

# § 8 ТРАНСФОРМАЦИИ В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССАХ

Розин В.М., Голубкова Л.Г.

## ИЗУЧЕНИЕ И ПРИРОДА УПРАВЛЕНИЯ<sup>1</sup>

**Аннотация:** В статье анализируются вызовы, заставляющие рассматривать управление в философско-методологическом плане (потерю управляемости в стране, засилье западных методов управления, необходимость уйти от социально-инженерных схем управления, отсутствие четкого представления управленцев о своей миссии и месте в общественном разделении труда). Авторы указывают на три новых момента, которые они реализовали в изучении управления: они стали рассматривать управление в рамках более широкого целого, а именно, с одной стороны, в контексте процессов глобализации, с другой – в рамках процессов и трансформаций, характерных для нашей страны; попытались реализовать в отношении управления принципы культурологии и гуманитарного (исторического) знания; анализировали управление с точки зрения задач сохранения и развития российской культуры. В работе намечается новое теоретическое понимание управления, которое рассматривается как орган социального организма, живущего в разных социальных средах. Анализ управления предполагает выделение четырёх начал: 1) методологии и технологии управления, 2) сообщества управленцев, находящихся в различных отношениях с другими профессиональными сообществами, 3) деловых организованностей (предприятий, компаний, учреждений) и социальных структур, 4) внешней социальной среды. Вводятся понятия «управление как механизм развития», «управление внутри управления», «различные деятельности управления», «управление в процессах социальных трансформаций», «управление с точки зрения реализации ценностно-прагматического подхода».

**Ключевые слова:** управление, условия, ситуация, деятельность, развитие, трансформация, сообщество, среды, эффективность, реализация

Управление исследуется в разных предметах (социологии, синергетике, теориях организации и менеджмента, культурологии), в том числе, в философии и методологии. Речь пойдет о последнем, т.е. философско-методологическом подходе. Философско-методологические проблемы и исследования управления, с одной стороны, нацелены на анализ концепций и понятия управления, а также дискурсов управления (здесь управление рассматривается как вид деятельности и мышления), с другой стороны, в этом подходе обсуждается природа и особенности управления, разные виды управления. Начать можно с основных вызовов, на которые должен ответить этот подход; ограничимся только российскими, как более понятными читателю.

В качестве первого можно назвать *потерю управляемости* в стране, а также *неэффективность управления*. В частном разговоре один из министров нашего правительства признался с ужасом, что до 80 процентов его поручений не выполняются, а оставшиеся часто выполняются чисто формально. А вот совсем недавно (14 марта 2013 г.) констатация положения дел в управлении Глеба Павловского на «Эхо Москвы».

«Есть еще страна. Владимир Владимирович, есть еще страна, ею как-то надо управлять. И я думаю, что его раздражает ситуация, что администрация президента, в прошлом мы помним, такая могущественная, сильная и страшная, не может наладить элементарное управление и политическое, и экономическое страной <...> Это русская политика. Я думаю, не надо было, конечно, создавать таких конструкций. Не надо было создавать таких конструкций, в которых потом ни одна сторона не хочет играть по правилам. Да? Они же

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в проекте проведения научных исследований («Философия и концепции управления»), проект № 12-03-00052

## Трансформации в политических процессах

были созданы, мы помним, 24 сентября, нам их объявили и взяли на себя ответственность за последствия. Что же вы, ребята? Вы договорились, так не можете теперь сами терпеть друг друга? <...> Я думаю, что и не хотят, и не умеют, а, главное, не могут оба. Я думаю, что правила были невозможны, они были неосуществимы. Нельзя просто перевернуть тандем, который уже был в кризисе тогда, в 2011 году».

Второй вызов – засилье западных моделей и схем управления. Мы уже писали, что российская власть и многие управленцы думают, что достаточно взять и освоить *западные технологии управления* – и наше производство и государственный менеджмент станут эффективными. Перестройка управления по западному образцу обещает выход на западные биржи и, следовательно, столь нужные нам инвестиции и другие западные предпочтения. Но социальные технологии, а управление относится именно к таковым, тесно связаны с определенными типами *социальности*; они не могут быть взяты (освоены) без соответствующей трансформации социальных отношений и форм социальной организации<sup>2</sup>.

Третий вызов связан с необходимостью уйти от социально-инженерных представлений об управлении и соответствующих оперативных дискурсов (хорошо известные деревья целей и процессов, а также привязанные к ним социально-психологические модели поведения человека)<sup>3</sup>. Современные организации

<sup>2</sup> Розин В.М., Голубкова Л.Г. Управление в мировом и российском трендах. М., 2013. Голубкова Л.Г., Розин В.М. Стандартизация качества управления как условие становления и развития современного производственного организма // Политика и общество. 2011, № 4.

<sup>3</sup> При этом мы вовсе не отрицаем полезность западных технологий, использующих, по преимуществу, системный подход. Процессный анализ, построение системы целей, разработка бизнес-процессов, социально-психологическое проектирование и сопровождение на своем месте вполне эффективны. Если задано целое, понятны проблемы, намечена конкретная стратегия их решения, можно реализовать организацию труда, близкую к западной. Мы лишь против использования западной идеологии и технологии управления в качестве единственной правильной, нормативной методологии и онтологии. Аргумент, что есть многочисленные удачные примеры эффективного управления российскими организациями по западной технологии, не может считаться серьезным. Во-первых, какую цену пришлось уплатить за внедрение этой технологии? Во-вторых, значительно больше (на несколько порядков) неудачных примеров. В-третьих, и на западе реализация этих технологий в настоящее время вызывает серьезные проблемы.

и, прежде всего, сложившиеся в последние двадцать лет российские бизнес-структуры являются в значительной мере *естественными объектами*: они развиваются по своим законам, которые еще не получили должного осмысления в существующей теории менеджмента. Уходит жесткая инженерная парадигма, в которой формировался как западный, так и советский методологический подход. Использование системных и процессных представлений – это рациональная составляющая управления, т.е. его логическое продумывание и проектирование. Однако в реальной жизни рациональные соображения срабатывают и реализуются только частично. *В целом управление подчиняется не только системным (рассудочным) схемам, оно живет в рамках предприятия, компании, учреждения как живого социального организма*. Это означает, что решения принимаются не только на основе системных и операциональных соображений и аргументов, но и под давлением самых различных обстоятельств: взаимоотношений, установившихся в коллективе, особенностей сознания текущей ситуации, удач или неудач принятого способа управления, трендов развития внешней и внутренней среды и ряда других.

Четвертый вызов – отсутствие четкого представления управленцев о своей миссии и месте в общественном разделении труда. Управленец должен себя осознавать представителем определенного профессионального «класса», иметь четкую *самоидентификацию*. Этот класс не занимается стратегическим целеполаганием, но выполняет сложные задачи. Управленец не стратег, не политик, не функционер. В советское время задача формирования универсальных управленцев и партийных руководителей считалась одним из важнейших направлений идеологической работы и была возложена, с одной стороны, на общественные организации (пионерия, комсомол, партийные и профсоюзные органы), с другой – на специальные практики управления (специалисты, претендующие на руководящие должности, должны были пройти целый ряд управленческих ступеней). В постсоветской России процесс формирования самоидентификации управленческого класса постепенно идет, однако полностью класс управленцев со своими интересами и характеристиками еще не сложился. В частности в управленческой среде есть сложности с различением понятий «бизнесмен», «предприниматель», «собственник», «менеджер», «управленец», «руководитель».

Ответы на указанные вызовы (мы сформулировали только самые главные) предполагают не только прак-

**Политика и общество 6 (102) • 2013**

тические поиски и изобретения (в рамках управленческой деятельности), но и научные исследования феномена управления в его разных видах и формах.

«Сложился, пишет социолог А.В. Тихонов, огромный рынок рекомендаций практикам, как им лучше всего и эффективнее вести свое дело. Одна «панацея» конкурирует с другой, а между тем в науке нет согласия относительно природы и функций управления, его отличительных признаков и качеств <...> Мы видим причину этого кризиса в недостаточно глубоком теоретико-методологическом рассмотрении не просто проблем повышения эффективности управленческого воздействия, как это традиционно делается в менеджменте, а самого управления как проблемного объекта в связи с его неоднозначной и более фундаментальной ролью в трансформациях современного общества.<...> Нужно признать, что, несмотря на притязания «научного менеджмента», системного анализа, кибернетики и синергетики на роль теории управления, наука так и не располагает теоретически развернутой феноменологией управления, представлением о закономерностях его порождения, строения, функционирования и развития»<sup>4</sup>.

Концепция Г.П. Щедровицкого ОРУ (организация-руководство-управление)<sup>5</sup>, известная работа А.П. Прохорова «Русская модель управления»<sup>6</sup>, книга А.В. Тихонова «Социология управления», наши исследования, изложенные в работах «Философия управления»<sup>7</sup> и «Управление в мировом и российском трендах», книга Марка Розина «Успех без стратегии: Технологии гибкого менеджмента»<sup>8</sup> – примеры исследований в направлении построения теоретической дисциплины, предметом которой является современный феномен управления.

Изучая управление, мы, во-первых, постарались различить и охарактеризовать исторически сложившиеся дискурсы управления: «классический дискурс

менеджмента» (Ф. Тэйлор, П. Друкер, Г. Минцберг), «организационный дискурс» (А. Файоль), «теоретико-стратегический дискурс» (А. Чандлер, И. Ансофф, Р. Акофф), «эволюционный дискурс» (Р. Салмон, Р.Паскаль; управление как функция социального организма), методологический дискурс (Г.П. Щедровицкий, В.А. Лефевр, В.Е. Лепский, А.В. Тихонов). Во-вторых, осмыслить методологический дискурс управления как наиболее перспективный.

Г.П. Щедровицкий рассматривает управление в рамках теории деятельности, для которой идеи *развития* деятельности были центральные. Одним из механизмов развития является рефлексия, другим – управление<sup>9</sup>. Щедровицкий показывает, что в отличие от руководства, предполагающего выполнение указаний в функциональной структуре, построенной в результате организовывания, управление представляет собой «деятельность над деятельностью». Объемлющая, управляющая деятельность *за счет действительно знания ассимилирует* объемлемую, управляемую; причем *управляемые процессы и субъекты обладают естественным движением (самодвижением)*. Управление в триаде ОРУ является наиболее сложной деятельностью. Как пишет Щедровицкий, «само управление возможно только в той мере, в какой управляющая система управляемую “захватила”<...> Но захват этот очень интересный – это захват мыслью. <...> Управлять может только тот, кто имеет определенные знания об управляемом объекте».<sup>10</sup>

А.В. Тихонов, идя вслед за Щедровицким, и одновременно, пытаясь преодолеть деятельностьную трактовку управления, заменив её социологической, показывает, что понятие управления предполагает использование категорий искусственного-естественного, анализ отношений самоуправления и самоорганизации, рассмотрение сообществ и личности как оснований социологической теории управления, введение понятия социальное «тело», позволяющее связать указанные им оппозиции.

«Управление, пишет он, занимает промежуточное положение между насилием (принуждением как формой насилия) и самоуправлением, при том, что субстратный состав систем остается изоморфным: везде могут выделяться субъект, объект, цель

<sup>4</sup> Тихонов А.В. Социология управления. М., 2007. С. 32, 33, 122.

<sup>5</sup> Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология (курс лекций) /Из архива Г.П. Щедровицкого. Т.4 ОРУ (1), 2-е изд. М., 2003.

<sup>6</sup> Прохоров А.П. Русская модель управления. М., 2002.

<sup>7</sup> Голубкова Л.Г., Розин В.М. Философия управления. Йошкар-Ола, 2010.

<sup>8</sup> Розин М.В. Успех без стратегии: Технологии гибкого менеджмента. М., 2011.

<sup>9</sup> Комаров С.В., Кордон С.И. Основы методологии: системодетельностный подход. Категории. Пермь, 2005. С. 144-147.

<sup>10</sup> Щедровицкий Г.П. Цит. соч. С. 144-145.

## Трансформации в политических процессах

и средства ее достижения, но механизм и результаты совершенно разные<...>

Управление отличается от тех и других отношений прежде всего своей двухуровневостью, соединением в единую систему, в ансамбль или в процесс двух качественно различных состояний социальной реальности – искусственно спланированной и сознательно организованной деятельности людей ради решения определенных задач и естественно складывающейся системы отношений между участниками совместной деятельности как отношений самоуправления и самоорганизации.

Это отношения искусственного и естественного компонентов составляют основное социальное качество социокультурного «тела». Под влиянием управления они могут расходиться и обособляться в своем коэволюционном движении, так и сближаться, взаимопроникать друг в друга, всегда оставаясь разными по своей природе. Результатом этих ковергентно-дивергентных колебаний может быть различная степень управляемости социальных процессов, рост или снижение социальной напряженности в обществе.

Важнейшей характеристикой управления является наличие постоянной когнитивной рефлексии относительно управляемого процесса, моделирования модификаций этого процесса и их объективация»<sup>11</sup>.

Особенность нашего методологического подхода к управлению состояла в следующем. Мы стали рассматривать управление *в рамках более широкого целого*, а именно, с одной стороны, в контексте *процессов глобализации и других трендов мирового развития*, с другой стороны, в рамках *процессов и трансформаций, характерных для нашей страны. Это первый момент.*

Не отказываясь от деятельностной точки зрения (признавая, что управление есть «деятельность над деятельностью»), мы одновременно попытались реализовать в отношении управления принципы культурологии и гуманитарного (исторического) знания. Конкретно это вылилось в анализ управления как культурно-исторического образования, в необходимость учитывать типы культур и социальности, обусловившие особенности разных видов управления, в том числе управления как регионального образования. Другой аспект культурологического и гуманитарного подходов к управлению – рассмотрение людей в системах управления

не только как специалистов, но и как индивидов, личностей, сообществ. Это *второй момент.*

*Третий момент – реализация ценностно-прагматического подхода*, а именно: мы рассматривали управление в том числе *с точки зрения задач сохранения и развития российской культуры*, критически оценивая те глобалистские тенденции и процессы, которые искажают и разрушают нашу жизнь.

В ходе нашего исследования мы поняли, что нужно четко различать два разных феномена управления (объекта изучения): с одной стороны, управление бизнес-структурами, с другой – государственными и общественными учреждениями и организациями (армией, полицией, больницей, муниципалитетом и т.д.). В отличие от управления частными коммерческими фирмами и корпорациями, управление социальными и общественными структурами в той или иной степени всегда связано с *населением, территорией и заданными обществом социальными функциями*. Для этих двух случаев существенно различаются технологии и социальная основа управления. Но сначала у нас возникла гипотеза о сущности управления, на которую мы вышли, анализируя генезис управления и работы Ф. Тейлора (при этом мы получили первые характеристики *управления как идеального объекта*, дальше будут указаны и другие характеристики).<sup>12</sup>

Тейлор осуществил в области совершенствования производства настоящую революцию, и вот в чем она заключалась. Вызов, на который Тейлор отвечал, состоял в следующем: нужно было найти *научную основу организации производства, позволяющую выигрывать в конкуренции*. Для этого он предложил исследовать производственную деятельность (прежде всего физический труд работника), оптимизировать её на схемах, затем с помощью этих схем организовать новую деятельность. Тем самым Тейлор *перевел естественный процесс формирования производства в культуру в процесс искусственный*. Питер Друкер прав, утверждая, что все последующие творцы в менеджменте шли

<sup>12</sup> Уже Кант показал, что в науке явления познаются путем конструирования идеальных объектов. В отличие от реального изучаемого явления, который называется эмпирическим объектом, идеальный объект создается исследователем. При этом ученый приписывает явлению такие свойства и характеристики, которые позволяют описывать изучаемое явление, мыслить без противоречий, вести научное объяснение (специфическое для разных наук и их типов). См. Подробнее Розин В.М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. Москва-Воронеж, М., 2008.

<sup>11</sup> Тихонов А.В. Цит. соч. С. 254-256.

**Политика и общество 6 (102) • 2013**

вслед за Тейлором. Они исследовали сложившуюся производственную деятельность и организацию, затем на основе знаний, полученных в таком изучении, проектировали новое производство и организацию, потом внедряли этот проект, кардинально перестраивая производство.

Одно из следствий тейлоровской революции: управление попадает в руки менеджеров, которые переходят к исследованию, проектированию и преобразованию производства. При этом они вынуждены учитывать результаты деятельности других менеджеров, которые с ними конкурируют. Выясняется, что нужно учитывать людей (рабочих, инженеров и другой персонал), причем не как «винтиков», а самостоятельных индивидов. Затем выяснилось, что эффективность и конкурентоспособность предприятия растут, если учитываются и рассчитываются потребители с их ценностями и образом жизни, движение продукции на рынке, взаимоотношения с заказчиками, партнерами и поставщиками, тенденции изменения рынка и других социальных институтов, научный и проектный потенциал, информированность основных участников и многое другое.

Что же получилось? Родилось социальное образование, настоящий *социальный организм* – производство, *во главе которого стоят менеджеры, отслеживающие конкуренцию и постоянно меняющие производство*. Сложилось управление, с помощью которого, с одной стороны, описывается и моделируется собственное состояние производства и внешняя среда (здесь значение исследований), с другой стороны, производство перестраивается (роль проектирования, реорганизации, обучения) и, как следствие, меняется внешняя среда (через информацию, рекламу и товары), да и сами менеджеры вынуждены меняться (переобучение и реализация определенных установок корпоративной культуры). При этом менеджерам приходится менять не только само производство, но и выстраивать новые отношения с людьми. В этом принципиальная двойственность феномена управления, это всегда *и организация производства, и взаимоотношения с людьми*<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Именно менеджмент выступил катализатором, запустившим процесс становления *производства как живого организма*. Менеджер (управляющий) – это не просто специалист по управлению, а *человек вместе с системой управления*; управление – не просто набор механизмов (исследование, проектирование, работа с информацией, принятие решений, реализация их и прочее), а *механизмы на конкретных людях*.

С точки же зрения самого управления, важно, что здесь, по меньшей мере, четыре начала (целых): 1) *технология управления* (принятие решений, выборы, исследование, проектирование, получение и анализ информации, реализация и прочее), 2) *сообщество менеджеров*, находящихся в различных отношениях с другими сообществами (владельцами предприятий или вышестоящими руководителями, управляемым персоналом, потребителями и клиентами, российским обществом в целом и сообществами), 3) *предприятия, компании, корпорации* для первого феномена управления, *социальные и общественные структуры* для второго, 4) *внешняя социальная среда* (рынок, потребители, клиенты, население территории, государство и пр.). Чтобы объяснить функционирование и изменение управления, как обусловленное этими началами, уже недостаточно представлять его как «деятельность над деятельностью» (хотя такой срез имеет смысл для решения более частных задач) или как «социальное тело»

Управление это скорее *орган социального организма, живущего в разных социальных средах*. Для обоих типов управления характерно требование *развития*, но в одном случае развития в контексте *конкуренции* предприятий, а в другом – в контексте *развития территорий и требований улучшения качества жизни населения (сообществ)*, проживающего на данной территории. По сути, и конкуренция основывается на социальных отношениях, характерных для определенных территорий и сообществ, но отношений устоявшихся и воспринимаемых поэтому как естественный социальный фон. Например, почти не обсуждается то обстоятельство, что тейлоровскую революцию подготовил ряд социальных условий. К ним относится не только развитие науки, инженерии и технологии, но и действие таких либерально-демократических институ-

В производстве как живом организме отражение действительности обеспечил человек (менеджер), способности которого расширились и усилились за счет системы управления; в качестве органов подобного организма выступили подразделения организации, направляемые менеджерами, системы жизнеобеспечения («питания», «связи», «выделения отходов») и прочее) сложились на основе производства и его подсистем, организованных менеджментом в логике управления, наконец, схождение всех подсистем в единое целое, адаптация органов друг другу (без чего организм никогда бы не сложился) обеспечивались становлением, направляемым и структурируемым с помощью концептуализаций «машина», «система», «организация» (бюрократическая организация, организация-община, организация-система, естественная организация и др.), наконец, собственно «организм».

**Трансформации в политических процессах**

тов как рынок, право, частная собственность, независимый суд и парламент, капиталистическое общество и личность.

Действие этих институтов позволили выделить в производстве, а также в сфере потребления устойчивые отношения, связи и закономерности, на основе которых и строились модели управления. Например, действие «невидимой руки рынка» уравнивает цены и предложения, регулирует функционирование капиталов, законы дают возможность доверять всем участникам обмена и производства, частная собственность позволяет сохранять и передавать по наследству созданный капитал, независимый суд – разрешать конфликты в сфере производства и потребления, капиталистическое общество и парламент обеспечивают защиту производителей и потребителей и направляют развитие, для капиталистической личности характерна предпринимательская инициатива при том, что ей можно доверять<sup>14</sup>.

Если для первого феномена управления более важны технологии, позволяющие получать прибыль и выигрывать в конкурентной борьбе, а отношения с другими сообществами (персоналом, клиентами и потребителями) подчинены этой исходной задаче, то для второго на первое место выходят именно взаимоотношения с другими сообществами (населением и властью, в России, наоборот, властью и населением), которым и подчинены технологии управления (выборы, пиар, принятие решений и пр.).

Щедровицкий считал, что управляющая деятельность *за счет знаний ассимилирует* объемлемую. Что значит, ассимилирует за счет знаний? Нет ли здесь предположения, что подобные знания позволяют прогнозировать и рассчитывать самодвижение управляемой деятельности (подсистемы)? И, действительно, один из подходов к управлению, социально-инженерный, исходит из таких представлений. Но нам кажется более реалистичным другой подход.

На самом деле сложившиеся в прошлом веке теории управления не дают знаний, позволяющих рас-

считывать, прогнозировать и управлять в инженерном смысле (как, скажем, мы управляем самолетом или автомобилем). На основе этих теорий можно построить не модели, а всего лишь *схемы*. Последние же позволяют понять и действовать, но без гарантии, что получится именно так, как замышлял управленец<sup>15</sup>. В связи с этим важно различать рациональную сторону управления и его становление. Какой вид примет управление, зависит от того, как срастётся и сложится само предприятие, компания, учреждение (отношения между управляющим, топ менеджерами, коллективом, ситуация на рынке, сознание людей и многое другое). Здесь и общение, и культура. Соответственно, как сложатся отношения между управленцами и сообществами определенной территории. Важно также постоянно отслеживать, что реально получается в ходе реализации управленческих планов и проектов, насколько то, что складывается в результате этих усилий, отличается от замысленного вначале, и затем, зафиксировав несоответствия и расхождения, возвращаться к обсуждению исходного замысла и коррекции всех шагов. Так как проект и схемы не являются строгими моделями и программами, напоминающие машинные, реализация проекта отчасти представляет собой *самоорганизацию* и *становление*, а не прогнозируемое и логически расчитанное формирование.

В свою очередь, самоорганизация в управлении невозможна без общения. Получается, что управление – это двойной процесс *становления* и *настройки* сообщества предприятия (или территории) и *коммуникации* на разных уровнях управления всех участников сообщества. Лидеры и инициаторы управления не только внушают сообществу необходимость развития и изменений, но выясняют готовность людей идти на изменения или, напротив, оказывать им сопротивление. В ходе *настройки-общения* устанавливается своего рода *динамический гомеостазис* и становится возможен *автопоэзис* (*саморазвитие*). С одной стороны, под влиянием настройки и поставленных задач все участники начинают действовать в заданном направлении, с другой – выясняются характер, границы и пределы изменений.

В определенном отношении *управление можно рассматривать как механизм развития организованности: предприятия или территории*. Но разве

<sup>14</sup> «Как показывает мой опыт, – пишет Алан Гринспен, – самое главное – это верховенство закона. Не думаю, что большинство американцев осознает, насколько важна Конституция США для процветания нации. Вот уже более двух веков она надежно защищает права личности, и особенно право собственности всех участников экономической деятельности в нашей стране» (Гринспен А. Эпоха потрясений. Проблемы и перспективы мировой финансовой системы. М., 2009. С. 443).

<sup>15</sup> О различии моделей и схем см. Розин В.М. Введение в схемологию. Схемы в философии, науке, культуре, проектировании. М., 2012.

нельзя жить, не развиваясь? Судя по всему, нет. Уже само функционирование культуры приводит к развитию<sup>16</sup>. Кроме того, внешние катаклизмы, неоднородность развития разных социальных организмов, борьба за ресурсы и многое другое обуславливают необходимость развития как органического момента социальной жизни.

Под развитием мы понимаем *продуманные и спланированные шаги и происходящие в результате изменений*, которые, с одной стороны, *решают задачи, поставленные «инициаторами развития»*, а с другой – *позволяют считать, что в результате намечаемых преобразований предприятие или социальная структура в своем «ядре» сохраняются*. Ядро – это, вероятно, люди, коллектив, организационная структура (не организация, а структура), но важно, что и все это может изменяться в результате развития. При этом в понятийном отношении развитие может пониматься по-разному: как изменения, позволяющие победить в конкуренции и увеличить прибыль, как изменения, решающие социальные задачи территории и сообщества, переводящие нас в новые, задуманные и спланированные формы жизни, как изменения, удовлетворяющие принципам структурного усложнения, и пр.

Естественно, что помимо управления, ориентированного на развитие, существуют и другие типы деятельности управления, например, *оперативное, направленное на воспроизводство деятельности без изменения ее качества* (т.наз. «регулярный менеджмент», заведование, функционирование)<sup>17</sup>. С нашей точки зрения, концепция управления нужна, прежде всего, для управления, работающего на развитие. Для обеспечения функционирования вполне достаточно профессионального опыта и методических знаний (например, обобщения опыта управления).

Учтем еще два момента. Для разных типов объектов управления (корпораций, фирм, предприятий разного размера, государственных и общественных структур и институтов) соотношение между развитием и функционированием будет различным. Кроме того, функционирование в современных условиях все равно предполагает целенаправленные изменения. Обеспечение повседневной работы любой организации не происхо-

дит само собой и требует от управляющих постоянного внимания. Поддержание функционирования всегда требует искусственного воздействия, постоянного «подкручивания» и отслеживания.

*Развитие как осуществление замысла, как осознанное преобразование возможно только на основе нормального функционирования*. В противном случае борьба с организационными дисбалансами будет пожирать творческую инициативу, энергию, финансовые и материальные ресурсы и не оставит шансов для осуществления шага развития.

Теперь сделаем следующий шаг конструирования управления как идеального объекта: учтем характер внешней среды. Для России в этой связи можно говорить о трех основных контурах: *процессах глобализации, влиянии на управление формирующегося ведущего типа социализации и специфически российских социальных и экономических условиях*.

Известно, что Россию вовлекли в процессы глобализации. В этом отношении наша судьба неотделима от западной культуры и западных (в том числе американских) идеалов потребления, и поэтому кажется, что у нас нет другого пути. На Западе наша страна считается сырьевым придатком и не очень значимой, но достаточно обширной областью потребления для западного производства. Не секрет, что транснациональные корпорации, фирмы и поддерживающие их западные правительства рассматривают нас как конкурентов и поэтому заинтересованы в том, чтобы наше собственное производство постоянно сворачивалось. Они покупают российский власти, скупают через посредников наши предприятия, часто чтобы просто закрыть их, лоббируют импорт в Россию западных товаров и зависимых от запада обычных и социальных технологий, например, стандарты управления.

Если мы в период холодной войны не отставали сильно от запада, то почему, спрашивается, мы в настоящее время оказались в глубоком кризисе? Ну, во-первых, в социальном и хозяйственно-экономическом планах мы проиграли соревнование с западом. Во-вторых, не сумели в период перестройки и реформ найти собственный путь развития, приняв, без должной адаптации, западные условия хозяйственной жизни и социальной игры. В-третьих, у нас пока так и не сложились либерально-демократические институты западного типа (рынок, право, независимый суд, гарантированная действующими законами и судом частная собственность, парламент и прочие институты).

<sup>16</sup> Розин В.М. Теоретическая и прикладная культурология. М., 2007. С. 232-354.

<sup>17</sup> О различии терминов *руководство, заведование, администрирование, менеджмент* см. нашу работу (Голубкова Л.Г., Розин В.М. Философия управления. С. 11 –21).

## Трансформации в политических процессах

Зато в России расцветают всевозможные формы социальных институтов и структур, которые, прикрываясь либеральными принципами и построениями, с одной стороны, позволяют обогащаться тонкому слою россиян (власть, чиновники, богатые люди), с другой, ставят наше хозяйство на службу западной экономики, с третьей, прививают нашим гражданам новые формы эгоизма, как будто в России в этой области не достаточно своих печальных традиций.

История показывает, что эгоизм, высвобожденный развитием культуры, социальными изобретениями и новыми технологиями (поэтому каждый раз новый), рано или поздно преодолевается именно усилиями основных социальных субъектов, действующих на социальном поле. В настоящее время эгоизм преодолевается не путем построения либеральных институтов (характерным для XVII-XVIII вв.) или демократических институтов (XIX-XX вв.), а посредством давления, переговоров, расчетов и компромиссов, т.е. *внеинституциональным способом, открывающим самые ранние, в нормативной истории, формы становления социальности.*

Может быть, наши властные элиты и хотели бы забирать себе все, но вынуждены отдавать населению столько, сколько необходимо, чтобы оно их поддерживало и не взбунтовалось. Анализ показывает, что конфликты основных социальных субъектов в настоящее время разрешаются путем установления баланса и противодействия разных сил. Существенную роль здесь играют: эгоистические устремления социальных субъектов, расчеты своего рода «разумного эгоизма», культурные факторы, обсуждения и умонастроения в обществе, активность и пассионарность отдельных сообществ, предпочтения и поступки отдельной личности, наконец, изобретение новых социальных технологий (союзы, компромиссы, переговоры, реформы и прочее). В результате и устанавливается то, что можно назвать «ведущим типом социальности», как характерной черты социальности нашего времени.

При этом, вероятно, понятно, что поскольку на разных «социальных площадках» действуют и конфликтуют различные социальные субъекты, установленные балансы и противодействия разных сил отражают эти уникальные ситуации и конфигурации. Другими словами, ведущий тип социальности демонстрирует множество разных уникальных конфигураций и структур. В наш динамичный век подключение к социальному взаимодействию новых субъектов или изменение социальных условий приводит к тому, что данные кон-

фигурации и структуры неустойчивы и живут относительно ограниченное время. Это начинают понимать даже защитники либерализма.

Стоит отметить еще один важный аспект нового ведущего типа социальности, который, несомненно, нужно учитывать при обсуждении современного управления. В современной цивилизации многие миллионы неработающих (безработных, беженцев, больных, просто не желающих трудиться) и не меньше работающих не полный рабочий день или только эпизодически – не простое недоразумение, не досадная недоработка хорошо выстроенного здания капитализма или социализма, а постоянно действующая закономерность, значение которой, судя по всему, будет возрастать. Общество готово идти на компромисс, обеспечивая терпимую, а иногда и вполне удовлетворительную по прежним меркам жизнь всех этих миллионов (а в перспективе, может быть, одного или двух миллиардов) в обмен на социальный мир.

Подобная ситуация стала возможной и даже необходимой в силу эффективности современных технологий и производства; в будущем развитие робототехники сделает эту проблему еще более острой. В относительно близкой перспективе для производства товаров и питания нужно будет все меньше специалистов, их с успехом заменят машины, автоматические линии и роботы.

Изменяются и взаимоотношения между государством, обществом (а также сообществами), бизнесом и личностью в плане перераспределения социальных функций. Яркие примеры, благотворительность, некоммерческие общественные организации (НКО), волонтерское движение, фандрайзинг (назовем подобные сообщества «иницирующими»). Во всех этих случаях функции, которые раньше выполняло государство и его институты, берут на себя отдельные личности или сообщества, действующие исходя из собственных идеалов и представлений, а не институциональных или организационных требований.

Опять же это стало возможным не только потому, что у людей появилось много свободного времени и приходят свободные средства, но и потому, что государство неудовлетворительно выполняет свои функции, а граждане видят свое назначение в работе на благо общества, в помощи тем, кто нуждается. Понятно, что неработающие или работающие частично будут пополнять ряды перечисленных выше инициирующих сообществ.



Итак, для ведущего типа социальности характерны *определенные формы осознания действительности* (формы «социальной концептуализации»), а именно *либерально-демократические* (идеализированные право, гуманизм и т.д.), *стремление с социальному миру возможность государства перераспределять доходы* (налоги, выплаты, льготы, преференции и пр.), *заинтересованность многих социальных субъектов и организаций в подобном распределении* (государственные институты, гуманитарные и правозащитные организации и т.п.), *вменение общественности нужных ценностей и видения* (СМИ, пиар, реклама).

В настоящее время становится все более понятным, что российское производство и социальные структуры (институты) развиваются и живут под сильным влиянием таких двух факторов как отношения с властью (чиновниками) разных уровней, а также заботы, касающейся приобретения или увеличения «административной ренты».

Не секрет, что деятельность наших предприятий и социальных структур в значительной степени зависит от отношений с властями и чиновниками разных уровней. Эта зависимость обусловлена двумя обстоятельствами: самой природой власти, постоянно стремящейся подтвердить и расширить свой властный потенциал (полномочия), а также желанием получить из своего места и статуса доход (ренту). С одной стороны, чиновник должен поддерживать свой институциональный статус, изображая эффективную работу (поскольку именно его место приносит доход), с другой – он изобретает *схемы*, позволяющие так трансформировать свой статус и место, чтобы они давали ренту.

Примерами таких схем являются откаты, расширение контролируемых функций, откладывание под разными предлогами принятия решений и другие. Дело чаще всего идет не об отдельных случаях получения незаконного вознаграждения за работу, положенную чиновнику по статусу, а о настоящем «рентостроительстве», когда, чтобы получать из своего места постоянный, а лучше, всё увеличивающийся доход, чиновник лоббирует принятие нужных законов или инструкций, подбирает на нужные должности «своих», устанавливает правила и регламенты, работающие именно на извлечение ренты.

Понятно, что в контексте рентостроительства управление существенно трансформируется по двум основным направлениям: необходимости имитации институционально предписанной деятельности, а так-

же изобретения и реализации схем по извлечению самой ренты. Ясно, что, адаптируясь к рентостроительству, видоизменяется и управление теми производствами и фирмами, которые зависят от чиновников (а таковых в России очень много).

Можно сколько угодно критиковать сложившуюся в России неэффективную систему государственного управления: коррупцию не только в чиновничьей среде, в которой она в каком-то смысле «естественна» и встречается во всем мире, но и в бизнесе, где откаты стали частым явлением, например, в среде сервисных компаний; постоянное увеличение численности управленческого аппарата; возникновение в системе управления лишних, паразитических звеньев, перерождение функций и прочее. Система управления на всех уровнях – от Госдумы до ларька – отражает не только экономический, но и более глубокий, социокультурный и цивилизационный пласт русского сознания. Огромная территория страны и сельский образ жизни большей части исконного российского населения вплоть до начала XX века не могли породить такого понятия, как *конкуренция*.

И, действительно, многие российские предприятия и государственные структуры (в частности, в силу приближенности к власти и рентостроительства) могут позволить себе жить вне конкуренции и быть неэффективными. Но, не все.

В настоящее время не меньше российских предприятий и фирм живут в условиях конкуренции, которая постепенно ужесточается. За что идет борьба? Прежде всего, за ресурсы, главное место среди которых занимает «административный ресурс» (поддержка властей), на втором месте, естественно, льготы и деньги.

Нужно признать, что, несмотря на наличие конкуренции в целом климат для развития предпримательства в современной России неблагоприятный. Высокие налоги, коррупция и рентостроительство, низкий уровень управления и производительности труда (в сравнении с западными), опасения лишиться поддержки властей или, наоборот, оказаться под прожектором слишком сильной заинтересованности с их стороны, грозящей потерей своего бизнеса, все это мало способствует предпринимательской инициативе и желанию расширять производство.

Нельзя не учитывать и существенные отличия в культуре. В России традиционны историческое недоверие граждан к властям и чиновникам, отсутствие инициативы и незаинтересованность в делах, неу-

## Трансформации в политических процессах

веренность в стабильном порядке и завтрашнем дне (последние социологические исследования показали, что россияне практически не планируют свою жизнь более чем на полгода, год вперед), недоверие друг к другу и государству с его институтами, низкий профессионализм, склонность везде видеть обман и жульничество, страх перед изменениями и многое другое.

Итак, мы постарались показать, что управление в России развивается в контексте процессов глобализации и под влиянием складывающегося буквально на наших глазах ведущего типа социализации, а также весьма своеобразных российских социально-экономических условий. Каким образом эти обусловленности можно помыслить теоретически?

Во-первых, можно ввести понятие *«управления внутри управления»*. То есть управление в России существует и меняется внутри глобального мирового управления, под его давлением. Мировое управление вполне сознательная политика: кредиты, гранты и субсидии, предоставляемые МВФ, западными правительствами, транснациональными корпорациями, договора о торговле, технологиях и специалистах, прием России в ВТО, навязывание стандартов в разных областях и многое другое. Чтобы стало возможным управление внутри управления, соответствующие сообщества должны были в определенной мере сговориться, конкретно, российские элиты и власть принять условия мировых лидеров управления.

Во-вторых, необходимое условие управления внутри управления – *имитация и дискурсы прикрытия*. Если в западном деловом сообществе необходимость радикального изменения подхода к управлению постепенно становятся предметом публичного обсуждения, в российской практике оргуправленческого консультирования и управления сохраняется тенденция к не критическому заимствованию зарубежных представлений и технологий. Зачастую эти знания и приемы не адаптированы к российским условиям, не укоренены в культуре; они насаждаются поверх существующих до сих пор ментальных и социальных структур советского периода и поэтому либо искажаются, либо отторгаются. Причиной такого положения является то, что к моменту перестройки русско-советская управленческая школа не имела такого детально разработанного научно-методического аппарата, как в западной теории менеджмента. В то же время наши молодые управленцы 1990-х годов не могли перенять опыт старших товарищей из-за резкого слома всей системы управления и объявления всего советского «устаревшим» и

даже «вредным для новой экономики». Иностранные компании тиражируют свои управленческие решения, в том числе оргструктурные, не особенно заботясь о страновой и культурной специфике (риторику по поводу «учета местных условий» оставим специалистам по пиару). Для головного офиса любой мультинациональной корпорации русские – странные «белые негры»: люди с белой кожей, живущие в нецивилизованных условиях. Заинтересованные в продвижении своей продукции и товаров, в том, чтобы Россия работала на Запад и обслуживала его, понимая одновременно, что так просто подобного троянского коня россияне не примут, западные политики и бизнесмены заворачивают горькие пилюли в золотые и серебрянные фантики. Они представляют технологии управления в форме очень простых схем (системных, процессных, психологических), умалчивая о реальных сложных условиях их применения в разных ситуациях, и о том, что во многих случаях эти схемы вообще не действуют.

В-третьих, другое необходимое условие мирового управления – *привлечение на свою сторону* (нередко в форме цивилизованного подкупа) *местных элит и сообществ*. Российские элиты, имея определенное мироощущение, по сути, воспроизводящее мироощущение советской элиты (партии большевиков, политбюро, КГБ), будучи предельно эгоистическими (в новом понимании, позволяющим присваивать народную собственность и распределять в свою пользу бюджет государства), именно под влиянием Запада (его пропаганды, прямого или завуалированного подкупа) способствовали тому, что российская экономика и хозяйство стали специализироваться на добыче сырья (нефть, газ, лес, металл), многие отрасли промышленности были свернуты, товары народного потребления импортируются из за рубежа, распределение средств, льгот и благ происходит в пользу властных элит.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Следует отметить гомогенность современного российского общества, отличительной чертой которой является примитивный характер понимания и осуществления функций государственного управления. В истории разных народов «правители» и «народ» имели не только различный имущественный статус, но и принадлежали к разным социальным организациям (кастам). Институт традиционных каст жестко нормировался в течение столетий и даже тысячелетий, как в современной Индии. Представители разных каст выполняли различные функции, переход из одной касты в другую жестко пресекался. В Западной Европе и воспринявших ее древние социальные институты США аристократия (реальная, а не представляемая через идеологические фильтры) сформирована из наследников кочевых народов, по

**Политика и общество 6 (102) • 2013**

Еще одно важное понятие – «управление в процессах социальных трансформаций». Здесь нет прямого воздействия на цели и формы управления, как в случае управления внутри управления, но создаются условия, заставляющие управление развиваться в определенном направлении. Например, такая, на первый взгляд техническая вещь, как стандартизация, является особым видом управления. Стандарты определяют для деятельности *рамки*, в которых она должна развиваться. Кто пишет стандарты, тот и заказывает музыку. Важный аспект процесса стандартизации – необходимость, как правило, кардинальной пе-

преимуществу германского происхождения, а управляемые слои состоят из оседлого сельского населения, ядро которых было образовано народами т.наз. «балто-кельто-славянской общности». Богатейшими семьями в США, которых не увидишь в рейтингах Forbes, до сих пор являются потомки англичан, прибывших в первые десятилетия колонизации Америки. Сетевые связи разных правящих групп «золотого миллиарда» не афишируются. Управление в глобальном масштабе, вопреки расхожему мнению, осуществляется такими структурами, как Трехсторонняя комиссия, клубами, масонскими структурами, тесно связанной с ними Католической церковью и т.д. (См., например, исследования В.И.Карпеца, О.Н.Четвериковой).

Драма современной России в том, что наша элита является таковой только в силу самоназвания; у нее нет ни исторических, ни культурных, ни генетических, ни образовательных предпосылок для осуществления управления страной. Последовательное искоренение правящего класса в России в течение всего XX века привело к тому, что «кухаркины дети» встали, наконец, во главе государства. Современная правящая верхушка является «плотью от плоти народной». Если до начала 1950-х годов это был идеологический лозунг, обеспеченный, несмотря на репрессии, присутствием в высших партийных и хозяйственных кругах тонкого слоя выходцев из среды духовенства, аристократии, образованной буржуазии и разночинцев («спецов»), старообрядческого купечества, в последующие десятилетия, особенно в связи с массовой эмиграцией в 1990-е годы советской интеллигенции, власть перешла в руки народа в буквальном смысле слова. Сложно найти на карте мира другую страну, в которой демократия действительно победила. (Древнегреческая демократия здесь не при чем: право голоса и возможность влияния на вопросы государственного управления тогда имели только свободные мужчины – рабовладельцы, составлявшие, по разным оценкам, менее трети населения греческих полисов.) Мы испытываем на себе «власть народа», когда управление государством осуществляют социально активные, физически крепкие люди, получившие это право не в результате многовековой традиционной социальной, во многом искусственно организованной селекции, но по итогам естественного отбора. Стоит ли удивляться отсутствию умений управления в среде, где для этой деятельности нет ни предпосылок, ни условий осуществления?

рестройки самого производства. Скажем, стандарты Международной организации по стандартизации (ISO) задают только рамки управления и ее рестройки, оставляя зону свободы для каждого участника социального действия. Однако есть внешний и внутренний аудит, существует культура следования принятым законам, если нет кризиса, сохраняется доверие к договорам, партнерам и другим участникам экономического процесса. Если говорить о социальной стратегии «исоизации», то нужно указать два основных момента: это создание условий, с одной стороны, *для развития в условиях все возрастающей конкуренции*, с другой – *для блага социального целого*. Для современной либеральной стратегии в понимании блага входят не только указанные выше либерально-демократические характеристики, но также экологические идеалы, права отдельных групп и личности, понимание будущего и ряд других моментов.

Другой пример – сетевые формы коммуникации, позволяющие управлять даже социальными институтами. Традиционные социальные институты (семья, армия, рынок, производство и пр.) складываются сами собой в течение длительного времени. «Сами собой» – не значит без участия человека, напротив, кто-то впервые должен был изобрести новые образцы социальности, осознать их, стараться воспроизвести (повторить) в новых условиях. Другое дело, что помимо творчества людей в становлении социальных институтов принимают участие много других факторов: нужно чтобы придумка работала (решала возникшую проблему), была понятна остальным, имела преимущества перед другими изобретениями, органично вошла в культуру и т.д. В идеале, представляя собой настоящие органы культуры, социальные институты не должны поддаваться управляющим воздействиям отдельных людей, подобно тому как культура не поддается воздействиям индивида. Тем не менее, история показывает, что такое случается: индивид (или группа лиц) могут овладеть институтом и начать им управлять. Два интересных примера – ритуал подменного царя в культуре древних царств (Древний Египет, Вавилон, Ассирия и др.) и сетевое управление чеченской войной в наше время.

С точки зрения людей культуры древних царств боги не только создали мир, но и направляют жизнь. Так как многие боги – это одновременно планеты и звезды, которые постоянно можно было наблюдать на небе, и так как именно боги определяли судьбу человека, возникла естественная мысль, что наблюдение

## Трансформации в политических процессах

за небом, планетами и звездами есть ключ к определению судьбы человека. Постепенно сложилась практика расчета судьбы, а также «хороших» и «плохих» дней. Крайний вариант развития этих событий мы видим в практиковавшемся в Ассирии ритуале «подменного царя».

«Солнечные и лунные затмения, пишет И.Клочков, предвещали смерть или во всяком случае опасность для жизни царя. В зависимости от положения светил астрологи могли объявлять опасным весьма продолжительный период времени, до ста дней. Царя на это время отправляли в загородную резиденцию, где его именовали “землевладельцем” и повергали различным ограничениям, тогда как во дворце поселяли подставное лицо, наделенное всеми внешними атрибутами власти. По минованию опасного периода “подменного царя” убивали (должно же предсказание сбыться!), а истинный царь возвращался в свой дворец»<sup>19</sup>.

Чтобы понять данный ритуал, предположим следующие вполне правдоподобные мотивы расчета плохих дней: поскольку жрецы подобно царям претендовали на верховную власть (считая себя посредника между людьми и богами), жрецы воспользовались процедурой определения плохих дней, чтобы периодически удалять настоящего царя, заменяя его своими послушными ставленниками. Заметим, что это было, пожалуй, самой первой в истории сознательной политической акцией: царя не убивали, не свергали силой, а на вполне законных основаниях временно удаляли с политического поля, при этом в стране сохранялись спокойствие и порядок.

Если считать власть социальным институтом, а, судя по всему в культуре древних царств это так и было, то действия жрецов представляли собой управление этим институтом. Но условием такого управления в данном случае выступает такое изобретение как использование другого института, расчета «хороших» и «плохих» дней в новой функции, позволяющей в течение ста дней устранять из власти законного царя, заменяя его послушным ставленником жрецов.

<sup>19</sup> Клочков И. Духовная культура Вавилонии: человек, судьба, время. М., 1983. С. 160. Об этом же традиционном институте пишет Д. Фрезер в своей классической книге «Золотая ветвь» в главе II Цари-жрецы (Фрезер Д. . Золотая ветвь. М., 1982. С. 17-18).

Другой пример. Если до XX столетия массовизация управления институтами встречается в исключительных случаях, начиная со второй половины прошлого века, это явление становится ординарным.<sup>20</sup> Большую роль в этом процессе сыграли сетевые формы социальности, получившие широкое распространение в наше время. Сети, с одной стороны, это *социальная технология* (от личного общения до интернет-коммуникаций и мобильной связи), с другой, *системы коммуникаций*, с третьей стороны, *эффективный инструмент социального управления и воздействия*. Чтобы лучше понять данное положение, приведем иллюстрацию. Речь идет о событиях чеченской войны, описанных в романе Владимира Маканина «Асан».

Главный герой этого романа майор Александр Жилин отвечает за поставку горючего для военной техники. Столкнувшись с параличом российской военной машины (т.е. кризисом социального института), обозы которой регулярно уничтожали чеченцы, Жилин создал на основе военной и мобильной связи две сети. Одна с российскими военными, другая с чеченцами. В обмен на горючее, он по обеим сетям получает нужную информацию, а также договаривается о нужных российской армии и для себя лично действиях как со стороны наших военных, так и со стороны чеченцев. В результате подобного странного управления поверх институциональных структур Жилину удается поддерживать нормальный ход

<sup>20</sup> В 1929 году, наблюдая социальные последствия Первой Мировой войны и начинавшийся процесс глобализации, Хосе Ортега-и-Гассет писал: «В нашем обществе есть действия, дела, профессии разного рода, которые по самой природе своей требуют специальных качеств, дарований, талантов. Таковы государственное управление, судопроизводство, искусство, политика. Раньше каждый специальный род деятельности выполнялся квалифицированным меньшинством. Масса не претендовала на участие: она знала, что для этого ей не хватало квалификации; если бы она эту квалификацию имела, она не была бы массой. Масса знала свою роль в нормальной динамике социальных сил. Если теперь мы обратимся к фактам, отмеченным вначале, мы, несомненно, должны будем признать, что поведение масс совершенно изменилось. Факты показывают, что массы решили двинуться на авансцену истории, занять там места, использовать достижения техники и наслаждаться всем тем, что раньше было предоставлено лишь немногим. Ясно, что сейчас все переполнено, — ведь места не предназначались для масс; а толпы все прибывают. Все это свидетельствует наглядно и убедительно о новом явлении: масса, не переставая быть массой, захватывает место меньшинства, вытесняя его.» (Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс. М., 2001. С. 12).

**Политика и общество 6 (102) • 2013**

войны и вести свой личный бизнес, который он рассматривает как справедливую компенсацию за участие в войне со всеми её смертельными рисками и страхами. И действительно, в конце романа Жилин погибает. Но послушаем Маканина<sup>21</sup>.

«Я брал каждую десятую бочку не потому, что я хозяин склада и вор, а потому, что я обеспечивал доставку. Да, я зарабатывал... Но ведь я круто работал. Но ведь у меня информация. У меня осведомители на дорогах, им надо платить. Война в горах – непростое дело... Иной раз я продавал бензин-мазут чичам, но зато и полевые командиры нет-нет и пропускали те колонны, где были машины Сашика. Я, как никто, обеспечивал, чтобы горючка попала в точности в те наши воинские части, в какие она должна попасть. (На чеченских дорогах отслеживал Руслан, на наших – Коля Гусарцев.) А в тяжелых, тяжелейших случаях (дорога на Ведено) я самолично находил проводников, таких, как Хворь... Таких, как Костомаров... В сущности, я ввел цену за гарантию горючки. За гарантию ее доставки. Я и такие, как я.

Не скажу, что я ввел рынок. Это смешно. Это нескромно... Но я и такие, как я, ввели в условиях войны цену как таковую... ввели доставку... оплату деньгами... ввели оплату натурой в параллель деньгам (каждая десятая бочка)... Мы ввели начальные рыночные отношения. А рынок возник, конечно, сам. Рынок всегда сам.

Однажды в штабе кто-то впрямую на меня сказал. Все-таки стукнули. “Жилин” – прозвучало. “Три бочки бензина чеченцам за провоз...”. И как некая сверхугроза прозвучало “коррупция”. Присутствовал сам Трошин. Присутствовал сам Шуманов. И другие могучие. Но штабисты сами же меня прикрыли. Я был им нужен. Там уже появились неглупые люди... Что ни говори, академии кончали. Сначала Мамаев эффектно выступил. Тогда и прозвучало впервые, что ничего нет хуже на войне, чем хаос... чем распад армии, который как раз сейчас мы едим большой ложкой. Коррупция – это стократ лучше, чем хаос. Коррупция – это уже какая-никакая культура...

– До коррупции нам еще надо дожить, – эффектно заключил Мамаев.

<sup>21</sup> Неважно, что во время второй чеченской войны с горючим было относительно благополучно, а мобильники еще не вошли в силу. Маканин пишет не столько о конкретной войне, сколько о войне и социальных отношениях в России эпохи Ельцина и Путина.

Но напряженная пауза вновь повисла. Штабисты молчали. Мамаев все-таки слыл за краснбая.

Затем Гусарцев отважно выступил – иногда, мол, мы все это знаем, бывает нужна обеспеченная дорога. Предгорная... Тем более горная... Кровь из носу, но нужна дорога.

Неплохо выступил, но опять пауза. Уж очень малый чин у нашего Коли.

Но вот, откашлявшись, Трошин заключил – сказал баском:

– Ладно, ладно, не стройте из себя девочек... Дорога бывает нужнее бензина. Давайте смотреть на эти две... или три... сколько там бочек?! Смотреть не как на торговлю майора Жилина. А как на подкуп полевых командиров <...>

Дудаев погиб, его подставил, предал его собственный мобильный телефон. Лучший его друг. Именно как настоящий друг – разом и подло. Притом что сам уцелел... Когда федеральная ракета шарарахнула, среагировав на подсказку (на импульс мобильника), все, что вокруг и рядом, взлетело. Фонтан земли!.. Все в клочки и в пыль... Уже не склеить... Земля, джип дудаевский, какая-то его еда, разложенная на скатерке, разостланной прямо на траве. Все взлетело. Все фонтаном... Самого Дудаева не разорвало, но так сильно отбросило, что убило. И тоже не склеить... Зато дружок его верный остался цел, хотя вместе с фонтаном земли тоже взлетел до небес. Бывший верный.

Родные и подумать не могли на маленького предателя. Напротив! В час похорон они с полным уважением положили в могилу вместе с покойным его мобильник. Там же всем известная его пилотка... Оружие, конечно! Любимый планшет!.. Чтобы помнили, кто был хозяин пространства цвета хаки. Хозяин гор и горных дорог. И засадных глубоких ущелий <...>.

Но мне подсказала ход нестандартная смерть Дудаева. И я среагировал... Я был одним из первых, кто стал прикупать мобильники впрок. Владеющий информацией – владеет миром. Я бы добавил... и миром, и войной ... на дорогах. Крестьянин за солярку, чтобы хоть как-то оживить в поле трактор и вовремя землю вскопать, все отдаст. Сельский чеченец такой же крестьянин, как и всякий другой. Его тошнит от крови, когда он с год повоюет... С соляркой вместе я предлагал такому крестьянину мобильник. По-тихому, конечно... Ему горючка – а мне позарез нужно знать про дорогу и про перекресток, что на подходе к его селу. Перекрестки – шахматные клетки горной войны.

## Трансформации в политических процессах

Сначала крестьянин недоумевал. Бедняга косить-копать не знал, с чем кушать маленькую фиговину с кнопками. Боялся взять в крестьянскую ладонь. Выскользнет. Уж очень мелкая!

Иногда я думаю, что знаю, как кончится эта гнилая война, сраная бойня. Она изойдет вся на подставах... Как только мобилы подешевеют, а к тому уже идет (быстро и круто идет!), армейцы сообразят. Армейцы этого дерьма накупят и раздарят чеченцам в селах. Раздадут крестьянам мобилники в придачу к ведру солярки... к двум комбайновым шестеренкам... к тракторным запчастям... И крестьяне, которым осточертела война, будут в охотку закладывать всякого чужака, всякого полевого, кто вдруг спустится к ним в село с гор. Хотя бы двое-трое таких, настоящих крестьян в селе обязательно найдутся. А уж дальше себя покажут наши храбрецы-генералы!.. Село ночью окружают двойным кольцом. Минируют подходы. Особо минируют выходы-тропы. И вперед – начинай зачищать!

Что ни звонок крестьянина – зачистка... По телевизору это будет, как сериал с интригующим продолжением. Что ни звонок по мобильному – три боевика уже лежат. В обнимку со стволами. Им, мертвым, еще и раскинут руки, чтоб узнаваемое свое лицо мертвяк не таил... Сегодня трое... А на той неделе четверо... А на следующей неделе один, но зато полевой. С каждым звонком»<sup>22</sup>.

Как мы видим, Жилин вполне сознательно создавал сеть, позволявшую связываться с чеченским населением и с российскими военными, сеть, позволявшую ему управлять теми и другими. Управлять иногда прямо (так в начале романа Жилин освобождает колонну с нашими пьяными бойцами в обмен на сохранение застрявшей в пути колонны чеченских стариков), иногда косвенно, давая по сети нужную информацию.

Условием управления сеть выступает именно в силу её устройства, позволяющего циркулирующей в сети информации и общению воздействовать на людей, которые определяют режимы функционирования социальных институтов (армии и отрядов боевиков). Под влиянием нужной информации и общения они действуют так, как это нужно «хозяину или управленцу сети». И не так ли сегодня действуют сети коммуникаций, позволяющие управлять судьями, предпринимателями, представителями власти

разных уровней, журналистами в СМИ, правозащитниками и т.д.? *В отличие от традиционных социальных институтов, все больше современных институтов управляются на основе сетевых форм социальности.* Не всегда сети создаются для целей управления, но, возникнув, они позволяют это делать. Интернет создавался с другими целями: сначала для получения и обмена информацией военного и научно-технического характера, далее для создания сообществ, условий для общения и реализации личности, торговли нового типа, однако очень скоро он становится и инструментом управления.

Еще одна характеристика управления как идеального объекта задается *реализацией ценностно-прагматического подхода*: рассмотрением управления с точки зрения задач сохранения и развития *российской культуры*. С нашей точки зрения, управление должно быть ориентировано социально и обеспечивать развитие. Нужно работать не на западный тип социальности, а создавать условия для социального и культурного возрождения нашей страны, для её развития. Развития, позволяющего сохранить нашу страну как социальный и культурный организм, хотя и участвующий в мировом разделении труда, но исходя из собственных интересов и целей.

Означает ли различие российского и западного опыта и условий, что все приходится создавать заново, и в этом смысле идти по пути догоняющей модернизации? *Вовсе нет.* На российской почве нельзя создать западные производственные структуры и организмы, работающие так же, как у них. Стратегия должна быть другая. Не уничтожать то, что веками или десятилетиями складывалось, и затем на развалинах создавать монстров, внешне похожих на успешные западные компании, а на самом деле работающих по старинке. *Нужно внутри российских производственных коллективов выращивать инициативные группы, которые бы начали процесс преобразования.* Эти преобразования должны строиться на основе анализа, в том числе и западного опыта, но и отечественного. Они должны учитывать *возможности людей к изменениям*, при одновременном понимании, что на эти возможности можно влиять.

Уже в прошлом столетии стало понятным, что управление решает одновременно две задачи: перестраивает производство и социальные структуры с целью достижения, так сказать, «производственной эффективности» (победа в конкурентной борьбе, получение прибыли) и эффективности, которую можно

<sup>22</sup> *Маканин В.С.* Асан. Журнал «Знамя» 2008, №8. <http://magazines.russ.ru/znamia/2008/8/ma2.html>

**Политика и общество 6 (102) • 2013**

назвать «социальной». Не задача управления – становление нового типа социальности, отвечающего на вызовы нашего времени. Это задача российского общества и социума в целом (общественных организаций, партий, инициатив и сопротивления народа и прочее). Но управление, тем не менее, работает на социальность, поскольку: во-первых, предполагает создание определенных социальных условий; во-вторых, это работа с людьми, без которых социальность не существует; в-третьих, если управление способствует превращению предприятия в социальный организм, то необходимым условием его существования выступает именно социальность.

Следовательно, хотя управление не решает задач социального обновления, решение этих задач предполагает поддержку со стороны управления, координацию управления с социальным развитием.

Часто кажется, что достаточно человеку хорошо платить, а остальное, что ему нужно, он создаст сам, у себя дома. Но ведь человек проводит на производстве и работе большую часть своего времени, и все это время он остается человеком и, следовательно, нуждается в реализации. Последняя же, как известно, предполагает определенные социальные условия. Не должно ли поэтому производство их обеспечивать наряду с собственно технологическими условиями? Давно замечено, что если специалист может себя реализовать на работе и как личность, то он вкладывает в работу всего себя. Опять же, когда например, во время войны работник понимал, что от его труда зависит победа на фронте, он отдавал производству все свои силы. Если врач или учитель понимает важность своей работы, находит в ней свое призвание и реализует себя как личность, он на работе «горит».

Требования экономической эффективности, конечно, могут входить в противоречия с требованиями социальной эффективности, но чаще они, напротив, поддерживают друг друга. Например, один из авторов, намечая стратегию развития своей фирмы и производства, создал из сотрудников фирмы группы внутреннего аудита систем производственного менеджмента, ориентировал эти группы на анализ недостатков работы предприятия и освоение новых технологий качества, выступил против прекращения финансирования неэффективных сельскохозяйственных предприятий, входивших в состав холдинга, напротив, разработал с ними проект реформирования этих хозяйств. И хотя на первых этапах большинство участников новых проектов сопротивлялись, постепенно они поняли необ-

ходимость предлагаемых изменений, почувствовали себя нужными, сами стали думать и выступать с предложениями. Через несколько лет можно было говорить о двойном результате: работа фирмы не только стала эффективнее в экономическом отношении, в том числе подшефные хозяйства стали на ноги и приносили доход, но, не менее важно, что многие сотрудники фирмы и хозяйств не только стали зарабатывать хорошие деньги, но и смогли полнее реализовать себя, стали ощущать свою деятельность как важное и интересное занятие, нужное другим и стране.

Суммируя высказанные здесь соображения, мы можем предложить новое теоретическое понимание управления, рассматриваемого как *орган социально-го организма, живущего в разных социальных средах*. Анализ управления предполагает выделение четырёх начал:

- 1) *методологии и технологии управления,*
- 2) *сообщества управленцев, находящихся в различных отношениях с другими профессиональными сообществами,*
- 3) *деловых организованностей (предприятий, компаний, учреждений) и социальных структур,*
- 4) *внешней социальной среды.*

Кроме того, вводятся понятия «управление как механизм развития», «управление внутри управления», «различные деятельности управления», «управление в процессах социальных трансформаций», «управление с точки зрения реализации ценностно-прагматического подхода». Такие представления позволяют лучше, чем существующие в настоящее время, ответить на вызовы времени, сформулированные в начале статьи.

**Библиография:**

1. Розин В.М., Голубкова Л.Г. Управление в мировом и российском трендах. М., 2013.
2. Голубкова Л.Г., Розин В.М. Стандартизация качества управления как условие становления и развития современного производственного организма // Политика и общество. 2011, № 4.
3. Тихонов А.В. Социология управления. М., 2007. С. 32, 33, 122.
4. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология (курс лекций) /Из архива Г.П.Щедровицкого. Т.4 ОРУ (1), 2-е изд. М., 2003.

**Трансформации в политических процессах**

5. Прохоров А.П. Русская модель управления. М., 2002.
6. Голубкова Л.Г., Розин В.М. Философия управления. Йошкар-Ола, 2010.
7. Розин В.М. Успех без стратегии: Технологии гибкого менеджмента. М., 2011.
8. Комаров С.В., Кордон С.И. Основы методологии: системоделятельный подход. Категории. Пермь, 2005. С. 144-147.
9. Розин В.М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. Москва-Воронеж, М., 2008.
10. Гринспен А. Эпоха потрясений. Проблемы и перспективы мировой финансовой системы. М., 2009. С. 443.
11. Розин В.М. Введение в схемологию. Схемы в философии, науке, культуре, проектировании. М., 2012.
12. Розин В.М. Теоретическая и прикладная культурология. М., 2007. С. 232-354.
13. Клочков И. Духовная культура Вавилонии: человек, судьба, время. М., 1983. С. 160.
14. Фрезер Д. . Золотая ветвь. М., 1982. С. 17-18.
15. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс. М., 2001. С. 12.
16. Маканин В.С. Асан. Журнал «Знамя» 2008, №8. <http://magazines.russ.ru/znamia/2008/8/ma2.html>
17. Ю.А. Тихомиров, Г.А. Василевич Государственное управление и перспективы развития // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2011. – 6. – С. 21 – 25.
2. Golubkova L.G., Rozin V.M. Standartizaciya kachestva upravleniya kak uslovie stanovleniya i razvitiya sovremennogo proizvodstvennogo organizma // Politika i obschestvo. 2011, № 4.
3. Tihonov A.V. Sociologiya upravleniya. М., 2007. S. 32, 33, 122.
4. Schedrovickiy G.P. Orgupravlencheskoe myshlenie: ideologiya, metodologiya, tehnologiya (kurs lekciy) / Iz arhiva G.P.Schedrovickogo. T.4 ORU (1), 2-e izd. М., 2003.
5. Prohorov A.P. Russkaya model' upravleniya. М., 2002.
6. Golubkova L.G., Rozin V.M. Filosofiya upravleniya. Yoshkar-Ola, 2010.
7. Rozin M.V. Uspeh bez strategii: Tehnologii gibkogo menedzhmenta. М., 2011.
8. Komarov S.V., Kordon S.I. Osnovy metodologii: sistemodeyatel'nostnyy podhod. Kategorii. Perm', 2005. S. 144-147.
9. Rozin V.M. Nauka: proishozhdenie, razvitie, tipologiya, novaya konceptualizaciya. Moskva-Voronezh, М., 2008.
10. Grinspen A. Epoha potryaseniy. Problemy i perspektivy mirovoy finansovoy sistemy. М., 2009. S. 443.
11. Rozin V.M. Vvedenie v shemologiyu. Shemy v filosofii, nauke, kul'ture, proektirovanii. М., 2012.
12. Rozin V.M. Teoreticheskaya i prikladnaya kul'turologiya. М., 2007. S. 232-354.
13. Klochkov I. Duhovnaya kul'tura Vavilonii: chelovek, sud'ba, vremena. М., 1983. S. 160.
14. Frezer D. . Zolotaya vetv'. М., 1982. S. 17-18.
15. Ortega-i-Gasset H. Vosstanie mass. М., 2001. S. 12.
16. Makanin V.S. Asan. Zhurnal «Znamya» 2008, №8. <http://magazines.russ.ru/znamia/2008/8/ma2.html>
17. Yu.A. Tihomirov, G.A. Vasilevich Gosudarstvennoe upravlenie i perspektivy razvitiya // Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya. – 2011. – 6. – С. 21 – 25.

**References (transliteration):**

1. Rozin V.M., Golubkova L.G. Upravlenie v mirovom i rossiyskom trendah. М., 2013.