

УДК 101.1:316

В. С. Диев

Новосибирский государственный университет
ул. Пирогова, 2, Новосибирск, 630090, Россия

Институт философии и права СО РАН
ул. Николаева, 8, Новосибирск, 630090, Россия

E-mail: diev@smile.nsu.ru

ВЛАСТЬ В РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ *

Статья посвящена проблеме формирования российской модели управления. Показано, почему она требует философского осмысления. Проанализированы причины, мешающие формированию российской модели управления. Рассмотрены различные подходы к исследованию поставленной проблемы. Обоснован вывод о том, что выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять роль власти в отечественной системе управления.

Ключевые слова: власть, управление, общество, культура, организация, рациональность, принятие решений, модель, ценности, методология.

Перед тем как сформулировать проблемы, которые будут рассмотрены в данной работе, необходимо дать несколько терминологических пояснений. В настоящее время существует множество концепций и определений власти, но для дальнейшего изложения важны две трактовки, которые и будут использоваться. Первая исходит из классического определения Макса Вебера о том, что «власть означает любую возможность проводить внутри данных социальных отношений собственную волю даже вопреки сопротивлению, независимо от того, на чем такая возможность основана» (цит. по: [Гомеров, 2011. С. 5]). Вторая акцентирует внимание на том, что власть это возможность управления государством, и она напрямую связана с системой государственных органов. Среди различных видов власти выделяется государственная власть, которая имеет особый объект управления – государство, и которая доминирует в обществе. Что касается термина «управление», то, при всех различиях в существующих определениях, основными элементами управления являют-

ся объект, субъект, цели, средства, результаты и условия. Управление – процесс воздействия субъекта на объект, направленный на упорядочение, сохранение, разрушение или изменение системы объекта в соответствии с поставленной целью. Оно может быть охарактеризовано как преобразующая и направляющая деятельность, осуществляемая субъектом по отношению к объекту управления, обеспечивающая достижение заданной цели. В качестве синонима термина «управление» в литературе повсеместно используется «менеджмент» (management), и хотя русский вариант существенно шире, в данной статье будут употребляться обе формулировки как эквивалентные. Наиболее распространенной является интерпретация управления с функциональных позиций, которая предполагает, что основу управления составляет процесс, одинаковый для всех организаций, т. е. имеющий универсальный характер, кроме того, что процесс управления складывается из ряда действий, т. е. основных функций менеджмента, выделенных в результате специализации труда,

* Исследование выполнено при поддержке Министерства образования и науки РФ (ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. Соглашение № 14.В37.21.0978).

которые в совокупности составляют единое целое. Следуя этой трактовке, управление можно определить как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Между властью и управлением много общего, но их принципиально различает то, что зачастую реализация властных функций обходится без мотивации.

Двадцатый век имеет массу эпитетов: век космонавтики, век атома, век информатики, но, кроме того, это еще и век управления. Своими успехами он во многом обязан переходу к научному управлению. Переход к научному управлению по значимости равен переходу от использования мускульной силы животных или людей к паровым машинам. Современное общество просто невозможно представить без управления. Л. Болтански и Э. Кьяпелло – авторы фундаментального труда «Новый дух капитализма» [2011], в качестве источника информации о духе капитализма использовали именно литературу по менеджменту. По их мнению, «...в литературе по менеджменту второй дух капитализма находит свое самое естественное выражение. Можно полагать также, что в ней фиксируются и его модификации, его преобразования в сторону иных умственных представлений» [Там же. С. 123]. Они остроумно отмечают, что «...менеджмент неизменно сводится к умению *делать так, чтобы кто-то делал что-то*» (курсив авторов. – В. Д.) [Там же. С. 767]. Обмен техническими достижениями между странами осуществляется относительно легко. В отличие от этого некоторые знания в области менеджмента с трудом переносятся на новую почву. Существуют различные мнения о возможности трансплантации чужих «образцов» менеджмента. При этом есть сторонники концепции, как единообразия, так и специфики менеджмента в различных странах. Те, кто придерживается идеи единообразия, утверждают, что практика менеджмента имеет универсальный характер. Сторонники концепции национальной специфики менеджмента считают, что для успешного освоения «чужого» опыта менеджмента необходимо адаптироваться к специфическим условиям тех стран, где он накоплен.

Необходимо отметить, что все эффективно «работающие» модели управления

имеют явную национальную специфику. Будь то американская, японская, китайская, шведская или финская модель. Замечу, что в свое время существовала советская модель управления. Национальная модель управления 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 управления. Существует ли сегодня российская модель управления? Какую роль в этой модели играет или призвана сыграть власть? Почему ответы на эти вопросы требуют привлечения философского анализа?

Прежде всего, необходимо отметить, что в настоящее время нельзя говорить о сформировавшейся российской модели управления. Это объясняется рядом причин. Важнейшая из них заключается в том, что отсутствует четкое понимание направления развития страны. Не решив этой проблемы, трудно говорить о построении национальной модели управления, поскольку она должна строиться именно так, чтобы наилучшим образом служить достижению целей, стоящих перед страной. Следует подчеркнуть, что любой процесс управления – это целенаправленная деятельность. Поэтому перед организацией всегда должна быть четко поставлена цель – что требуется получить в результате ее деятельности. Поэтому модель будущего – каким хотим его видеть – должна определять настоящее, то есть средства, которые сегодня используем, задачи, которые должны решить сегодня для достижения завтрашних целей. Точно так же должно быть четкое понимание цели развития страны. Не решив этой задачи, трудно говорить о построении национальной модели управления. Проблема современной России как раз в том, что отсутствует четкое понимание направления развития страны. В Советском союзе была своя модель – было ясно, чего, по крайней мере, хочет власть. Надо поставить цель, тогда можно будет говорить уже о какой-то национальной модели макроуправления. Проблема выбора вектора развития страны, конечно же, не укладывается в рамки какой-то одной или нескольких частных дисциплин, она требует философского осмысления,

поскольку этот выбор должен носить ценностный характер и опираться на национальную историю и культуру. Кроме того, необходимо выявить те элементы национальных традиций и культуры, которые наиболее совместимы с современными методами и системами управления. Например, по мнению П. Друкера, основное различие между высоко развитой Японией и относительно слабо развитой Индией состоит в том, что японские менеджеры смогли импортировать именно те управленческие идеи и нововведения, которые в наибольшей степени отвечали японским культурно-историческим традициям, а индийские – нет. Полагаю, 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 законопослушный западноевропейский индивидуализм за короткий период. С методологической точки зрения при построении моделей управления одним из основных моментов является степень ее соответствия структуре и свойствам объекта управления, требованиям поставленной проблемы, параметрам проблемной ситуации характеристикам субъекта управления.

При построении российской модели управления необходимо учитывать общемировые тенденции развития, и прежде всего, влияние глобализации, которая в наибольшей степени определяет лицо современности. Полагаю, что глобализацию следует рассматривать как комплексное явление, включающее в себя ряд одновременно протекающих процессов. Поэтому глобализация имеет несколько «измерений», наиболее заметными и значимыми из которых являются глобализация рынков, производства и информации. Тем не менее их взаимосвязанность и функциональное единство позволяет говорить о едином «векторе» глобализации. Для описания феномена глобализации представляется правомерным и наглядным использование метафоры вектора многомерного пространства [Диев, 2005]. В условиях глобализации эффективное управление является не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Сегодня Россия активно участвует в процессах глобализации, все больше отечественных компаний выходит на мировой

рынок, одновременно с этим в нашей стране увеличивается присутствие иностранных, в том числе, транснациональных корпораций. Поэтому проблема национальной модели управления, таким образом, имеет не только академический, но и вполне практический характер.

Необходимо отметить, что в последнее время в отечественной философской литературе появляются работы, в которых рассматриваются проблемы, связанные с национальной спецификой управления. В работах А. П. Прохорова речь идет о русской модели управления, которая, по мнению этого автора, принципиально отличается от любой западной. 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» [2007. С. 84]. В стабильном состоянии, по мнению А. П. Прохорова, русская модель неэффективна, но когда система переходит в нестабильный, аварийный режим работы, то, наоборот, 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 нестабильный режим. Используя многочисленные исторические примеры, А. П. Прохоров обосновывает свои положения. 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 работает» [Прохоров, 2007. С. 101–102]. Отыскивая в прошлом примеры успешного развития страны, большинство исследователей часто называют три периода: петровский, александровско-николаевский и ленинско-сталинский, большевистский. Во всех случаях это были самодержавные, авторитарные модели управления, сопровождавшиеся огромными общественными издержками и человеческими потерями. Небезосновательно многие исследователи в результате анализа российской истории задаются вопросом о том, почему российский народ добивается наибольших успехов именно в условиях моносубъектной, жестко централизованной власти и почему привержен как ценности не столько демократии, сколько авторитарному правлению, наведению порядка железной рукой.

Подходы к анализу национальной специфики управления, разрабатываемые в работах А. П. Прохорова, на мой взгляд, представляют значительный интерес, прежде всего, для объяснения исторического опыта управления в нашей стране. Вместе с тем предложенная модель является описательной и обращенной в прошлое. Если же рассматривать реалии сегодняшнего дня, то хотя многие наблюдения А. П. Прохорова видятся верными и актуальными, но они недостаточны для описания и анализа современной практики управления. Представляется, что в настоящее время более правильно говорить не о русской, а о российской модели управления, которая должна быть обращена в будущее.

Важнейшим фактором, который необходимо учитывать при формировании национальной модели управления, является организационная культура. Под организационной культурой далее будем понимать комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для этой организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируются социальный опыт и стереотипы восприятия

мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации [Диев, 2010. С. 39]. Для характеристики национальных моделей управления чаще всего используют методологию, предложенную Г. Хофстедом, который выделял четыре основных параметра различий между национальными культурами управления:

- дистанция власти;
- коллективизм-индивидуализм;
- мужественность-женственность;
- избегание неопределенности.

Остановимся подробнее на последнем параметре. Избегание неопределенности – это легкость, с которой культура справляется с новизной. В культурах с сильным избеганием неопределенности (например, в Японии, Греции) люди чувствуют потребность в ясности и порядке. Они чувствуют угрозу от неопределенных ситуаций и испытывают беспокойство и стресс. В культурах с низким избеганием неопределенности (например, в Гонконге, Дании) неопределенности воспринимаются более легко. Тот или иной тип национальной культуры управления не означает, что каждый человек этой нации имеет все характеристики, присущие данной культуре. Конечно, существует достаточно много японцев, которые идут на риск, и немало жителей Гонконга, избегающих неопределенности. Если бы Г. Хофстед в начале семидесятых годов прошлого века включил в свое грандиозное исследование Советский Союз, то получил бы модель управления с высоким избеганием неопределенности. Иного просто нельзя было бы получить в стране с плановой экономикой.

Современное общество в целом, а Россию в особенности, все чаще называют «обществом риска», причем вполне справедливо. Восприятие и отношение к неопределенности и риску является одним из основных показателей, характеризующих организационную культуру, так и национальные модели управления. Современное же управление в России – это управление именно в условиях риска, который является атрибутом любой рыночной экономики. Риск напрямую связан с проблемами безопасности, которая часто рассматривается как антипод риска. Безопасность же сегодня выступает в качестве одной из основных ценностей современного российского общества, нередко используемой для обоснова-

ния и оправдания различных политических, экономических, военных, административных и других решений. Причем безопасность понимается, прежде всего, как выживаемость, т. е. не развитие, а сохранение ранее приобретенного. В XXI в. отношение к риску является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии развития невозможна без риска. Тем не менее современная российская организационная культура характеризуется высокой степенью избегания неопределенности и риска, как это было и в советское время.

Патернализм, вертикальная система отношений в иерархии, централизация являются традиционными ценностями российской организационной культуры, поскольку были сформированы в ходе исторического развития нашей страны. Под патернализмом подразумевается такая форма управления, при которой руководство организации проявляет покровительственное отношение к своим сотрудникам и к защите их интересов. Патернализм особенно характерен для организаций в странах с патриархальными традициями (Япония, Китай, Южная Корея). Однако если азиатский патернализм близок к авторитарному стилю управления, то российский патернализм основан на принципе общинного коллективизма, когда руководитель берет на себя ответственность за безопасность и удовлетворение потребностей подчиненных, при сохранении их личных интересов [Диев, Лыгденова, 2011].

Согласно результатам исследований системы ценностей в российских университетах, которые проводил Г. Хофстед в девяностые годы прошлого века, для российской организационной культуры характерны: патернализм, высокая степень дистанции власти, коллективизм, женственность, высокая степень избегания неопределенности и низкая ориентация на долгосрочные планы [Hofstede, 2000. P. 220, 263]. Данные российских социологов, использующих в своих исследованиях методологию Г. Хофстеда, подтверждают приоритет патернализма в российской организационной культуре. Надо заметить, что для России характерно парадоксальное отношение к власти: с одной стороны, отсутствие уважения к представителям власти, с другой – зависимость от нее, основанная на страхе.

Очень часто управление рассматривают через призму принятия решений, что, на

мой взгляд, вполне оправдано, поскольку эти процессы занимают в структуре управленческой деятельности центральное, иерархически главное место. Любая функция управления предполагает, прежде всего, принятие решений для реализации этой функции. Процесс принятия решения начинается с возникновения проблемной ситуации и заканчивается выбором решения – действия, которое должно ее преобразовать. Важную роль в этом процессе играет критерий сравнения альтернатив, поскольку сначала нужно определиться с ним, а затем с его помощью сравнивать альтернативы. Образуя говоря, критерий можно назвать «весами», на которых взвешиваются возможные решения. Критерий выбора альтернатив определяет, а в ряде случаев предопределяет всю структуру процесса принятия решений, его содержание, динамику и результативные характеристики. Например, в управленческой деятельности далеко не последнее место занимают критерии, которые сравнивают альтернативы с точки зрения этики. Власть осуществляет свои функции также через принятие решений. Но критерии здесь порой совершенно другие. Не случайно Т. Парсонс определяет власть как «способность принимать и “навязывать” решения, которые *обязательны* для соответствующих коллективов и их членов, поскольку их статусы подпадают под обязательства, предполагаемые такими решениями» [Парсонс, 1997. С. 31].

Сегодня наиболее известными и успешными моделями управления являются западная, это, прежде всего, США и Западная Европа, а также восточная – Китай, Япония, Южная Корея. Согласно критериям Г. Хофстеда, восточная модель характеризуется более низким уровнем индивидуализма, чем западная, кроме того, для нее свойственна ориентация на долгосрочные проекты. Западная модель управления допускает более высокий уровень неопределенности, в отличие от восточной, в которой существует стремление к избеганию неопределенности. Система управления в современной России находится в промежуточном положении между коллективистским Востоком и индивидуалистским Западом. Если демократические отношения, низкая дистанция власти, горизонтальная структура иерархии характерны для западной организации, то восточная организация определя-

ется авторитарными или патерналистскими отношениями, высокой дистанцией власти и строго вертикальной иерархией. Отечественная система управления совмещает в себе и западные, и восточные черты. Например, для нее характерна более высокая степень избегания неопределенностей, чем в западной организации, при этом уровень индивидуализма ниже, чем в западной, но выше, чем в восточной модели управления. Макс Вебер писал, что политика есть «мощное медленное бурение твердых пластов» [1990. С. 706]. Это не просто образное сравнение, «твердые пласты» – это национальный менталитет, культура, специфика управления, которые действительно с большим трудом поддаются каким-либо изменениям. На мой взгляд, метафору М. Вебера в полной мере можно отнести и к отечественной системе управления. Похоже, что российская модель управления, как и в целом наша страна, обречена находиться между Востоком и Западом, а выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять роль власти в ее формировании.

Список литературы

Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма: Пер. с фр. / Под ред. С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011.

Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990.

Гомеров И. Н. Власть – исходная предпосылка политики: Лекция / Новосибир. гос. ун-т. Новосибирск, 2011.

Диев В. С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты // *Философия образования.* 2005. № 1 (12). С. 15–21.

Диев В. С. Управление. Философия. Общество // *Вопр. философии.* 2010. № 8. С. 35–41.

Диев В. С., Лыгденова В. В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // *Ценности и смыслы.* 2011. № 5. С. 101–111.

Прохоров А. П. Русская модель управления. М.: Эксмо, 2007.

Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Королева; под ред. М. С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1997.

Hofstede G. Culture Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions Across Nations / Library of Congress. N. Y., 2000.

Материал поступил в редколлегию 06.12.2012

V. S. Diev

STATE POWER IN THE RUSSIAN MODEL OF MANAGEMENT

The paper focuses on the formation of the Russian model of management. It shows why this problem needs philosophical consideration and analyzes factors interfering with this process. It also looks into various approaches towards the analysis of this problem. The paper provides grounds for the conclusion that the choice of paternalism and security as priority values will determine the role of state power in the Russian system of management in the near future.

Keywords: state power, management, society, culture, organization, rationality, decision-making, model, values, methodology.