

UDC 316.43

DOI: 10.30936/2227-7951-2020-12-254-262

В.С. ДИЕВ

УПРАВЛЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ: К ПОСТРОЕНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

***Аннотация:** Сегодня эффективное управление становится не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Национальная модель управления при этом является условием эффективности практики управления. Статья посвящена междисциплинарной проблеме формирования российской модели управления, что требует привлечения подходов, разработанных в различных отраслях знаний. Показано, почему данная проблема нуждается в философском осмыслении.*

Рассмотрены причины, препятствующие формированию российской модели управления. Отмечено, что базовыми ценностями современной российской организационной культуры являются патернализм и безопасность. Сделан вывод о том, что подобная система ценностей существенно затрудняет процесс построения инновационной экономики в нашей стране. Отмечено, что одной из задач философии управления должно стать выявление тех национальных традиций и элементов культуры, которые наиболее совместимы с современными методами и системами управления.

***Abstract:** today, effective management is becoming not only a factor, but also an important resource for the development of any country. The national management model is a condition for effective management practices. The article is devoted to the interdisciplinary problem of forming the Russian model of management, which re-*

Диев Владимир Серафимович – доктор философских наук, профессор, директор Института философии и права Новосибирского государственного университета, ведущий научный сотрудник Института философии и права Сибирского отделения РАН (Новосибирск). E-mail: diev@smile.nsu.ru.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-011-00452

quires the use of approaches developed in various fields of knowledge. It is shown why this problem needs a philosophical understanding.

The reasons that interfere to the development of the Russian management model are considered. It is noted that the basic values of the modern Russian organizational culture are paternalism and security. It is concluded that such a system of values significantly complicates the process of building an innovative economy in our country. One of the tasks of the philosophy of management should be to identify those national traditions and elements of culture that are most compatible with modern management methods and systems.

Ключевые слова: *культура, организация, рациональность, управление, принятие решений, риск, ценности, методология, субсидиарность.*

Keywords: *culture, organization, rationality, management, decision making, risk, values, methodology, subsidiarity.*

Введение. Полагаю, не требует обоснования тезис о том, что Россия — не просто страна, а отдельная цивилизация, с более чем тысячелетней историей, точно так же, как, особая цивилизация в Китае. Что же касается будущего нашей цивилизации, то тут, на мой взгляд, вопрос является открытым. У Виктора Пелевина в романе «Чапаев и Пустота» приведен такой диалог: «Мне не понравился их комиссар, — сказал я, — этот Фурманов. В будущем мы можем не сработаться. — Не забивайте себе голову тем, что не имеет отношения к настоящему, — сказал Чапаев. — В будущее, о котором вы говорите, надо еще суметь попасть. Быть может, вы попадете в такое будущее, где никакого Фурманова не будет. А может быть, вы попадете в такое будущее, где не будет вас» [4, 99]. Вслед за Пелевиным, хочу задать вопрос: в какое будущее попадет Россия, и останется ли она при этом особой цивилизацией

Положительный ответ на поставленный вопрос, как мне представляется, будет получен только тогда, когда в нашей стране сложится эффективно работающая система управления. Сейчас, к сожалению, у нас такой системы нет. Причем это в полной мере относится ко всем уровням и сферам хозяйственной жизни РФ: начиная от предприятия, организации, фирмы и заканчивая федеральным центром.

Сегодня эффективное управление становится не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Уже в первой половине двадцатого века, после работ А. Файоля стало понятно, что управление — атрибут не только производства, но и неотъемлемая часть любой человеческой деятельности, где требуется задействовать знания и способности людей. В управлении нуждаются школы и фабрики, больницы, супермаркеты и футбольные клубы. После появления теории управления, уже

более ста лет во всем мире существует признание и осознание того факта, что управлять нужно, опираясь на науку, более того, этому необходимо учить, и что самое главное – управление, в основе которого лежат специальные знания, намного эффективнее других методов!

Можно привести достаточно много определений термина «управление», отличающихся степенью общности, но при всех различиях в дефинициях, основными элементами являются объект, субъект, цели, средства, результаты и условия (см. прим. 1).

Некоторые особенности российского управления. За последние тридцать лет в России не сформировалась отечественная модель управления, что является, на мой взгляд, одной из причин его неэффективности в нашей стране. Замечу, что в свое время существовала советская модель управления. При этом все эффективно «работающие» модели управления имеют явную национальную специфику, будь то немецкая, китайская, американская, японская, шведская или финская модель. Основное значение национальной модели заключается в том, что она позволяет ввести руководителя, управленца, менеджера в определенную парадигму, вооружить своеобразной «идеологией», и, как показывает мировой опыт, повышает эффективность управления на всех уровнях. Эта модель является частью системы макроуправления и определяет «правила игры» во всех сферах.

Успешные национальные модели управления сегодня широко известны. Подчеркну лишь, что каждая из них уникальна, а цивилизационные особенности могут тормозить или наоборот усиливать универсальные тенденции, присущие процессам управления. Говоря о национальной модели управления, нельзя не сказать о работах А.П. Прохорова. Он исходит из того, что «в каждый момент русская система управления пребывает в одном из двух состояний – или в состоянии стабильном, застойном, или же переходит в нестабильный, аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление осуществляется неконкурентными, административно-распределительными средствами. С переходом к нестабильному состоянию стиль действий всех управленческих звеньев коренным образом меняется. Система управления становится агрессивно-конкурентной. Но эта конкуренция имеет мало общего с конкуренцией в западном понимании, поэтому она и не кажется таковой» [5, 84].

А.П. Прохоров убедительно показывает, что в стабильном состоянии российская модель неэффективна, но когда система переходит в нестабильный, аварийный режим работы, то, для того чтобы преследовать свои интересы, все звенья системы управления вынуждены работать результативно. При стабильном состоянии реформы невозможны. Для достижения серьезного успеха требуется перевести систему управления в неста-

бильный режим. А.П. Прохоров обосновывает свои положения, используя многочисленные исторические примеры,. В частности, он отмечает, что «поскольку русская модель управления формировалась фактически в военных условиях, то она работает результативно лишь в том случае, если лютость собственного начальства становится сопоставима с жестокостью внешнего врага. То есть начальству, чтобы добиться значимого результата, должно прибегнуть к такому размаху репрессий по отношению к собственным подчиненным, к какому прибегали внешние захватчики. Система реагирует только на лютого врага, и пока начальник таковым не станет, не заработает» [5, 101-102].

Многие исследователи, приводя примеры успешного развития нашей страны, часто называют три периода: петровский, александровско-николаевский и ленинско-сталинский, большевистский. Это яркие примеры авторитарных моделей управления, которые сопровождались огромными общественными издержками и человеческими потерями. Страна добивалась успехов, но в условиях жестко централизованной власти. Возникает вполне естественный вопрос: почему российский народ привержен не демократическим ценностям, а авторитарному правлению, наведению порядка «железной рукой». Ответы на эти вопросы дает А.П. Прохоров в рамках своей модели. Полагаю, что подходы к анализу национальной специфики управления, разрабатываемые в его работах, представляют значительный интерес, но, прежде всего, для объяснения исторического опыта управления в нашей стране. Вместе с тем, считаю, что эта модель является описательной, и обращенной в прошлое. Говоря о дне сегодняшнем, замечу, что хотя многие наблюдения А.П. Прохорова представляются верными и актуальными, но они недостаточны для анализа современной практики управления. Считаю, что сегодня следует говорить о российской модели управления, которая должна быть обращена в будущее.

Важно зафиксировать также тот факт, что за последние тридцать лет в России так и не сформировалась национальная модель управления. На это имеется несколько причин, но важнейшая из них заключается в том, что отсутствует четкое понимание направления развития страны. Модель будущего страны определяет и ее настоящее. Не имея ориентиров развития, нельзя говорить о построении национальной модели управления, которая должна служить своеобразным «механизмом», с помощью которого достигаются цели, стоящие перед страной.

В современном российском обществе налицо явный дефицит стратегической ясности. При том, что выбор вектора цивилизационного развития — это кардинальный вопрос для будущего страны, без которого не-

возможно формирования модели управления. Представляется, что Россия должна отбросить сегодняшнюю модель сырьевого экспортера, которая не дает никаких перспектив большинству хорошо образованного, урбанизированного населения страны.

Проблемы формирования российской модели управления. Данная задача является междисциплинарной проблемой, поскольку она требует привлечения целого спектра подходов, разработанных в различных отраслях знаний. Задача отчасти облегчается тем, что в последние годы стала складываться новая отрасль философского знания – *философия управления*. Она призвана служить общим концептуальным и междисциплинарным основанием, обеспечивающим целостное восприятие и понимание феномена управления. Кроме того, любая отрасль знания, достигнув определенной стадии зрелости, требует философского осмысления собственных оснований, и управление не является исключением в этом ряду [3]. Философия позволяет рассматривать феномен управления в единстве науки, практики и искусства.

Можно сказать, что управление «погружено» в культуру, и его философия обязана исходить из этой посылки. Полагаю, что феномен управления должен рассматриваться только в контексте национальной культуры, традиций и менталитета. Представляется, что трудности становления рыночной экономики в нашей стране во многом порождены именно недоучетом особенностей российской истории и менталитета. Национальные традиции и психология коллективизма не могли быть трансформированы в западноевропейский «законопослушный индивидуализм» за короткий период.

Полагаю, что выявление той части национальных традиций и культуры, которая наиболее совместима с современными методами и системами управления, должно стать одной из главных задач философии управления. Наряду с национальной культурой той или иной страны очень важную роль в процессах управления играет и культура конкретной организации, содержащая собственные способы взаимодействия людей внутри. Любая организация, имеющая свою историю, в понятие «культура» включает общие подходы к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, принятые и выработанные в ней.

Таким образом, термином «организационная культура» буду обозначать комплекс основных подходов, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируются социальный опыт и стерео-

типы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации. Важно понимать, что культура – не объект манипулирования. Она создается людьми и вместе с тем «управляет» их деятельностью. Это принципиально важно потому, что большинство элементов эффективного управления (постановка задачи, оценка, контроль, установление обратной связи и т.д.) в каждой организации до определенной степени определяется культурой. Как сказал Питер Друкер: «Культура съедает стратегию на завтрак». Если работники, включая руководителей, не приняли соответствующие модели поведения, то никакой стратегии не будет, и, следовательно, никаких значимых стратегических целей компания не сможет достичь.

Чтобы описать национальную модель управления, чаще всего используют концепцию, предложенную Г. Хофстедом. Он выделяет, как известно, пять основных параметров различий между национальными культурами управления, которые он ввел: дистанция власти; коллективизм–индивидуализм; мужественность – женственность; избегание неопределенности; долгосрочная – краткосрочная ориентация. При этом степень избегания неопределенности и риска служат одной из важнейших характеристик, с помощью которой описывается организационная культура.

Россию всё чаще называют «обществом риска», причем, вполне справедливо. Отечественное управление – это управление именно в условиях риска, который является атрибутом любой рыночной экономики. Риск напрямую связан с проблемами *безопасности*, которая часто рассматривается как антипод риска, выступает в качестве одной из основных ценностей современного российского общества, нередко используемой для обоснования и оправдания различных политических, экономических, военных, административных и других решений. Замечу, что безопасность понимается, прежде всего, как выживаемость, т.е. не развитие, а сохранение ранее приобретенного. Сегодня отношение к риску является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии ее развития невозможна без риска. К сожалению, современная российская организация характеризуется как система, обладающая высокой степенью избегания неопределенности и риска, как это было и в советское время [2].

Наряду с безопасностью другой базовой ценностью российской организационной культуры является *патернализм* [2]. Речь идет о такой форме управления, при которой руководство организации проявляет покровительственное отношение к своим сотрудникам и к защите их интересов. Такой стиль управления характерен для стран с патриархальными традициями (Япония, Китай, Южная Корея). Однако, если азиатский патернализм близок к авторитарному стилю управления, то российский

патернализм основан на принципе общинного коллективизма, т.е. на договоре между руководством и членами организации, согласно которому, при сохранении личных интересов руководитель берет на себя ответственность за безопасность и удовлетворение потребностей своих подчиненных.

Таким образом, в фундаменте ценностей современной российской организационной культуры лежат безопасность и патернализм. Этот факт приводит к неутешительному выводу о том, что подобная система ценностей существенно затрудняет процесс построения инновационной экономики в нашей стране. Макс Вебер писал, что политика есть «мощное медленное бурение твердых пластов». И это – не просто образное сравнение. «Твердые пласты» – национальный менталитет, культурная специфика управления, которые, действительно, с большим трудом поддаются каким-либо изменениям. Сегодня метафору М. Вебера в полной мере можно отнести и к отечественной практике управления. Но мне хочется надеяться, что в будущем на смену ей придёт толерантное отношение к риску, а принцип персональной ответственности заменит патернализм.

Цивилизационные приоритеты современной системы управления в России. Сегодня такая система строится по принципу «вертикали власти». Можно сказать, что это – иерархия современного типа, которая призвана использовать имеющийся конструктивный потенциал иерархического способа управления. Я не оговорился, у иерархического способа управления действительно есть немало достоинств. Но, если исходить из целей, которые ставит руководитель перед организацией. Напомню, что управление – это всегда целенаправленная деятельность человека. Иерархическая структура обладает устойчивостью, но она зависит от «центрального звена», т.е. от высшего должностного лица. Если последнее принимает неэффективные решения, то даже совершенная иерархия будет функционировать вхолостую или начнет работать на саморазрушение.

Уже в древнем Риме говорили, что армия ослов под руководством льва сильнее армии львов под руководством осла. Главный изъян пирамидальной структуры заключается в том, что вся информация, необходимая для принятия решений, концентрируется внизу иерархической пирамиды (у подчиненных), а вся ответственность и право на их принятие – наверху (у руководителя). Мне кажется, что в будущей национальной модели нужно переходить от «вертикали» к модели *субсидиарности*, согласно которой принятие управленческих решений должно осуществляться на самом низком или наименее централизованном уровне власти. Необходимость такой модели наглядно продемонстрировала ситуация с коронавирусом, когда стало ясно, что принятие многих решений надо передать на места, а не пытаться принимать все решения в федеральном центре.

Как известно, «вода камень точит». Иерархические организации, образно говоря, это — «камень» управления. Их жесткие и устойчивые во времени структуры отличаются постоянством отношений, связей и строгой социальной формализацией. Альтернативной структурой, обладающей диаметрально противоположными свойствами, является сеть. Уточняя поговорку, можно сказать, что сеть — это и есть «вода». Она не имеет устойчивой формы. Сетевые организации представляют собой малые сообщества, интегрированные общей целью, для достижения которой, самостоятельные субъекты создают временные коалиции. В них отсутствует формальное разделение ролей по рангам и, следовательно, нет «центрального звена», обладающего властными полномочиями. Одна из современных управленческих идей заключается в том, чтобы иерархические системы заменить «горизонтальными», в которых координация должна осуществляться не на иерархических принципах, а самими рабочими группами, объединёнными в сеть.

Заключение. Как утверждают многие эксперты, сегодня сетевые структуры уже получили существенные преимущества перед традиционной управленческой иерархией. Ключевым фактором стало развитие сети Интернет, что позволило преодолеть главное ограничение, прежде сдерживавшее экспансию сетевых структур, в т.ч. развитие прямых межличностных коммуникаций. Эффективные сетевые проекты могут реализовываться только в достаточно развитом и большом сетевом сообществе. До информационной революции не существовало технических возможностей обеспечения прямых контактов между достаточно большим числом субъектов. Она же способствовала экспоненциальному росту непосредственных контактов, формируя на базисе информационной сети масштабную социальную сеть.

Уже сегодня в России многие организации реформируют свою как структуру, так и культуру, включая в них сетевые элементы. Такое применение принципов сетевой методологии превращает их в организации квазисетевые, способные успешно адаптироваться в динамично меняющейся среде. Наиболее распространенным способом адаптации сетевых принципов является создание в рамках иерархической организации временных проектных структур.

Такие проектные структуры, с одной стороны, создаются не спонтанно, а формируются вышестоящим органом управления, а с другой, в своей деятельности они скорее напоминают сетевую организацию. Такой, «смешанный» вариант управления, популярный в наши дни, предполагает модель, далекую как от идеального типа иерархической организации, так и от идеального типа сетевой организации. Одно из принципиальных

отличий адаптивных организаций от классической рациональной бюрократии заключается в том, что они поддерживают инициативу низового звена сотрудников и руководителей. Кроме того, в таких организациях реализуется принцип субсидиарности. В них по другому строится система мотивации сотрудников и наряду с традиционными способами используется стремление сотрудников к самореализации. Сегодня в сфере интеллектуальной деятельности адаптивные организации уже доказали свою эффективность.

В очередной раз напомним, что управление – это целенаправленная деятельность. Поэтому сначала должна быть поставлена цель, и только потом можно говорить о формировании национальной модели управления в условиях российской цивилизации. Выбор вектора цивилизационного развития страны не прост. Эта проблема требует философского осмысления, поскольку этот выбор носит ценностный характер и опирается на национальную историю и культуру. Отмечу, что при построении будущей российской модели управления, необходимо выявить те элементы национальных традиций и культуры, которые наиболее совместимы с передовыми методами и системами управления. А это уже задача философии управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диев В.С. Управление. Философия. Общество // Вопросы философии. – 2010. – № 8. – С. 35-41.
2. Диев В.С., Лыгденова В.В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // Ценности и смыслы. – 2011. – № 5. – С. 101-111.
3. Диев В.С. Философия управления: область исследований и учебная дисциплина // Вестник Томского гос. ун-та. Серия: Философия. Социология. Политология. – 2012. – № 2. – С. 59-66.
4. Пелевин В. Чапаев и Пустота. – М.: Вагриус, 1996. – 400 с.
5. Прохоров А.П. Русская модель управления. – М.: Эксмо, 2007. – 496 с.

Примечания

1. Управление может быть определено как преобразующая и направляющая деятельность, осуществляемая субъектом по отношению к объекту управления, обеспечивающая достижение заданной цели. Это – процесс воздействия субъекта на объект, направленный на упорядочение, сохранение, разрушение или изменение системы объекта в соответствии с поставленной целью [1]. Принципиально важно подчеркнуть, что управление – это целенаправленная человеческая деятельность.

Поступила в редакцию 10.05.2020 г.