], Є. Комаров [3], Д. Нестеров [6], Л. Пашко [5], Н. Шевченко [6] та ін., у чиїх працях розкриваються чинники виникнення руйнівного менеджменту, його приховані особливості, подаються ознаки руйнівного управління.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас у цих та інших публікаціях по суті лише окреслюються, проте не розкриваються процеси, пов'язані з руйнівним управлінням на публічній службі, їх вплив на хід трансформаційних процесів у сучасній Україні, спричинених Революцією Гідності кінця 2013 – початку 2014 року.

Формування цілей статті. Саме тому метою нашої статті й стало висвітлення проблем, пов'язаних із наявністю елементів руйнівного управління в органах публічної влади України.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, менеджмент – це сукупність методів, форм і засобів управління виробництвом, що застосовуються з метою підвищення ефективності виробництва та збільшення прибутку [4, с. 376]. За визначенням авторів Енциклопедичного словника з державного управління, менеджмент (анг. management; to manage – «управляти, керувати людьми») – професійне управління сучасною організацією в умовах ринкової конкурентної економіки, що передбачає постійне вдосконалення діяльності організації на основі інноваційних підходів [2, с. 383]. Виокремлюються різні значення поняття «менеджмент»: вид діяльності з управління людьми в організації; галузь людського знання у сфері управління, спеціальна науково-практична дисципліна; група професіоналів в організації, що займаються організацією управлінських функцій; соціальна верства (інститут), певна категорія людей, які займаються управлінням; престижна сфера діяльності. Менеджмент відповідно до сфери публічного управління не лише охоплює процес адміністрування, а також передбачає чітке уявлення кінцевого соціально визначеного результату, максимально ефективну організацію дій для досягнення цілей і реальну відповідальність за результат [2, с. 383].

Н. Шевченко та Д. Нестеров виокремлюють три основні чинники, що, на їхню думку, спричиняють сплеск значної кількості руйнівної енергії в революційному суспільстві. *Перший чинник* – вивільнення значного обсягу руйнівної енергії, що концептуально походить із теорії суспільного договору Т. Гоббса: створенню держави передує так зване природне становище речей, стан абсолютної, нічим не обмеженої свободи людей, які хочуть рівності і бажають володіти одними й тими ж правами. *Другий* – прихована ненависть більшості населення до привілейованих верств суспільства через яскраву майнову диференціацію та десятиліттями не вирішені соціальні проблеми. *Третій* – вихід назовні могутньої психоемоційної руйнівної енергії, що частково пов'язана з низьким рівнем освіченості населення і його політичної культури (додано нами – Л. Б.) [6, с. 59-60].

Ян наголошує Є. Комаров, поряд із творчими управлінськими процесами та засобами існує так зване «руйнівне управління» («термінаторний менеджмент»), що оперує методами дезорганізації, декоординації, дестимулювання, демотивації, деконтролю, декомпетенції тощо [3]. Науковець акцентує на такому: якщо творче управління спрямоване на досягнення більш високого рівня роботи і результатів, то руйнівне скероване на більш низькі показники. Якщо творче управління прагне до підвищення компетентності персоналу, то руйнівне спрямоване на зниження або навіть знищення компетентності. «Знищення компетентних працівників» або «знищення компетентності» – умисно гучний вираз, що віддзеркалює небажані процеси, засоби, стилі, методи і навіть системи. В умовах повсякдення цей вид термінаторства найбільш поширений і найменш помітний. Поширеність спонукає шукати більш дорогий капітал порівняно з компетентними люди. Проте, як виявляється, такого капіталу просто не існує. І отже, ми маємо справу зі знищенням найдорожчого капіталу. Непомітність, невидимість кадрового термінаторства залучає представників науки для вироблення діагностичних і «лікувальних» засобів [3].

Як зазначає Л. Пашко, проблема руйнівного менеджменту набуває особливої значущості для процесу сучасного управління людськими ресурсами, оскільки у сфері державного управління все ще актуальною залишається проблема «усунення» компетентних державних службовців за допомогою психологічних прийомів впливу керівника на особистість співробітників [5].

Як не видасться парадоксальним, але компетентний працівник у групі, колективі становить собою, як правило, одну з незручностей. У чому ж полягають її причини? *По-перше*, у колективі є такі люди, які, спілкуючись з компетентним працівником, бачать у ньому віддзеркалення власної некомпетентності. Вони з якихось причин не бажають розвивати свої знання, навички та вміння і тому воліють, щоб довколишні особи перебували на

їхньому рівні. Такі працівники зазвичай входять у механізм термінаторного менеджменту, уміло направляючи зусилля керівника-термінатора за допомогою поставлення йому інтриганські інформації. *По-друге*, молоді, початківці працівники, прагнучи швидше і краще освоїти посаду, частіше спілкуються з компетентним фахівцем. Це розцінюється «сірими колегами» як небажаний вплив на «молоді голови», до того ж їм хотілося б самим бути авторитетними в колективі. Виникають надумані інтриги, чутки тощо. *По-третє*, компетентний працівник є незручною фігурою для некомпетентного начальника. Це пояснюється тим, що успішно керувати компетентними людьми можна лише в разі дотримання таких умов: рівень фактичної компетентності керівника має бути не нижчим за його підлеглих; фактично компетентність начальника вища від компетентності працівників, які перебувають у його підпорядкуванні [1].

Якщо в конкретній групі (колективі) цих умов немає, то некомпетентний керівник відчуває, що не він керує компетентним працівником, а навпаки – компетентний працівник управляє некомпетентним начальником. Тобто виходить як в одному з наслідків принципу Пітера: «В ієрархії можливості компетентного підлеглого управляти некомпетентним начальником перевершують можливості некомпетентного начальника управляти компетентним підлеглим» [3].

Оскільки керівник є важливою фігурою в управлінні людьми, то й джерело термінаторства міститься саме в ньому. Керівник, що володіє термінаторським стилем управління, ніколи не зізнається, що він займається знищенням когось або чогось. Навпаки, він постає перед нами як «оберігальний», «розвивальний» тип керівника, як «підклучальник» персоналу. Справжнє «мистецтво» знищення компетентності полягає в звинуваченнях, недовірі, приниженні компетентності, відтисненні працівника від завдань і функцій органу публічної влади, залученні до різного роду інтриг, створенні неналежних умов праці, негативній мотивації тощо.

Закінчується ж це, як правило, усуненням компетентних працівників, а також погіршенням результатів спільної діяльності органу публічної влади. У цьому разі можна перекладати провину на кого завгодно, проте головна причина полягає в незнанні і невмінні (скоріше всього – у небажанні) з боку керівника цінувати компетентність і професіоналізм, тобто в некомпетентному використанні самої компетенції.

Існує кілька типів керівників-термінаторів, які найчастіше зустрічаються в соціальних системах управління.

Перший тип – «Хоче якнайкраще, а отримується якнайгірше». У керівників цього типу переважають ілюзорні уявлення про умови, ситуації та реальний стан речей. Вони ухвалюють рішення і діють, керуючись добрими намірами. Водночас така неадекватність призводить до негативних результатів. Знищення компетентності відбувається між жорнами «хочу якнайкраще» і «виходить якнайгірше». Перше жорно він ставить собі в заслугу. Проте в тому, що вийшло якнайгірше, він звинувачує компетентних працівників. Спробуйте працювати, коли вас постійно звинувачують у некомпетентності. За аналогією з відомою приказкою можна сказати так: «Якщо ви компетентні, але вас постійно звинувачують у некомпетентності, то ви стаєте некомпетентним!» [3].

Другий тип – «Недовірливий до інших, проте довіряє собі». Що означає не довіряти компетентному працівнику? Це означає вважати компетентність не здатною забезпечувати потрібні результати. Ну а якщо сам керівник не повністю компетентний або компетентний на 15, 25, 50 чи 75 відсотків? При цьому слід урахувати рівень компетентності конкретних працівників. Припустимо, що недовірливий керівник компетентний на 50 відсотків, а йому доводиться мати справу з працівником, компетентним у своїй справі на 90 відсотків. Отримується, що він довіряє своїй п'ятдесятивідсотковій некомпетентності і не довіряє дев'яностопрцентній компетентності іншого. А якщо такі диспропорції відбуваються постійно? Складається

парадоксальна управлінська ситуація: п'ятдесятипроцентна некомпетентність «компетентна» щось вирішувати, а дев'яностопроцентна компетентність «некомпетентна» що-небудь робити [3].

Третій тип – «Творець безладу в компетентності». Цей тип керівників розуміє різницю між висококваліфікованою, кваліфікованою і недостатньо кваліфікованою працею. Проте в повсякденній суєті спрацьовує парадокс «той, який розуміє без розуміння». Кваліфікованим фахівцям усе більше даються доручення «типу побігеньок». Перед недостатньо кваліфікованими ж працівниками часом ставляться такі завдання, які тільки під силу висококваліфікованим фахівцям. Отримується безлад або мішанина в компетентності персоналу, що спрацьовує за двома напрямками – компетентність стає менш компетентною, а недостатня компетентність перетворюється на некомпетентність [3].

Четвертий тип – «Той, що відсторонює від виконання посадових завдань і функцій». Цей тип керівників за своєю природою схильний підстраховувати працівників, підміняти їх. Ця схильність колись почала виявлятися і сформувала таке мікросередовище, де працівники не виконують своїх завдань і функцій, а займаються якимись попутними, другорядними справами під опікою свого «патрона». Компетентні працівники відсторонені від своїх посад (хоча й обіймають їх), а їхні знання й уміння спрацьовують далеко не на повну силу [3].

П'ятий тип – «Павук-інтриган». Що потрібно для того, щоб відсторонити компетентного працівника від виконання своїх посадових обов'язків? Якщо мати на увазі соціально-психологічні засоби, то його слід залучити до міжособистісних інтриг або вплутати в павутину наклепів, доносів, заздрощів, ганебних чуток, вигадок, домислів, пліток тощо. «Павук-інтриган» славиться своєю майстерністю створювати інтрижну «систему відносин», де домінують не інтереси справи, а інтереси інтриг. Сенс таких відносин полягає в тому, що вони починають переслідувати компетентного

працівника всюди – на роботі, удома, на відпочинку, витісняючи з «голови і рук» діловий стиль і посадове компетентне призначення [3].

Шостий тип – «Витискувач результатів». Цей тип керівників націлений лише на досягнення потрібних результатів. Усе ж інше його не цікавить. Тому він не надає особливого значення рівню оплати праці, її організації, умовам роботи та службового побуту. Існує так званий «поріг терпіння», до якого люди ще якось миряться з тим, що їх не влаштовує. За збереження і погіршення становища незадоволеність нагромаджується, досягає цього порогу і переходить його. Якщо після такого своєрідного «випробувального терміну» деякі компетентні працівники йдуть геть, можна вважати «трудове завдання» виконаним і прямувати далі до «необхідних результатів» [3].

Далі зупинимося на показниках термінаторного менеджменту [1].

Перший показник цього виду менеджменту – стійке погіршення кінцевих результатів діяльності. У нинішніх соціально-економічних умовах якась частина підприємств і організацій стали неблагополучними насамперед тому, що свого часу поповнювалися недостатньо компетентними і некомпетентними працівниками, відсторонюючи компетентних.

Що таке ринкові відносини? Це конкуренція між більш компетентними і менш компетентними людьми. Хто краще знає і більше вміє, той виявляється результативнішим і, отже, виграє. На підприємствах, які вижили і результативно працюють, відбувся зворотний процес – було «видавлено» некомпетентний і недостатньо компетентний персонал і надано можливості виявитися та розвинутися компетентності. Більш професійна робота (за інших рівних умов) забезпечила і забезпечує досягнення потрібних результатів. Розуміння значущості «чинника компетентності» призвело керівників таких підприємств до висновку про потребу дальших фінансових вкладень у підвищення кваліфікації персоналу. Більше того, вони дотримуються «прогресного принципу» – чим краще ми працюємо, тим

більше витрачаємо на навчання персоналу у своїх та чужих стінах. Для термінаторного менеджменту властиві мінімальні чи нульові витрати на означені цілі (це *другий його показник*). Ці показники знищення компетентності вважаються непрямими, хоча їх вимірювання проводиться у фінансовій, тобто переконливій формі.

Третій показник, уже з безпосередніх – плинність серед компетентних працівників. Звичайно, її легко приховати в показниках загальної плинності. Проте все-таки, якщо йдуть професіонали – тоді ми маємо справу з самонокаутами. І чим частіше і більше це відбувається, тим сильніше термінаторний менеджмент б'є по нашій же системі (організації, підприємству), і тим слабкішою вона стає.

Інший безпосередній показник термінаторного менеджменту – відсоток використання або, навпаки, невикористання потенціалу персоналу цього підприємства (організації, установи). Якщо людина вважає, що її знання та вміння на займаній посаді використовуються повною мірою, то ця оцінка є стовідсотковою. Це чудовий чи ідеальний показник. У всіх інших випадках, пов'язаних із недостатнім використанням компетентності, відсоток буде нижчим. Типовим інструментом для вимірювання рівня реалізації «потенціалу компетентності» персоналу є періодичні опитування (наприклад, один раз на рік) працівників за допомогою мінідіагностичної карти [1].

Висновки з даного дослідження. Керівники – «вбивці ідей» – становлять особливу небезпеку для суспільства, знищуючи найбільш цінне в ньому – компетентність і творчість. Вони представники так званого *термінаторного менеджменту* (або *руйнівного управління*). Термінаторний менеджмент призводить до дезорганізації, руйнування колективу і придушення творчої ініціативи. Серед ознак руйнівного управління визначаються висока плинність компетентних фахівців, низькі показники діяльності колективу, латентний (прихований) стан конфліктності,

нервозність серед співробітників, відсутність будь-яких заходів у справі підвищення кваліфікації фахівців.

Перспективи подальших розвідок. Подальші дослідження порушеної нами в статті проблеми вбачаються в аналізі практики виконання в нашій державі Закону України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII «Про очищення влади» та запровадженні нових законів України «Про державну службу» (реєстраційний № 2490) і «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстраційний №2489), ухвалених Верховною Радою в першому читанні 23 квітня 2015 року, у частині попередження руйнівного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Буреніна К. Термінаторний менеджмент [Електронний ресурс] / К. Буреніна. – Режим доступу : http://21wek.by/terminatornuu_menedzhment.php (23 березня 2012р.)
2. Енциклопедичний словник з державного управління / [Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Комаров Є. І. Термінаторний менеджмент: мистецтво знищення компетентних працівників / Є. Комаров // Кадрова служба і управління. – 2005. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://alls.in.ua/41155-terminatornij-menedzhment-mistectvo-znishhennya-kompetentnih-pracivnikiv.html>
4. Новий словник іншомовних слів : близько 40 000 сл. і словосполучень / [Л. І. Шевченко, О. І. Ніка, О. І. Хом'як, А. А. Дем'янюк] ; за ред. Л. І. Шевченко. – К.: АРІЙ, 2008. – 672 с.
5. Пашко Л. А. Запровадження профілів професійної компетентності посад як механізм реалізації людиноцентричного підходу на державній службі / Л. А. Пашко // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування: електронне наукове фахове видання Херсонського національного технічного університету. – 2014. – № 2. – Режим доступу: http://el-zbirn-du.at.ua/2014_2/20.pdf
6. Шевченко Н. Руйнівні психологічні процеси у постімперському суспільстві [Електронний ресурс] / Н. Шевченко, Д. Нестеров // Психологія і суспільство. – 2013. – № 3. – С. 58-64.

Statement of the problem. In modern conditions of particular relevance to public service is the problem of overcoming destructive governance that recently more and more distributed in the wake of lustration of personnel, revolutionary change and the coming to power partly not trained management personnel. Behaviors and amazing uniqueness of the personality of the head - "killer of ideas" more and more researchers are interested in the problems of the government as the

leaders of this type are of special danger to society, destroying the most valuable in it – competence and creativity. There was even a special term – «termination management», or destructive management. Psychologists are intrigued by complexity and contradictions of a spiritual person, stealth action and certainly high intellectual potential of such a person, experts in management are interested in serious consequences of termination management because it leads to disruption, destruction and suppression of collective creativity. This pathological tendency to intellectual sadism, jealous infertility, spiritual impotence is usually prevalent among senior and middle management staff of public authorities to a greater extent than is commonly believed. The complexity of this phenomenon lies in the difficulty of diagnosis and symptoms of low profile, because experience and extraordinary mental abilities allow «killer of ideas» skillfully hide their vile essence beyond the outer kindness, loyalty, professionalism. Director-destroyer acting on the basis of his job description and understanding of laws and creates around himself a kind of intellectual vacuum – capable, creative individuals are gradually replaced, their place is obsequious mediocrity, and against this background the head becomes of indispensable reputation. However some signs of destructive governance are found: the high turnover of qualified experts, poor performance of the team, latent (hidden) state of conflict, nervousness among employees, the lack of any measures in improving the skills of specialists and others.

Urgency. The beginning of XXI century was marked by the display of a significant number of political, economic and environmental fluctuations (from. Lat. Fluctuation – excitement, continuous movement of fluctuo – worry, tremble) [4, p. 631] Many countries, including Ukraine, to some extent suffering from the effects of various kinds of instability. Such instability is a characteristic to public authorities as well that are constantly exposed to the reorganization. As you know, the head of personnel selects his own image and likeness: they can be strong, gifted or even with mediocrity are "greyness". The beginning of XXI century was marked

by the display of a significant number of political, economic and environmental fluctuations (from. Lat. Fluctuation = excitement, continuous movement of fluctuo = worry, tremble) [4, p. 631] Many countries, including Ukraine, to some extent suffering from the effects of various kinds of instability. Such instability is a characteristic and public authorities that are constantly exposed to the reorganization. As you know, the head of personnel selects his own image and likeness: they can be strong, gifted or even mediocrity "greyness". Therefore important above all is just selection of managers. However, in analyzing the competitiveness of public authorities special place is occupied by psychological factors, proper use of administrative resources is the most important and costly factor. Neglect it and incorrect use leads to a decrease in the viability of public authorities. Efficiency of all other resources (organizational, material, financial, etc.) depends on intelligence and training of civil servants.

The purpose of the article. The article was the coverage of the problems associated with the presence of destructive elements of management in public authorities Ukraine.

Our task was to study. To examine the notion of destructive (termination) management, the psychological factors of its origin, reveal symptoms of termination management and control destructive features. To post terminator types of leaders and bring performance management termination management. To prove danger of termination application management in public service.

Summary. The article discusses the concept of destructive (terminator) management, examines the psychological factors of its occurrence, symptoms terminator management and control devastating symptoms are revealed. Types of leaders-terminators are posted and indicators of termination management are given. The risk of termination of management in public service is proven.

Conclusion and outcomes. More and more researchers in public administration are interested in behaviors and amazing uniqueness of the personality of the head - "killer of ideas", as leaders of this type of special danger

to society, destroying the most valuable in it - competence and creativity. Recently there was even a special term - "termination management", or destructive management. Psychologists are intrigued by complexity and contradictions of a spiritual person, stealth action and certainly high intellectual potential of such a person, experts in management are interested by serious consequences of termination management, because it leads to disruption, destruction and suppression of collective creativity. This pathological tendency to intellectual sadism, jealous infertility, spiritual impotence is usually common among senior and middle management staff a much greater extent than is commonly believed. The complexity of this phenomenon lies in the difficulty of diagnosis and symptoms of low profile, because experience and extraordinary mental abilities allow "killer of ideas" skillfully hide their vile essence beyond the outer kindness, loyalty, professionalism. Director-destroyer acts on the basis of his job description and understanding of laws and creates around himself a kind of intellectual vacuum, capable, creative individuals are gradually replaced, their place is taken by obsequious mediocrity, and against this background the head becomes of indispensable reputation. Recently, scientists found some signs of destructive governance: the high turnover of qualified experts, poor performance of the team, latent (hidden) state of conflict, nervousness among employees, the lack of any measures in improving professional development.