

РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ОПЫТ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОГО И СОЦИОКУЛЬТУРНОГО АНАЛИЗА

.....

В.В. Титов*

Наступившее третье тысячелетие несёт в себе множество противоречивых тенденций в развитии различных сфер российского общества, в том числе и управления. Россия вступила в новую эпоху как нация, реализующая свой культурно-исторический выбор. В связи с этим необходимо формирование четкого представления о тенденциях развития ведущей организующей системы общества – властеотношений и управления.

Именно от качества и конкурентоспособности национальной модели менеджмента (на всех уровнях организации) зависит, сможет ли российская цивилизация стать ответом на очередной исторический вызов. Вызов этот необходимо рассматривать не только как реакцию на атлантическую систему ценностей, а прежде всего как способность к интенсивной социально-управленческой модернизации и сохранению собственной идентичности в рамках информационной мегацивилизации. Изучение геополитических, культурных и социально-исторических особенностей российской системы управления весьма актуально для практической деятельности при решении наиболее важных проблем общества. Речь идет о преодолении тяжелейшего социально-экономического кризиса.

Первый важный момент состоит в том, что представляется возможным рассматривать национальную модель менеджмента (в широком смысле) как неотъемлемый элемент цивилизационной специфики. Так, например, один из исследователей проблематики российского управления В.И. Кнорринг справедливо замечает: «Становление российского менеджмента не будет копированием американского, европейского или японского» [2, с. 476]. Говоря о конкретных научно-практических моментах, вряд ли можно отрицать факт существования в России национальной школы управления. Российская модель

* Титов Виктор Валериевич – студент отделения государственного и муниципального управления факультета управления Кубанского государственного университета. Электронная почта: victoor108@mail.ru.

управления – такая же составная часть цивилизационной идентичности, как, например, политическая или культурная специфика общественных отношений. Речь должна идти скорее не о формировании, а об эволюции российского менеджмента. Новый этап такой эволюции, начавшийся на рубеже 1980–1990-х гг., связан с внедрением принципов рыночного хозяйства.

Российская управленческая традиция зарождается одновременно с процессом становления древнерусской цивилизации – предшественницы российской государственности. Уже на начальном этапе её развития можно выделить ряд важных особенностей, проявлением которых выступает философия общественной жизни, конкретная социальная культура.

Одна из черт национальной модели управления – своеобразие пространственных рамок. Ряд геополитических факторов (значительная территориальная протяженность, географическая неоднородность, удаленность от океанических пространств) приводит к формированию специфических условий социального взаимодействия, прежде всего территориальной замкнутости (общинный образ жизни), слабой коммуникативной составляющей. Жизнедеятельность значительной части населения осуществляется в неблагоприятной континентальной зоне, в суровых природно-климатических условиях [6, с. 491]. В связи с этим, безусловно, возрастает роль хозяйственно-политического центра как доминирующего фактора интеграции, формируется соответствующая модель центр-периферийных отношений. Основой поддержания и развития российской государственности выступает местный коллективизм, а также патернализм и авторитаризм центра, борющегося с сепаратистскими и автономизаторскими тенденциями.

Другой важной особенностью, также имеющей глубокие исторические корни, является формирование экстенсивной культуры хозяйствования, количественно-затратной модели управления. Историческим и политическим выражением такого подхода служит процесс колонизации, активно продолжавшейся до начала XX в. Прямым следствием процесса колонизации стало и многократное увеличение территории, размывание границ геополитической организации государства. «Уже с середины 50-х гг. XVI в. это геополитическое пространство потеряло стабильность, приняв „текучий“, „ползучий“ характер», что «не позволяло выстроить эффективную сбалансированную систему политического управления» и открывало широкие возможности к росту сепаратизма на окраинах России [3, с. 97].

Ещё одним фактором было существование в течение нескольких веков общинно-феодального земледелия, что предопределило борьбу различных укладов жизни (частнособственнического, т.е. предпринимательского и патриархально-патерналистского), и, следовательно, способствовало нарастанию противоречий в ходе осуществления конкретных управленческих практик, конфликту частной инициативы и государственного давления (которое зачастую получало поддержку маргинальных «обиженных» слоев). Специфические

условия жизнедеятельности и территориальная замкнутость Северо-востока предопределили командный стиль руководства на высших уровнях социальной организации, о развитии либерально-предпринимательской идеологии в государственном масштабе не могло идти и речи. В эпоху, когда Европа вступает на путь Реформации и переживает крушение феодальных устоев, в России складывается феодально-деспотический стиль управления, экономическим основанием которого служит не капитал и способность к предпринимательству (что в свою очередь предполагает необходимость самостоятельного принятия управленческих решений), а фактически бесплатный труд крепостных крестьян. В XVI в. произошла революция хлебных цен в Европе, что привело к процессам вторичного закрепощения в Центральной и Восточной Европе (Литва, Московское царство и т.п.).

Формируется особый тип управленческого мышления, экстенсивный и самодостаточный по своему содержанию. В.А. Сапрыкин пишет по этому поводу: «Способность к самоограничению, направленность не на потребительскую экспансию (постоянное наращивание объемов и видов услуг), а на обеспечение самодостаточности – ведущая черта русской хозяйственной культуры. Руководители не видят стимулов к самосовершенствованию, а подчиненные абсолютно не готовы к самостоятельности» [6, с. 461]. Можно весьма уверенно сказать, что готовность к беспрекословному подчинению, сакрализация власти, поклонение начальству – сильный и устойчивый стереотип, который благополучно дожил до наших дней, достаточно обратиться к народному творчеству: «начальник всегда прав», «я начальник – ты дурак» – вся эта «мудрость» есть не что иное, как иллюстрация управленческой психологии. Работа воспринимается не в качестве долга, обязанности перед обществом и самим собой, а как повинность. Именно поэтому она «не волк, в лес не убежит».

Историческое объяснение такого отношения к труду связано с тем, что «господство крепостного права и подневольных форм труда, основанных на внеэкономическом принуждении (барщина), существенно подрывало его ценность, а работа на барина, из-под палки, была отбыванием повинности, от которой старались скорее избавиться» [6, с. 441]. Таким образом, подтверждался известный тезис А. де Кюстина, тяжесть законов нивелировалась их неисполнением.

Однако необходимо учитывать, что сложившаяся система управления была достаточно противоречива и первоначально предполагала народную инициативу как важный элемент политической организации и автократическо-централизаторской модели. Об этом говорит многовековая традиция таких политических институтов, как вече и земские соборы. «Многоуровневая система «земских соборов» и «собориков» пронизывала все русское общество снизу доверху – от «земских советов» отдельных волостей и общин до представительства интересов всех сословий в столице перед царем». Поэтому изначально «нельзя отрицать наличия в русской национальной политической культуре существенного компонента корпоративной демократии» [3, с. 116].

Полусакральное отношение к управлению не изжито и по сей день. Проявляется оно не только как вера в универсальную правоту начальства, но и в качестве неоправданных иллюзий (мифический «порядок» в стране, который якобы скоро должен наступить, причем исключительно усилиями сверху).

Данные обстоятельства способствовали становлению экстенсивно-авторитарной модели менеджмента, пронизывающей всю структуру общества, от домохозяйства до политической системы государства. А.П. Прохоров пишет: «Неизбежным побочным эффектом такой системы управления явилось отставание страны в тех отраслях и сферах деятельности, которые требуют частной инициативы, частного интереса» [5, с. 176].

Наряду с авторитарным мышлением важной характеристикой выступает коллективизм, часто противопоставляемый западному индивидуализму. Современный менеджер обязательно должен учитывать национальную специфику коллективного сознания. Советский «коллективизм» – модель, резко отличная от всех подобных, в том числе и от русской соборности. Построенный на принципе «общественного блага», он зачастую приводит к деиндивидуализации ответственности. Эта проблема затрагивает не только подчиненных, но и руководителей. «Мы тут с товарищами посоветовались, и есть мнение», – такая фраза, справедливо замечает В.И. Кнорринг, стала стандартным приемом ухода руководителей от личной ответственности в советские годы [2, с. 101].

На наш взгляд, именно в советскую эпоху окончательно оформился социокультурный феномен коллективной безответственности. Его содержание состоит в том, что социальная общность не есть объект, выполняющий организационно-управленческую функцию. Жесткая командно-иерархическая система хозяйствования, существовавшая в России и достигшая апогея в эпоху строительства социализма, лишила коллективы главной основы самостоятельности. Речь идет о собственности, плавно перекочевавшей из феодально-государственной в «общенародную». Образовался предпринимательский вакуум, инициатива либо игнорировалась ввиду отсутствия объекта её приложения, либо служила продолжением идеологии. Поэтому любая социальная структура, местное сообщество стали рассматриваться не как специфический субъект, управляющий процессами реализации своих индивидуальных интересов, а лишь как управляемая извне подсистема, некий типичный элемент общественной системы (винтик в государственной машине). Местная социальная общность за десятилетия советской власти превратилась из проводника местных интересов и «защитника» преимущественно в охранительно-традиционалистское образование, которое было лишено преобразовательного начала. Все идеи, рассчитанные на организационно-управленческую активность российских масс в различных сферах общественной жизни (политика, частный бизнес) только недавно получили новый социальный импульс, и, поэтому, им еще предстоит доказать свою жизнеспособность.

Таким образом, перед нами открывается серьезная проблема функциональных трансформаций в российском менеджменте. Фактически речь идет о специфическом понимании организации в российском обществе как организации сверху. На сегодняшний день самоорганизация не является важной частью современного российского управленческого восприятия. Данное обстоятельство объясняется скорее не изначальной неспособностью масс к самостоятельному управлению («земля большая, а порядку в ней нет»), а целенаправленным многовековым искоренением политической инициативы. Поэтому при проведении реформ государственного и муниципального управления не следует забывать, что в определенный период исторического развития (вторая половина XVI–XVII в.) сформировалась и эффективно действовала такая самоорганизующаяся подсистема политического управления, как уже упомянутые земские соборы. Эта сила некоторое время довольно успешно «противостояла централизаторским и автократическим, а подчас и попросту тираническим устремлениям власти» [3, с. 98].

Помимо национальной организационной специфики, мы можем обнаружить смещение акцентов в рамках другой управленческой функции – мотивации. Одна из ее особенностей выражается в значительной роли нематериального стимулирования в русском менеджменте, в веками выработанной привычке работать за идею. Некоторые ученые объясняют данную особенность в рамках многофакторного анализа российской цивилизации, среди специфических черт которой выделяется, прежде всего, духовность, находящаяся в дуальной оппозиции западной рациональности. Одним словом, «для нормального русского нематериальные ценности были, а возможно, и остались выше материальных» [1, с. 235]. Однако нельзя забывать, что общество, переживающее этап социальной и культурной трансформации, частично девальвировало прежние ценности, приведя к росту индивидуально-критического восприятия и накопительских мотивов. Но ориентация на материальные блага и материальное вознаграждение зачастую не связана с объемом и качеством работы (многие предпочитают «делать» деньги, а не зарабатывать их).

Ещё один важный момент, тесно связанный с предыдущим, – подмена мотивации методами и средствами контроля. Происходит смещение менеджуральных функций, побудительным фактором выступают административные средства, внеэкономическое управление, страх. Люди избирают определенную модель поведения, выполняют определенную работу только лишь из желания избежать наказания. Такая модель оформилась в бывшем СССР в сталинскую эпоху, когда миллионы заключенных служили фактически бесплатной рабочей силой и были брошены в авангард индустриального прорыва. Подобный стереотип мотивации настолько утвердился в сознании российских граждан, что значительная их часть не верит в возможность обеспечить себе достойную жизнь честным путем. О качестве российской мотивации свидетельствует знаменитое проклятие: «Чтоб ты жил на одну зарплату!». В России исторически сложилось так, что «материальные формы понуждения к труду тесно и орга-

нично сочетались с моральными» [6, с. 461]. Смещение мотивации в сторону администрирования крайне опасно, поскольку оно приводит к фактическому замкнутому кругу – отсутствию внутренней мотивации. Заменой внутренней и внешней мотивации, как мы уже отмечали, служит процессный управленческий контроль. Причем процессуальная направленность контроля проявляется на всех стадиях менеджмента. Это объясняется тем, что контроль несет в себе параллельную функцию мотивирующей индоктринации, обращения в идею, за которую необходимо работать.

Следует отметить, что модель подмены мотивации административным контролем также частично приемлема в управленческой практике. Теоретические её положения нашли свое воплощение в ряде работ и концепций, посвященных данной тематике (например, знаменитая «теория Y» Д. МакГрегора). Главное преимущество данного подхода заключается в способности посредством сверхконцентрации усилий оперативно решать наиболее актуальные задачи, причем даже с использованием экстенсивных технологий. Основным недостаток теории заключен в её одномоментности, невозможности постоянной жизнедеятельности в режиме гипер-затрат. Подобная схема управления не может быть конкурентной в долгосрочной перспективе [2, с. 149]. Однако полное отождествление российской модели управления и «теории Y», несмотря на некоторое их сходство, вряд ли возможно хотя бы по двум причинам:

- российский менеджмент представляет собой не схему-инвариант, а постоянно эволюционирующую модель;
- практика менеджмента есть отражение социокультурной динамики общественного развития (специфика которой вряд ли может быть абсолютно адекватно отображена в рамках общей теоретической разработки).

Рассмотрев особенности трех важнейших управленческих функций, обратимся к следующей – планированию. В российской системе управления инструмент планирования, безусловно, является наиболее теоретически и практически проработанным. Именно достижения в области планирования составляют весьма ценный вклад советского периода в развитие национального менеджмента. В 1990-е гг. сформировался негативный образ плановой функции в сознании российского общества. Но неуправляемая рыночная стихия (та, которая должна была всё расставить по местам!) также оказалась экономической фантазией. Российская элита частично осознала тот факт, что нельзя игнорировать положительные факторы социальной защиты, центрального планирования, государственного контроля [2, с. 12]. Думается, что опыт, накопленный за время существования плановой системы, может быть полезным в будущем.

Среди недостатков планирования в советскую эпоху следует выделить его тотальность (всеобъемлющее планирование на макроэкономическом уровне, что, безусловно, недопустимо), идеологическую направленность (установление рекордов) и слабую концептуальную выраженность (количественные показатели-средства затмевали качество и цели управленческой деятельности).

Следует предполагать, что основными направлениями исследований российской управленческой науки в ближайшем будущем станут, во-первых, разработка прикладных методик планирования деятельности рыночных субъектов в условиях переходной экономики и, во-вторых, выработка гибкого и целостного подхода к планированию показателей экономического развития в условиях рыночно ориентированной модели хозяйствования.

Завершая характеристику специфических черт российского управления, нельзя не отметить ещё один существенный момент. Речь идет о культурном стереотипе общества, слабом восприятии управления в качестве профессиональной деятельности. Такое понимание прочно закрепилось в советскую эпоху. Это не только знаменитая кухарка, которая управляет государством, но и депутаты-оленоводы, партийные активисты на ведущих управленческих должностях. В нашей стране до начала 1990-х гг. фактически отсутствовала полноценная система подготовки управленческих кадров, хотя справедливости ради следует отметить, что отдельные её элементы, такие как система высших партийных школ, экономико-управленческие специальности, в бывшем СССР все же имели место. К сожалению, серьёзные опасения вызывает не только профессионализм отдельных управленцев, но и их интеллектуальное и нравственное развитие, о необходимости которого писал ещё в конце XIX в. русский социолог Н.И. Кареев.

Важным моментом исследования выступает взаимосвязь различных уровней управления. Не анализируя подробно механизм её осуществления, важно заметить, что рассмотренные нами особенности в той или иной степени проявляются на различных уровнях организации российского общества. Это позволяет говорить о взаимовлиянии уровней управления. Например, не вызывает сомнений факт, что государственное управление и политическая система общества оказывают значительное влияние на развитие национальной модели менеджмента в целом. Но следует учитывать, что топ-уровень управления, политическая модель, есть прежде всего рефлексия господствующих в обществе управленческих стереотипов, отражение их исторического и культурного содержания. Общество, ориентированное на авторитаризм мышления, страдающее очевидным недостатком самоорганизации и испытывающее перманентное состояние управленческой дихотомии (борьба коллегиальной «власти снизу» и авторитарно-сакральной «власти сверху») всегда будет эффективно усваивать авторитарные идеи.

Уже к началу XX в. Россия была абсолютно готова воспринять советскую авторитарную или аналогичную ей систему. Речь шла лишь о степени авторитаризма и его выразителях (ультратоталитарный сталинский менеджмент или правоавторитарная диктатура, наподобие тех, которые установились в странах поздней модернизации и в Латинской Америке). Это объясняется множеством аспектов внутреннего развития государства, таких как преобладание крестьянства, многовековая феодально-экстенсивная традиция в экономике (А.П. Прохоров пишет: «система управления в колхозах воссоздала характерное для

XVIII–XIX вв. сочетание общинного и помещичьего порядка землепользования и всего уклада жизни»), консервативная политическая система, разветвленный государственный аппарат, государственно-монополистический капитал и др. [5, с. 111]. А.С. Панарин говорит о том, что свой идейно-религиозный заряд российская государственность к началу XX в. практически растеряла и держалась в основном на инерции [4, с. 326]. Все эти социальные предпосылки, безусловно, формировали значительную приверженность общества к авторитарной модели независимо от того, шла речь об управлении заводом или государством.

В заключение представляется необходимым выделить такие аспекты российской модели менеджмента, как:

- 1) господство патерналистского и авторитарного начала в практике российского менеджмента;
- 2) дихотомия управленческих практик, конфликт корпоративно-клановой (самоуправленческой) и авторитарно-патерналистской (моноцентричной) моделей;
- 3) развитое креативное начало, зачастую не подкрепляемое необходимым организационно-управленческим ресурсом;
- 4) смещение мотивации в сторону контроля, господство авторитарно-распорядительной системы;
- 5) функция контроля с четко выраженной процессуально-количественной направленностью (качественная сторона и самоконтроль фактически игнорируются);
- 6) система планирования, не всегда отвечающая условиям рыночного хозяйствования;
- 7) геополитическое своеобразие: нестабильность систем управления ввиду значительного растяжения коммуникационно-управленческой сети и размытости контуров государственности.

Именно учет и анализ данных характерных черт российской социокультурной действительности должны лежать в основе практической деятельности по разработке и реализации управленческих решений на современном этапе развития России.

Библиографический список

1. Арин О.А. Мир без России. М.: Эксмо, 2002.
2. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. М.: НОРМА, 2001.
3. Морозов С.А. Культура политического управления. Краснодар: ИМСИТ, 1999.
4. Панарин А.С. Реванш истории: российская стратегическая инициатива в XXI веке. М.: Логос, 1998.
5. Прохоров А.П. Российская модель управления // Эксперт. 2002.
6. Сапрыкин В.А. Хозяйственная культура в России // Российская цивилизация: Словарь. М.: Республика, 2001.