

СИСТЕМНЫЕ ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Пугачев В.П.* (Россия, г. Москва)

Аннотация. В статье выявляются и анализируются важнейшие системные детерминанты эффективности управленческой элиты: тип социальной системы; идеология правящей элиты; власть, позволяющая распоряжаться общественными ресурсами; организационная структура и, прежде всего, подсистема организационных статусов и ролей; клиентелистская культура, утвердившаяся в среде политиков и чиновников; система рекрутирования управленческой элиты. Раскрываются механизмы деструктивного влияния этих факторов на деятельность управленцев. Обосновывается необходимость изменения самой модели социальной системы как важнейшей детерминанты эффективности управленческой элиты.

Элита играет ведущую роль в жизни любого общества. Именно поэтому она является предметом многочисленных научных исследований. В современной литературе сам этот термин – «элита» весьма многозначен. Как отмечает А.В. Дука, «элита – это слово, которое мы используем с легкостью в повседневном разговоре, несмотря на значительную неопределенность, окружающую его» [1, с. 48].

Существуют различные научные школы в трактовке социальной элиты: ценностная, макиавеллистская, леволиберальная, демократического элитизма, плюрализма элит и др. [2, с. 150–162]. Их анализ – задача специальных исследований. В данной статье термин «элита» будет пониматься в его ценностно нейтральном, функциональном значении, в соответствии с которым элита – это внутренне дифференцированная группа лиц, принимающих решения, важные для государства и (или) для тех организаций, которые они представляют. Это означает, что элиты существуют всюду, где имеется организация и управление.

Связь с управлением – неотъемлемая, атрибутивная характеристика социальной элиты как «класса управляющих» (Г. Моска), или же группы людей, принимающих важные для общества решения. Однако существуют различные виды управления (политическое, административное, экономическое, военное и т.п.) и его уровни (человеческое общество как система, государство, его различные административно-территориальные единицы, отдельные организации и их подразделения и т.п.). И с этой точки зрения, представляется целесообразным выделение (на основе критерия дихотомического деления управления обществом на политическое и неполитическое) управленческой элиты как внутренне дифференцированной группы лиц, выполняющих руководящие функции по реализации политических решений и принимающих политико-административные и неполитические решения в различных сферах и на различных уровнях общественной организации.

Конечно, деление элиты – на политическую и неполитическую, управленческую относительно, поскольку сама политика представляет собой высший тип управления – управление обществом как целым, опирающееся на суверенную государственную власть. Кроме того, политическая элита принимает важнейшие, значимые для всей социальной системы решения, определяет государственную политику, механизмы формирования, формальные (а во многом и неформальные) цели деятельности и правила поведения административной управленческой элиты, главным образом о которой пойдет речь в данной статье. Эти аспекты влияния политической элиты и социальной системы в целом на деятельность управленческой элиты и являются предметом исследования данной статьи. Ее главная цель – выделение важнейших факторов, влияющих на эффективность управленческой элиты, определение причин низкой социальной эффективности российской управленческой элиты и путей их устранения или нейтрализации.

* Пугачев Василий Павлович, доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой управления персоналом, факультет государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова.

Любое общество и каждая организация заинтересованы в эффективной управленческой элите. Характеризуемая в общей форме эффективность управленческой элиты в современном демократическом государстве определяется, прежде всего, следующими критериями:

- принятие компетентных, квалифицированных решений в пределах организационных полномочий;
- полное и качественное выполнение решений вышестоящих органов при минимальных издержках;
- социальная эффективность – удовлетворение интересов и потребностей сотрудников [3, с. 485–86, 90].

Эффективность элиты реализуется через ее деятельность, ее целевую направленность и результативность. Согласно выводам современной науки, поведение человека является функцией от взаимодействия личности (или, точнее, индивидуальных, личностных качеств) и ситуации, что можно отразить формулой: $P = f(L, C)$, где P обозначает поведение, f – функцию, L – личность, а C – ситуацию. Эта формула означает, что мотивация и адекватное ей поведение зависят от индивидуальных качеств человека и окружающей его среды, ситуации. Причем влияние ситуации, среды является в конечном счете ведущим фактором, определяющим поведение [4].

Для большинства людей ситуация является важнейшим фактором, определяющим поведение человека. Между тем, сам термин «ситуация», несмотря на его широчайшее распространение в научной литературе и повседневном языке, является чрезвычайно многозначным и недостаточно точно определяемым [5, с. 121–132]. Понимаемая в широком смысле ситуация отождествляется со всей окружающей человека (или коллективного социального субъекта) средой, с «не-Я». Хотя такое понимание ситуации имеет право на существование, оно страдает чрезмерной широтой. и нуждается в конкретизации по разным направлениям.

Учитывая это, отдельные авторы делают попытку конкретизировать понятие ситуации. Так, Ф. Зимбардо на основе анализа результатов Стэнфордского эксперимента, а также многочисленных исследований злодеяний американских военных полицейских в тюрьме Абу-Грейб в Ираке и в других тюрьмах, выделяет три важнейших детерминанты деструктивного (и любого) поведения людей: «Человека, Ситуацию и Систему» и разделяет ситуацию, понимаемую в широком смысле – как «не-Я», окружающую среду, на «систему» и «ситуацию» в узком смысле. При этом в его современных работах ситуация представляет собой «поведенческий контекст, который с помощью вознаграждений и нормативных функций наделяет тем или иным смыслом роли и статус актеров. Система состоит из агентов и агентств, идеология, ценности и власть которых создают ситуации и диктуют роли и ожидания по отношению к поведению актеров, находящихся в сфере ее влияния» [6, с. 631–632].

Иными словами, «система» – это относительно стабильный, институционализированный аспект организации, в том числе поведения людей, в то время как «ситуация» в узком значении этого термина – конкретный, изменчивый, неповторимый набор поведенчески значимых факторов, обстоятельств. По мнению этого известного ученого, именно система, используя власть и ресурсы и поддерживая или даже требуя от членов организации определенных форм поведения создает соответствующие ситуации. ««Плохие системы» создают «плохие ситуации», создающие «плохих людей»: они провоцируют даже самых хороших из нас вести себя очень плохо» [6, с. 631]. Этот вывод, как будет показано ниже, вполне применим и к объяснению низкой эффективности и коррумпированности современной российской элиты.

В соответствии с системно-ситуативным подходом к объяснению деятельности и поведения людей представляется возможным выделить *важнейшие системные детерминанты эффективности управленческой элиты*. Ими являются:

1. Тип социальной системы как целого, отражающий ее качественную определенность, цели и ценности;
2. Идеология, обосновывающая смысл существования «класса управляющих», защищающая его интересы и ценности;
3. Власть, дающая возможность распоряжаться общественными ресурсами;
4. Организационная структура, подсистема организационных статусов и ролей;

5. Культура и, прежде всего, субкультура правящих политиков и чиновничества;
6. Социальный механизм рекрутирования элиты.

Рассмотрим эти факторы более детально.

Тип социальной системы – наиболее важная, интегративная детерминанта действий управленческой элиты и ее эффективности. Существуют различные типы социальных систем: американская, западноевропейская, китайская, иранская и др., каждая из которых обеспечивает реализацию интересов определенных общественных групп и прежде всего, властвующей элиты, которая «состоит из людей, занимающих такие позиции, которые дают им возможности возвыситься над средой обыкновенных людей и принимать решения, имеющие крупные последствия. Это обусловлено тем, что они командуют важнейшими иерархическими институтами и организациями современного общества. Они занимают в социальной системе стратегические командные пункты, в которых сосредоточены действенные средства, обеспечивающие власть, богатство и известность, которыми они пользуются» [7, с. 24].

В постсоветский период в результате идейно-нравственной и профессиональной деградации правящей элиты, особенно ее партийно-комсомольской верхушки, а также усилий американских советников, неправительственных институтов, фондов и т.п., России была навязана тупиковая для будущего страны модель зависимого развития [8, с. 516–522]. Эта модель общественной организации в своих классических вариантах уже несколько десятилетий реализуется в богатых сырьевыми ресурсами странах «третьего мира». Она ориентирована на научную, технологическую и финансово-экономическую зависимость от США и других стран Запада, обеспечивает господствующее положение и быстрое обогащение властвующей элиты, сверхвысокие прибыли транснациональных корпораций, вывоз капитала и «перекачку мозгов» (если и пока они имеются) в западные страны, характеризуется глубочайшим социальным неравенством, сокращением внутренних инвестиций, особенно в производство, непропорционально высокой, по сравнению с ВВП, тратой остающихся в стране средств на предметы роскоши, дорогостоящие амбициозные проекты. Основные черты существующей в различных вариантах модели зависимого развития достаточно хорошо изучены в мировой литературе, хотя попытки ее замалчивания или опровержения по понятным причинам не прекращаются.

Социальная система зависимого развития оказывает огромное влияние на эффективность российской элиты всех уровней по ряду направлений. Она определяет констелляцию основных, долговременных интересов властвующей элиты, их структуру, соотношение с национальными интересами и интересами управляемых. В постсоветской России это проявляется, прежде всего, в том, что главными интересами властвующей элиты стали собственное обогащение и сохранение власти. Реализации этой латентной стратегической установки подчинен и сам тип социальной организации, для которой характерны: ослабление формальных требований при распределении социальных благ и ресурсов, контроля над управляющими, борьбы с коррупцией и протекционизмом, ответственности должностных лиц за экономические и некоторые другие преступления. Все это способствует гипертрофированному росту микрополитики и крайне негативно влияет на эффективность управленческой элиты.

Практически любая устойчивая социальная система, и прежде всего, государство, имеет определенную *идеологию* – систему (совокупность) идей, обосновывающих и защищающих определенные коллективные (организационные) ценности и интересы, на выражение которых претендует правящая элита и которая оправдывает ее нахождение у власти. Применительно к постсоветской элите такой официальной идеологией явилась раннелиберальная, утопическая по своей сути идеология, основанная на ценностях крайнего эгоизма и индивидуализма, идеях почти безграничной свободы, всевластия рынка, отказа государства от интегрирующих общество и регулирующих его развитие функций, американоцентризма. Эта идеология по существу оправдывала криминальные способы захвата общенародной собственности и обогащения. Ценностная деградация правящей элиты зашла настолько далеко, что некоторые из постсоветских политических лидеров, например, Г. Попов (бывший мэр Москвы) и Г. Бурбулис (бывший Госсекретарь), в своих интервью публично оправдывали взяточничество необходимостью тем самым заинтересовать в реформах чиновников – Г. Попов [9, с. 1, 5] и низкими окладами государственных служащих – Г. Бурбулис [10]. Такого рода идеология послужила идейно-нравственному оправданию гипертрофированного развития микро-

политики в сфере государственного управления, почти тотальному распространению коррупции, злоупотреблений служебным положением, протекционизма, nepотизма и т.п.

В последние годы властвующая элита отказалась от наиболее одиозных идеологических установок раннего постсоветского периода, однако так и не смогла предложить обществу систему конструктивных, привлекательных идей и ценностей, которая могла бы послужить ценностно-мотивационной базой эффективной деятельности самой элиты и критериев ее рекрутирования.

Определяющим фактором влияния социальной системы на качественные характеристики и эффективность правящей элиты является *власть*. Она позволяет политикам и высшим управленцам осуществлять легитимный контроль за организационным поведением подчиненных, распределять общественные ресурсы и должности, награждать одних и наказывать других. Власть формирует основные политические и управленческие институты. Все это делает ее мощным регулятором сознания и поведения людей и, прежде всего, управленцев, подчиненных верховной власти.

Одним из важнейших *Источников* системного воздействия власти на элиту и общество является обладание ею *ресурсами влияния*: экономическими, социальными (повышение или понижение социального статуса или ранга, предоставление социальных льгот и услуг), информационными и др., осуществлять контроль за их распределением. Предлагая гражданам доступ к определенным ресурсам, социальная система побуждает их служить власти, подчиняться ей. В то же время доступ к общественным ресурсам при отсутствии или слабости внутреннего (нравственного) и внешнего (со стороны общества и представляющих его институтов) контроля создает для правящей элиты соблазн разного рода злоупотреблений. Такое ослабление социального контроля за распределением и использованием общественных ресурсов произошло в постсоветской России.

Доминирующая часть пришедшей к власти элиты оказалась незаинтересованной в наведении порядка в государственном управлении: установлении строгого контроля за должностными лицами, принятии решительных и последовательных мер по борьбе с коррупцией, расхищением бюджетных средств, злоупотреблениями служебным положением и т.п.

Мощный канал системного влияния власти и ее носителя – высшей элиты – *авторитет власти* (*организации, коллектива, должности*), *легитимирующий ее решения и действия*. Власть, как писал в «Лже-Нероне» ее известный писатель-исследователь Л. Фейхтвангер, «даже пустого человека наполняет содержанием», создает ему авторитет, который легитимирует определенные взгляды, поступки и образцы поведения, вызывает подражание, усиливает заразительность примера. В воздействии на различные элитные слои и граждан власть обладает системным свойством мультипликации (увеличения в геометрической прогрессии) образцов поведения ее высших носителей, руководства.

Огромное влияние на деятельность управленческой и иной элиты оказывает *организационная структура и, прежде всего, подсистема организационных статусов и ролей*. Организационная структура представляет собой сеть институтов, отношений, формальных и неформальных требований, принципов и норм, прав и обязанностей, упорядочивающих и регулирующих деятельность управленческой элиты и всех работников учреждения (предприятия).

Важнейшим каналом влияния организационной структуры социальной системы на эффективность управленческой элиты является статусно-ролевое влияние. Любое общество (и организация) имеет определенную структуру, представляющую собой совокупность *статусов* (т. е. позиций, предполагающих определенное положение в обществе, права и обязанности) и *ролей* – совокупностей требований, предъявляемых к человеку, занимающему данную позицию. Социальные статусы и роли, связаны с определенным вознаграждением (деньги, престиж, возможности карьерного роста, влияния, самореализации и т. д.) и наказанием (санкции за невыполнение позиционных требований). Люди стремятся занимать более высокие статусы и выполняют связанные с ними роли. Вследствие высокой личностной значимости статусы и роли представляют собой важнейший канал влияния на поведение, ценности и установки людей.

Наиболее глубокое непосредственное влияние на человека оказывает социальная роль, особенно тогда, когда она четко представлена и контролируется, как это имеет место в случае с управленческой

элитой. Как убедительно показали в частности эксперименты Ф. Зимбардо, а также И. Джаниса и его коллег [11, 12], под влиянием даже сравнительно короткого по времени ролевого поведения изменяются не только поступки, но и ценностные ориентации, чувства и эмоции людей, актуализируются некоторые ранее скрытые, латентные свойства личности. Если добиться, чтобы человек, исполняя определенную роль, вел себя вопреки своим текущим взглядам и установкам или хотя бы публично поддержал противоречащие им идеи, то это может стать эффективным средством изменения его внутреннего мира и поведения.

Проецируя эти научные выводы на качественное состояние и деятельность современной российской управленческой элиты можно заключить, что осуществленная в 90-годы в нашей стране *коренная перестройка статусно-ролевой структуры государственного управления явилась одной из важнейших причин социальной деградации российского чиновничества, массового распространения коррупции, протекционизма, различного рода злоупотреблений служебным положением*. При этом следует учитывать не только формальные, но и неформальные, теневые отношения и институты, получившие массовое распространение в управлении государством в результате номенклатурно-криминальной приватизации и преимущественно псевдодемократического реформирования страны.

Правящая постсоветская элита оказалась прямо заинтересована в быстром разрушении институтов советского периода, а также противодействии созданию эффективных социальных институтов, характерных для современного демократического правового социального государства и, прежде всего, институтов контроля за политиками и чиновниками, крайне необходимых для эффективного функционирования всей системы государственных органов. При наличии таких институтов были бы невозможны ни сохранение ее привилегий, ни номенклатурно-криминальная приватизация, ни последующее обогащение с помощью института коррупции и других теневых институтов. Такие институты и, прежде всего, социальные роли, социальные сети и социальные практики, обладают высокой адаптивностью и способностью массового распространения [13, с. 16–34].

Воздействие деструктивных теневых институтов на деятельность управленческой элиты, да и само их существование, а также масштабы распространения очень во многом зависят от *культуры*, утвердившейся в обществе. Национальная культура вообще и субкультура слоя управленцев, бюрократии и чиновников в частности – один из важнейших факторов, влияющих на качества и эффективность деятельности управленческой элиты. Организационная культура влияет на управленческую элиту через менталитет, ценности, убеждения и установки, образцы и нормы поведения. Культура предписывает людям определенные правила поведения, дает им воплощенные в поведении членов организации образцы такого поведения, контролирует и санкционирует отклонение от организационных норм. Она обладает не только ценностно-мотивационной силой, но и с помощью содержащихся в ней правил, норм и образцов поведения «подсказывает» управленцам поведение по отношению к руководству, подчиненным, гражданам.

В постсоветской России национальная культура еще находится в стадии глубокой деформации. Однако в среде правящей административной и политической элиты за постсоветские десятилетия, а частично и раньше, в основном сложилась *клиентелистская организационная культура*. Специфика этой культуры и ее влияние на организацию определяются характерными чертами клиентелизма как преимущественно деструктивного управленческого феномена.

Клиентелизм представляет собой тип отношений и взаимодействия между руководителем и подчиненными, который строится по принципу отношений патрона (руководителя) и клиента (подчиненного). Он характеризуется покровительством со стороны руководителя «своим людям» взамен на их личную преданность. Это покровительство обычно оказывается за счет ресурсов организации в нарушение организационных норм и правил и представляется как проявление дружбы, симпатий, поддержки и т.п.

Клиентелизм был традиционно развит в России, а в постсоветский период он превратился, по крайней мере, в государственной службе, в основную, доминирующую форму деловой организации [14]. По результатам исследований, большинство руководителей воспринимают клиентелизм не как организационную патологию, а как нормальное, естественное явление, отождествляя его с традиционными для нашей страны коллективизмом, командными принципами работы, высокой значимостью личных отношений и неформальных связей.

На деле же клиентелистская культура питает и поддерживает коррупцию, протекционизм, nepoтизм и другие негативные управленческие явления. Клиентелистские практики наносят не меньший ущерб эффективности российской управленческой и политической элите, чем коррупция. Однако в настоящее время в России борьба с клиентелизмом практически не ведется.

Большое влияние на качественный состав, профессиональную компетентность и эффективность элиты в целом оказывают *системы ее рекрутирования (отбора)*. Они определяют: кто, как и из кого осуществляет отбор (в том числе продвижение кадров), каковы его порядок и критерии, круг селектора (лиц, осуществляющих отбор) и побудительные мотивы его действий.

В постсоветский период (а во многом и раньше) главными механизмами рекрутирования управленческой элиты стали кооптация, сделки между руководителями, протекционизм, клиентелизм и nepoтизм, а главными «проходными» качествами претендентов на руководящие должности – способность угодить начальству или «отблагодарить» его, ценностный и политический конформизм, личная преданность, угодничество и подхалимаж, показной активизм (имитация активности) и т.п. Такие нормы-фильтры рекрутирования управленческой элиты отсеивают наиболее честных и способных людей, уродуют личность, порождают массовый тип серого, не имеющего собственного мнения и не способного на подлинную инициативу работника-приспособленца, видящего в занятии руководящих постов лишь личную выгоду. Действие деструктивных систем рекрутирования элит во многом объясняет перманентность и глубину кризиса российского общества, массовое распространение коррупции и безответственности.

В последние годы руководством страны сделаны определенные шаги на пути использования научных разработок для совершенствования механизма рекрутирования политико-административной элиты, повышения ее качественного состава и эффективности. Приняты нормативные документы, призванные сделать отбор кадров на госслужбу более открытым, объективным и эффективным и предусматривающие конкурсный отбор на должности государственной службы, регламентацию мероприятий по привлечению, оценке и отбору кадров, ведению информационных досье кандидатов и т.п. [15]. Однако должного контроля над практической реализацией в целом правильных установок, как правило, не обеспечивается, что позволяет высшему руководству, имитируя демократичность процесса отбора кадров, проводить на руководящие должности своих людей.

Выход из сложившейся ситуации, успешное развитие общества возможны лишь на пути создания новой системы рекрутирования элит, основанной на подлинно гуманных ценностях, конкурентных началах, институционализации требований к нравственным и деловым качествам руководителей, эффективном независимом контроле. Все это требует изменения самой модели социальной системы как важнейшей детерминанты эффективности управленческой элиты.

Список литературы

- [1] Дука А.В. Концептуальные основания анализа властных элит // Управленческое консультирование, 2011. №1. – С. 48–62.
- [2] Пугачев В.П., Соловьев А.И. Введение в политологию: учебник. 5-е изд. перераб. – М.: КНОРУС, 2015.
- [3] Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997.
- [4] Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / пер. с англ. – М.: Альпина нон-фикшн, 2014.
- [5] Гришина Н.В. Психология социальных ситуаций // Вопросы психологии, 1997. №1. – С. 121–132.
- [6] Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина нон-фикшн, 2014.
- [7] Миллс Р.Ч. Властвующая элита. – М.: Иностранная литература, 1959. – С.24.
- [8] Пугачев В.П. Политология: справочник студента. – М.: «Слово», 2005. – С.516–522.
- [9] Попов Г. Спасти себя можем только мы сами // Труд, 1991. 12 дек.; Интеллигенция всегда в оппозиции // Аргументы и факты, 1992. №14, – С. 1, 5.

- [10] Бурбулис Г. Скажите, Вы боитесь бунта? // Комсомольская правда, 1992. 6 июня.
- [11] Зимбардо, Ф. Стэнфордский тюремный эксперимент // Psychology OnLine.Net, 1999–2013. – URL: <http://www.psychology-online.net/> (11.05.2017).
- [12] Janis, I.L., and Mann, L. Effectiveness of emotional role-playing in modifying smoking habits and attitudes // Journal of Experimental Research in Personality, 1965. № 1. – P. 84–90; Mann, L., and Janis, I.L. A follow-up study on the long-term effects of emotional roleplaying // Journal of Personality and Social Psychology, 1968. №8. – P. 339–342.
- [13] Пугачев В.П. Теневые деструктивные институты в государственном управлении современной России // Вестн. Моск. ун-та. Сер.21. Управление (государство и общество), 2012. №2. – С. 16–34.
- [14] Афанасьев М.Н. Клиентелизм и российская государственность: исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. 2-е изд., доп. – М.: Московский общественный научный фонд, 2000.
- [15] Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2014.