

Серия «Учебные издания для магистров»

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Учебник

Под редакцией доктора экономических наук,
профессора, заслуженного деятеля науки РФ
И.К. Ларионова

Рекомендовано
уполномоченным учреждением
Министерства образования и науки РФ –
Государственным университетом управления в качестве
учебника для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»
(квалификация «магистр»)

Регистрационный номер рецензии 749 от 27 декабря 2012 г.
(Федеральный институт развития образования)

Москва
Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»
2014

УДК 338.24 (075.8)
ББК 65.05я73
С83

Авторский коллектив:

И.К. Ларионов – д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ (руководитель авторского коллектива); *А.Т. Алиев* – д.э.н., профессор; *К.В. Антипов* – д.э.н., профессор; *Н.И. Брагин* – д.э.н., профессор; *А.Н. Герасин* – д.э.н., профессор; *О.Н. Герасина* – д.э.н., профессор; *Ю.А. Герасина* – д.э.н., доцент; *А.А. Грунин* – д.э.н., профессор; *О.А. Грунина* – д.э.н., профессор; *М.А. Гуреева* – к.э.н., доцент; *Т.Л. Дашкова* – к.э.н., доцент; *О.Н. Денисова* – к.э.н., доцент; *Е.А. Ехлакова* – к.э.н., доцент; *А.А. Ильягуев* – к.э.н., доцент; *А.В. Мальшев* – к.э.н., доцент; *С.В. Плеханов* – к.э.н.; *М.Р. Расулов* – к.э.н., доцент; *Т.С. Сальникова* – к.э.н., доцент; *М.В. Сюткин* – к.э.н.; *А.В. Титов* – к.э.н., доцент; *М.А. Хоншев* – к.э.н., доцент; *М.П. Чочуа* – к.э.н., доцент; *А.А. Журавлев*; *И.И. Ларионова*; *Д.В. Левкив*.

С83 **Стратегическое управление: Учебник для магистров /**
Под ред. докт. экон. наук, проф. И.К. Ларионова. – М.:
Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. –
235 с.

ISBN 978-5-394-02191-6

В учебнике изложены основы стратегического управления общественным воспроизводственным процессом, развертывающимся на микро-, мезо-, макро-, мегауровнях экономики и охватывающим экономические системы всех этих уровней. Вопросы стратегического управления конкретизированы применительно к уникальным особенностям России. На фундаменте наследия классиков экономической науки освещена современная система отношений в области стратегического управления общественным воспроизводственным процессом с учетом трансформации индустриального общества в информационное.

Для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент», преподавателей вузов, а также государственных служащих, занятых вопросами стратегического управления.

ISBN 978-5-394-02191-6

© Коллектив авторов, 2013

© ООО «ИТК «Дашков и К°», 2013

Оглавление

Глава 1. ИСХОДНЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	7
1.1. Стратегическое управление как наука и учебная дисциплина.....	7
1.2. Важнейшие понятия стратегического управления.....	18
1.3. Роль и значение стратегического управления в обществе и его экономике	25
1.4. Принципы стратегического управления	28
Глава 2. МЕТОДОЛОГИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	45
2.1. Основной блок стратегического управления (управленческий геном)	45
2.2. Всеобщие законы иерархии	57
2.3. Иерархический уровень и качество управленческих решений стратегического порядка.....	76
2.4. Разрастание разделения и кооперации общественного труда и усложнение на этой основе линий и сетей управления.....	85

2.5.	Малая группа в контексте стратегии управления	91
2.6.	Методы и механизмы управления.....	100
2.7.	Особенности стратегии социально-экономического управления	104
2.8.	Краеугольный камень стратегического управления.....	107
2.9.	Взаимосвязь стратегии управления с управляемыми системами и их функциями	111
Глава 3.	ОСНОВНЫЕ РЫЧАГИ КОСВЕННОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОРЯДКА.....	115
3.1.	Информация и информационные потоки, их применение в стратегическом управлении.....	115
3.2.	Деньги и денежные потоки как универсальное средство косвенного управления	121
3.4.	Сбалансированность власти и ответственности, контроль	134
Глава 4.	МЕТОДЫ ПРЯМОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ – ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГРАММИРОВАНИЕ.....	142
4.1.	Основные этапы стратегического управления.....	142
4.2.	Определение миссии структуры	152
4.3.	Изучение ситуации.....	156
4.4.	Прогнозирование.....	157

4.5. Целеполагание.....	159
4.6. Активизация факторов развития и их оптимальное комбинирование	161
4.7. Стратегическое планирование и программирование.....	166
4.8. Механизм осуществления стратегических решений, конкретизируемых в виде планов и программ.....	170
4.9. Кадровое обеспечение процесса стратегического управления.....	175
4.10. Мониторинг и контроль.....	179
4.11. Коррекция стратегического плана и конкретизирующих его программ.....	182

Глава 5. КОРПОРАТИВНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО КАК ОСНОВНОЙ ПУТЬ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	184
5.1. Формирование и развитие корпоративных структур	184
5.2. Мезоэкономика и ее структурирование посредством корпорации	188
5.3. Корпорации особого типа.....	194
5.4. Зарождение и развитие виртуальных корпораций	197
5.5. Формирование народных корпораций в качестве важнейшего элемента социально-экономической стратегии России	206

5.6. Устойчивое прогрессивное социально-экономическое развитие региона на основе его превращения в единую многоотраслевую корпорацию, размещенную на единой территории	216
5.7. Базирование на государственно-частном партнерстве стратегического управления развитием национальной экономики, превращаемой в единую универсальную корпорацию.....	225



ИСХОДНЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Стратегическое управление как наука и учебная дисциплина

Понятие «стратегическое управление» означает определенный ракурс управления, а именно стратегический. Чтобы дать определение и выяснить сущность стратегического управления, необходимо исходить из смысла образующих это понятие слов – «управление» и «стратегия». Для начала рассмотрим **понятие «управление»**.

В ряде вузов изучаются такие учебные дисциплины, как *стратегическое управление, стратегический менеджмент, социальное управление, социальный менеджмент, социология управления* и др. Названия дисциплин могут варьироваться: например, основы управления, основы менеджмента и т. п., но в основе их лежат такие понятия (термины)¹, как *управление, менеджмент*.

При анализе любого понятия необходимо иметь в виду следующее.

Во-первых, все понятия делятся на три типа:

а) *общепринятые*, т. е. однозначно определенные и одинаково понимаемые всеми представления данной науки и учебной дисциплины;

¹ Термин – это имя, присваиваемое понятию. Понятие – это отражение в сознании факта реальности или сгустка причинно-следственных связей, как элементарного, так и сложного.

б) *понимаемые различно* в зависимости от субъективных особенностей ученого и преподавателя (часто в одном лице), причем в одних случаях *частное, особенное понимание* термина оговаривается авторами книги, статьи, учебника и т. п., а в других случаях – нет.

в) *в одной части общепринятые, а в другой части понимаемые различно*, что в одних случаях оговаривается, а в других – нет.

Во-вторых, часто ученые, преподаватели, специалисты ведут дискуссии по самым разным проблемам, используя понятия (термины), понимаемые ими различным образом. При этом они приписывают оппонентам то видение проблемы, которое вытекает из их понимания понятий (терминов), в то время как оппоненты представляют ее иначе, исходя из собственного толкования тех же самых терминов. Большинства споров во всех науках можно было бы избежать, если бы участники дискуссии достаточно четко определяли свое понимание тех терминов, значение которых не является общепринятым целиком или частично.

В-третьих, ряд понятий (терминов) в зависимости от контекста их употребления¹ обладают различными уровнями глубины, а соответственно и смысла. Если значение термина может быть общепринятым, то смысл, являясь итогом внутренних усилий человека по постижению истины, всегда носит индивидуально-конкретный характер. Смысл и глубину понимания не всегда достаточно точно можно передать словесными формулировками, поскольку они возникают в самой глубине сознания индивидуальной сущности человека, в принципе невыразимой словами. Однако при помощи аналогий (часто в форме притч) можно способствовать тому, чтобы другой человек уловил смысл и постиг

¹ Например, когда говорится о четырех царствах природы на нашей планете, т. е. царстве минерала, растения, животного, человека, то все поймут термин «человек» однозначно. Но если термин «человек» используется в философском понятии, то для одних «человек» окажется биологическим существом, наделенным социальными функциями, а для других – духовной сущностью, использующей физический организм как средство для жизнепроявления в нашей жизни.

по возможности большую глубину понятия. С учетом индивидуализации смысла и различной глубины понимания избежать полностью споров в науке, вызванных различным толкованием одних и тех же терминов, невозможно. Полемика может быть сведена лишь к известному минимуму.

В-четвертых, многие понятия (термины), особенно в науках об обществе, включая экономическую науку, тесно связаны с жизненно важными интересами людей. По этой причине люди, и ученые в том числе, движимые различными ценностными оценками и намерениями, вкладывают в понятия (термины) совершенно разные значения, сильно окрашенные эмоциями и искаженные волевыми устремлениями. Благодаря этому в науках порождаются споры, направленные не на постижение истины, а на одержание победы в идеологическом информационном поединке с противником.

Учитывая вышесказанное, попытаемся выяснить значение и смысл краеугольных для нашей дисциплины понятий (терминов): управление и менеджмент.

«Управление», как известно, термин русскоязычный, а «менеджмент» – англоязычный. Их применение в зависимости от договоренности может осуществляться различным образом, причем во всех случаях оно оказывается правомерным.

Позиция 1. Термины «управление» и «менеджмент» являются полностью равнозначными синонимами, означая одно и то же, но на разных языках.

Позиция 2. Термин «управление» шире, чем «менеджмент». «Управление» охватывает управленческую деятельность по отношению ко всем видам управляемых объектов или систем. «Менеджмент» представляет собой управление организациями, объектами, ориентированными на рынок. В таком понимании он взаимопереплетается с маркетингом. Причем и менеджмент может быть представлен как особая часть маркетинга, и сам маркетинг может рассматриваться как особая разновидность менеджмента. Так, многие специалисты определяют маркетинг как комплексное управление всеми видами деятельности компании

(включая производство и сбыт) под углом зрения ее ориентации на рынок (в экономической науке можно насчитать сотни определений маркетинга, причем одни считают его наукой, другие – искусством, третьи одновременно наукой и искусством).

Позиция 3. «Управление» – это процесс, а «менеджмент» – это методы его осуществления.

Какая из трех позиций истинна, вопрос спорный. Но такой подход является неконструктивным: нужно договориться о значении терминов. Если всеобщей договоренности достичь не удастся, то каждый автор должен оговаривать, в каком значении он употребляет соответствующий термин.

Рассмотрим наиболее характерные формулировки терминов «управление» и «менеджмент», имея в виду их привязку к социально-экономической сфере.

«Управлять – направлять ход, движение кого-, чего-нибудь, руководить действиями кого-, чего-нибудь» (*Ожегов С.И.* Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1987. С. 683).

«Менеджмент – эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами» (*Дафт Р.Л.* Менеджмент. СПб.: Питер, 2001. С. 802).

«Управленческая деятельность... по определению предполагает воздействие на других людей в целях организации их совместной деятельности» (*Карпов А.В.* Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. С. 43). «Несмотря на огромное количество исследований по данному вопросу, до сих пор отсутствует целостная и обобщающая характеристика содержания управленческой деятельности» (Там же. С. 47).

Многим использование понятий «управление» и «менеджмент» может показаться бесспорным. Однако специалисты часто полагают иначе: «Имеет место поразительная нехватка фактов о том, что же в действительности делают руководители» (см.: *Мескон М., Альберт М., Хоури Ф.* Основы менеджмента. М., 1992).

В «Толковом словаре» В. Даля «управлять» означает «править, давать ход, направление, распорядиться, заведовать, быть

хозяйном, распорядителем чего-то, подрядничать». «Государь управляет народом, государством; министры управляют каждый своей частью».

«Управление – это особый вид профессиональной деятельности, который не только сводится к достижению целей системы организации, но и представляет собой средство поддержания целостности любой сложной социальной системы, ее оптимального функционирования и развития» (Основы социального управления / Под ред. проф. В.Н. Иванова. М.: Высшая школа, 2001. С. 18). Управленческая деятельность представляет собой «набор (совокупность) выработанных опытом, научным познанием и талантом людей, навыков, умений, способов, средств, целесообразных поступков и действий в сфере управления» (Там же. С. 19).

«Менеджмент – вид управления, необходимый экономически самостоятельному звену производства в рыночной экономике и представляющий собой систему гибкого, предприимчивого, экономического и социального управления, способного своевременно перестраиваться, чутко реагировать на конъюнктуру рынка, условия конкурентной борьбы и социальные факторы развития» (Социальный менеджмент / Под ред. Д.В. Валового. М., 2000. С. 372).

«В самом общем виде управление предстает как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов, усилий и времени... С социологической точки зрения управление представляет иерархическую систему отношений людей, основанных на различиях в должностном положении, статусе, доходах, диапазоне властных полномочий» (*Кравченко А.И.* Социология менеджмента. М.: ЮНИТИ, 1999. С. 8–9).

«Управление – функция организованных систем различной природы (технических, биологических, социальных), обеспечивающая сохранение ее структуры, поддержание определенного состояния или перевод в другие состояния в соответствии с объективными закономерностями существования данной системы,

реализацией программы или сознательно поставленной целью. Управление осуществляется путем воздействия одной подсистемы –управляющей на другую – управляемую, на протекающие в ней процессы посредством информационных сигналов или управленческих действий» (Социальное управление: Словарь / Под ред. В.Н. Добренькова, И.М. Слепенкова. М.: МГУ, 1999. С. 168).

Иногда управление определяют как достижение результата посредством действий других людей.

В «Большом экономическом словаре» дается такое определение: управление – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. При этом выделяются различные виды управления, в частности: адаптивное, в акционерном обществе, государственным долгом, запасами, госимуществом, ликвидностью, маркетингом, оптимальное, программное, управление рисками, стратегическое, социальное, централизованное и др. (см.: Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. М.: Институт новой экономики, 2004. С. 1376).

Общим для большинства определений управления является присутствие элемента в виде организационно-информационного воздействия на функционирующий объект для получения определенного результата.

В процессе производственной деятельности люди вступают в общественные отношения. Управление этой деятельностью как таковой – это технологическое, технико-производственное управление, в том числе и производственным взаимодействием людей. При этом имеется в виду не только материальное, но и интеллектуально-информационное производство.

Управление общественными отношениями людей в ходе производственной деятельности (материальной и интеллектуально-информационной) – это разновидность социального управления.

Изучение социального разреза аспекта всякого вида управления – это социология управления.

Исходя из всего вышеизложенного, можно дать следующие определения.

Управление – это целенаправленное организационно-информационное воздействие на системы всех уровней и видов и социально-экономическую составляющую всех видов социотехнических систем.

Менеджмент – это система методов управления.

Стратегия социально-экономического управления (как и стратегия любого вида управления вообще) является концептуально-информационным содержанием управления социальными и экономическими процессами (и всеми другими сопутствующими процессами) с позиции достижения долгосрочных целей системы, являющейся объектом управления.

Стратегическое управление обладает двумя свойствами, придающими ему стратегический характер:

1) предвидение в долгосрочном плане характера развития соответствующих событий (их направления, возможных сценариев), принимающее форму прогнозирования;

2) воздействие на эти события в долгосрочном ключе с учетом их отдаленных последствий во времени (как прямых, так и косвенных).

Стратегическое управление принципиально несовместимо со стихийным развитием событий, поскольку одно противоречит другому. Либо события разворачиваются самотеком, и люди к ним приспосабливаются, не пытаясь на них повлиять, либо люди активно воздействуют на ход событий, видоизменяя и даже преобразовывая их в соответствии со своими замыслами. Следовательно, идеология рыночного либерализма, взятая на вооружение радикальными реформаторами в 1990-е годы в России, в корне противоречит идее стратегического управления за пределами отдельно взятой фирмы, в том числе и стратегическому управлению развитием экономики страны в целом. Причем идеология рыночного либерализма сама по себе формально не затрагивает социальный аспект экономической сферы, не останавливается на вопросе стратегического планирования социально-экономических процессов.

Рыночный либерализм доминирующим фактором человеческого существования считает экономику. Критерием процветания

отдельного человека или фирмы он полагает накопление денежного капитала, а эффективность хозяйствования сводит к величине прибыли и рентабельности. При этом к экономическим законам экономический либерализм (в том числе в виде монетаризма) подходит так, будто имеет дело с законами в физической или химической сфере. Либеральные экономисты считают, что если совершены какие-либо действия на макроуровне экономики, то их следствия будут идентичными для всех стран независимо от уровня их развития, национальной специфики, масштабов хозяйствования, особенностей переживаемого исторического момента. Это находит свое практическое выражение в том, что Международный валютный фонд дает самым разным странам, в том числе и столь несхожим, как, например, Россия или Заир, Гана и т. п., одинаковые рецепты в области воздействия на экономику: сплошная приватизация госсобственности; полная либерализация всякой хозяйственной деятельности, в том числе внешнеэкономической, без какого-либо государственного регулирования; политика открытых дверей во внешней торговле; предельно низкий уровень налогов; минимальные воздействия государства на экономику (в идеале уход из нее); контроль за денежной массой страны при привязке ее величины к доходам от внешнеэкономического контура воспроизводства и ориентации на доллар США; полная свобода, без ограничения вывоза капитала из страны; предоставление иностранным субъектам хозяйствования как минимум тех же прав, что и национальным фирмам; отсутствие какого бы то ни было протекционизма национальным товаропроизводителям; ориентация экономики страны не столько на мобилизацию внутренних источников инвестиционного роста, сколько на зарубежные инвестиции, притекающие в страну через игру различных сил на фондовых биржах мира.

Рыночный либерализм в лице современного монетаризма (его духовный отец – М. Фридмен в США, его последователи в России – экономисты, например Е. Гайдар), пытается утверждать, что государству достаточно оптимизировать всего несколько важнейших монетарных показателей на макроуровне экономики: отрегулировать соотношение денежной массы и ВВП, курс

национальной валюты и доллара США; минимизировать дефицит государственного бюджета, предельно снизить уровень налогообложения, процент за банковские ссуды), – как экономика страны начнет сама успешно развиваться, направляясь «невидимой рукой» рынка (термин А. Смита).

Либерально-рыночному подходу к экономике, в том числе монетаризму, свойственен ряд кардинальных недостатков.

1. Нельзя превращать экономику в доминирующий фактор общественного развития. Экономика – это его материальный фундамент, не более того, хотя и не менее. Экономика относится к средствам достижения целей, но никак не к самим целям. Человек живет не для того, чтобы есть, а ест для того, чтобы жить. Доминирование экономики над всеми другими функциями жизнедеятельности людей, к тому же при ее ориентации на прибыль и накопление денежного капитала в долгосрочном плане, приведет к уничтожению человеческой цивилизации в серии экономических катастроф.

2. Всякое решение в области экономики в сильной степени затрагивает социальную сферу. Иначе говоря, все экономические процессы имеют, помимо производственно-технического и экономического, также и социальное измерение. Поэтому управление экономикой не может быть чисто экономическим управлением, оно должно обладать также и существенными элементами социального управления, в особенности если дело касается стратегического управления.

3. В зависимости от уровня развития конкретной страны, характера ее социального, научного, культурного, производственно-технического, природно-географического потенциалов, особенностей стадии исторического развития, одни и те же в чисто экономическом плане рекомендации (монетарные рецепты МВФ в частности) объективно вызывают самые различные последствия, приводят часто к диаметрально противоположным результатам.

4. Согласно принципам даосизма (одна из ветвей китайской философии) наилучший путь жизни – это плыть по течению и корректировать свое движение в соответствии

с обстоятельствами. Казалось бы, такой подход в корне противоречит стратегическому управлению. Однако это не так. В жизни как личности, так и общества нужно искать не поверхностный, а глубинный поток. Его улавливает интуиция. Следуя ей и плывя по глубинному потоку, корректируя свои действия в зависимости от разворачивания конкретной ситуации, человек осуществляет стратегический подход к жизнесуществованию, но только стратегия не определяется интеллектуально, а создается интуитивно. Человек сделает еще шаг вперед, если осветит в полной мере интеллектом то, что дает ему интуиция.

«**Стратегия**» – сложное, интегрированное понятие¹, образованное на основе взаимодействия ряда элементов фундаментального порядка.

Структура всякого интегрированного понятия может быть представлена формулой

$$\text{СИП} = \sum \text{ОЭ} + \text{ИН},$$

где СИП – структура интегрированного понятия;

$\sum \text{ОЭ}$ – сумма основополагающих элементов, образующих понятие;

ИН – интегрирующее начало, объединяющее в единую систему механическую сумму элементов, а также лежащие в их основе элементы ее функционирования («душа» системы²).

¹ Простые понятия носят элементарный характер, их в принципе нельзя разложить на составные части. К элементарным понятиям относятся прежде всего те, которые соответствуют первоосновам мироздания как на стороне объекта (пространство, масса, движение, время и т.д.), так и субъекта (реальность, индивидуальное «Я» как первоатом мироздания, сознание, жизнь и др.).

² Душа оживляет совокупность элементов, составляющих систему. Дух – это глубинная сущность души, неразрывно соединенная по принципу обратной связи с первоосновой мироздания. Человеческий язык отличается мудростью, в особенности в сравнении с так называемым научным мировоззрением, попавшим в плен позитивизму – тупиковой ветви философии. Его сторонникам слова «душа», «дух» колят слух. В языке слова «безумный», «бездуховный» несут явно негативное значение.

В отличие от интегрированных сложных понятий существуют сложные понятия, лишенные интегрирующего начала, т. е. «души» (механические). Таким понятиям соответствуют совокупности элементов, объединенных в некую систему, лишь механически функционирующую, т. е. как механизм, лишенный «души» и духовного начала.

Для выяснения сущности «стратегии» обратимся прежде всего к выяснению ряда сопутствующих понятий.

1. *Система* – некая совокупность элементов, объединенных в единое целое, существующая в рамках того или иного вида реальности, на ее различных иерархических уровнях, часто на нескольких сразу. Системы могут быть *механические* (естественные или созданные искусственно), *органические* (в рамках биосферы), *социальные* (от семьи до человеческого сообщества в целом, а также среди животных, в частности муравьев), *ноосферные* (в сфере информации, идейных течений и т. п.), *духовные*.

2. *Жизнедеятельность системы* – ее жизнесуществование в соответствии с программой-минимум – самосохранения (выживания) и программой-максимум – развития как качественного и интенсивного (выражается в повышении уровня качества жизнесуществования), так и количественного и экстенсивного (проявляется в увеличении масштабов).

3. *Внутренний состав системы* – совокупность образующих ее элементов, часть из них относится к ресурсам ее жизнесуществования и развития.

4. *Внутренняя структура системы* – упорядоченное соотношение образующих ее элементов.

5. *Внешняя структура системы* – часть окружающего ее мира на разных уровнях существования, существенно воздействующая на жизнесуществование системы по принципу обратной связи.

6. *Мотивы жизнесуществования системы* – внутренние побудительные силы, толкающие систему к жизнедеятельности (существует главный мотив и частные мотивы, являющиеся сечением главного мотива, обычно существует иерархия таких сечений).

7. *Цель жизнеступествования системы* – осознаннные мотивы ее жизнеступествования и конкретизированные с учетом ее внутреннего состава, структуры, внешней среды и взаимодействия между ними.

8. *Механизм функционирования системы* – систематизированная совокупность способов ее жизнедеятельности, функционирующая в качестве единого целого (главного механизма системы), состоящего из ряда блоков (частных механизмов системы).

Используя раскрытые выше понятия, попытаемся сконструировать определение стратегии управления развитием системы.

Стратегия управления развитием системы – это упорядоченная человеком совокупность определенных им мер организационно-информационного воздействия по развертыванию жизнедеятельности этой системы в долгосрочной перспективе, на основе нахождения рациональных способов взаимодействия внутреннего состава и внутренней структуры системы с ее внешней средой, под углом зрения превращения мотивов ее жизнеступествования в ее цели и путем активизации ее внутренних ресурсов и создания эффективного механизма ее функционирования.

Стратегия управления в экономике – это систематизированная совокупность мер стратегического управления как социально-экономическими процессами и структурами всех уровней, так и социально-экономическими аспектами всех видов человеческой деятельности на всех ее уровнях.

В основе стратегического управления лежат концептуальные подходы, идеи, фундаментальные цели и задачи, объединенные в единое целое и в таком качестве представляющие собой *управленческую доктрину (управленческую концепцию)*.

1.2. Важнейшие понятия стратегического управления

Стратегическое управление как наука и учебная дисциплина оперирует рядом понятий (терминов), в том числе нижеследующими.

Стратегия управленческой деятельности – стратегия деятельности в сфере управления.

Сфера стратегического управления – пространство стратегии социального управления, обладающее социальными, экономическими, технико-производственными, политическими, психологическими, духовно-культурными измерениями.

Стратегия управленческой деятельности в сфере социально-экономического управления – совокупность действий всех видов по стратегическому управлению социально-экономическими процессами или социально-экономической составляющей всевозможных действий людей стратегического порядка.

Социально-экономические управленческие отношения – вид общественных отношений, возникающих в процессе социально-экономического управления.

Управленческая культура – система традиций, подходов, методов межличностного общения, прочно внедренная в структуру личности людей, как управляющих, так и управляемых, во всей сфере социально-экономического управления, на всех ее уровнях и во всех сегментах.

Элита управления – совокупность формальных и неформальных лидеров в сфере социального управления.

Система стратегии управления – совокупность всех субъектов и объектов управления стратегического порядка и их функций в виде единого взаимосвязанного целого.

Иерархия управления – соподчиненность различных уровней и сегментов сферы управления.

Междисциплинарный характер стратегии управления – это ее изучение и формирование с позиций взаимодействия многих наук: социологии, психологии, экономики, философии, юриспруденции, культурологии, педагогики, кибернетики, синергетики, эргономики, религиоведения.

Структура науки управления, в том числе и стратегического, – это упорядоченная совокупность отдельных видов наук в области управления всех уровней, видов и форм, в частности:

- управление экономическими системами всех уровней (предприятием, корпорацией, национальной экономикой);
- социология управления;
- философия социального управления;
- социальные основы экономического управления;
- психология социального управления;
- социальные основы управления в сфере культуры;
- социальные основы управления в области права, законодательства и нормотворчества и т. д.

Интегральные управленческие зоны – определенные совокупности общественных отношений и их организационно-управленческих структур (институтов), в которых управленческие отношения людей взаимно переплетены с другими видами их отношений, в частности:

- социально-экономическими;
- социально-правовыми;
- социально-культурными;
- социально-политическими;
- социально-психологическими.

Цели стратегического управления (в том числе стратегические) – осознанные результаты, к которым стремятся лица, задействованные в стратегическом управлении.

Дерево целей стратегического управления – иерархически упорядоченная цельность целей стратегического управления.

Законы стратегического управления – объективно обусловленные и наиболее существенные, важные, определяющие причинно-следственные связи в процессе социального управления на всех его уровнях.

Методы стратегического управления – приемы и способы осуществления управленческих действий в сфере стратегического управления.

Субъекты стратегического управления – лица, разрабатывающие, принимающие решение, обеспечивающие контроль за его выполнением.

Объект стратегического управления – лица, осуществляющие деятельность различного рода по выполнению решений субъектов стратегического управления.

Кадры стратегического управления – функционеры системы стратегического управления, выступающие в качестве его субъектов.

Наука стратегического управления – совокупность знаний по овладению практикой стратегического управления при достижении его высокой эффективности.

Личные и профессиональные качества управленца – совокупность личных и профессиональных качеств работника, задействованного в управлении. Эти качества могут быть как положительными, так и отрицательными. Конкретное сочетание положительных и отрицательных качеств управленца в конкретно взятом лице составляет его социально-управленческий образ.

Оптимизация (в том числе стратегическая) управления – рационализация системы, методов и форм управления на основе сочетания возможно большего результата при возможной минимизации издержек и при учете приоритетности поставленных целей.

Организация стратегического управления – приведение в состояние упорядоченности систем стратегического управления, его функций, методов и форм.

Организационные структуры (институты) стратегического управления – различного вида государственные, частные, общественные и смешанные организации и их подразделения, основной целевой установкой (миссией) которых является решение тех или иных задач стратегического управления. *Прямые оргструктуры стратегического управления* созданы специально для решения задач стратегического управления. *Косвенные оргструктуры* – нацеленные на решение разного рода специальных задач (от политических, экономических, административных и до производственных), решающие параллельно ряд задач по социальному управлению. *Комплексные оргструктуры* – решающие наряду с другими управленческими задачами также задачи

по стратегическому управлению (прежде всего органы государственной власти всех уровней).

Формы стратегического управления – устоявшиеся методы, способы, приемы социального управления, представленные в законченном виде, например коллегиальность или единоначалие управления.

Функции стратегического управления – составные части деятельности по социальному управлению, определяемые необходимостью решения его задач. Эти задачи могут быть как объективно обусловленными, так и определены по произволу властей преобладающих.

Принципы стратегического управления – исходные постулаты стратегического управления, на которые необходимо опираться при построении и определении системы социального управления, ее функций на всех уровнях социальной иерархии.

Управленческое решение – продукт управленческого труда, выступающий в качестве руководства к действию.

Программно-целевые методы в стратегическом управлении – осуществление управления, в том числе и социально-экономического, при помощи разработки и осуществления программ (нередко системы программ), в основу которых положены цели и задачи, преследуемые в процессе управления.

Саморегулирование в стратегическом управлении – саморегулирование системы в виде ее самоупорядочивания, самостабилизации, саморазвития, самоизлечения без воздействия со стороны поставленного над ней центра управления.

Воздействие в стратегическом управлении – осуществление влияния на систему со стороны центра управления, субъекта управления, поставленного над ней.

Основа стратегического управления – концептуальные подходы, идеи и задачи, объединенные в единое целое и используемые в процессе долгосрочного планирования и прогнозирования.

Стиль стратегического управления – цельная и устоявшаяся совокупность качеств управления, присущая социально-

экономической структуре того или иного уровня или отдельному управленцу.

Факторы стратегического управления – все виды материальных, духовных, социальных, экономических, этнокультурных и других факторов, оказывающих существенное влияние на управление.

Системный подход к стратегическому управлению – построение организационных структур управления, определение их функций и решение конкретных задач по управлению, исходя из учета цельности управляемой системы, комплекса прямых и обратных связей как внутри нее, так и между ней и окружающей средой.

Циклы в стратегическом управлении – качественно определенные, периодически и с известной последовательностью повторяющиеся характеристики процесса управления, обусловленные качественным различием этапов (стадий) в развитии объекта управления.

Контроль в стратегическом управлении – прослеживание и оценка выполнения принятых решений в области управления и процессов, протекающих в управляемой системе, с одновременными и последующими мерами соответствующего воздействия.

Обратная связь в стратегическом управлении – обратное воздействие объекта управления на субъект управления в системе и процессе социального управления.

Этика в стратегическом управлении – система этических норм поведения в процессе социального управления и при осуществлении принципа обратной связи с конкретными управленческими ситуациями.

Разделение труда в стратегическом управлении – распределение функций, подфункций, задач между структурами управления и занятыми в них управленцами.

Мотивация стратегического управления – задействование жизненно важных интересов участников процесса социального управления с использованием соответствующих стимулов и механизмов.

Эффективность стратегического управления – максимизация социального результата с учетом стратегических приоритетов при возможной минимизации всех видов затрат.

Экономическая политика – алгоритм осуществления экономической стратегии.

Стратегический потенциал системы (организации) – потенциал системы с учетом возможной активизации всех факторов ее развития и их оптимального комбинирования в долгосрочном, стратегическом плане.

Социально-экономическая стратегия государства – стратегия социально-экономического развития страны на основе выбора ею социально-экономической системы и осознания духовной парадигмы ее народа, с учетом внутренних ресурсов и динамики событий в мировом сообществе.

Стратегия отдельных видов социально-экономической деятельности – стратегия решения отдельных, наиболее актуальных социально-экономических проблем.

Стратегические проблемы развития социально-экономической сферы – проблемы стратегического порядка в рамках социально-экономической сферы на всех ее уровнях, а также социальных аспектов функционирования всех видов экономических систем.

Методология стратегического управления – динамичное единство системы основополагающих методов, приемов и форм стратегического управления.

Организация стратегического управления – система организационно-управленческих мер, направленных на осуществление стратегического управления.

Системный анализ – анализ развития на основе системного подхода.

Ситуационный анализ – анализ ситуации с учетом ее индивидуально-конкретных особенностей и прогнозирования ее динамики.

Формирование стратегических целей (стратегическое целеполагание) – определение дерева целей системы, исходя из ее миссии и учета состояния динамики внешней среды.

Стратегические программы – программы, конкретизирующие стратегию развития и стратегический план.

Проектирование систем управления – разработка систем управления применительно к конкретной системе (организации, структуре).

1.3. Роль и значение стратегического управления в обществе и его экономике

Всякая общественно полезная деятельность человека, начиная с производства разнообразных товаров и услуг и кончая генерированием и накоплением знаний, воспитанием и образованием личности, осуществляется не только на соответствующем духовном и материальном фундаменте, но и на основе и в процессе общественных (социальных) отношений, которые объективно обусловленным образом подлежат управлению.

По мере развития человеческого общества возрастают значение и роль стратегического управления, что вызвано нижеследующим.

1. Человек, как известно, является главной производительной силой общества. Совершенствование человека, раскрытие его творчески созидательного потенциала, безграничного в качественном отношении, поднимает социальные отношения на все новые ступени развития, чему соответствуют еще более высокие ступени развития производительных сил общества. Социальные отношения при этом приобретают все новые измерения, их роль в поступательном движении человеческой цивилизации усиливается, соответственно возрастают роль и значение стратегического управления.

2. Развитие общества, как и его производственных сил, осуществляется на базе углубления, разрастания, разветвления общественного разделения труда, чему соответствует нарастание его кооперации, что приводит к интенсификации и усложнению

общественных отношений. Это, в свою очередь, предполагает возрастание роли и значения стратегического управления.

3. Подлинный прогресс человеческого общества органически связан с синтезом цивилизации и культуры, всемерной гуманизацией общественных отношений, а это обуславливает усиление роли и значения стратегического управления, повышение его эффективности. С одной стороны, повышение эффективности стратегического управления является следствием гуманизации общественных отношений, а с другой – эта гуманизация может нарастать лишь в меру совершенствования стратегического управления экономическими системами всех уровней.

4. С увеличением численности населения и усложнением образа жизни периодически возникают кризисные ситуации в общественных отношениях, преодоление которых возможно на основе повышения роли и значения стратегического управления.

5. Гармоническое жизнесуществование и устойчивое динамичное развитие как трудовых производственных коллективов отдельных фирм или корпораций, так и человеческого сообщества в целом возможны только на основе гармоничного сочетания управления, осуществляемого профессиональными управленцами, с творческой самоактивностью со стороны непосредственных исполнителей в сфере материального и интеллектуального производства при согласовании интересов, мотиваций руководителей и подчиненных. На такой основе усиливается роль и повышается значение стратегического управления.

6. Индустриальная стадия развития производительных сил объективно перерастает в информационно-индустриальную стадию, а генерирование и применение новой информации, особенно воплощенной в новые виды средств производства и технологии, становится главным фактором экономического прогресса. При этом производительная деятельность людей во все большей мере перемещается в сферу генерирования и применения информации, общественные отношения людей в процессе такой производственной деятельности становятся более разнообразными

и сложными, а оптимизация их требует повышения роли и значения стратегического управления.

7. По мере развития человеческой культуры личность открывает в себе ранее неизвестные ей глубокие уровни, становится более сложной, разнообразной, утонченной, что требует подъема стратегического управления на более высокие уровни развития, повышения его эффективности, соответственно повышается роль и значение этого вида управления.

8. Утверждение в общественном сознании идеи свободы человеческой личности и ее прав в сочетании с массовым ростом народного благосостояния вызывает необходимость управления людьми, причем прежде всего не на основе принуждения, а через целенаправленное и эффективное воздействие на жизненно важные интересы и мотивацию людей с созданием соответствующих ориентиров и стимулов. В данной связи также повышаются роль и значение стратегического управления.

10. Современная человеческая цивилизация, хищнически уничтожая биосферу планеты, движется по направлению к катастрофе, чему соответствуют потребительский образ жизни, генерируемый западной социально-экономической системой, ориентированной на постоянное расширение рыночного спроса в ущерб природе и самому человеку. Для переориентации общественного развития и кардинального оздоровления образа жизни человека необходимо коренным образом изменить всю систему и характер человеческих отношений, что предполагает повышение роли и значения стратегического управления.

11. Творчески-созидательный потенциал подавляющего большинства современных людей не находит себе выхода по той причине, что сложившаяся система общественных отношений не позволяет распределить людей по рабочим местам в соответствии с их способностями. Этого можно добиться только через значительное повышение роли и значения стратегического управления, возрастания на порядок его эффективности.

12. Процесс глобализации в развитии человеческого общества и его производительных сил приводит к глобализации

общественных отношений, с чем связана необходимость его осуществления не в интересах и под диктовку мировой финансовой олигархии, а на основе согласования интересов народов и стран планеты и взаимодействия различных духовных ценностей и культур при сохранении их исторически неповторимой индивидуальности, становления социального единства народонаселения планеты не на базе стандартизации и унификации образа жизни, а путем развития и взаимообогащения творчески созидательного разнообразия. Все эти процессы предполагают повышение роли и значения стратегического управления во всем мире.

1.4. Принципы стратегического управления

Стратегии управления отличаются весьма значительным разнообразием, поскольку они разрабатываются в отношении конкретной системы того или иного уровня, при том что многие системы носят индивидуально-неповторимый характер. В этом отношении применительно к каждой конкретно взятой стратегии управления можно говорить об индивидуально-конкретной совокупности принципов стратегического управления (ПСУ).

Хотя каждый ПСУ универсален, индивидуально-конкретный характер присущ их набору, сочетанию, взаимодействию. В то же время любой стратегии управления гуманистической направленности объективно присущ строго определенный набор принципов, которые можно назвать универсальными принципами стратегического управления.

I принцип. *Миссия стратегии стратегического управления (как и миссия управляемой системы) должна соответствовать благу человека, носить гуманистический и экологический характер, охватывая экологию как человека, так и природы; ей необходимо опираться на духовность и нравственность.*

Термин «миссия» в данном контексте, в отличие от понимания в религиях и религиозной философии, употреблен

в значении исходного, фундаментального предназначения системы, в отношении которой разрабатывается стратегия социального управления. Соответственно миссия системы трансформируется в миссию стратегии управления этой системой.

К сожалению, далеко не все социально-экономические и социотехнические системы имеют гуманистическую направленность и соответствуют экологии человека и природы. Существуют системы, миссия которых антигуманна, они служат корыстным интересам отдельных лиц в ущерб благу подавляющего большинства людей. Примерами таких антигуманных систем могут служить политический режим гитлеровской Германии, различного рода тоталитарные секты, группировки наркоторговцев, бандформирования различного рода и т. п.

Нередко антигуманная система маскирует подлинную цель, пытаясь выступить под маской привлекательной для общественного сознания миссии. Например, за годы холодной войны в ее открытом виде (1945–1997 гг.) США и СССР, каждое из государств на свой манер, стремились к утверждению на всем земном шаре избранной ими социально-экономической системы и образа жизни во главе со своей правящей верхушкой, но при этом маскировали свою миссию, США – под демократию, СССР – под всеобщее благо, называемое коммунизмом.

Так называемая перестройка в СССР, последовавший за ней распад великой державы, проведение в России радикальных рыночных реформ под лозунгом демократии и рынка явились предметом сдачи изнутри стратегических позиций нашего государства в пользу США и связанных с ними сил. В итоге США пытаются утвердить однополярный мир, диктуя ему политическую и экономическую волю, опираясь не только на контролируемые ими финансовые потоки в мировом масштабе, но и на прямую военную силу. Примечательно, что после распада СССР и резкого ослабления военной мощи на постсоветском пространстве США не только не сократили военные расходы, но и резко увеличили их. Бомбардировки странами НАТО (этот военный блок управляется США и находится под их полным контролем) мирных городов

Югославии с добавлением в бомбы ядерных веществ наглядно показали, что миссия США как социально-экономической и политической системы не стала более гуманной ни по отношению к 1945 году, когда США сбросили атомные бомбы на Хиросиму и Нагасаки, ни по отношению к периоду рабовладения, когда молодые африканцы не выдерживали на плантациях больше пяти-шести лет, умирая от изнуряющей их работы, или к тому времени, когда за каждый скальп индейца выплачивалась денежная премия, – именно так расчищалось геополитическое пространство от местного населения для становления североамериканской цивилизации.

II принцип. Научность. Стратегическое управление должно базироваться на фундаменте соответствующих научных разработок. Этот принцип в наше время самоочевиден, ни у кого не вызывает возражений. Однако подлинная научная обоснованность сопутствует далеко не всякой стратегии управления. В зависимости от сочетания тех или иных факторов, в особенности от миссии стратегии и уровня профессиональной подготовки ее разработчиков, возможны нижеследующие варианты в части научного обеспечения стратегии социального управления:

- а) подлинное научное обеспечение стратегии;
- б) научное обеспечение стратегии с элементами существенной недоработки;
- в) использование наукообразных обоснований стратегии в качестве маски, скрывающей субъективный и произвольный характер стратегии;
- г) применение околонучных аргументов для попытки создать в общественном сознании благоприятное мнение о стратегии, научно не выверенной в своей сущности или несущей антигуманную миссию, маскируемую под благую («Благими намерениями вымощена дорога в ад», – звучит крылатая фраза, восходящая к идеям английского богослова XVII в. Дж. Герберта).

III принцип. Объективность. Стратегия управления должна носить объективный характер, т. е. быть обусловленной объективной реальностью, которая далеко не всегда выступает в качестве

слепой, совершенно независимой от человека силой. В ряде случаев люди способны активно видоизменять объективную реальность в своих собственных интересах, что не имеет ничего общего с ее игнорированием и проявлениями по отношению к ней произвола.

И познание человека, и любая его активная целеустремленная деятельность всегда разделены на два полюса – субъект и объект. В отличие от объективности субъективность представляет собой произвольное, искаженное (вплоть до полного отрыва от действительности) восприятие реальности и различного рода действия в соответствии с таким восприятием. Субъективность как ошибочность в восприятии ситуации и действиях может относиться как к субъекту, так и к объекту.

Часто объективность отождествляют с объектностью, а субъектность – с субъективностью. Приводимая ниже схема позволяет избежать смешения понятий, четкое различение которых играет важную роль в разработке стратегии управления.

Объективность		Субъективность	
Субъектность	Объектность	Субъектность	Объектность

IV принцип. Обоснованность. Стратегия управления должна быть всесторонне обоснованна, в том числе:

- 1) применением широкого спектра методов научного анализа, системным подходом, традиционными и современными методами фундаментальной и прикладной науки;
- 2) сбором, анализом и обобщением необходимой статистической информации;
- 3) прогнозированием последствий от осуществления стратегии;
- 4) сравнительным анализом уже осуществленных аналогичных стратегий в похожих обстоятельствах, но с поправкой на особенности стратегии, которая подлежит обоснованию;
- 5) эффективным использованием методов программно-целевого подхода в процессе разработки стратегии управления.

V принцип. *Возможно более полное раскрытие и использование творчески-созидательного потенциала человеческой индивидуальности.* Это важнейший принцип стратегического управления системой любого уровня по нижеследующим причинам:

1) подлинное счастье человеку может дать только раскрытие им в процессе творчески созидательной деятельности потенциала, присущего его неповторимой индивидуальности – этого глубинного стержня личности (напомним, что Гете останавливает мгновение счастья у Фауста в процессе творчества);

2) наибольшие блага, в том числе и в виде материального богатства, создаются в таких системах (от уровня отдельной фирмы до уровня государства и человеческого сообщества в целом), в которых существуют наиболее благоприятные условия для проявления человеком своих творчески созидательных способностей;

3) социальное здоровье системы (на всех уровнях ее жизне-существования) определяется тем, в какой степени люди могут проявить свой творчески созидательный потенциал;

4) степень гуманизма и экологичности миссии системы предопределена степенью благоприятных возможностей для раскрытия людьми своих способностей созидательного порядка;

5) устойчивость развития системы, ее стабильность и безопасность базируются на фундаменте условий, позволяющих людям раскрыть свои глубинные способности к творчески созидательному труду.

VI принцип. *Формирование рабочих мест и их функций, а также организация процесса подготовки кадров* таким образом, чтобы работники могли избрать профессию в соответствии со своим творчески-созидательным потенциалом и имели возможность реализовать его во все возрастающей степени. Данный принцип относится к созданию условий для осуществления принципа, обозначенного цифрой V. В стратегии управления на всех уровнях, начиная с уровня государства (по определенным параметрам – с человеческого сообщества в целом или с регионального объединения государств) и кончая уровнем предприятия (фирмы), приоритет принадлежит мерам, благодаря которым наиболее

рациональным образом формируются структура рабочих мест и их функции. Это означает, что рабочие места создаются в соответствии со структурой совокупного творчески-созидательного потенциала рабочей силы общества с учетом воспитания, образования и профессиональной подготовки людей, а также наличия природных, материально-технических и информационных ресурсов и особенностей текущего этапа развития общества.

Объективная обусловленность данного принципа, как и всех других, вовсе не означает, что разработчики стратегии помимо своей воли, желания и квалификации ему последуют. В ряде случаев они могут его даже проигнорировать. Однако всякое пренебрежение объективно обусловленными принципами крайне отрицательно сказывается на качестве стратегии. Нарушение даже одного из них может привести к полному провалу стратегии, как говорится, ложка дегтя испортит бочку меда.

В идеале подготовка кадров, структура и функции рабочих мест должны в возможно большей степени способствовать раскрытию как совокупного творчески-созидательного потенциала рабочей силы общества, так и отдельно взятого человека. Осуществление данного идеала объективно наталкивается на ряд ограничений:

- нехватка природных, материально-технических, информационных ресурсов для создания соответствующих рабочих мест (преодолеваются по мере эффективного развития системы);

- кризисная ситуация в развитии системы, угрозы ее внутренней и внешней безопасности (устраняются путем проведения необходимых антикризисных мероприятий и укрепления безопасности).

Имеют место также и ограничения субъективного порядка:

- недостаточная организационно-управленческая зрелость системы, ущербность управления ею;

- корыстные интересы и действия внутри и вне системы, препятствующие реализации принципа VI (в частности, расстановка кадров по рабочим местам не на основе способностей и профессиональной подготовки работника, а через коррупцию, родственные и другие связи).

VII принцип. *Эффективное использование и комбинирование ресурсов с учетом фактора экологичности человека и природы.* Этот принцип лежит в основе всякой общественно полезной деятельности, в особенности производственной, причем не только в материальной, но и в интеллектуально-информационной сфере.

Все наличные производительные ресурсы системы (предприятия, корпорации, региона, государства) необходимо скомбинировать таким образом, чтобы в итоге их взаимодействия была создана полезная продукция (материально-вещественная и духовно-информационная), в возможно большей степени удовлетворяющая потребности системы, определяемые в соответствии с ее миссией.

Всякое производство независимо от того, осуществляется оно на уровне предприятия или на уровне государства в целом (даже в глобальном масштабе), протекает по следующей схеме:

1) учитываются, анализируются и оцениваются наличные производственные ресурсы;

2) разрабатываются стратегия и текущие планы или программы комбинирования, взаимодействия производственных ресурсов;

3) активизируются и вступают во взаимодействие производственные ресурсы (тем самым они превращаются в факторы производства – человеческие, природные, материально-технические, интеллектуально-информационные), что и являет собой процесс производства, в результате которого создается общественно полезная продукция;

4) часть созданной продукции объективно должна использоваться для восстановления, расширения, модернизации, обновления на новой технической основе изношенных средств производства, а другая часть – поступать на личное и общественное, в том числе и государственное, потребление;

5) модель, схема, характер и направленность комбинирования производственных ресурсов системы определяются на основе миссии, целей и задач этой системы;

6) миссия, цели и задачи системы затрагивают мощные интересы внутри нее и за ее пределами, соответственно эти интересы

в решающей степени влияют на выбор и определение миссии, целей и задач данной системы;

7) стратегия и планы комбинирования производственных ресурсов периодически корректируются по мере развития системы и возникновения новых, ранее не учтенных обстоятельств.

Эффективность комбинирования факторов производства, соответственно и эффективность производства, определяется на основе соотношения эффекта (результата) и затрат на его достижение, т. е. в соответствии с формулой

$$\text{ЭфП} = \text{РП} / \text{ЗП},$$

где ЭфП – эффективность производства,
РП – результат производства,
ЗП – затраты на производство.

Результаты производства (РП) определяются и оцениваются на основе того, в какой степени они удовлетворяют потребностям системы (личным потребностям членов системы и общественным). В свою очередь, как уже отмечалось, сам круг этих потребностей, их ранжирование по приоритетности определяются на основе миссии, цели и задач системы.

Различаются экономическая и социально-экономическая эффективность производства в масштабе системы (фирмы, корпорации, региона, государства). Их различие в том, что в формулу социально-экономической эффективности, помимо результата производства, включается также и социальный результат, который во многих случаях не может быть измерен в деньгах, в частности продолжительность жизни, уровень здоровья, культурное развитие и т. д.

$$\text{СЭЭфП} = (\text{РП} + \text{СРП}) / \text{ЗП},$$

где СЭЭфП – социально-экономическая эффективность производства;

СРП – социальный результат производства.

Россия исключительно богата всеми видами производственных ресурсов, начиная с интеллектуально-информационных и трудовых и кончая природными и материально-техническими, эффективное комбинирование которых позволяет обеспечить быстрое устойчивое развитие страны на уровне самых высоких стандартов. Однако для этого необходимо активно задействовать организационно-управленческий ресурс, который, к сожалению, в период перестройки и радикальных рыночных реформ был привлечен с отрицательным знаком.

Принципиально возможные миссия, цель и задачи комбинирования факторов производства в российской экономике могут носить диаметрально противоположный характер в зависимости от того, из каких интересов при этом исходить.

С позиций национально-государственных интересов России факторы ее производства должны комбинироваться под углом зрения генерирования и распространения наукоемких технологий, при превращении в приоритет национального процветания не развития топливно-энергетического комплекса (ТЭК) и Газпрома в частности, а науки, образования, наукоемких отраслей, прежде всего машиностроительных. Российский ТЭК должен питаться ресурсами в первую очередь национальную экономику, а уже во вторую – мировой рынок.

С позиций экономических интересов США и тесно связанных с ними сил экономика России должна в возможно большей мере деиндустриализироваться с двоякой целью:

- 1) предотвращения появления на мировом рынке мощного конкурента в сфере наукоемкой продукции в лице конверсируемого военно-промышленного комплекса (ВПК) России;

- 2) возможно меньшего потребления природных ресурсов внутри страны и тем самым увеличения их экспорта, что объективно снижает цены на них, позволяя США закупать природные ресурсы по заниженным ценам (в США проживает 5% населения планеты, а потребляют они около 45% ее природных ресурсов).

Кроме того, США стремятся тотально доминировать на всем земном шаре в сфере вооружений и на этой основе диктовать

всему миру свою волю, чему препятствует мощный военный потенциал России, который США пытаются разрушить через деиндустриализацию страны. Следствия этого для России – распад страны и превращение ее в большую зону социальных конфликтов – американцев не волнуют. Один из ведущих геополитиков США, бывший советник Президента США по национальной безопасности З. Бжезинский уже давно называет Россию «лишней страной».

Стоит ли удивляться плачевным результатам экономических реформ в России по рецептам неоконсерватизма-монетаризма, привнесенным из США. Ведь их проводили по сценарию, разработанному в Гарвардском университете и ЦРУ и реализуемому под финансовым диктатом МВФ не только через тех российских высокопоставленных чиновников, которые вольно или невольно обслуживают интересы не России, а США, но и путем контроля за проведением реформ со стороны иностранных советников, группы которых были насаждены во все экономические министерства и ведомства.

За период радикальных рыночных реформ население страны сокращалось ежегодно на 1 млн человек, средняя продолжительность жизни упала на порядок. Если за годы Великой Отечественной войны производство в нашей стране упало на 27%, то за первые четыре года радикальных реформ экономики по сценарию, разработанному в Гарвардском университете США и МВФ, производство упало на 55%.

VIII принцип. Иерархичность. Стратегия управления той или иной системой разрабатывается и осуществляется на основе принципа иерархичности. Каждая система внутри себя содержит несколько уровней, находящихся между собой в иерархической соподчиненности, а также входит в состав другой системы, пребывающей на более высоком уровне жизнесуществования. Соответственно, в процессе разработки и осуществления стратегии социального управления необходимо учитывать принцип иерархичности. Например, при стратегии управления предприятием, находящимся на территории региона РФ, необходимо

учитывать стратегические ориентиры развития как этого региона, так и российского государства в целом. С другой стороны, при разработке социально-экономической стратегии управления российским государством в целом необходимо учитывать особенности стратегического развития регионов страны и ее крупнейших корпораций.

IX принцип. *Оптимальное сочетание общего, особенного и единичного в системах и методах управления, универсальности стратегии с ее конкретностью.* Общее охватывает все управляемые системы без исключения, особенное – лишь группу схожих систем, единичное – только отдельно взятую систему. При этом универсальность подхода к разработке и осуществлению стратегии социального управления должна сочетаться с возможно большей конкретностью, учитывающей специфику единой системы.

X принцип. *Приспособление к конкретной ситуации внутри системы и за ее пределами совместно с активным воздействием на такие ситуации.* Разработка и осуществление стратегии управления любого уровня, типа и вида должны базироваться, помимо прочего, на тщательном измерении, анализе и прогнозировании конкретной ситуации внутри системы и за ее пределами. Причем разработчикам стратегии следует не только должным образом реагировать на сложившуюся ситуацию, но и по мере возможности активно влиять на ее развертывание. Таким образом, прогнозирование и программирование (методами прямого и косвенного воздействия) ситуации внутри системы и за ее пределами являются неотъемлемыми и при том весьма важными элементами стратегии управления.

XI принцип. *Программно-целевой подход.* Стратегия управления на всех уровнях должна конкретизироваться в виде пакета программ, которые разрабатываются в соответствии с деревом целей, на достижение которых направлена стратегия. Пакет таких программ должен представлять собой единое целое, в рамках которого все программы увязываются в сеть прямых и обратных связей.

XII принцип. *Эффективное взаимодействие прогнозирования, планирования, организации и контроля в ходе разработки*

и осуществления всех видов стратегии без исключения. Сначала необходимо спрогнозировать развитие ситуации внутри системы и за ее пределами, затем – спланировать комплекс мер, обеспечивающих развертывание ситуации в желательном направлении, потом – обеспечить организацию их осуществления, наконец – проконтролировать их реализацию.

XIII принцип. *Оптимальность и экономичность всех действий в отдельности и в их совокупности, совершаемых в процессе разработки и осуществления стратегии управления.* Оптимальными и экономичными должны быть:

а) принимаемые решения, конкретизирующие стратегию управления;

б) управленческие структуры, занятые разработкой, осуществлением мер стратегического управления, контролем за их реализацией;

в) действия исполнителей по осуществлению принятых решений.

XIV принцип. *Непрерывное развитие и совершенствование стратегии управления* как в процессе ее разработки и периодической корректировки, так и в ходе ее осуществления. Жизнь не стоит на месте, соответственно должна развиваться и совершенствоваться стратегия управления, желательно не только в качестве реакции на изменение ситуации, но и в виде ее опережения.

XV принцип. *Создание условий для продвижения на руководящие посты людей, наиболее способных для выполнения соответствующих функций.* Такие условия должны носить комплексный характер, включая в себя:

а) социальный статус;

б) престиж личности;

в) характер труда;

г) материальное вознаграждение;

д) личная безопасность;

е) социальные гарантии.

XVI принцип. *Создание барьеров для проникновения на руководящие должности людей нравственно ущербных и недостаточно*

компетентных. В советский период существовало много таких барьеров, часть из них была оправдана, другие были явно лишними. В ходе деморыночных реформ практически все барьеры были сняты. На высшие государственные посты стали попадать случайные люди, лишённые элементарной компетенции в управлении делами государства, как говорится в народе, «из грязи в князи». Иногда барьеры носят, на первый взгляд, явно дискриминационный характер в части определенных людей. Однако нередко такие меры являются итогом долгого опыта. Например, в Древнем Риме лицам, в прошлом лишённым свободы (не только тюрьма, но и рабство), было запрещено занимать в государстве руководящие посты. Смысл такого барьера в том, что лица, потерявшие на время свободу, навсегда сохраняют в своей психике существенный элемент ущемленности, а таким людям лучше не отдавать в подчинение других людей.

XVII принцип. *Ориентация на развитие и совершенствование человека.* Стратегия управления всех уровней и видов должна ставить во главу угла развитие и совершенствование человека. Если какая-либо стратегия этого не делает, если она допускает возможность деградации человека на какой-либо период времени в качестве «цены», уплачиваемой за достижение каких-либо «великих» целей, то такая стратегия должна быть отвергнута.

XVIII принцип. *Разумное применение и сочетание статусных, нравственных и материальных стимулов и санкций* по отношению как к руководителям системы, так и к исполнителям управленческих решений. Данный принцип одинаково актуален и для государства в целом, и для отдельного предприятия (фирмы). Отступление от него гарантирует крах системы в долгосрочной перспективе.

Например, в СССР на начало 50-х годов XX века всем специалистам и управленцам, от которых в первую очередь зависело развитие и процветание государства, была установлена по тем временам достаточно высокая зарплата. И это в условиях, когда прошло всего 5 лет после окончания Великой Отечественной войны и экономика страны только оправилась от военной разрухи.

Так, зарплата профессора составляла 6000 руб. в месяц, доцента – 3200 руб. (на 1,5 ставки – соответственно 9000 и 4800 руб.). Что можно было купить на такие деньги? Автомобиль «Москвич» (копия «Опеля») продавался за 9500 руб., «Победа» – 16 000 руб., тогда эти автомобили соответствовали мировым стандартам в отличие от современных российских авто. Длинная импортная дубленка с поясом стоила 600 руб., 1 кг красной икры – 30 руб. и т. д. После того как во главе СССР стал Н.С. Хрущев, зарплата профессоров была снижена с 6000 руб. до 4500 руб., к тому же все зарплаты и цены оказались деноминированы в 10 раз. С 1953 до начала 1990 года цены на потребительском рынке выросли примерно в 5 раз, а заработные платы лиц, от которых в первую очередь зависит развитие страны и процветание государства, практически не выросли. В итоге их жизненный уровень снизился примерно в 5 раз, за исключением тех, кто погряз во взятках и коррупции, для чего в стране в период 60–80-х годов складывались все более благоприятные возможности. И все это происходило на фоне потребительского бума в странах Запада. Таким образом, в СССР была создана подходящая социально-психологическая почва для поворота общественного сознания в целом в сторону западного образа жизни и западных ценностей. К тому же нарастающая коррумпированность чиновников, берущих взятки, способствовала тому, что они все более часто и охотно продавали государственные решения иностранцам, обслуживая тем самым запросы иностранных спецслужб. США за годы холодной войны затратили 1 трлн долларов на то, чтобы изнутри разложить советское общество и подготовить добровольную сдачу великой державы американцам, что и произошло в августе 1991 года.

Народная мудрость схватывает и метко определяет сущность социальных процессов внутри страны. Так, в 80-х годах в СССР был распространен анекдот: «Все люди в стране делятся на две категории – довольных и недовольных. Довольными занимается ОБХСС, недовольными – КГБ». Во времена ельцинских реформ возникла такая поговорка: «Продал страну – купил коттедж».

XIX принцип. *Создание и поддержка высокого статуса управляющей системы и управленцев, обеспеченного как морально, так и материально.* Управленческие структуры, руководители, управленцы должны обладать всем необходимым для выполнения возложенных на них функций, от оргтехники и до технического персонала.

XX принцип. *Формирование условий и создание механизмов, обеспечивающих исполнение управленческих решений.* Важно не только разработать и принять управленческие решения стратегического порядка, но и задействовать условия и механизмы, обеспечивающие выполнение принятых решений. Какие именно условия и механизмы необходимы при этом – решается индивидуально-конкретно применительно к каждой отдельно взятой стратегии управления.

XXI принцип. *Сочетание традиций и инноваций в стратегии управления.* Все прогрессивные инновации могут применяться в системе, если будут опираться на ее традиции, выполняющие роль фундамента. Строить систему любого уровня без опоры на традиции равнозначно построению здания на песке, без фундамента. На протяжении 90-х годов в России стали проводить тотальное, сплошное реформирование всех сторон и функций общественной жизни, причем кардинальное, сверхфорсированное, по образцу стран Запада, прежде всего США. Даже если проводимые реформы по своему замыслу наилучшие для России (чего никак нельзя сказать о прозападных реформах), но их проводить сразу, одним махом, без опоры на нечто устоявшееся, то уже от одного только способа такого форсированного, тотального их осуществления они оказались бы обреченными на провал. Подобный метод реформирования применялся в СССР с 1917 по 1936 годы, его можно назвать большевистским. С августа 1992 г. был применен метод реформирования российского общества, который можно назвать неолевшевистским.

XXII принцип. *Обеспечение внутренней и внешней безопасности системы в целом, ее управляющего и исполнительного блоков.* Всякая система сколь угодно высокого уровня, прежде чем решать

какие-либо проблемы своего развития (относятся к ее миссии-максимум), должна обеспечить самосохранение, что в условиях потребления ресурсов, требующих возобновления, и изменений внутренней и внешней среды выражается в воспроизводстве системы (относятся к ее миссии-минимум). Непременным условием самосохранения-воспроизводства системы является обеспечение ее внутренней и внешней безопасности. Обеспечению должного уровня безопасности следует уделять самое пристальное внимание как отдельной фирме, так и государству в целом. В ряде случаев государство для обеспечения собственной безопасности, сохранения миллионов жизней своих граждан вынуждено отступать от прав человека в отношении террористов, бандформирований, всевозможных идеологических фанатиков. Отдельные государства, прикрываясь высокопарными лозунгами демократии и прав человека, обвиняют страны, которые они хотят завоевать изнутри, в нарушении прав и свобод человека, геноциде национальных меньшинств. При этом террористов и фанатичных националистов финансируют и вооружают государства – тайные агрессоры. Такая политика была осуществлена в Югославии и затем в Ливии, Сирии. Продолжаются попытки осуществить подобную же политику в России через организацию и финансирование бандформирований на Северном Кавказе, в том числе и с масштабным использованием иностранных наемников.

Таким образом, при разработке стратегии управления, особенно на общегосударственном уровне, на первый план следует вынести вопрос обеспечения внутренней и внешней безопасности системы. Безопасность системы на уровне государства синтезирует в себе комплекс видов безопасности: военную; политическую; информационную; социальную; продовольственную; экономическую; правовую; демографическую; экологическую.

XXIII принцип. *Единство функционирования в виде системы принципов, определенных и охарактеризованных выше.*

Помимо рассмотренных универсальных принципов стратегии управления существуют и другие принципы стратегического управления, в частности такие:

- единоначалие управления;
- коллегиальность управления;
- сочетание единоначалия и коллегиальности в управлении;
- демократический централизм в управлении и др.

Эти и некоторые другие принципы управления, в том числе и стратегического, играя часто очень важную роль, относятся только к части управляемых систем, потому не носят универсальный характер. Их можно назвать частными принципами стратегии управления. У отдельных систем могут быть даже уникальные принципы.

Существует большое количество систем, причем на разных уровнях, нередко весьма высоких, которые не придерживаются никаких принципов стратегии управления, хотя могут использовать некоторые из них для маскировки своих подлинных целей. Речь идет об эгоцентричных корыстных системах, многие из которых носят криминальный характер. Для них характерно сочетание корыстных установок с беспределом власти. Они редко выступают открыто, обычно маскируя себя под нечто привлекательное. Такая маскировка особенно характерна для различного рода тоталитарных сект.

Принципы стратегии управления экономическими системами всех уровней имеют много общего с принципами стратегического управления вообще, в частности, управления социально-экономическим развитием, содержание принципов стратегии управления которым отмечается особым богатством, включая в себя принципы других видов стратегического управления в качестве составной части. Социально-экономическое управление отличается наибольшей сложностью и глубиной, является предпосылкой всех других видов управления, поскольку прежде всего имеет дело с людьми и их отношениями.

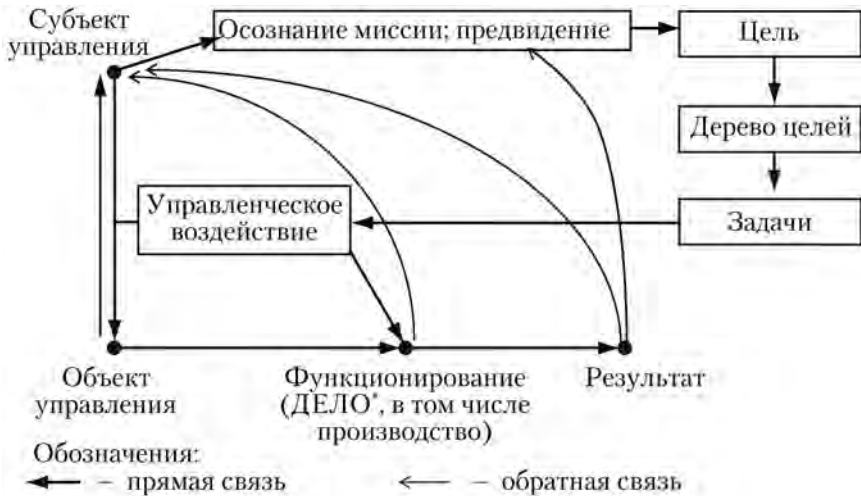


Глава 2

МЕТОДОЛОГИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

2.1. Основной блок стратегического управления (управленческий геном)

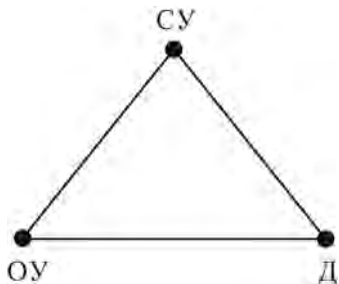
Осуществление всякого управления социально-экономическими и социотехническими системами можно изобразить в виде схемы (рис. 1).



* ДЕЛО включает в себя различные полезные виды деятельности человека в неорганической природе, биосфере, техногенной сфере, социотехнической сфере, социальной сфере, ноосфере (термин В.Н. Вернадского), христосфере (термин Т. де Шардена).

Рис. 1. Структура управленческого генома

Субъект управления системой через осознание и предвидение развертывания событий (прогнозирование) определяет цель системы, конкретизируя ее в виде «дерева целей» и вытекающих из них задач, осуществляет управленческое воздействие на объект управления, вследствие чего он начинает функционировать. Управленческое воздействие продолжается на уже функционирующий объект, процесс его функционирования приводит к некоему результату. Функционирование (ДЕЛО) и результат по



Обозначения:

СУ – субъект управления;

ОУ – объект управления;

Д – ДЕЛО (функционирование объекта управления).

Рис. 2. Структура управления

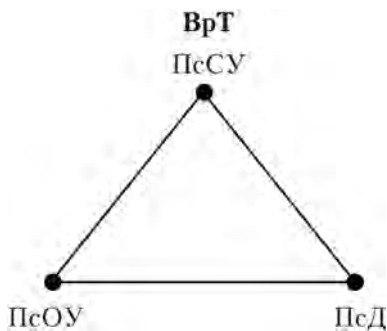


Рис. 3. Структура управления (психологический аспект)

принципу обратной связи оказывают в свою очередь обратное активное воздействие на субъект управления, осознание миссии и предвидение с его стороны, что в конечном итоге выражается в корректировке цели, дерева целей и задач. Соответственно объект управления оказывает обратное активное воздействие на субъект управления.

Упростим до возможного предела рассмотренную выше схему, изобразив ее в виде треугольника (рис. 2).

Существует психология управляющих (ПсСУ), психология управляемых (ПсОУ), а также психология ДЕЛА (т. е. действий, функций по его выполнению) (ПсД). С позиций психологии управления образуется *внутренний треугольник* (ВрТ) (рис. 3).

Помимо психологического аспекта управления

существует его объективный аспект, выражающийся в определенных действиях по осуществлению ДЕЛА. Соответственно субъект управления выступает здесь со стороны своей деятельности, направленной на объект управления, его функционирования (дСУ), объект управления – в виде функционирования объекта управления (ФОУ), ДЕЛО –

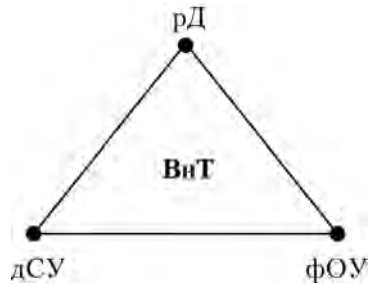


Рис. 4. Структура управления (объективный аспект)

в виде результата (рД). С позиций объективно осуществляемых действий образуется *внешний треугольник* (ВнТ), в нем вершину занимает уже не субъект управления, а само ДЕЛО, которое диктует субъекту управления алгоритм поведения (рис. 4).

Психология человека характеризуется взаимодействием *трех основополагающих элементов* психики, которые существуют на *двух уровнях* – *низшем и высшем*.

На низшем уровне мы наблюдаем такие элементы:

- *рассудок* (Рс) как интеллект в рамках формальной логики;
- *желания* (Ж) как различные локальные воли, вступающие в противоречия одна с другой, по отношению к которым внутреннее «Я» человека не активно, а пассивно;
- *эмоции* (Э) как ощущения состояния человека на данный момент времени.

На высшем уровне:

- рассудку противостоит *разум* (Рм) как просветленный интеллект, владеющий диалектикой и системным мышлением, коренящийся в интуиции как непосредственном восприятии истины, начиная от ее ощущения и кончая ее ясным созерцанием;
- желаниям противостоит *воля* (В) как начало и сила, исходящая из внутреннего «Я», воздействующая на желания, преобразующая их при помощи разума; сила воли бесконечна, так как принадлежит сфере духа, где не действуют никакие материальные ограничения; источником воли является внутреннее «Я»,

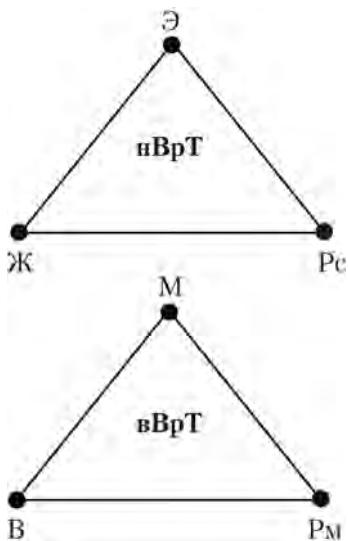


Рис. 5. Структура психологии человека

корящаяся в первооснове мироздания (в Боге), что происходит через преобразование эмоций в *непосредственное чувство реальности* (Бога), дающее человеку бесконечное и ни с чем несравнимое блаженство;

– эмоциям противостоит *мистика*¹ (М) как непосредственное чувство Реальности, возникающее через преобразование эмоциональной природы человека.

В соответствии с изложенными выше понятиями можно изобразить два внутренних треугольника – *низший внутренний треугольник* (нВрТ) и *высший внутренний треугольник* (вВрТ) (рис. 5).

В реальной жизни в деятельности людей, как управляющих, так и управляемых, с позиций их внутреннего мира, их психики, всегда имеет место смешение двух внутренних треугольников, наложение их друг на друга с преобладанием в одних людях низшего треугольника, а в других – высшего. Нередко в одном человеке в части разума преобладает высший треугольник, а в части мистико-эмоциональной и волежеланий доминирует низший треугольник. Может быть и другая ситуация, когда в человеке проявляется воля или мистика, а интеллект остается на уровне низшего рассудка.

¹ Термин «*мистика*» взят у В.А. Шмакова (Основы пневматологии, теоретическая механика становления духа. Сергиев Посад, 1922 г. Книга переиздавалась в России и на Украине в 1994 г.). Он выделяет три пневматологические категории становления человеческого духа – мистику, волю, разум. Соответственно и Бог (Реальность) предстает человеку в этих же трех ликах – мистики, разума, воли.

Обычно в человеке преобладает одно из трех – мистика, воля или разум.

С целью упрощения схем, последующих в дальнейшем, обозначим Э (эмоции) в виде нМ (низшей мистики), Ж (желания) – нВ (низшей воли), Рс (рассудок) – нР (низшего разума). Затем, учитывая смещение высшего и низшего, будем в дальнейшем иметь в виду, что под обозначением М (мистика) мы имеем в виду смещение М и нМ; под обозначением В (воля) – смещение В и нВ; под обозначением Р – смещение Р и нР. Тогда с учетом преобладания в конкретных людях одного из трех начал мы получим три вида внутреннего треугольника (рис. 6).

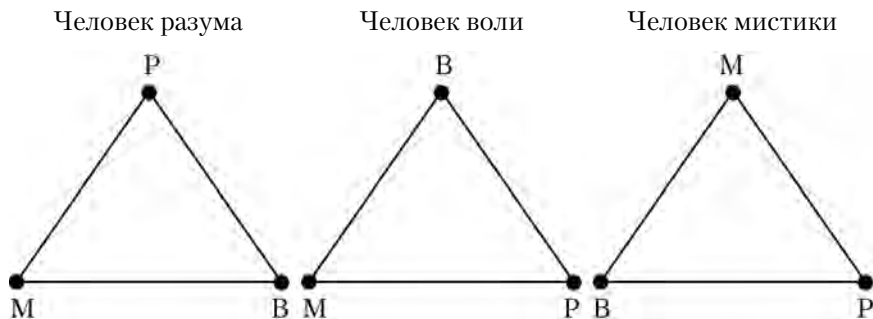


Рис. 6. Структура психологии человека: три вида внутреннего треугольника

Для полной реализации творчески-созидательного потенциала человеку необходимо развивать в себе три составляющие духовного начала (М, В, Р), стремясь раскрыть их *триединство*. Такое триединство исходит из *единого центра*, который условно можно назвать *нейтральной точкой* (НТ), являющейся аналогом точки равновесия М, В, Р.

Все в мироздании имеет свою структуру, причем часто – кристаллическую. На основе компьютерной обработки астрономических данных было установлено, что наша Вселенная обладает упорядоченной кристаллической структурой. Солнце представляет собой плазменный кристалл, гигантский аналог

компьютера или мозга. Вся жизнь на Земле питается и организуется Солнцем. Однажды посредством компьютера излучения Солнца были переведены в звуковые волны – получилась невероятно глубокая и осмысленная музыка, по своему уровню на несколько порядков более возвышенная, чем самые лучшие произведения знаменитых композиторов.

В фильме «Сокровища святого Януария» (Италия, 1968) банда грабителей безуспешно пыталась разбить тяжелым молотом кристаллический колпак. Уже в отчаянии собираясь покинуть храм, одна грабительница случайно попала перстнем в нейтральную точку кристаллической структуры колпака, и тот мгновенно распался на мелкие кусочки.

Описывается и такой пример. Однажды молодой человек костяшкой пальца случайно попал в нейтральную точку стеклянной двери, и она мгновенно рассыпалась на осколки.

Нейтральная точка – это символ, она не может быть локализована в трехмерном пространстве, поскольку не принадлежит трехмерному миру, соединяя его с мирами более высоких измерений. Уже за первоначальной зародышевой клеткой скрыт весь план будущего организма, включая цвет глаз и волос. Через нейтральную точку первоначальной зародышевой клетки план организма (его духовное, астральное и эфирное тело) постоянно проникает в наш трехмерный мир через деление клетки в виде цепной реакции. Генетические структуры являются лишь каналами для передачи первоначального плана клеткам нарождающегося организма. Установлено, что информационная вместимость генетических структур организма на порядок меньше, чем информационная структура (план, прообраз) организма.

Нейтральная точка – это посредник между нашим трехмерным и иными, более высокими мирами. Через нейтральные точки мировой разум проникает в материально-вещественный мир, преобразует его. И через нейтральные точки внутренние структуры покидают ранее образованные ими структуры в материально-вещественном мире (тела живых существ), после чего эти структуры разлагаются, будучи предоставленными самим себе.

Нейтральная точка воспринимается человеком в качестве вдохновения, озарения. В частности, дзен-буддизм обучает своих последователей умению находить нейтральные точки.

Каждая ситуация, действие имеют свою нейтральную точку. Например, знаменитый немецкий автомобиль «Фольксваген-Жук» в свое время был завезен в США, но американцы, привыкшие к большим автомобилям, его не покупали. Судьбу продаж решило обнаружение нейтральной точки в рекламной компании, чем явился лозунг: «Ваш второй автомобиль». В качестве второго автомобиля американцы стали покупать маленького «жука».

Золотое правило бизнеса «*нужное действие в нужном месте и в нужное время*» блестяще сформировало решение задачи нейтральной точки всякого действия в любой области, не только в бизнесе.

Нахождение нейтральной точки (Нт) внутреннего треугольника через постановку в нее внутреннего «Я» объединяет в *динамическое триединство* все три основы человеческой психики – мистику, волю разум (рис. 7).

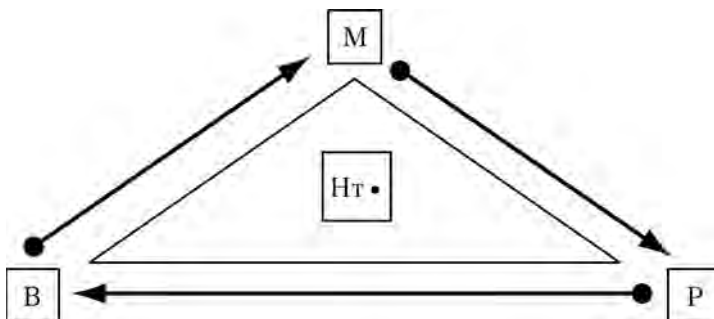


Рис. 7. Преобразования внутреннего треугольника через нейтральную точку

Через нейтральную точку воля способна преобразовать внешний треугольник (рис. 8), в частности давление воли с силой, не большей, чем требуется человеку на посылку импульса для поднятия руки, но в нейтральную точку земного шара,

изменит наклон земной оси, следствием чего будет смещение со своих мест континентов, резкое изменение климата планеты, подъем одних участков ее поверхности и опускание других.

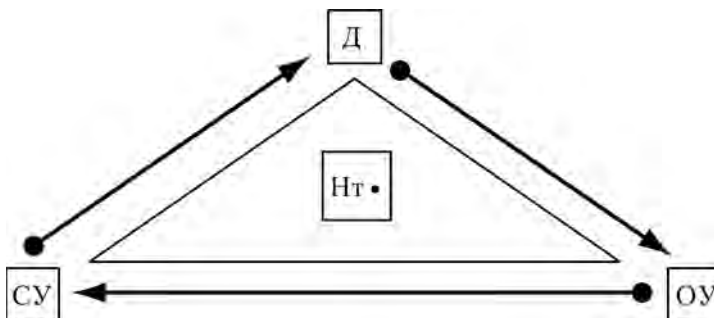


Рис. 8. Преобразование внешнего треугольника через нейтральную точку

Внутренний треугольник (психология управления и действий по реализации управленческих показаний) должен быть сопряжен (скоординирован) с внешним треугольником, соответственно нейтральные точки обоих треугольников должны быть сопряжены, что означает высшую степень сопряжения двух треугольников, т. е. субъектных действий людей и объектного дела, осуществляемого в результате их действий. Данное сопряжение может быть представлено при помощи рис. 9.

Сопряжение двух нейтральных точек – суть эффективных, успешных действий. Чем сильнее сопряжение, тем больше успех и тем выше эффективность деятельности. Назовем такое сопряжение *делократическим сопряжением*.

Многие управленцы угадывают делократическое сопряжение в определенные периоды и добиваются успеха, а затем им уже не удастся его угадать, и успех их покидает. Так, в начале 1990-х годов многие предприниматели и бизнесмены очень быстро накопили значительный по их масштабам первоначальный капитал, но в последующие годы подавляющая их часть разорились и оказались вынужденными прекратить собственное дело.

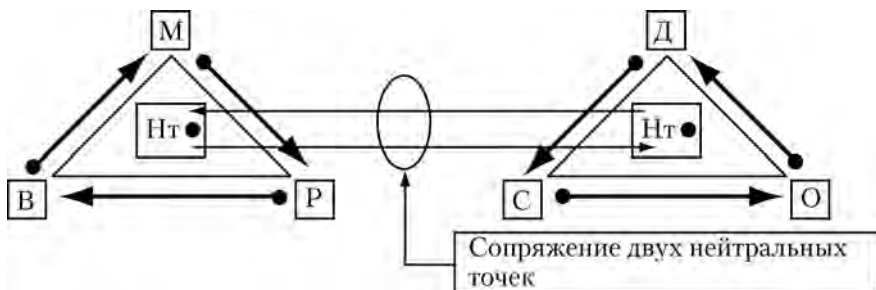


Рис. 9. Сопряжение нейтральных точек внутреннего и внешнего действия

Представим такую условную схему. Успешная, эффективная стратегия управления состоит из единства 100 важнейших элементов (цифра условная). Их них 78 элементов известны науке, 12 – еще не открыты, а 10 необходимо открывать всякий раз заново применительно к данной конкретной ситуации. Допустим, руководитель стратегического типа овладел всеми 78 элементами, к тому же открыл из 12 неизвестных 7, а его талант позволяет находить ему от 8 до 10 элементов, необходимых для данной конкретной ситуации. У такого руководителя много больше шансов на успех, чем у менее образованного и менее талантливого. Но бывают исключения, и в определенные моменты может повезти недостаточно образованному и малоталантливому руководителю.

Управление, как стратегическое, так и текущее, всегда должно быть направлено на осуществление ДЕЛА, а оно осуществляется в постоянно меняющейся конкретной обстановке. Кроме того, периодически корректируется миссия системы и ее «дерево целей», что также выражается в корректировке ДЕЛА.

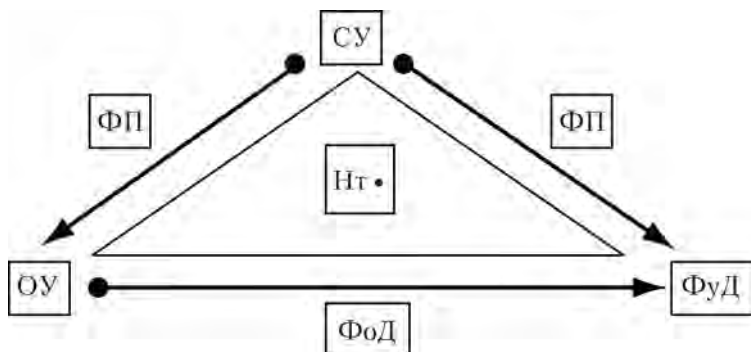
В этом отношении всякое дело индивидуально-конкретно, его невозможно ограничить какими-либо формальными рамками, которые часто не только мешают делу, но и отвлекают на себя внимание руководителя вплоть до того, что он занимается *имитацией дела* (совещания, приказы, инструкции, отчеты и т. п.),

не занимаясь ДЕЛОМ по существу. В данной связи заслуживает внимания книга Ю. Мухина «Наука управлять людьми», 1995, где он противопоставляет *делократический стиль* управления *бюрократическому стилю*, призывая начисто отказаться от бюрократической регламентации. Аргументация, в частности, такова. Если на фронте во время боевых действий согласовывать свои поступки с вышестоящим руководителем, то результатом этого может быть только поражение в бою.

Разумеется, отказ от излишней формализации, бюрократизации ДЕЛА заслуживает всяческой поддержки. Однако в отличие от открытых военных действий, где господствуют только два критерия поведения – выжить самому и уничтожить противника, в созидательной деятельности критерии и ориентиры на несколько порядков сложнее, соответственно и много сложнее кооперация деятельности множества людей, руководителей и исполнителей, находящихся на различных уровнях иерархии, выполняющих разнообразные функции, требующие координации. Осуществлять такую координацию, обеспечивающую согласованные действия всех руководителей и исполнителей системы, по всем уровням ее иерархии, невозможно без формализации и известной бюрократизации как управленческой, так и исполнительской деятельности, однако в необходимой мере. Формализация и бюрократизация в такой мере – явление не только положительное, но и жизненно необходимое. Выход формализации и бюрократизации за рамки необходимой меры превращает их в явление отрицательное, а при гипертрофированном разрастании делает их губительными для ДЕЛА.

Известный немецкий ученый Макс Вебер еще в конце XIX в. разработал учение о бюрократии как рациональной организации процесса управления.

Исходя из того что формализация (бюрократизация) управления ДЕЛОМ и осуществления самого ДЕЛА является в разумных рамках жизненно необходимой, изобразим еще один тип внешнего треугольника, назвав его *формализованным (бюрократическим)* (рис. 10).



Обозначения (помимо применявшихся ранее):

ФП – формализованные предписания;

Фуд – функции ДЕЛА;

Фод – формализованное дело.

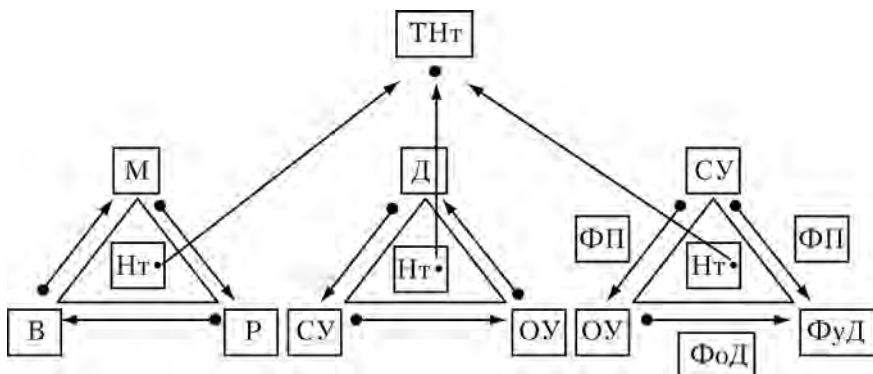
Рис. 10. Формализованный (бюрократический) треугольник

Ранее мы вели речь о взаимном положении двух треугольников – внутреннего и внешнего, теперь к ним добавится еще один внешний треугольник управления, а именно формализованный (бюрократический). Взаимное положение этих трех треугольников изображает основной управленческий блок (управленческий геном) (рис. 11).

Итак, нами раскрыта идеальная структура управленческого генома. Ей соответствует идеальный руководитель стратегического типа не в качестве конкретного руководителя какого-либо ДЕЛА, а именно в виде ИДЕАЛА, к которому необходимо стремиться каждому руководителю. Обозначим такого руководителя как ИР.

В действительности уровень идеального руководителя достигается управленцами очень редко. Часто управленцы имеют сильные стороны, сочетающиеся со слабыми, или в них даже доминируют слабые стороны. В зависимости от доминирования в руководителе системы того или иного начала психики объективно выделяется семь типов руководителей, соответственно и семь

типов управления системой. При этом каждый тип руководителя и стиль управления являются важнейшими предпосылками стратегии управления, в особенности социального (табл. 1).



Обозначения (помимо применявшихся ранее):

ТНТ – триединая нейтральная точка.

Рис. 11. Управленческий геном как взаимное сопряжение трех управленческих треугольников (психологического, делократического, формализованного)

Таблица 1

Типы руководителей и соответствующих им стилей управления

№ п/п	Тип руководителя	Обозначение типа	Стиль руководства	Обозначение стиля
1	Идеальный руководитель интегрального типа	ИР	Интегральный	ИС
2	Руководитель с преобладанием мистического начала	МР	Интуитивный	ИНС
3	Руководитель с преобладанием волевого начала	ВР	Волевой	ВС

№ п/п	Тип руководителя	Обозначение типа	Стиль руководства	Обозначение стиля
4	Руководитель с преобладанием разума	РР	Разумный	РС
5	Руководитель с преобладанием эмоций	ЭР	Эмоционально-вспыльчивый, произвольный	ЭС
6	Руководитель с преобладанием желаний	ЖР	Неустойчивый, импульсивный	НС
7	Руководитель с преобладанием рассудка (низшей формы интеллекта, разума)	НРР	Рассудочный, косный, заземленный	КС
8	Руководитель без ярко выраженных начал	БР	Инерционный	ИНРС

2.2. Всеобщие законы иерархии

Иерархия присутствует всюду, она пронизывает мироздание, в том числе и стратегическое управление, в частности стратегию социального управления.

Иерархия – это совокупность уровней в системе, отличающихся друг от друга фундаментальным качеством, отражающим сущность и природу каждого уровня, при соподчиненности (во многих случаях) одного уровня другому, наличии способа коммуникации между ними, путей перехода с одного уровня на другой.

Иерархия в управлении – это вертикальное разделение управляющего блока системы¹ на уровни, при подчинении руководителей нижестоящих уровней руководителям вышестоящих уровней.

¹ Всякая система состоит из двух блоков – управляющего и управляемого.

Иерархия в социальной (или социально-экономической, социотехнической) системе – это вертикальное распределение людей, входящих в систему, по ее иерархическим уровням, исходя из значимости (ценности) для системы ее людей. При этом значимость может определяться на основе:

- а) способности к деятельности, полезной для системы;
- б) привилегий (материальных и нематериальных), распределяемых между членами системы;
- в) одновременно способности к эффективной деятельности и привилегий.

В различных публикациях содержатся многообразные определения иерархии. В качестве примера приведем одно из них: «Под иерархией мы будем понимать совокупность должностей, позиций и рабочих мест, выстроенных в восходящем порядке от наименее престижных и наименее вознаграждаемых к наиболее престижным и наиболее вознаграждаемым. Везде, где существует иерархия, существует неравенство позиций и уровней управления»¹.

Можно сформулировать *всеобщие законы иерархии применительно к социальным и социотехническим системам.*

Первый закон иерархии. Число должностей (рабочих мест) является наибольшим на низшем уровне иерархии, оно становится все меньше по мере перехода к каждому следующему уровню (вплоть до единицы, если иерархия построена по принципу единоначалия, или до N высших руководителей при коллективном руководстве).

Второй закон иерархии. Количество социальных благ, падающих на одного индивида, всегда возрастает по мере перехода от нижестоящего к вышестоящему уровню иерархии.

Иногда утверждается, что количество социальных благ, которые получают те, кто находится наверху, всегда больше количества социальных благ, получаемых теми, кто находится внизу. Однако ситуация, когда общая масса социальных благ на высшем

¹ Кравченко А.И. Социология менеджмента. М.: ЮНИТИ, 1999. С. 86.

уровне иерархии больше совокупной массы этих благ на низшем, является не универсальным, а частным случаем. Нередко общая масса социальных благ, принадлежащих рядовым гражданам, больше (причем на порядок), чем масса благ, принадлежащих их правителям и отдельным наиболее богатым людям. Хотя на одного человека, принадлежащего к высшему уровню иерархии, падает, разумеется, неизмеримо большая величина, чем на одного человека, пребывающего на наиболее низких уровнях иерархии, тем более на самом низшем.

В книгах, изданных на Западе и рассматривающих социальные и экономические проблемы общества, как правило, выделяют *редкость как первое свойство социальных благ*. При этом экономическую теорию строят на постулате *бесконечности потребностей человека и дефицита удовлетворяющих их благ*. Этот кажущийся несомненным тезис, представляемый студентам западных вузов (а теперь и многих российских) как элемент высшей мудрости, на деле является:

- банальным;
- не соответствующим истине;
- апологетическим (т. е. тенденциозным, пропагандистским).

Банальность этого тезиса заключается в его принадлежности к вещам, которые, казалось бы, самоочевидны, причем эта очевидность берется в качестве краеугольного камня экономической и социальной теории. Если бы внешняя видимость бытия, в том числе экономического и социального, совпадала с сущностью, то всякая наука была бы излишней. Между тем наука существует для того, чтобы докопаться до сущности, которая часто искажается видимостью до неузнаваемости, а уже из понимания сущности выработать новый алгоритм поведения, соответственно сущности изменив свои цели и ценности.

Заметим, человеку свойственны бесконечные потребности только в духовной сфере, в процессе творчества, осуществления творчески-созидательной деятельности, т. е. в сфере, где ценности взаимно умножаются (вспомним сопоставление Б. Шоу двух

людей, обменявшихся яблоками и идеями: яблок останется два, а идей – уже четыре). В материальном плане человеку объективно присущи ограниченные потребности. Безграничность материальных потребностей возникает лишь тогда, когда человек пытается утвердить свою личность и возвыситься над другими¹ не за счет творчества, достижений в науке, искусстве, изобретательстве, а за счет обладания вещами и социальными благами престижного порядка, т. е. которые в дефиците и отсутствуют у многих людей.

Тезис о безграничности личных потребностей человека (под ними имеются в виду экономические потребности, ведь этот тезис присутствует только в учебниках по экономической теории) носит апологетический характер. Это связано с тем, что при помощи данного тезиса хотят оправдать современную социально-экономическую систему стран Запада, в основе которой лежит безудержное потребление материальных благ престижного порядка. Запад открыто провозглашает основой своей социальной системы рынок и демократию. Поскольку в условиях рынка демократия продается и покупается на корню, то можно ограничиться и одним рынком, без демократии, которая превращается в маску. А вот уже основой рынка является продажа товаров и услуг. И чтобы безудержно продавать, люди должны безудержно покупать, а для этого они должны быть психологически, в качестве главной жизненной доминанты, настроены на безудержное потребление вещей. Последнее в своем безудержном качестве в конечном итоге приводит к разрушению биосферы планеты и гибели человека как вида. Безудержность потреблению придает престижный характер потребляемых благ, а престижность по своей природе –

¹ Человек, стремящийся к подлинным достижениям, стремится к ним как таковым и с целью раскрытия своего творчески-созидательного потенциала. Он не думает при этом возвыситься над другими, возвышение возникает как следствие. Тот же, кто стремится занять более высокое положение над другими и ставит это целью жизни, не раскрывает свой творчески-созидательный потенциал и является рабом эгоизма и тщеславия. Если человек движим этими ценностями, он не способен создать нечто великое. Но именно величия хочет достичь раб тщеславного эгоизма.

продукт психики. Мир вещей конечен, качество бесконечности в этот мир пытается привнести психика. Если бы люди в своей массе ограничили свое потребление вещей лишь бытовым комфортом и материальным обеспечением здорового образа жизни, а утверждать себя стали в творчески-созидательной деятельности, уважая друг друга за мастерство, а не за богатство в вещной форме, современная западная цивилизация и ее массовая культура рухнули бы, словно картонный домик.

Оценка социального и экономического блага во многом, почти полностью, совпадают в мире современных западных ценностей. Образ жизни европейцев, их кумиры притягательны для многих людей потому, что его носители богаты именно в материально-вещественном и денежном плане. Если состоятельных людей лишить их материального богатства, то их привлекательность упадет до нуля. Если перестать любить богатство сверх уровня потребностей разумного человека, то престиж богатых людей, даже при сохранении ими своего материального богатства, также упадет до нуля.

Оценка социального блага, его значимость, притягательность зависят от сочетания степени нужности и степени дефицитности.

Особо важную роль во всей массе социальных благ играют *деньги*. Для одних – это универсальное средство удовлетворения материальных потребностей (духовное озарение, вдохновение, великое мастерство, любовь и дружбу и другие подлинные ценности за деньги купить невозможно). Для других деньги – самоцель. Третьим деньги нужны как средство утвердить свое «Эго» (эгоистическую скорлупу вокруг истинного «Я») в сознании других людей, создать возможно более высокий социальный статус, обеспечить власть и престиж. Однако власть раба (раба своего эгоизма), даже если он стал мировым диктатором или супермиллиардером, – иллюзорна. Его престиж лежит на поверхности, в своей сущности этот человек ничтожен, а потому престиж выполняет роль маски.

Со временем ценность благ меняется. Так, по мере перехода от индустриального общества к информационно-

индустриальному главной ценностью становятся не вещи, в том числе машины и оборудование, а новые идеи, научно-технические и технологические разработки, которым машины и оборудование лишь придают вещную оболочку. Что касается природных богатств, то если в XX веке главными из них были нефть и газ, то в XXI веке таковыми становятся лесные массивы («зеленые легкие планеты») и пресная вода. Ведь человеку как биологическому существу, чтобы жить, нужны прежде всего воздух и вода. Качество реальной жизни людей в решающей степени зависит от качества атмосферного воздуха и наличия качественной питьевой воды в достаточном количестве.

Между прочим, К. Маркс весьма оригинально определял критерий богатства будущего общества, отмечая, что *мерилом богатства* станет не необходимое рабочее время (т. е. время, в течение которого производятся предметы материального потребления), а *свободное время человека*. Именно во время досуга у человека больше всего возможностей для раскрытия своего творчески-созидательного потенциала. Заметим, однако, что *подлинное свободное время* – это такое, которое обеспечено в должной мере материальным фундаментом. У бомжа все время – нерабочее, но он не может им воспользоваться для раскрытия своего творчески-созидательного потенциала, поскольку озабочен поисками средств существования в условиях нищеты.

Виды богатства, в том числе и социальных благ, многообразны, начиная от самих людей и их положительных свойств и кончая окружающей природой, а также всем тем хорошим, что создано людьми. Можно порекомендовать на досуге составить классификацию видов богатства, в том числе и социальных благ.

Люди нередко сознательно делают отдельные виды богатства дефицитными с целью управлять поведением других людей при помощи дефицита. Об этом удачно выразился А.И. Кравченко: «Искусство превратить незначительную вещь в дефицитное благо – это искусство управления»¹. В этом отношении

¹ Кравченко А.И. Указ. соч. С. 87.

примечательна притча о бедняке и раввине. Однажды бедняк пожаловался раввину на свою тяжелую жизнь в маленьком домике. Раввин посоветовал ему пустить в домик на проживание овцу. Вскоре бедняк опять пожаловался на жизнь. Раввин посоветовал пустить в дом кур и петуха. Жить стало еще трудней. Тогда раввин рекомендовал пустить в дом лошадь, потом – свинью. Жизнь стала совсем невыносимой для бедняка и он, уже отчаявшись, обратился к раввину за помощью. Раввин посоветовал разом выгнать всех животных. Через некоторое время он спросил бедняка: «Как теперь жизнь?» – «Прекрасно, – ответил тот, – живу и не нарадуюсь».

В личном плане наибольшим богатством для человека является комфортабельное жилье, с учетом его местонахождения, культурно-бытового обустройства, экологии, транспортной доступности и т. п. В России есть *абсолютно все ресурсы* для решения жилищной проблемы всех граждан, исходя из 40–50 кв. метров площади на человека, с учетом качества жилья, обустройства территории, строительства дорог и т. п. В течение 5–10 лет можно обеспечить наших сограждан жильем без всякой помощи от других стран, внешних займов. Где взять деньги? – может возникнуть вопрос. Деньги может выпустить государство (на то оно и государство) и активизировать массовое жилищное строительство. При этом выпущенные деньги будут не пустыми бумажками, а окажутся отоваренными жильем. Если так, то почему это не сделано до сих пор? Если бы это было сделано, то Россия стала бы потреблять больше энергии, ресурсов, труда для удовлетворения внутренних потребностей. Это могли бы делать и другие страны мира. Но тогда США, где проживает 5% населения планеты, уже не смогли бы потреблять 45% природных ресурсов, как они это делают сейчас. И вот чтобы сохранить такую ситуацию, они внедрили в Россию и другие страны соответствующую модель хозяйствования, которая работает для перекачивания ресурсов других стран в свою пользу.

Российскому обществу необходимо осознать свой национально-государственный интерес и, исходя из него, осуществлять

стратегию социального развития, а не идти в фарватере США и по их указке.

Взаимодействие первого и второго всеобщих законов иерархии порождает *мотивацию достижения* человеком все более высоких уровней иерархии, иначе говоря – *мотивационную пружину*. Следствием этой мотивации («пружины») является **восходящая мобильность**, т. е. продвижение по ступеням иерархии наиболее удачливых людей, причем на каждую последующую ступень проникает относительно и абсолютно уменьшающееся число лиц.

Путь по уровням иерархии в профессиональной сфере деятельности – это *карьера*.

Карьера зависит от сочетания ряда факторов:

- 1) мотивации человека и степени его целеустремленности;
- 2) способностей, в особенности наличия творчески-созидательного потенциала и меры его подключения к карьерному росту;
- 3) удачи, проявляющейся в сцеплении обстоятельств¹;
- 4) продвижением «с черного входа», начиная от родственной или дружеской протекции и кончая взятками и услужением высокому начальству.

Третий закон иерархии. Мотивация достижения, соответствующая иерархии, присуща всем людям и не ослабевает в своей интенсивности по мере продвижения снизу вверх.

Данный закон действует как тенденция, многие люди демонстрируют своим поведением исключение из этого закона, удовлетворяясь достигнутым уровнем иерархии.

¹ Один сотрудник советского посольства грешил пьяными дебошами. Когда однажды он, будучи пьяным, бил жену, его застал за этим советник по безопасности и принялся разнимать. В ответ дебошир его ударил. Тогда дебошира отправили в Москву, но из МИДа не уволили. Там шло сокращение штатов, и в таком случае отдел потерял бы должность. Потому дебошира оставили, ограничившись выговором. Но зато потом его уволить было нельзя. А он, к тому же, оказался плохим работником. От него решили избавиться, послав учиться в дипакадемию, но для этого ему нужно было повысить должность. Его повысили и дали направление на учебу. Однако он завалил экзамены и остался на прежнем месте с повышением.

Более высокие ступени иерархии создают иллюзорность их особой привлекательности для людей, пребывающих на низших иерархических уровнях, так как снизу видят в основном социальные блага, престиж, власть, возможности на высоких уровнях иерархии, но не воспринимают того, чем высокопоставленные люди должны расплачиваться за занимаемые ими должности, в том числе ограничениями личных свобод, потерей свободного времени, сильной (иногда до рабства) зависимостью от отдельных людей.

Иллюзорность, преувеличенная, привлекательность более высоких уровней иерархии усиливают *мотивацию вертикального достижения*. Эта мотивация растет по мере усиления социализации человека, особенно когда это приводит к нарушению *баланса между интравертным и экстравертным началами человеческой личности* в пользу последнего. При этом удовлетворение карьерных потребностей порождает новые запросы, особенно в части престижа и власти.

Престижное потребление является способом поглощения жизненной энергии (жизненного магнетизма) обладателями дефицитных благ из тех людей, которые их лишены и чувствуют себя при этом ущемленными. Потребность в материальных благах самих по себе ограничена обеспечением комфорта и безопасности. Потребности в них сверх этого предела обусловлены функцией престижа, которую люди налагают на потребление материальных благ, придавая ему характер престижности. А вот уже потребление человеком жизненного магнетизма за счет его «выкачивания» из других людей (магнетический вампиризм) – особая потребность, и если она зарождена, то уже носит неограниченный характер. Такой характер потребления необходим и для выживания модели экономики, выбранной странами Запада. Она основана на рынке, рынок – на продажах, продажи – на потреблении. Разрастание рынка потому требует безграничности потребления материальных вещей человеком, а вот это уже приводит к хищническому потреблению ресурсов планеты, неуклонно ухудшает состояние ее биосферы. Если не изменить вектор развития

человеческой цивилизации, это приведет человечество к гибели в экологическом коллапсе.

В западных учебниках по экономической теории первым, исходным краеугольным тезисом является утверждение о безграничности потребностей (экономических, материальных) и дефиците ресурсов для их удовлетворения. Такой тезис носит апологетический характер, пытаясь оправдать фундамент современной западной цивилизации в виде безграничного потребительства. Однако такой фундамент не соответствует ни внутренней сущности человека, его предназначению, ни сохранению самого человечества.

А.И. Кравченко отмечает, что мотивацию достижения часто называют законом расширения (возвышения) потребностей: по мере роста, усиливается мотивация достижения, ориентированная на успех, активизируется воля к достижению. Все это так, но в отношении личности, причем если ее жизненный потенциал не исчерпан сверх меры (меры восхождения вверх).

Совсем иначе с индивидуальностью, скрытой в глубине личности. Жизненный потенциал индивидуальности неисчерпаем, он бесконечен, но при достаточно высокой степени активизации, он уже направлен не на общественное признание (оно может быть или не быть в качестве побочного следствия), а на самую творчески-созидательную деятельность как таковую. Если претенциозный талант пытается творить ради славы, общественного признания, социального статуса, то гений творит для самого процесса творчества, не думая о том, признают его люди или нет.

По отношению к конкретным людям *мотивация в иерархии* зависит от того, *как личность реагирует на препятствия*:

а) самопробуждается и преодолевает трудности (что произошло в массовом масштабе в Японии после Второй мировой войны, когда народ этой страны должен был либо сверхнапряжением создать экспортный потенциал покупаемой продукции, от продажи которой зарабатывать валюту для покупки энергоресурсов, сырья и продовольствия, которыми обделены японцы, либо вымирать как нация);

б) опускает руки.

Таким образом, в зависимости от реакции личности на трудности образуются *две модели поведения личности в иерархии*:

- модель *нарастающей мотивации*;
- модель *нисходящей мотивации*;

Из трех законов иерархии, рассмотренных выше, вытекает ряд следствий.

Следствие А из законов I, II, III. Для многих людей низшие или средние уровни иерархии являются временной (промежуточной) позицией в их восхождении наверх. Отсюда возникают *три варианта поведения*.

Первый вариант – позиция и поведение временщика. Психология, жизненные ценности и мотивации временщика:

- дело не обладает жизненной важностью, оно только средство для достижения личного успеха;
- ориентир не на подлинное процветание Дела, особенно в долгосрочном плане, а на достижение показателей, обеспечивающих карьерный взлет;
- выполнение управленческих функций в качестве неизбежной тяжелой ноши, необходимой для достижения карьерного успеха;
- отсутствие ощущения счастья в процессе работы;
- осуществление в своей сущности труда Сизифа¹.

Второй вариант. Подход к работе, символизируемый парадигмой художника-творца: рисуемая им картина интересует его лишь до тех пор, пока он ее рисует. Когда работа завершена, он ее оставляет, целиком поглощаясь новой идеей, переходя на новую степень в безграничном творчестве.

¹ Сизиф – персонаж древнегреческой мифологии. Был до того хитер, что даже обманул саму смерть. Тогда разгневанные боги направили к нему смерть вторично и ввергли в царство теней, где ему установили наказание – вкатывать на гору тяжелый камень. Как только камень будет установлен на вершине, Сизиф освободится. Но в самый последний момент камень срывается вниз, Сизиф снова принимается за работу. Так и человек, видящий счастье в исполнении желаний: удовлетворенное желание тут же исчезает и не приносит счастья. Лишь творческий труд дает счастье.

Третий вариант. Подход к работе, символизируемый в социологии парадигмой обезьяны: работа исключительно ради награды, для потребления материальных и социальных благ, в том числе статуса и престижа.

Согласно древним индусам, дхарма – это предназначение, жизненный замысел. У человека предназначение двух видов:

– раскрытие творчески-созидательного потенциала своей индивидуальности;

– подтягивание в развитии отсталых сторон человеческой личности как строительных лесов для становления индивидуальности.

Периоды истории в индуистском временном цикле делятся на «Юги».

«Сатья-Юга» – это эпоха процветания, когда люди раскрывают свой творчески-созидательный потенциал, они от этого счастливы, а общество чрезвычайно богато, так как именно творческий, заинтересованный труд обладает наивысшей производительностью.

«Кали-Юга» – это эпоха, когда «сапоги тачает пирожник, а пироги печет сапожник», люди развивают недостаточно проявленные грани индивидуальности и работают над отсталыми сторонами личности, в частности, в науку приходит много людей с отсталым интеллектом, а подлинными интеллектуалами занимаются неинтеллектуальными профессиями. Но все же во всех видах труда остается малая часть мастеров, чтобы общество не рухнуло окончательно.

Следствие Б из законов I, II, III. Середина иерархии представляет собой область, на которой большинство достигших ее останавливаются, мотивация восхождения у них сильно ослабевает, а у меньшинства усиливается мотивация достижения более высоких уровней.

Четвертый закон иерархии – на каждом уровне иерархии существует система фильтров, через которые осуществляется отбор кадров, переходящих с более низких уровней иерархии на более высокие; по мере восхождения по ступеням иерархии

сложность и проницаемость этих фильтров возрастает, соответственно убывает их пропускная способность.

На протяжении последних тысячелетий и в настоящее время продвижение по иерархии управления осуществляется не столько благодаря творческим, интеллектуальным способностям, таланту, нравственным качествам, сколько благодаря:

- наследственному статусу и родственным связям;
- «социальной мудрости», «социальной культуре»;
- коррупции, хитрости, изворотливости, взяткам и т. д.;
- стечению обстоятельств.

В обществе сформировались следующие каналы вертикальной мобильности (продвижения по уровням иерархии):

- 1) деньги;
- 2) армия;
- 3) семья;
- 4) образование;
- 5) государство;
- 6) партия;
- 7) общественная организация;
- 8) церковь;
- 9) производственно-профессиональная деятельность;
- 10) группа (обычно неформальная);
- 11) криминальное сообщество (мафия);
- 12) идеологизированные тайные общества.

Фильтры иерархии обладают двойственной природой, выступая либо как «пропуск» на более высокие ступени, либо как запрет. Например, в США все заведующие отделами крупных фирм имеют ученую степень доктора наук, таким образом, научная квалификация является пропуском наверх. Напротив, пожилой возраст (степень доктора наук нередко сочетается с ним) часто служит препятствием для занятия многих руководящих должностей.

Следствие А из закона IV. «Экзамены» для кандидатов, стремящихся перейти на более высокий уровень иерархии, с каждым уровнем усложняются. В данной связи следует обратить внимание на испытания для соискателей государственных должностей

в Древнем Китае. В экзамене мог принять участие каждый. Выдержавший экзамен определенного уровня получал право занимать государственную должность соответствующего ранга.

Великий китайский писатель Пу Сун-лин в рассказе «Министр литературного просвещения» описывает один из таких экзаменов. Студент, участвующий в экзамене, проживал в одной комнате с молодым человеком, тонким знатоком литературы, отличавшимся глубиной ума, быстрой сообразительностью. Он дал много дельных советов студенту, высоко оценил его конкурсные стихи. Однако претендент не прошел конкурс. Победил его соперник. Сосед студента заявил, что стихи победителя тошнотворны. Он взял их текст и сжег. Видевшие такое действие стали упрекать этого таинственного человека в том, что он судит о стихах, не зная их содержания, в ответ тот стал цитировать отрывки только что сожженных стихов. В конце рассказа выясняется, что сосед студента обитал не в физическом, а астральном (небесном) теле, а в Небесной Канцелярии он занимал должность министра литературного просвещения.

В одной из китайских повестей главный герой вышел победителем в экзамене самого высокого уровня иерархии, что давало ему право на занятие поста премьер-министра Китая. Однако он отличался невероятным внешним уродством. Когда император его увидел, то не пожелал назначать на должность главы правительства. Тогда победитель конкурса в отчаянии бросился на пики стражников и переселился в тонкий мир. Там он был поставлен по велению Небесной Канцелярии во главе большого вооруженного отряда, который находил различного рода дьяволов в тонком мире и уничтожал их, чему и посвящена большая часть этой китайской повести.

Следствие Б из закона IV. Излишнее ужесточение фильтров иерархии (социальных фильтров вертикальной мобильности) может затруднить решение задачи продвижения наверх по ступеням иерархии наиболее способных в профессиональном отношении людей. В таком случае функция продвижения наверх через социальный канал превращается в дисфункцию.

Примеры дисфункции:

а) наличие престижных школ и вузов преимущественно для детей особо богатых родителей приводит к отсеву большей части талантливой молодежи;

б) номенклатурный подход к укомплектованию руководящих должностей (процветал в СССР, после чего был сменен еще худшим подходом отбора высших руководителей по принципу «из грязи в князи» из числа случайных людей, ничем не проявивших себя в положительном смысле) приводит к недопущению многих талантливых высоконравственных людей на руководящие должности;

в) тайные общества осуществляют отсев талантливых людей, не прошедших фильтров послушания их лидерам и уставам (жестокость этих фильтров резко возрастает по ступеням иерархии);

г) пирамида престижных университетов (особенно характерно для США и Великобритании) отбирает претендентов на наиболее влиятельные должности в сфере государственного и профессионального управления из числа узкого круга лиц – студентов этих университетов (детей из богатых семей и активных талантливых представителей среднего класса). Кроме того, кандидатов проводят через фильтры масонских лож, часто и фильтры однополый любви, что делает прошедших их особенно надежными в том смысле, что объединяет их в замкнутую касту особой половой ориентации; неслучайно в Англии, например, многие члены кабинета министров являются одновременно и масонами, и гомосексуалистами).

Результат дисфункций фильтров вертикальной мобильности по ступеням иерархии – вырождение управленческой элиты.

В США в 1980-е годы среди менеджеров и рабочих проводился социологический опрос на предмет выяснения ценностных предпочтений для рабочих. Менеджеры посчитали, что для рабочего на 1-м месте стоит заработная плата, 2-м – гарантия занятости, 3-м – условия работы. У рабочих приоритеты оказались совсем другие: 1) уважение к их труду; 2) уважение к их личности.

Степень непонимания менеджерами своих рабочих характеризует уровень деградации американских менеджеров.

Существует также **механизм нисходящей мобильности** по ступеням иерархической лестницы.

Номенклатурный принцип подбора кадров сильно затрудняет действие механизма нисходящей мобильности. Конкуренция активизирует этот механизм. Однако конкуренция – тоже не идеальный способ решения проблемы нисходящей мобильности. В результате стечения обстоятельств конкурентной борьбы и вследствие применения в ней нечестных приемов вниз по ступеням иерархии опускаются не только недостаточно талантливые и в профессиональном отношении менее эффективные менеджеры и специалисты или недостаточно нравственные, но и во всех отношениях весьма достойные люди.

Нередко действию механизма нисходящей мобильности препятствуют те же самые рычаги, при помощи которых осуществляется вертикальная мобильность, в частности деньги (взятки), родственные связи, тайные общества и т. п.

Следствие В из закона IV. Чем жестче фильтры – барьеры в иерархии власти – и привлекательны ее посты, тем большее число людей, не способных подниматься вверх благодаря результатам своей общественно полезной деятельности, используют обходные пути (недостаток ума компенсируется хитростью и подлостью, заключается выгодный для карьеры брак, оказываются разного рода личные услуги тому, кто обладает влиятельными связями и т. д.).

Накопление в обществе критической массы бездарных руководителей приводит к застою, коррупции, круговой поруке. При этом практически закрывается (предельно затрудняется) путь вверх талантливым людям. Если талантливые люди в определенных обстоятельствах могут пропускать вверх людей бездарных, то бездарные люди на высоких постах никогда не допустят вверх талантливых людей. В итоге возникает асимметрия управленческой пирамиды.

Следствие Г из закона IV. По мере перемещения по ступеням иерархии интенсифицируется конкуренция за должности.

При этом в борьбе за продвижение вверх становятся особенно распространенными:

- соперничество;
- конкуренция;
- групповая кооперация карьерных усилий (групповщина);
- конфликты, как открытые, так и с использованием подковерных методов борьбы (слухи, сплетни, «подоплеки» и «подставки», временные коалиции на почве борьбы с общим врагом, подсиживание и т. д., вплоть до физического устранения конкурента).

Следствие Д из закона IV. На каждом следующем уровне иерархии усиливаются требования лояльности (патриотизма) к своей системе (организации).

Следствие Е из закона IV. Чем выше уровень иерархии, тем сильнее закрытость людей, пребывающих на нем.

Закрытость группы управленцев снижает нисходящую мобильность по мере возрастания уровня иерархии, но при этом возрастает горизонтальная мобильность руководителей («пересаживание» из кресла в кресло на том же уровне иерархии).

Закрытость управленческих элит порождает тенденцию формирования корпуса руководителей по принципу клана. Криминальным вырождением этого принципа является мафия – псевдоклановая система (первоначально мафия зародилась в XIX веке в Италии среди крестьян для защиты чести и достоинства своих родственников). *Главный закон мафии – предпочитать своего чужому, каким бы хорошим последний ни был.*

Можно выделить нижеследующие принципы построения закрытой, особенно мафиозной, группы:

- посвящение в общую тайну;
- повязанность общим преступлением;
- круговая порука;
- общий денежный фонд («общак»).

Эти принципы распространяются также на закрытое руководящее ядро различных организаций (например, тоталитарных сект), которые не только открыты для их пополнения новыми

членами (чем их больше, тем мощнее, богаче, значимее организация), но и занимаются активной вербовкой неофитов.

Социальные фильтры, формирование положительной и отрицательной мотиваций

Положительная мотивация личности в отношении иерархии выражается в стремлении:

- 1) получать разного рода блага (от материальных до социальных, в том числе статусных) на занимаемом уровне иерархии;
- 2) достигать удовлетворения характером творчески созидательной деятельности, которую позволяет осуществлять занимаемое место в иерархии;
- 3) подняться на более высокий уровень иерархии.

Применительно к конкретно взятой личности чаще всего имеет место смешение в разной пропорции трех видов положительной мотивации, названных выше.

Отрицательная мотивация личности в отношении иерархии выражается в опасении:

- 1) лишиться части накопленных и стабильно получаемых материальных и социальных благ разного рода, в экстремальной ситуации – всех благ;
- 2) понести моральный ущерб (лишиться частично или целиком престижа, уважения и т. п.);
- 3) потерять занимаемое место (должность);
- 4) закрытия доступа к продвижению вверх по ступеням иерархии;
- 5) потерять свободу;
- 6) ущерба здоровью;
- 7) вреда близким;
- 8) лишиться жизни.

Народная мудрость блестяще выразила соотношение положительной и отрицательной мотиваций словосочетанием «кнут и пряник». При этом подмечено преобладание положительной

мотивации: «охота пуще неволи». Однако в определенных ситуациях преобладает отрицательная мотивация, в частности:

- а) при невозможности продвижения наверх;
- б) неудовлетворенности занимаемым местом;
- в) движении вниз по ступеням иерархии.

Движение вверх по иерархии предполагает:

- притягательность более высоких уровней иерархии (мест, постов, должностей, статусов);
- целеустремленность;
- приложение значительных усилий;
- добровольный характер, собственную инициативу.

Движение вниз по иерархии характеризуется такими условиями:

- недостаточная привлекательность для личности занимаемого места в иерархии и более высокого при отсутствии сильного отталкивания от нижних ступеней иерархии (например, проректора вуза мало привлекает как его должность, так и более высокие должности, и он считает для себя вполне приемлемым перейти на должность профессора);
- не требует приложения усилий;
- может осуществляться по воле других людей или в результате стечения обстоятельств.

Социальные слои, группы часто пытаются обеспечить гарантии от движения вниз по иерархии своих членов. Такими гарантиями могут быть:

- номенклатурный принцип подбора и расстановки кадров, чему соответствует лишь два вида мобильности – горизонтальная во всех направлениях и вертикальная по направлению только вверх;
- солидарность социального слоя, касты, клана, группы и т. п. в поддержании своих членов и недопущение их опускания вниз по ступеням иерархии.

Определенные условия порождают ситуацию, когда положительная мотивация ослабевает и даже нейтрализуется и явно преобладает отрицательная мотивация:

а) занимаемое в иерархии место и осуществляемый на нем труд в полной мере удовлетворяют статусным запросам личности и обеспечивают ее жизненные стандарты, соответственно у личности отсутствует достаточно сильная мотивация зарабатывать или достижения благ и продвижения вверх по ступеням иерархии;

б) трудности и усилия по достижению дополнительных благ столь велики, что их отторжение превосходит привлекательность более высоких ступеней иерархии и приносимых ими благ (т. е. когда «овчинка выделки не стоит»);

в) явно заниженная оценка труда и его результатов, особенно тенденциозная, приводит к потере положительной мотивации и создает условия для активизации отрицательной мотивации, в частности в виде угрозы потери статуса, должности, достигнутого уровня материального благосостояния.

2.3. Иерархический уровень и качество управленческих решений стратегического порядка

Американские социологи У. Мур и К. Дэвис создали теорию социальной стратификации и управленческой иерархии. Согласно этой теории:

– Самые значимые, наиболее важные должности находятся наверху.

– Принимаемые на вершине иерархии решения являются наиболее важными.

– Ошибки топ-менеджеров распространяются на всю систему, управляемую ими.

– Эти ошибки не поправляются, поскольку нет никого выше их по должности.

– Деятельность топ-менеджеров не страхуется.

При этом сформированы **аксиомы рационально устроенной организации** (на уровне всего общества или отдельной компании).

Аксиома 1. Высшие посты в организации должны занимать самые способные и квалифицированные сотрудники (однако отдельные виды работ, в особенности в науке, образовании, искусстве, изобретательстве и технике и т. п., требуют от их исполнителей более высокой квалификации, чем у стоящих над ними менеджеров).

Аксиома 2. Чем выше место в иерархии управленческих должностей, тем более способным и квалифицированным должен быть менеджер.

Аксиома 3. По мере восхождения по уровням иерархии должно возрастать качество управленческих решений.

Аксиома 4. Самые качественные решения должны приниматься на наиболее высоком уровне иерархии.

Аксиома 5. Чем выше уровень принимаемого решения, тем большую ответственность должны нести руководители перед теми, кого это решение касается.

Аксиома 6. По мере усиления ответственности менеджера должны возрастать его властные полномочия.

Аксиома 7. Чем выше уровень и ответственность решений, принимаемых в соответствии с занимаемой должностью, тем строже должен быть отбор кандидатов на ее замещение.

Аксиома 8. Максимально жесткие фильтры для претендентов должны быть на вершине иерархии управления.

Стратегическая перспектива любой управляемой социальной или социотехнической системы всех уровней (ее судьба) в решающей степени зависит от механизма продвижения наверх кадров (вертикальной мобильности), от того, будут ли наверх продвигаться:

а) бездарности, посредственности (с влиятельными связями или колоссальным потенциалом подлости, хитрости, изворотливости, неразборчивости в средствах, помноженным на фанатичную целеустремленность и коррумпированность);

б) талантливые, способные, разумные люди, притом высоко-нравственные (но так, чтобы деятельность ярких личностей и индивидуальностей была хорошо скоординирована, чтобы не было ситуации лебеда, рака и щуки).

Разумный механизм восходящей социальной мобильности по уровням иерархии должен быть дополнен не менее разумным механизмом нисходящей социальной мобильности.

Общество, в котором нет эффективных механизмов восходящей и нисходящей мобильности по уровням иерархии или эти механизмы не скоординированы должным образом друг с другом, не может быть стабильным в стратегическом плане, не может устойчиво развиваться в течение длительного периода времени.

А.И. Кравченко отмечает: «Именно наверху, где принимаются самые главные административно-стратегические решения, должны концентрироваться лучшие мозги компании и науки»¹.

С таким утверждением можно согласиться только в том случае, если выделить:

- иерархию профессионального мастерства;
- иерархию власти.

В одних случаях иерархия мастерства может совпадать с иерархией власти, в других – такое совпадение не только не имеет места, но и нежелательно, поскольку часто для достижения самых высоких уровней в иерархии профессионального мастерства требуется концентрация усилий человека именно на мастерстве, а занятие руководящих постов в сильной степени ослабляет такую концентрацию. Правда, в отдельных случаях личности удастся сочетать достижение высшего уровня мастерства с активной деятельностью на высоком руководящем посту, но это, скорее, исключение. Основное же правило гласит: для достижения наивысшей эффективности в области профессионального мастерства или в сфере управления человеку необходимо сосредоточиться прежде всего на чем-то одном – мастерстве или управлении. Оговоримся, управление – тоже вид мастерства. Соответственно, речь идет о всех видах мастерства, кроме управления, на одном полюсе, и об управлении как особом виде мастерства на другом полюсе.

В западных книгах по философии, социологии, управлению часто провозглашается тезис о том, что все люди по своей природе,

¹ Кравченко А.И. Указ. соч. С. 106.

внутренней сущности подразделяются на правителей и исполнителей. Первые расцениваются как люди творческие и активные, более высокого порядка, а вторые – как пассивные, как бы второй категории. Однако есть немало выдающихся личностей, особенно среди интравертов, которые достигают высочайших высот мастерства, в особенности в сферах науки, техники, литературы, искусства, философии и религии. Эти люди, в ракурсе стратегического управления, оказывают значительно большее влияние на развитие общества и человеческой цивилизации в целом в положительном смысле, чем даже руководители государств.

Главное качество руководителя – это воля, выражающаяся в целеустремленности. В стратегическом плане успех управления в решающей степени определяется разумом. Очень редко бывает, когда в одном лице сочетаются выдающаяся воля и выдающийся разум. Часто оптимальным является такой вариант: во главе управляемой системы (социальной или социотехнической) стоит человек с выдающейся волей и невыдающимся, но достаточно высоким разумом, а вокруг него сконцентрирована группа советников – людей выдающегося разума.

Мастер своего дела, когда передает свое мастерство другим, становится наставником. Попадая на руководящий пост, он как мастер не может руководить плохо. Он находится во главе не ради должности, а ради дела. Но у мастера нет внутреннего заряда для продвижения вверх по иерархии руководящих должностей. Поэтому в современном человеческом обществе, современной России в особенности, их занимают главным образом целеустремленные карьеристы, как правило, лишённые какого-либо мастерства.

В развитом, гармоничном обществе (такого еще нет ни в одной стране мира) необходимо создать систему:

- отбора людей, обладающих способностью руководить на уровне мастерства;
- обучения и профессиональной подготовки руководителей;
- продвижения их по иерархии управления;
- руководства людьми на всех уровнях в качестве служения обществу, а не средства получения привилегий.

В начале главы нами были выделены три основополагающих элемента духовной сущности человека (истинного «Я»): М (мистика), В (воля), Р (разум).

В одухотворенных социальных системах распространены три ветви власти, причем каждая ветвь являет собой иерархию (рис. 12).

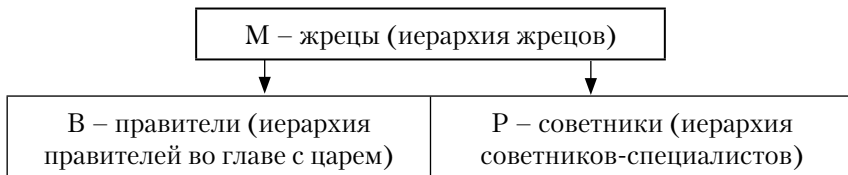


Рис. 12. Иерархия ветвей власти

Все три ветви в очень редких случаях могут замыкаться на одном лице, обладающем мистикой, волей и разумом высшего порядка. Наличие такого лица является исключением из правил.

Существуют и такие схемы управления, в которых разделены функции власти и профессионального руководства (рис. 13).

Режиссер

(М, В, Р соединены в одном лице, но воля может делегирована директору)



Директор



Научный руководитель

(М, В, Р соединены в одном лице, но воля может быть делегирована администратору)



Администратор

Рис. 13. Схема управления при разделении функций власти и профессионального руководства

В духовно опустошенных социальных системах жрецов заменяет группа (слой) корыстных и безнравственных людей, осуществляющих произвол личной власти непосредственно или через руководителей-марионеток. Именно так построены организации типа мафии, тоталитарной секты, тоталитарной политической партии и т. п.

В книгах по управлению часто приводится формула

$$\text{Купр} = \frac{\text{Отв}}{\text{Ошб}},$$

где Купр – качество управленческого решения;

Отв – ответственность;

Ошб – ошибка.

При этом формируется такое правило: качество управления должно быть пропорционально ответственности за принимаемое решение и обратно пропорционально его ошибочности.

Можно предложить другой подход к качеству управленческих решений, а именно: Купр – *это оптимум между совокупностью эффективных решений и совокупностью ошибочных решений*. Давая такое определение, мы исходим из того, что даже самым лучшим руководителям не удастся избежать ошибочных решений, другое дело, что следует стремиться к минимизации их числа и нейтрализации их отрицательных последствий.

Исходя из вышеизложенного подхода, руководителей на должность следует подбирать одним из следующих путей:

- а) по максимальной эффективности принимаемых решений;
- б) по минимуму совершаемых ошибок;
- в) по сочетанию максимума эффективных решений и минимизации ошибочных.

Чем выше поднялся человек в иерархии власти, тем меньше контролирующих его инстанций. При этом степень контролируемости руководителя обратно пропорциональна масштабу присваиваемых им благ.

Однако в ситуации, когда обществом правят теневые структуры, контроль за официальной властью растет по мере перехода к более высоким уровням иерархии. В странах, где установлены такие режимы власти, наиболее контролируемы и наименее свободны в принятии решений самые высокопоставленные чиновники и прежде всего марионеточный глава государства. В экономически развитых странах его контролируют теневые структуры, расположенные внутри страны (они могут быть, в свою очередь, подчинены глобальным теневым структурам), а в экономически зависимых, а потому отсталых странах теневые структуры руководят их правительствами из-за рубежа.

Без наличия теневой власти¹, контролирующей власть официальную, пребывающие на вершине иерархии чиновники предпочитают брать в свое распоряжение возможно больше власти и благ и возможно меньше ответственности.

В идеале нужно стремиться к такой организации властных полномочий, при которой рост власти должен сопровождаться возрастанием ответственности.

В книгах, изданных на Западе, рассуждают примерно так: конкуренция оказывает давление на подбор наиболее эффективных руководителей, следовательно, рыночная система является наилучшей для подбора самых способных, талантливых кадров управленцев.

В действительности наблюдается совсем иная причинно-следственная связь: конкуренция приводит к сокращению на

¹ В теневую власть следует включить не только различного рода тайные организации, созданные по частной инициативе и на частном капитале, пусть даже и глобального, сверхгосударственного масштаба, но и часть спецслужб государства. На протяжении истории спецслужбы национальных государств вели борьбу с тайными организациями глобалистского типа. Иногда тайные организации принимают весьма оригинальную форму. Например, в Германии в свое время существовали тайные суды, возглавляемые императором. Если высокопоставленный чиновник грешил взятками, воровством, предательством, его тайно выкрадывали ночью, судили, и если он не мог оправдаться, то приговаривали к смерти и немедленно казнили.

каждом новом витке спирали конкурентной борьбы все уменьшающегося числа победителей; в этой борьбе чаще побеждают не наиболее способные, талантливые, разумные, а те, кто неразборчив в средствах для достижения цели (бандформирования и мафия). В конечном итоге массу конкурирующих субъектов сменяет считанное число олигархов, борьба между которыми становится столь разрушительной и невыгодной для них всех, что они вступают в сговор и образуют монополию; монополия являет собой диктат идеологической, политической, экономической власти, порождает тоталитаризм (он может быть не только религиозным, коммунистическим, но и капиталистическим, когда в условиях тотальной продажности полный произвол власти осуществляют олигархические группировки), ведет к стагнации, загниванию; рано или поздно такую систему постигнет крах.

Кризис управления наблюдается в современных странах Запада на всех уровнях и по многим направлениям, несмотря на развитие управленческой культуры, нахождение новых форм и методов эффективного управления. Определенным исключением из этого правила является Япония, которой удалось развить национальные традиции в управлении, на современном этапе создать систему корпоративного управления.

На Западе, прежде всего в США, кризис управления, в том числе и в стратегии социального управления, проявляется в заданном векторе развития всего человеческого сообщества под воздействием стран Запада – по пути к экологическому коллапсу.

В частных сечениях кризис управления проявляется в таких симптомах, когда, например, высшие топ-менеджеры фирм устанавливают себе баснословные суммы окладов, в то время как положение дел в руководимых ими фирмах идет из рук вон плохо, прибыльность их относительно невелика, многие на грани разорения или уже разорились.

Как совместить утверждение о глубоком кризисе управления в США и других странах Запада с внешним благополучием этих стран, их доминированием в современной экономике, науке и технике?

Именно при их господстве в мировой политике и экономике человечество весьма стремительно движется к экологической катастрофе.

Экономическое богатство стран Запада достигнуто при духовном обнищании подавляющего большинства их населения, экономическая система этих стран основана на безудержном потребительстве – фундаменте постоянно расширяющегося рынка, чему соответствует насаждение образа жизни, превращающего человека в узкоспециализированное подобие биоробота, работающего ради престижного потребления и поглощения услуг шоу-бизнеса.

США, Англия и ряд других стран Запада богаты не столько за счет эффективного труда своего народа и тем более не благодаря системе хозяйствования внутри страны или искусству и высокому профессионализму менеджеров, сколько в результате сначала колониальной, а потом и неоколониальной эксплуатации множества стран и народов.

Выше мы приводили восемь аксиом управления, получивших широкое распространение в западных учебниках по менеджменту. В заключение данного раздела сведем эти аксиомы к двум основным законам управления применительно к иерархии:

– Требования к качеству управленческих решений и цена допускаемых управленцами ошибок повышается с переходом на более высокие уровни иерархии.

– С каждым последующим уровнем иерархии возрастает количество людей, на которых распространяются принимаемые руководителями решения.

2.4. Разрастание разделения и кооперации общественного труда и усложнение на этой основе линий и сетей управления

По мере развития общества и его производительных сил трудовые функции становятся все более дробными (разделенными), соответственно усиливается и разрастается кооперация труда.

При этом если разделение труда растет в арифметической прогрессии, то кооперация труда – в геометрической. В основе этого лежит объективный закон: *связи между разделенными видами труда усложняются на порядок больше, чем осуществлено его разделение на виды.*

Данный закон, назовем его *законом усложнения производственно-хозяйственных связей*, находит свое отражение и в управлении, на всех его уровнях и во всех сферах, в том числе и в управлении стратегического порядка. В результате приводится в действие *объективный закон управления: на основе разрастания разделения и кооперации общественного труда усложняются и разветвляются управляющие системы.* Это выражается в нижеследующем.

А. Увеличивается число звеньев передачи управленческих решений, начиная от высшего руководителя и кончая непосредственным исполнителем, т. е. $СУ1 \rightarrow СУ2 \rightarrow СУ3 \rightarrow СУ4 \rightarrow СУ5$ и т. д., где СУ – субъект управления; 1, 2, 3 и т. д. – номера субъектов управления по нисходящим уровням иерархии.

С целью не затягивать решение вопросов на долгое время, адекватно учитывать конкретную ситуацию и концентрировать управление на ее конкретном решении, *необходимо нижестоящим звеньям управления предоставлять целесообразную долю самостоятельности.* Для этого перед каждым уровнем (и звеном в его рамках) должны быть поставлены *четкие, однозначные показатели*, которые должны быть достигнуты, а также *критерии их оценки*, причем число показателей должно быть небольшим, от одного до трех, иногда до пяти. Кроме того, целесообразно в ряде случаев

спускать сверху основной алгоритм управления звеном системы. Способы, методы, последовательность действий в процессе достижения спущенных сверху показателей для звеньев (филиалов, отделений и т. п.) системы должны определять их руководители полностью самостоятельно. При этом *контроль* за их функционированием необходимо осуществлять по *достигнутым результатам*, избегая мелочного контроля за самим процессом труда.

Б. Нарастает тенденция к уменьшению и ослабеванию прямого административного управления и пропорционально этому *усиливается функциональное управление*.

В итоге руководитель подразделения многоуровневой системы оказывается одновременно *подчиненным ряду функциональных руководителей*, но в рамках компетенции каждого из них. В результате *разрастается управленческая сеть*, что может быть выражено при помощи нижеследующей схемы (рис. 14).



Рис. 14. Схема управленческой сети

В этой схеме бюрократически предписаны:

- 1) структура должностей всех руководителей и исполнителей Дела;
- 2) функции руководителей и исполнителей всех уровней, причем с детализацией;
- 3) субординация (отношения властвования и подчинения) всех звеньев иерархии системы;

- 4) подбор, расстановка и перемещение кадров;
- 5) повышение квалификации кадров, их обучение конкретному Делу.

Все эти предписания в большей или меньшей степени расходятся с реальным Делом. Такие расхождения нередко доходят до абсурда.

Например, комбинат при переработке семян подсолнечника увеличил долю выхода масла, соответственно сократилась доля жмыха. Это несомненный успех. Однако вышестоящее руководство оказалось этим недоволено, так как в результате не был выполнен план по жмыху, т. е. по отходам. Этот случай, весьма типичный, взят из времен так называемого планового хозяйствования в советский период.

Из этой же практики приведен такой случай. Начальнику планового отдела предприятия звонит начальник цеха и сообщает, что может обеспечить выпуск такого-то количества продукции. Начальник планового отдела отвечает, что это слишком много, следует выпустить продукции в существенно меньшем объеме, иначе вышестоящее над предприятием начальство увеличит план. Жить с напряженным планом предприятию было крайне тяжело. При постоянном увеличении плана без должной ресурсной базы предприятие на определенном этапе переставало его выполнять и оказывалось на плохом счету, руководители получали выговоры, их лишали премий, а то и увольняли.

1. *Дело* всегда богаче, органичнее, глубже и сложнее, чем его *бюрократическая модель*, которая даже в очень сложном виде всегда упрощена в сравнении с реальным Делом.

2. Жизнь и Дело идут вперед, а бюрократической модели свойственна *сильная инерционность*.

3. Как руководители, так и исполнители *индивидуальны*, реальное Дело конкретно, а бюрократические указания *абстрактно-всеобщие*.

4. Бюрократическая модель может сильно искажаться корыстными интересами из-за проникновения на руководящие должности людей особого склада, заинтересованных не

в эффективности Дела в соответствии с миссией и целью системы, а в достижении своих личных целей за счет Дела и в ущерб ему (кроме того, конкуренты вербуют в конкурирующей системе, будь это фирма или целое государство, прямых или косвенных агентов (соответственно шпионов и агентов влияния), чтобы нанести ей ущерб).

5. Очень часто ближайшие последствия бюрократических решений могут быть эффективны, а их производные следствия абсурдны и антиэффективны.

Последний момент дает повод публицистам гневно изобличать всякую бюрократию в принципе, призывать к ее уничтожению в корне. В данном отношении характерна книга Ю. Мухина «Наука управлять людьми» (М.: Фолиум, 1995). Основная идея этой книги состоит в том, чтобы руководители давали подчиненным указания *не по процессу труда*, не занимаясь его бюрократической регламентацией, а исключительно *по его результату*, а вот как его достичь – подчиненные должны решать сами, никто, кроме них, не может это сделать наилучшим образом. При этом идеалом для автора служит управление воюющей армией. Например, командиру батальона сверху поступил приказ взять высоту. Как это осуществить – командир решает исключительно сам. Судьей его действий оказывается сама жизнь. В одном случае он ее сохраняет и выполняет приказ. В другом – погибает. Мощь воздействия на человека боевых действий (жизнь или смерть) подтолкнула людей к нахождению самой эффективной системы управления, которую Ю. Мухин назвал *делократической*. От себя заметим, что делократия в данном случае осуществляется в отношении весьма *зуженной, конкретной цели* – уничтожить противника и сохранить себя.

Основополагающая идея Ю. Мухина в целом соответствует главным современным подходам к управлению, а именно:

- *ситуационному подходу*, т. е. осуществляемому применительно к каждой индивидуально-конкретной ситуации;
- *опоре управления на творчески-созидательные начала человеческой индивидуальности*.

Однако в условиях боевых действий в максимальной степени мобилизуется глубинный потенциал человека в его применении для решения до примитивности узкой задачи – убить другого и выжить самому. На это способно большинство людей. Иначе обстоит дело в современной сложной профессиональной деятельности, направленной не на разрушение, а на созидание. Никакая экстремальная ситуация в условиях войны не сделает из прирожденного повара большого художника, а из плотника – глубокого философа. У каждого человека свой, только ему присущий творчески-созидательный потенциал.

Чтобы обеспечить эффективное осуществление Дела во всей системе общественного разделения труда, необходимо:

а) *эффективно разделить труд множества людей на отдельные рабочие места и соответствующие им функции, как управленческие, так и исполнительные;*

б) *сделать так, чтобы на эти места люди попадали в соответствии со своими способностями, квалификацией, накопленным опытом.*

Можно ли решить эти две задачи *революционным путем* так, чтобы к власти пришла новая управленческая элита, в корне переструктурировала всю систему общественного разделения труда и поставила на все рабочие места в ней работников в соответствии с их способностями? Такой сценарий является совершенно утопичным. Для формирования эффективной системы разделения общественного труда и расстановки по рабочим местам людей в соответствии с их способностями требуется относительно длительный период созидательной работы эволюционного, а не революционного порядка, хотя *эволюция и может быть интенсифицирована, ускорена, превращена в ценную реакцию созидательного порядка.*

Может ли рынок создать наиболее эффективную систему общественного разделения труда, расставив на рабочие места людей в соответствии с их способностями? Нет, рынок тоже не способен решить такую задачу. Достаточно взглянуть на нравственный и профессиональный облик американских президентов в лице

Б. Клинтона и Д. Буша, чтобы прийти к выводу: в так называемой конкурентной системе общества люди уже выродились до такой степени, что у них нет кандидатур на высшую должность в государстве лучше, чем вышеупомянутые президенты, либо в такой системе на самые высшие руководящие посты попадают люди с невысоким интеллектом и серьезными нравственными изъянами.

Способна ли бюрократия, пусть даже идеальная, в соответствии с замыслами М. Вебера, достаточно эффективно решить проблему общественного разделения труда и расстановки на рабочие места руководителей и исполнителей в соответствии с их способностями? Очевидно, что самая лучшая бюрократия решить эту проблему не может.

Таким образом, в отдельности ни революция в системе управления, ни рыночный механизм, ни даже идеальная бюрократия не в состоянии решить проблему формирования эффективной системы общественного разделения труда и расстановки по рабочим местам людей в соответствии с их способностями.

Однако на основе взаимодействия эволюции и революции в управлении, рыночных механизмов, бюрократии в разумном виде эта проблема может быть успешно решена, причем постепенно, эволюционным путем, но с революционными поворотами в отдельные критические моменты развития.

Взаимодействие эволюции, революции, рынка и бюрократии в сфере управления может быть осуществлено только сознательно правящей элитой общества (при ее должном нравственном и профессиональном уровне), предпосылкой чему служит разработка соответствующей стратегии социального управления и стратегии социально-экономического развития общества.

Заметим также, что:

1. Революция имеет два возможных направления: как в основном разрушительное, тогда она оценивается отрицательно, и как в основном очистительное, расчищающее пространство для созидания, тогда она оценивается положительно.

2. Рынок может превратиться в стихию всеобщей продажности, тогда он оценивается отрицательно, но может выступить

в качестве разумной формы хозяйствования, что может быть только в условиях его разумного ограничения и государственного регулирования, тогда он оценивается положительно.

3. Бюрократия как чрезмерная формализация всех видов общественно полезной деятельности оценивается отрицательно, но как необходимую оформленность деятельности людей ее следует оценивать положительно; более того, никакое новое творчество в социальной, экономической, производственной сфере невозможно без опоры на нечто достаточно прочное, устоявшееся, а это, в свою очередь, обязательно оформляется, иначе говоря бюрократизируется (важно лишь, чтобы бюрократия не выходила за разумные рамки).

2.5. Малая группа в контексте стратегии управления

Малая группа как сообщество людей того или иного типа представляет собой важный элемент стратегии управления, в ракурсе как определения ее миссии, целей и задач, так и активизации движущих сил, способных реализовать эту стратегию.

Межличное взаимодействие людей называется *интеракцией*. *Символический интеракционизм* – название научного направления, изучающего социологию малой группы, в том числе:

- межличностные коммуникации;
- лидерство;
- групповую солидарность (сплоченность);
- символическое значение;
- рост;
- конфликты;
- идентификацию;
- персонификацию.

Малая социальная группа выполняет роль опосредующего звена (мостика) между индивидуумом и большими социальными группами и обществом в целом.

В качестве синонима малой группы употребляются термины: *контактная группа; неформальная группа.*

В литературе по социологии можно насчитать более сотни определений малой группы.

Малая группа – это небольшое число людей, постоянно взаимодействующих между собой.

Чаще всего выделяются такие *признаки малых групп:*

– ограниченное число членов (ориентировочно до 20, если число больше, то группа распадается, образуя несколько новых малых групп);

– стабильность состава;

– внутренняя структура, характеризующаяся системой неформальных статусов, ролей, норм поведения и санкций, а также механизмом социального контроля;

– при увеличении числа членов группы в арифметической прогрессии число связей внутри группы возрастает в геометрической прогрессии;

– чем меньше численность группы, тем (при прочих равных условиях) интенсивнее взаимодействие между ее членами;

– характер деятельности группы в существенной мере предопределяет ее численность, которая корректируется также в зависимости от стечения обстоятельств;

– принадлежность индивида к группе определяется ее возможностями в удовлетворении его запросов; если порог удовлетворения ниже определенного уровня, индивид покидает группу;

– группа носит устойчивый характер тогда, когда ее члены вносят достаточно активный вклад в ее функционирование, причем тех, чей вклад недостаточен, исключают из группы;

– в отношении каждого индивида может быть подведен баланс плюсов и минусов от пребывания в составе группы.

Развитие группы называется *групповой динамикой.*

Минимальное число лиц в группе – это двое, например супружеская пара. Группа из двух человек называется *диадой.*

Группа из трех человек – *триада.*

В Гонконге триада использована в качестве организационного кирпичика при создании преступных сообществ, из триад строится пирамида людей, причем многоуровневая. Внизу находится множество триад, когда одному человеку подчинены двое. Из руководителей низовых триад каждый является подчиненным в триадах следующего, на одну ступень более высокого уровня, и так далее до самой вершины иерархии. Если кто-либо из преступного сообщества арестовывается полицией, то он, если находится на нижней ступени иерархии, зная только напарника и руководителя, в состоянии выдать только двоих, а на более высоких уровнях – только троих, а именно подчиненного, напарника и руководителя.

Разумеется, принцип триады используется не только в организации преступных сообществ, к тому же триада людей может и не входить ни в какую другую, большую по численности группу.

Социальная жизнь впервые зарождается именно в триаде, в частности: мнение двух против одного – это уже большинство; один начальник и двое подчиненных и т. д.

Число возможных ролей в группе возрастает намного больше, чем число ее членов. Так, диада ограничена одной линией взаимодействия, триада – четырьмя линиями взаимодействия, а в группе из шести членов возможны 15 диад.

Лидер группы пребывает в центре концентрации ее интересов, иначе говоря, является их фокусом.

Если аутсайдеров в группе может быть несколько, то лидер может быть только в единственном числе – так считает большинство социологов. Однако в случае разделения труда внутри группы по видам высокопрофессиональной или творческой деятельности, в группе может быть несколько лидеров одновременно, но каждый из них является лидером в ему присущей сфере. В одном же виде деятельности лидер только один.

Лидером в группе является тот, кто обладает наибольшим авторитетом, пользуется наивысшим неформальным признанием.

Лидер группы не назначается сверху, а выдвигается группой за его личные качества.

Лидерство – это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования во внутригрупповых отношениях.

Лидерство носит неформальный характер, осуществляясь в отношении формально равных людей.

В отличие от лидерства *руководство* – это формально (нормативно) регламентированный процесс отношений управляющего и управляемого.

Различаются *стиль лидерства* и *стиль руководства*.

Лидером является тот:

а) кто оказывает наиболее сильное воздействие на мнение членов группы;

б) от кого ждут большей инициативы, чем от других.

В ряде случаев лидер группы может быть одновременно и ее руководителем. Однако совпадение ролей лидера и руководителя группы в одном лице далеко не всегда имеет место.

Существуют различные модели взаимодействия в группе (коллективе) лидера и руководителя.

Следует заметить, что наличие сильных, интенсивных неформальных отношений в коллективе, особо влиятельного неформального лидера является, как правило, признаком слабости руководителя.

Неформальная сплоченность в группе формирует *фильтр*, через который *трансформируются руководящие указания*, спускаемые сверху, одним из следующих образом:

а) ослабляются;

б) усиливаются;

в) видоизменяются;

г) конкретизируются;

д) дополняются.

Модель взаимоотношения людей в неформальной группе обобщает и сводит в систему совокупность норм поведения ее членов, фактически, хотя и неформально, обязательных для нее.

Руководитель может ослабить неформальную сплоченность группы, действуя по принципу «разделяй и властвуй».

Механизм сплоченности малой группы, который базируется на *чувстве принадлежности к группе*, включает в себя ряд элементов:

- 1) доминирование определенных мотивов или потребностей внутри группы;
- 2) эмоциональная поддержка группой своих членов;
- 3) наличие миссии и целей, общих для членов группы.

Главная цель группы может состоять не в достижении чего-либо ценного самого по себе, а в борьбе с общим врагом. Тогда наличие общего врага выступает фактором сплочения группы.

Группа может быть *гармоничной и негармоничной*. В негармоничной группе имеют место значительные конфликты; симпатии, антипатии и безразличие взаимопереплетаются в сложный клубок.

Неформальные отношения в коллективе тем чаще и интенсивнее, чем больше недостатков в формальной структуре этого коллектива.

При некомпетентном и не поддерживаемом вышестоящей администрацией руководителе группа *сплачивается в систему неформального сговора* с целью компенсировать недостатки руководителя.

Если в малой группе около 60–70% связей обращено на ее членов, то имеет место *сплоченная группа*.

Если в малой группе плотность связей вовне больше, чем внутри, то это уже *несплоченная группа*, что, в частности, проявляется в нижеследующем: в случае экстремальной ситуации член группы чаще обращается за помощью к кому-либо за пределами группы.

В науке, изучающей социологию организации, выкристаллизовался такой принцип: *руководитель не должен вступать в личные отношения с членами группы*.

Многими социологами рекомендуются *односторонние нисходящие отношения между руководителем и членами группы*. Однако, пусть чисто в служебном плане, помимо прямой нисходящей связи между руководителем и членами коллектива

необходима также обратная связь между ними, в том числе и в ракурсе того, как указания руководителя воспринимаются и выполняются членами коллектива. Другое дело, что для обеспечения эффективного управления коллективом руководителю не следует смешивать служебные и личные отношения.

Между руководителем и лидером возможны разного рода взаимоотношения:

- согласие;
- конфликт;
- разделение сфер влияния;
- борьба за власть.

Социологией управления сформулированы **законы социальной группы**.

I закон. В любой группе индивид ведет себя не так, как в одиночестве.

II закон. Один и тот же индивид может одновременно входить в несколько групп, и в каждой группе его поведение различается существенным образом.

III закон. Группа как активная цельность превосходит механическую сумму ее членов. В данном случае синергетический эффект проявляется в социальной сфере.

IV закон. Поведение индивида в группе изменяется тем сильнее, чем более привлекательной становится для него группа (или чем больше угроз он получает внутри группы, если она создана на страхе методами неформального принуждения или сформирована принудительно в соответствии с законом, как в случае призыва в армию, лишения свободы по приговору суда).

V закон. Чем более сплоченной является группа и чем интенсивнее в ней контакты ее членов, тем более сильное воздействие она оказывает на поведение входящего в нее индивида.

Крупная производственная группа часто распадается на ряд малых групп, называемых в социологии *кликами*. Клики являются составными частями *малых групп*.

В малых группах господствуют свойственные им нормы поведения, называемые групповыми привычками, распространяемые,

например, в молодежной группе, спортивной команде, производственном коллективе, семье и т. п., причем соблюдение групповых норм (привычек) обеспечивается неформально групповым давлением. Групповые привычки существенно отличаются от общественных правил (норм поведения, распространенных на большие социальные группы и общество в целом).

Группа порождает *социальную связь* (возникающую уже в триаде) – *межличностную систему, которая опосредуется отношением к третьему*.

В социологии формулируется *золотое правило малой группы*, гласящее, что оптимальное число ее членов составляет 5 + 2.

Малая группа может быть *сплоченной* только *по горизонтали*, когда она сложилась из *людей одного уровня развития и одинаковых интересов*.

Люди разного уровня развития, принадлежащие к слишком разным социальным группам, не могут создать достаточно сплоченную малую группу, препятствием здесь выступает *механизм вертикального скольжения*. Таким образом, малые группы, созданные из людей разного уровня, неустойчивы.

Часто руководитель, поднявшись на более высокий уровень, тянет за собой на руководящие посты вокруг его новой должности членов своей малой группы. Для него социальные связи важнее дела, которое от этого существенно страдает.

Существует и другой подход, еще столетия назад провозглашенный М. Макиавелли: тот, кто поднялся наверх, избавляется от тех, кто ему помог в этом – они слишком много знают.

В соответствии с принципами иерархии ответственность за коллектив и его дело лежит на руководителе. Иначе в малой группе, где все равны, – ответственность лежит на всех сразу, имеет место *круговая порука*.

Малая группа может быть как положительным, так и отрицательным моментом для Дела, в котором выражает себя система в зависимости от конкретной ситуации.

Люди могут работать рядом, например на конвейере, но при этом не сплачиваться в малую группу. В других условиях

производства может возникнуть сплоченная бригада или кружок качества. Последнее особенно характерно для Японии.

Отсутствие сплоченности в малых группах, образующих коллектив фирмы (организации), сопровождается значительной текучестью кадров.

В социологии выделяется понятие *референтной группы*, т. е. группы, членом которой определенный тип (вид) людей хотел бы стать, это для них *эталон* – группа мечты. Часто в качестве подобного эталона может выступать не группа, а определенный социальный слой.

Референтные группы порождают у соответствующих индивидов стремление уподобиться членам такой группы, стать похожими на них, разделять их интересы, ценности, нормы поведения, образ жизни и т. д. При этом индивид хочет получить положительную оценку и признание со стороны референтной группы.

У многих людей есть референтная группа, часто у одного человека есть несколько референтных групп (по разным сферам жизнедеятельности).

Мнение референтной группы называют в социологии *мнением значимых других*.

Взаимосвязь основных элементов, формирующих референтную группу, можно изобразить при помощи схемы (рис. 15).

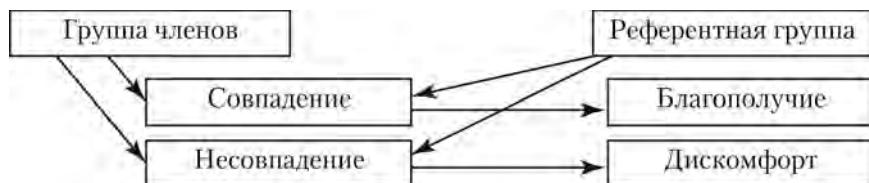


Рис. 15. Сеть взаимодействий по поводу формирования референтной группы

Особое внимание нужно обратить на *два типа малых групп*:

– I тип малой группы, в которую составляющие ее личности входят целиком (например, группа закадычных друзей или ячейка какой-либо секты);

– II тип малой группы, в которую личности входят только своими отсеками (например, один и тот же человек входит в состав семьи, производственный коллектив, спортивную команду).

Проблема малых групп исключительно важна для стратегии социального управления на всех его уровнях, начиная с коллектива отдельной фирмы (организации) и кончая обществом в целом, по двум нижеследующим причинам.

Во-первых, в самом содержании стратегических планов и программ, несущих в себе значительную социальную составляющую (а без нее не могут быть успешными никакие стратегические разработки), необходимо уделить должное внимание малым группам, в частности, учитывая:

а) как активизировать творчески-созидательный потенциал малых групп и направить его на достижение ориентиров, предусмотренных в планах и программах;

б) как согласовать противоречивые интересы малых групп;

в) как нейтрализовать малые группы отрицательной направленности с позиций общественных и государственных интересов;

г) как добиться приемлемого уровня распространения неформальных отношений, структурируемых в малые группы, в системе, относительно которой составляется программа или план;

д) как оптимизировать соотношение между руководителями и лидерами малых групп.

Разрешение названных выше проблем в процессе стратегического планирования и программирования не может и не должно учитывать каждую малую группу в отдельности, особенно в большой системе, в рамках которой образовалось большое число малых групп. Необходимо планировать и программировать создание, развитие и функционирование механизмов, в положительном отношении воздействующих на малые группы при нейтрализации факторов, оказывающих на них антиобщественное влияние.

Во-вторых, стратегические планы и программы в сфере социального управления всегда разрабатываются командой, в социальном отношении малой группой. Соответственно, в данной

команде должны быть сгармонизированы социальные отношения, учитывающие законы формирования и развития малых групп. Но, кроме того, нужно учесть и специфические требования, предъявляемые к малой группе, существующей в рамках команды управленцев стратегического порядка:

а) лидерство в группе и руководство командой желательно совместить в одном лице;

б) состав группы-команды должен состоять из высококвалифицированных специалистов, желательно обладающих высокой культурой межличностных отношений;

в) в команде-группе должны присутствовать функциональные лидеры – ведущие специалисты команды, наиболее компетентные по вопросам определенного круга;

г) уровень неформальных отношений в группе должен быть относительно низким;

д) служебные функции членов команды должны явно превалировать над их поведением в качестве членов малой группы.

2.6. Методы и механизмы управления

На протяжении истории человечества найдено и апробировано множество методов и механизмов управления и постоянно продолжают изобретаться новые.

Секрет эффективного управления состоит в подборе в соответствии с конкретной ситуацией методов и механизмов и выстраивании их в единую гармоничную систему.

Несмотря на разнообразие, в методах и механизмах управления, в том числе и стратегического, есть общие черты. Но прежде чем вести о них речь, дадим определение понятий.

Метод управления – это управленческий прием, определенный комплекс действий по управлению, в том числе и стратегическому управлению социальной или социотехнической системой любого уровня.

Механизм управления – это последовательное взаимодействие, с учетом прямых и обратных связей, строго определенного набора методов управления для получения заранее задуманного результата.

Система методов управления (СМУ) – это его организационная структура, совместно с функциями, методами и механизмами управления, применяемые в этой системе.

Во-первых, за всеми видами СМУ скрыт основной управленческий блок (управленческий геном).

Во-вторых, СМУ подразделяются на *типы* в соответствии с различным характером труда исполнителей в управленческой системе:

I тип СМУ. В труде находит достаточно полное выражение творчески созидательный потенциал человека, и потому такой труд сам по себе является вознаграждением, принося человеку подлинное счастье. При этом:

а) статусные и нравственные мотивы труда выступают на первый план;

б) материальное вознаграждение отходит на второй план или сочетается с основным мотивом труда и его усиливает (иначе в ряде случаев работник может уйти на неинтересную для него работу за большое материальное вознаграждение);

в) санкции играют второстепенную роль, в основном в связи с недопущением нежелательных действий исполнителя и нарушений им технологической дисциплины.

II тип СМУ. В труде мало или совсем не выражен творчески-созидательный потенциал человека. В таком случае на первый план выступает один из трех вариантов или их сочетание:

а) материальное вознаграждение;

б) моральная обязанность;

в) наказание;

III тип СМУ. Труд носит смешанный из двух первых типов характер, причем:

а) для одних работников труд является преимущественно творчески-созидательным;

- б) для других – исключительно вынужденным бременем;
- в) для третьих – частично творчески-созидательным, частично выступающим как бремя.

В-третьих, реализация управленческих решений основывается на одном из нескольких типов или на сочетании в том или ином виде:

I тип основы – власть и подчинение, обеспечивающие прямое управление путем:

- а) принуждения и страха наказания;
- б) материальных выгод;
- в) статусных привилегий;
- г) нравственной убежденности;
- д) морального давления;
- е) мировоззренческих ценностей;
- ж) сочетания различного рода вышеперечисленных элементов.

II тип основы – запрограммированное, косвенное управление поведением людей через распространение среди них определенных идей, критериев оценок, мифов и т. п., в том числе и дезинформации.

III тип основы – управление в виде координации поведения людей, добровольно и заинтересованно выполняющих соответствующие действия.

Назовем I тип *прямым*, II тип – *косвенным*, III тип – *координационным*.

В-четвертых, СМУ различаются применительно к трем типам систем.

I тип систем – полностью самостоятельно действующие в окружающей их среде, через ограничение их самостоятельности косвенно, через влияние внешней среды. Такие системы обладают *полной относительной свободой*, они подвержены государственно-правовому воздействию и другим влияниям внешней среды. Если полная относительная свобода в социальной сфере возможна, то абсолютная свобода в ней невозможна в принципе. В частности, даже руководители, облеченные выс-

шей властью, часто вынуждены принимать не те решения, которые они хотят, а те, которые требуют обстоятельства. Когда накануне ввода в Чехословакию советских войск в СССР приехали чешские руководители, то Л. И. Брежнев сказал им примерно следующее: «Вы думаете, что если получили власть, то можете править так, как хотите? Я в нашей стране обладаю властью, но принимаю только одну треть решений так, как этого хочу, а две трети решений – так, как этого не хочу».

II тип систем – действующие в рамках подчинения (прямого или косвенного) системе более высокого уровня.

III тип систем – действующие на смешанной основе, самостоятельные в одних вопросах и подчиненные в других.

В-пятых, существуют *открытые* и *закрытые управляемые системы* при выделении в части открытых систем *закрытого блока функционирования*, что увеличивает многообразие видов СМУ.

В-шестых, СМУ сильно различаются в *легитимных* и *нелегитимных*, в том числе *криминальных, системах*. Иногда встречаются *легитимные преступные системы*, например фашистская Германия.

Методы управления необходимо выбирать в зависимости от конкретных обстоятельств, состояния субъекта и объекта управления. При этом выбранные методы необходимо объединять в систему, в которой они должны взаимно дополнять и усиливать друг друга, а не вступать в конфронтацию. Например, отдача распоряжения в форме просьбы исключает распоряжение в форме обязательного задания.

Методы управления объективно характеризуются чрезвычайным разнообразием. Талантливые руководители постоянно изобретают новые методы. Управляенцам желательно накапливать банк данных о СМУ.

2.7. Особенности стратегии социально-экономического управления

Стратегия социально-экономического управления охватывает:

- социальные и экономические системы разного уровня, типа, вида;
- социальные и экономические блоки в социотехнических системах.

Первая главная особенность стратегии социально-экономического управления (ССЭУ) состоит в том, что она имеет дело с людьми, их группами (сообществами) и с сетями их разнородных, прежде всего производственных (деловых), отношений.

Аналогично тому, как физический мир состоит из атомов, системы в ССЭУ (управляющие и управляемые) состоят из отдельных людей, с последующей их группировкой в различного рода структуры.

Каждый человек, входящий в любую социальную, экономическую и социотехническую систему (обычно человек входит сразу в несколько социальных систем, например: гражданство страны, членство профсоюза, принадлежность к религиозной конфессии, занятость в качестве работника в определенной социотехнической системе – допустим, в качестве служащего банка), выступает по отношению к ней тремя *зонами* своей личности:

зона А – открытая заинтересованность в системе;

зона Б – открытая (теневая, тайная) заинтересованность в системе;

зона В – безразличие к системе.

Управление в системе осуществляется чаще всего открытым образом, через воздействие прежде всего на зону А. Но, чтобы быть успешным, оно должно учитывать также зоны Б и В. Предпосылкой повышения эффективности управления системой является максимально возможное увеличение, но в разумных пределах, зоны А и соответственно – сокращение зон Б и В.

Вторая главная особенность ССЭУ состоит в том, что один и тот же человек, являющийся как субъектом управления (СУ) в ней, так и объектом управленческого воздействия (ОУ), в *разных ситуациях* и в *разные периоды жизни может проявлять различные уровни своей личности и различные пласты своей деловой активности;*

- а) творчески-созидательный;
- б) разрушительный;
- в) механический незаинтересованный;
- г) механический заинтересованный.

Каким именно пластом своей деловой активности человек окажется подключенным к социальной и социотехнической системе, зависит:

- 1) от уровня социального развития общества в целом;
- 2) степени развития его производственных сил;
- 3) мировоззренческих ценностей, господствующих в обществе;
- 4) разделения и кооперации общественного труда;
- 5) системы распределения работников по рабочим местам;
- 6) этапа, переживаемого обществом (подъем или упадок в мирное время, война, революция, разруха, восстановление после разрухи или окончательное разложение).

Третья главная особенность ССЭУ применительно к методам управления состоит в том, что социальные и социотехнические системы, в том числе их управляемые и управляющие блоки, характеризуются:

- а) особо большим числом уровней иерархии;
- б) переплетением и взаимопроникновением различного рода социальных и социотехнических систем;
- в) подключением одних и тех же людей одновременно к нескольким системам;
- г) растущим разветвлением и усложнением общественных отношений по всем структурам социальных и социотехнических систем всех уровней;
- д) личной, с сильным эмоциональным окрасом заинтересованностью, в том числе часто корыстной, по поводу функциони-

рования тех или иных блоков отдельных социальных и социотехнических систем и социальной системы общества в целом;

е) сильной инерционностью социальных систем, обусловленной традициями, привычками, инерцией мировоззрения, что вместе взятое *помножено* на вертикальную (иерархическую) и горизонтальную взаимосвязь всех социальных систем общества и их блоков.

Четвертая главная особенность ССЭУ состоит в сочетании:

а) *прямого властного* управления, в особенности в государственно-правовой форме;

б) *косвенного управления поведением людей* через распространение в обществе определенных мировоззренческих ценностей (в тоталитарных сектах после мировоззренческого рабства следует и физическое порабощение);

в) *теневого управления* через неформальные группы, кланы, номенклатуру, мафиозные группировки;

г) *тайного управления* через секретные общества, иногда приходящие к открытой власти (большевики в России, фашисты в Германии, масоны в США и Западной Европе).

Пятая главная особенность ССЭУ – взаимодействие *духовно-мировоззренческих* (в том числе религиозных) и *материально-принудительных* критериев *жизненных ценностей* и *рычагов власти*.

Шестая главная особенность ССЭУ – объективно-обусловленное деление общества на четыре касты¹, внешне выраженные

¹ Общество древних индусов делилось на четыре касты: жрецы (брахманы, или брамины); воины и правители (кшатрии); купцы, предприниматели (вайшьи); работники (шудры). В любом современном обществе объективно обусловленным образом имеет место деление на аналогичные четыре касты: 1) генераторы новых идей, подходов и т. п. (философы, ученые, деятели искусства и т. д., т. е. современные жрецы); 2) правящая элита и силовые структуры (современные кшатрии); 3) предприниматели, хозяйственники, экономисты и т. д. (современные вайшьи); 4) работники-исполнители, не только рабочие, но и служащие (современные «белые» и «синие воротнички» образуют касту, аналогичную касте работников в древности).

или внутренне, причем внешнее и внутреннее выражение этих каз может как совпадать, так и не совпадать.

Седьмая главная особенность ССЭУ – зависимость всех социальных систем и СМУ от *двух крайних полюсов* – *состояния личности и состояния общества в целом*, выбора им социально-экономической и политической системы.

2.8. Краеугольный камень стратегического управления

Стратегическое управление обладает особой сущностью, отличающей его от других видов управления. При этом оговоримся, что речь идет о *подлинном стратегическом управлении*. Часто многие виды управления, называемые стратегическими, но на деле таковыми не являются.

Составление планов и разработка программ на период в 5, 10 лет, даже если они носят комплексный характер, не означают, что эти планы и программы носят стратегический характер. Конечно, устремленность в будущее на 5, 10, 15 лет и более, на целые поколения – все это *необходимые элементы стратегии* развития, стратегии управления, в том числе и социального, но еще не достаточные.

Развитие по инерции в долгосрочном плане *не может быть отнесено к стратегии развития*. Соответственно управление таким развитием, которое выступает в качестве *управления по инерции инерционным процессом*, даже в долгосрочной перспективе, не связано с осуществлением стратегии, иначе говоря, не носит стратегического характера.

Коренное отличие текущего, оперативного и других видов управления от стратегического аналогично различию между классической и ядерной физикой. Стратегия управления уподобляется ядерной физике потому, что как через изменение ядерных структур возникают новые качества в веществе и генерируется

качественно новая и неизмеримо более мощная энергия, так и посредством более глубоких структурных изменений в объекте социального (или социотехнического) управления, кардинальных переориентаций прямых и обратных связей и действий в управляемой системе (ее субъекте и объекте управления) достигается принципиально новое качество развития, что позволяет системе подняться на новый уровень жизнесуществования, стать более устойчивой (стабильной), приобрести положительные качественно новые свойства и обеспечить количественный рост.

Таким образом, сущность стратегии управления характеризуется наличием:

- долгосрочного характера управления, устремленного в будущее, что находит свое выражение в разработке планов и программ на длительный период времени;

- фундаментальных структурных изменений внутри управляемой системы (ее субъекте и объекте управления), когда кардинальным образом меняется характер и механизм взаимодействия глубинных, сущностных элементов, образующих эту систему, причем эти коренные изменения усиливают стабильность системы, обеспечивают ее качественный и количественный рост.

Кардинальное отличие стратегического управления от других видов управления не ограничивается присутствием в стратегии управления элемента долгосрочности и элемента глубинных структурных преобразований факторов развития и механизма их взаимодействия. К стратегии управления принадлежит еще один важный компонент – элемент системности. Наличие этого элемента вытекает из глубинных структурных преобразований. Ведь такие преобразования можно проводить только системным образом, т. е. отдельным существенным преобразованиям глубокого порядка должны соответствовать цепочки и даже сети сопутствующих существенных преобразований других глубинных элементов системы. В противном случае положительные изменения в качестве единичных, отдельных преобразований могут потянуть за собой нежелательные последствия, значительно перекрывающие полученный эффект.

Отличительные особенности стратегии управления в обобщенном виде представлены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Отличительные характерные черты стратегии социального управления

Сущностный элемент	Способ использования сущностного элемента	Результат
Долгосрочность	Составление долгосрочных планов и программ	Конкретные положительные преобразования в управляемой системе (ее субъекте и объекте управления), выражающиеся: а) в стабилизации системы; б) ее качественном развитии; в) количественном росте; г) улучшении положения системы в окружающей ее среде; д) накоплении потенциала развития системы
Глубинная реструктуризация факторов развития	Активизация факторов развития, кардинальное преобразование механизма их взаимодействия, нахождение нестандартных ключевых управленческих решений	
Системность	Разработка и осуществление всех мероприятий стратегического порядка в виде единой системы	

Сущностно-структурный анализ категории стратегии управления обладает не только теоретическим, познавательным значением, но и играет важную практическую роль в разработке стратегических проблем управления. А именно, это позволяет поставить систему вопросов в ходе разработки стратегии социального управления, поиски ответов на которые приведут к разработке эффективной стратегии развития системы. Комплекс таких вопросов представляется в нижеследующем виде.

1. Следует ли скорректировать миссию системы, дерево ее целей и задачи развития? Если это необходимо, то каким образом конкретно это осуществить?

2. Какие факторы развития (в том числе факторы производства) наличествуют в системе?

3. Не упущены ли какие-либо факторы развития, в особенности социального, психологического, духовного порядка?

4. В полной ли мере активизированы все факторы развития? Если нет, то почему?

5. Каков механизм взаимодействия факторов развития (в том числе производства)?

6. В чем сильные и слабые места их комбинирования и взаимодействия?

7. Как можно усилить и развить сильные стороны и нейтрализовать слабые или даже превратить их в сильные?

8. Следует ли улучшить действующий механизм комбинирования и взаимодействия факторов развития, или он требует замены на качественно новый механизм?

9. Если механизм комбинирования и взаимодействия следует улучшить, то как конкретно это следует осуществить?

10. Если механизм комбинирования и взаимодействия необходимо заменить на качественно новый, то какова модель этого нового механизма?

11. Каковы способы и этапы замены старого механизма на новый?

12. Каковы линии изменений по всем единичным мерам преобразования и как эти меры и изменения могут быть преобразованы в систему?

13. В каком конкретно виде могут быть разработаны долгосрочные планы и программы развития управляемой системы?

14. Каким конкретно образом эти планы и программы могут быть объединены в единое целое – системную стратегию развития?

15. Каковы состояние и перспективы развития среды, окружающей управляемую систему?

16. Может ли управляемая система воздействовать на окружающую ее среду, и если может – то как конкретно?

17. Как система планов и программ согласуется с состоянием и динамикой окружающей среды и какие коррективы в эти планы

и программы следует внести в связи с прогнозом развертывания внешней ситуации вокруг управляемой системы?

18. Каковы критерии и показатели успешного развития управляемой системы?

19. Каковы способы активизации и гармонизации методов, интересов и стимулов участников системы долгосрочных планов и программ?

20. Каков механизм контроля за осуществлением планов и программ?

21. Каковы структуры, методы и формы управления системой долгосрочных планов и программ?

22. Круг ответственных за разработку и выполнение планов и программ?

23. Каковы конкретно вознаграждения и санкции, применяемые в процессе стратегического управления?

24. Как должны корректироваться стратегические планы и программы и стратегия развития в целом?

2.9. Взаимосвязь стратегии управления с управляемыми системами и их функциями

В современной теории управления преобладает ситуационный подход, т. е. такой, когда система управления и его методы определяются на основе учета конкретной ситуации, в особенности объекта управления, характера его развития и состояния и динамики его внешней среды. При этом:

а) либо под управляемую систему подбираются функции, позволяющие ей как минимум сохранить себя и как максимум укрепиться, развившись качественно и расширившись по масштабам деятельности;

б) либо под необходимый и заранее определенный набор функций создается соответствующая управляемая система, состоящая из субъекта и объекта управления.

Определенные системы и методы управления, благоприятные в одних случаях, могут быть губительными в других.

Каждая управляемая система *индивидуально-конкретна*. В то же время в существенной части своих черт управляемые системы обладают определенной общностью. При этом различаются *типы* и *виды управляемых систем*. Соответственно различаются:

- общие основы и методы управления;
- системы и методы управления (СМУ) для систем определенных видов (классов);
- СМУ для индивидуально-конкретной системы.

В рамках типов и видов управляемых систем существуют индивидуально-конкретные системы. Кроме того, встречаются уникальные, индивидуально-неповторимые системы.

Каждая управляемая система обладает:

а) *миссией*, т. е. определенным предназначением, предцелью или глобальной целью (у древних индусов каждый человек и система имели свое предназначение, т. е. миссию, которая называлась *дхармой*);

б) *деревом целей*, вырастающим из корня миссии системы.

Система в соответствии с ее миссией, деревом целей и окружающей средой обладает *функциями* и *подфункциями*.

Как только создана система с определенной миссией, то следствием этого является объективное определение в потенциале ее дерева целей, функций и подфункций.

В данной связи перед стратегией управления той или иной системой объективно обусловленным образом возникают нижеследующие задачи:

- 1) четко осознать миссию системы, дать ей девиз;
- 2) перевести из потенциального состояния в актуальное и оформить:
 - а) дерево целей;
 - б) функции;
 - в) подфункции.

3) учесть, проанализировать и оценить ресурсы системы с учетом потенциала их комбинирования, выявить возможности их исчерпания и пополнения;

4) охарактеризовать состояние внешней для системы среды и спрогнозировать ее развитие;

5) оценить потенциал команды менеджеров, которые уже присутствуют в системе или которых можно в нее привлечь в случае замены команды (либо создания системы и ее управленческой команды заново).

На основе решения пяти вышеназванных задач возможно подобрать (скомбинировать) оптимальную организационно-управленческую структуру системы и создать наиболее эффективную для данного случая систему управления.

Пятая задача взаимодействует с первыми четырьмя по принципу обратной связи, как объект управления взаимодействует с субъектом управления. При этом существует возможность многовариантных подходов.

К *социотехническим системам* относятся самые разнообразные предприятия и организации всех уровней в области производства общественно полезной продукции как материальной, так и интеллектуально-информационной, в виде товаров или услуг. Сюда, например, относятся производственные предприятия, финансово-промышленные группы, научно-исследовательские организации, высшие, средние и начальные учебные заведения, учреждения здравоохранения, культуры и т. д.

В теории и практике менеджмента особенно обстоятельно разработаны методы управления, в том числе и стратегического, применительно именно к социотехническим системам.

В существенной части, с учетом необходимой коррекции, эти методы применимы и к управлению социальными системами, в том числе и в стратегическом ключе, однако далеко не во всем. Социальные системы обладают весьма значительной спецификой. Такая специфика учитывается далеко не всегда, в частности потому, что вопросы управления социальными системами, особенно на глобальном уровне и на уровне национального

государства, разработаны на порядок менее глубоко и обстоятельно, чем социотехническими. Это обуславливается нижеследующими причинами:

1) засекреченность процесса разработки и принятия решений стратегического порядка на глобальном уровне и в масштабе отдельно взятой страны;

2) корыстные интересы, связанные с анализом ситуации в социальной сфере, происходящими в ней процессами, принимаемыми по ее поводу стратегическими и тактическими решениями;

3) груз инерции;

4) тенденциозность, как подсознательная, так и осознанная;

5) пропагандистское зомбирование населения со стороны средств массовой информации, находящихся под контролем сил, преследующих корыстные интересы.



ОСНОВНЫЕ РЫЧАГИ КОСВЕННОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОРЯДКА

3.1. Информация и информационные потоки, их применение в стратегическом управлении

Наращение самых разнообразных информационных потоков, их интенсификация служат признаком перехода человеческого общества от индустриальной к информационной стадии развития. Это не означает, что общество должно деиндустриализоваться, вернуться на лоно природы и жить деревнями, связанными в единое общепланетарное целое компьютерной сетью. Индустрия должна быть не только сохранена, но ее необходимо развивать и расширять, только на качественно новой основе, преобразовывая ее в практически безотходные замкнутые циклы, гармонично вписанные в возрождаемую природу. Именно прорывы в сфере информации (в виде прорывных научно-технических разработок и технологий) позволяют осуществлять подобное преобразование индустрии, при этом имеет место центрирование, поляризация технико-технологических информационных потоков на целевой установке преобразования индустрии в направлении сочетания (синтеза) ее экологичности и высшего типа производительности.

С переходом к информационной стадии развития общества производство информации становится более важным, ценным, значимым в сравнении с производством товаров и бытовых услуг. Другими словами, информатизация, в качественном и количественном аспектах одновременно, начинает превалировать над индустрией, вместо того чтобы обслуживать индустрию,

выступая ее придатком, как это имело место в прошлом и во многом все еще имеет место сегодня. Казалось бы, вызревающая в данном отношении тенденция общественного развития ясна. Однако информация, при всей ее значимости, никогда не может стать самоцелью, она не может служить себе самой. Нет и не может быть чистого, полностью объективного знания, хотя многим подобный вывод может показаться странным. Но даже такая, казалось бы, безусловно объективная характеристика, как вес тела, по существу является соотношением между его весом и весом сначала субъективно, а потом общепризнанно избранного эталонного тела, которому присвоено название грамма, килограмма, тонны. То же самое можно сказать и об измерении времени. Всякое действие человека имеет в качестве побудительного толчка мотив, интерес, осознание которых превращает их в цель. Соответственно информация собирается и структурируется человеком, исходя из его целевых установок. Завоевание и использование в своих интересах внешнего мира осуществлялось человеком при помощи индустрии, соответственно информация обслуживала этот процесс, будучи центрирована на решении конкретных индустриальных задач.

Информатизации, переросшей границы индустрии, для своего дальнейшего развития потребуются центрирование на качественно новых целях, что равнозначно революции в сфере целевых установок как отдельных личностей, так и общества в целом. В чем природа грядущей информационной революции?

Известно, что человек по своей многоуровневой природе, духовной и материальной, имеет целевые установки двух типов. *Один тип* связан с созданием комфортных условий биологического существования, его продлением на возможно более долгий срок, обеспечением личной безопасности в материальном мире. На этой почве зародилась масса побочных целевых установок, связанных с элементами престижа, с утверждением собственной личности в психике других людей благодаря как обладанию вещами, обеспечивающими комфорт и безопасность, так и личным заслугам в их производстве или концентрации в собственном

распоряжении, в особенности при помощи обладания властью. *Другой тип* целевых установок связан с внутренней мотивацией, нахождением глубинного смысла жизни, складыванием отношений с людьми не на базе вещного достатка и места в иерархии власти и престижа, а на основе внутреннего притяжения или отталкивания. Иначе говоря, если первый тип целевых установок возникает в условиях дефицита, ограниченности материального комфорта и безопасности, то второй тип может возникнуть только в условиях их достатка. Но чтобы цели другого, более высокого типа утвердились в человеческом обществе, необходимо их сознательно и целенаправленно генерировать со стороны его элиты. Ведь без нахождения смысла и гармонии в душе человек, при каком угодно материально-техническом обеспечении, никогда не создаст для себя ни полного вещественного комфорта, ни подлинной безопасности. Душевные болезни быстро и неизбежно приводят к заболеванию тела. Душевная дисгармония приведет к вражде, в конечном итоге – к уничтожению людьми друг друга.

Нахождение новых смыслов и целевых установок, т. е. проведение *смысло-целеполагающей революции* в обществе, является не только условием перехода к новой исторической ступени развития общества, но и условием выживания человечества в условиях обостряющегося экологического кризиса, корень которого нужно искать в извращении целевых установок современной цивилизации.

Осуществить смыслополагающую революцию может только *новая элита человечества*, которая способна *сформироваться на основе организации принципиально нового типа, вызревающей в недрах интенсивных информационных потоков.*

Все прошлые и настоящие элиты в человеческом обществе создавались и структурировались прежде всего на почве власти и денег, во вторую очередь – на базе духовно-интеллектуальных способностей. Эти элиты являли и до сих пор являют собой *организационные структуры*, строящиеся на основе двух принципов: 1) *наличие во главе лидера* (вождя и т. п.); 2) наложение на членов оргструктуры *значительных дисциплинарных обязательств*,

ограничивающих степень личной свободы (№ 1, № 2 и т. д.), что компенсируется привилегиями и преимуществами, как реальными, так и мнимыми.

Обе вышеназванные сущностные черты обуславливают неизбежную тенденцию деградации любой организационной структуры, начиная от церкви, политической партии и кончая научным сообществом. Что заставляет сделать подобный вывод?

Прежде всего последователи лидера всегда ниже его по творчески-созидательному потенциалу. Лидер – первопроходец, открыватель нового качества. Последователи идут по прокладываемым им путям. После неизбежного ухода лидера занимающий его место последователь в качественном отношении поведет возглавляемую организацию вниз, хотя чисто внешне она может приобретать более яркий блеск и быстро расширять сферу своего влияния. Тем не менее имеет место духовно-психологическая и культурная энтропия, поскольку потеря качественного роста в ноосфере может означать только деградацию.

Кроме того, личность всегда сознательно или бессознательно пытается компенсировать потерю некоторой степени своей свободы, что выражается либо в деформации реально преследуемых организацией целей, либо в ее расколе.

Очевидно, что организации старого типа не могут решить задач, возникающих при переходе от индустриальной стадии развития к информационной, а затем и духовно-психологической, что связано с созданием смысло-целевого стержня информационных потоков. Более того, организации старого типа неизбежно становятся все более слабыми по мере нарастания и интенсификации информационных потоков. Ведь классические *организации лидерски-дисциплинарного типа* могут существовать только в условиях *духовно-культурного патернализма*, когда формирование личности происходит от поколения к поколению в *рамках узкого информационного коридора*. Однако эти рамки все более размываются современными информационными потоками. При этом нивелируются традиционные духовно-культурные ценности, что, при запаздывании формирования их аналога на более

высокой ступени развития, приводит к разложению общества на уровне смысла и цели. Последнее таит в себе опасность деградации и даже гибели.

Конечно, не следует искусственно забегать вперед в осуществлении смысло-целеполагающей революции. Для очень многих людей на долгие годы сохранится приемлемость традиционных систем смысла и целеполагания. Но зато другим людям, вышедшим из патерналистских информационных коридоров, необходимо возможно быстрее находить новый смысл жизни и новые цели в условиях свободных информационных потоков, помнить, что душа человека не терпит пустоты в еще большей степени, чем природа.

Смысло-целеполагающая революция осуществляется в информационном пространстве, в отличие от политической революции она носит не разрушительный, а созидательный характер. Движущей силой этой революции являются информационные потоки, генерируемые творчески мыслящими людьми. При этом такие потоки являют собой протоорганизации принципиально нового типа.

Во-первых, в информационном потоке нет одного лидера. Личность многогранна. В одной грани выше одна личность, в другой – другая. Соответственно все участники потока одновременно и учителя, и ученики по отношению друг к другу, хотя, разумеется, одни более продвинуты, а другие – менее, но, что принципиально важно, самый великий мудрец способен учиться у ребенка, в противном случае он совсем не мудр. В информационном потоке преодолевается тенденция его деградации, связанная с наличием одного лидера. Поток при достижении необходимого качества превращается в цепную реакцию бесконечности возрастания смысла, целеполагания и соответствующих им знаний и конструкторско-технологических разработок, в том числе и в сфере общественной жизни.

Во-вторых, каждый вступивший в информационный поток вкладывает в него информацию в меру возможности и желания, черпает ее в меру вместимости, не только не ограничивая свою

свободу, но и увеличивая ее. Соответственно ни один член потока не имеет мотива ни покидать, ни деформировать его.

В-третьих, деформация потока могла бы иметь место только в случае внесения в него элементов дезинформации и псевдоинформации (информационного шума). Однако это противоречит самой природе потока. И чтобы ее утвердить, поток следует структурировать и организовать так, чтобы информация вкладывалась в него экономно, концентрированно, «без воды». Это позволит потребителям информационного потока с во много раз меньшими временем и силами овладеть цельным, системным знанием. Это же одновременно позволит избежать дезинформации. Ведь в основе всякого обмана лежит абсолютизация одной из граней истины при забвении других. Системный, многогранный подход позволит этого избежать.

В-четвертых, участие в должным образом структурированном и организованном потоке поможет наиболее продвинутым людям находить друг друга, будет их взаимно усиливать, что позволит в конечном итоге создать новую элиту общества, как в области науки, культуры, техники, так и политики.

В-пятых, специализированные информационные потоки (помимо универсального) призваны помогать людям находить свои ниши в жизни, выбирать разумные варианты поведения в их, что будет означать развитие высокой организации общества, точнее самоорганизации.

В-шестых, информационные потоки нового типа будут отличаться интенсификацией информации и ее самоумножением независимо от носителей информационных потоков, будь то печатная продукция или компьютерная сеть.

В-седьмых, в самой инфраструктуре информационных потоков сохраняют силу прежние принципы организации и управления – единоначалие и самоокупаемость, прибыльность. Однако эти подразделения должны не диктовать содержание информационных потоков, но лишь обслуживать их. Иначе информационные структуры окажутся лишены доверия со стороны общества и вынуждены будут прекратить свое существование.

3.2. Деньги и денежные потоки как универсальное средство косвенного управления

Сущность современных (по историческим понятиям – новых) денег не может быть объяснена стоимостной теорией, которая в данном случае неприменима по той причине, что *новые* деньги *сами по себе уже не обладают стоимостью*. Бумажные деньги или записи на банковских счетах, оторванные от золота, не говоря уже об электронных деньгах, обращающихся в информационных компьютерных сетях, сами по себе не имеют никакой стоимости, хотя им и присуща определенная покупательная способность. При этом возникают следующие проблемы. Что представляют собой новые деньги? Что является их материальным носителем? Как обеспечивается доверие населения и хозяйствующих субъектов к деньгам, не обладающим собственной стоимостью, с учетом различного доверия к их разным функциям? Как определяется покупательная способность денег? Можно ли ограничить определение покупательной способности денег только противостоящим им товарным покрытием, или здесь действуют еще и иные факторы? Каков характер взаимоотношения денег и ценных бумаг? Каков характер взаимоотношения национальных денег и международной валютной системы? Какова роль национальных государств и международных организаций в эмиссии и обращении современных денег? В чем сущностный механизм определения валютных курсов? Каковы сущностные основы эмиссии современных денег? Каков механизм государственного регулирования обращения современных денег?

Ниже попытаемся ответить на некоторые из поставленных вопросов.

1. *Современные деньги сами по себе являются информацией специфического рода*. Что представляет собой эта информация? Отвечая на этот вопрос, прежде нужно отметить отличие информации как таковой от ее записи тем или иным способом на том или ином носителе. Поэтому рассматривая *информационную*

природу современных денег, мы вправе пока абстрагироваться от проблемы их носителя.

Как только мы поставим вопрос об информационной природе денег в чистом виде, в абстракции от информационных носителей, этот вопрос подлежит дальнейшей конкретизации: какую информацию несут в себе деньги, или в другой формулировке, что представляет собой информация, приносимая деньгами?

Как только мы поставим вопрос в такой плоскости, ответ на него станет очевидным. *Деньги несут информацию о ценах товаров и услуг.*

Цены самых разнообразных товаров и услуг (их разновидность исчисляется десятками миллионов) представлены в едином, всеобщем, универсальном измерителе – в деньгах. Давая такую формулировку, мы не употребляем термин «*всеобщий эквивалент*». Для денег прошлого, обладающих собственной стоимостью (золота и серебра), применение этого термина было вполне оправданным. Цена каждого товара, выраженная в деньгах прошлого, обладала той или иной величиной на основе равенства, эквивалентности стоимости товара и стоимости денег. В условиях обращения современных денег, не обладающих собственной стоимостью, подобная основа цены уже неприемлема. Но если так, то каким же образом возможно измерение цен всех товаров, обладающих стоимостью, деньгами, которые сами стоимостью не обладают?

Существует основная, исходная полярность между *сферой денег и сферой товаров и услуг*. Объем сферы денег определяется количеством денежных единиц и скоростью их обращения, объем сферы товаров и услуг отражает объем их производства. Объем сферы денег всегда находится в соответствии с объемом сферы товаров и услуг¹. Если возрастает или сокращается объем денежной сферы по отношению к тому же самому объему сферы

¹ От ситуации искусственного сжатия денежной массы, параллельно с накручиванием издержек производства в результате наслоения на них сверхдоходов спекулятивно-посреднической сферы, что приводит к коллапсированию экономики, мы абстрагируемся.

товаров и услуг, то меняется масштаб цен. Если объем сферы товаров и услуг возрастет по отношению к той же самой денежной массе, или же в большей степени, чем выросла величина денежной сферы, то также изменится масштаб цен, уровень цен в данном случае понизится. В наши дни господства во всем мире инфляционной экономики такое допущение звучит странно, но в дефляционной экономике, каковой, например, была экономика СССР в 1945–1953 годы, осуществлялись ежегодные снижения цен. Сокращение объема сферы товаров и услуг по отношению к объему сферы денег является явлением исключительно болезненным, причины которого могут корениться в истощении ресурсов страны, резком ухудшении позиций страны на мировом рынке по причине, не зависящей от страны, а также в проведении экономической политики, идущей вразрез с национально-государственными интересами.

Каждый единичный товар или услуга, занимающие собственную микронизию (микроместо) в совокупной сфере товаров и услуг, проецируют эту микронизию (микроместо) на сферу денег, тем самым приобретая цену.

Каким образом возможно такое проецирование? Оно осуществляется в результате функционирования гигантского социально-экономического компьютера (социально-экономического механизма рынка), составленного из миллионов субъектов хозяйствования, участвующих в неисчислимых актах купли-продажи на рынке, при том что каждый такой акт несет в себе бит экономической информации, обрабатываемой социально-экономическим компьютером рынка¹ в качестве микроэлемента

¹ В XX веке человеком был создан *электронный компьютер*, хотя его прообраз был найден в одной из египетских пирамид, в Средние века также была создана механическая счетная машина. Однако природой неизмеримо ранее был создан *биологический компьютер* в виде мозга, который резко уступает электронному компьютеру в объеме механических операций и их скорости, но на порядки превосходит его в качественных характеристиках. Помимо электронного и биологического компьютеров существует также *социально-экономический компьютер*, способный целенаправленно обрабатывать гигантскую информацию.

интегрального целого, причем итогом такой обработки является определение цен товаров и услуг в едином универсальном измерителе – деньгах.

За платежеспособным спросом на рынке пребывают потребители, обладающие большим или меньшим количеством денег, которые превращают их потребности в платежеспособный спрос. За сферой товаров и услуг находятся их собственники-производители. При всем этом те же самые экономические субъекты чаще всего являются одновременно и производителями, и потребителями.

Социально-экономический компьютер, определяющий цены товаров и услуг на рынке, функционирует в сфере обращения, но на базе взаимодействия сферы производства и сферы потребления.

Поверхностному взгляду может показаться, что в результате действия рыночного компьютера цены определяются лишь под воздействием спроса, вне зависимости от уровня издержек производства. Однако сам уровень спроса, соответственно уровень цены товара, определяется кругом его покупателей-потребителей, а чем этот круг шире, тем ниже цена. Расширять круг потребителей-покупателей за счет увеличения объема продаж позволяет снижение издержек производства, чему соответствует рост производительности труда. Побуждает к расширению производства и росту продаж конкуренция, поскольку если производитель некой продукции не попытается расширить свой объем продаж путем увеличения объема производства и снижения его издержек, предпочтя поживать на лаврах освоенной ниши рынка, характеризуемой высоким уровнем цен, то конкуренты, сделав это и при этом снизив цены, разорят производителя. Итак, совершенно беспочвенны попытки оторвать уровень цен от издержек производства, объясняя цены лишь платежеспособным спросом.

Последний, помимо прочего, зависит также от издержек производства. Ведь покупатели чаще всего являются одновременно производителями. Соответственно снижение издержек при всех

прочих равных условиях увеличивает прибыль производителей, следовательно, платежеспособный спрос.

На платежеспособный спрос, а следовательно, и на уровень цен оказывает влияние характер распределения денежных доходов в обществе. Особенно сильное влияние на цены, а значит, и на покупательную силу денег, оказывает уровень налогообложения, а также направленность налогов. Величина и характер расходов государственного бюджета также сильно влияют как на платежеспособный спрос, так и на развитие производства, а потому с двух концов (со стороны спроса и предложения) влияют на уровень цен и покупательную способность денег.

Социально-рыночный компьютер, проявляясь через рыночный механизм, определяет величины и уровень цен, покупательную способность денег, функционируя на основе потоков денег и товаров. При этом каждый товар и каждая сумма реально присутствующих денег имеют своих собственников. Именно наличие собственников превращает информационные потоки по поводу товаров и денег в потоки реальные.

2. Информационные потоки денег, выкристаллизовывающиеся в конкретные цены на конкретные товары и услуги, превращаются в реальные потоки денег, которым противостоят реальные потоки товаров и услуг, только при наличии двух условий:

а) закрепления денег в качестве особого сгустка общественных отношений за их материальным носителем того или иного вида;

б) распределения денег, зафиксированных на материальных носителях, между их собственниками – субъектами экономических отношений разного рода.

Известно, что на I этапе развития денег роль материальных носителей денег выполняли золото и серебро.

На II этапе стали обращаться бумажные деньги в качестве представителя золота, при гарантии со стороны государства свободного обмена бумажных денег на золото по курсу, обозначенному на бумажных деньгах.

На III этапе бумажные деньги отделились от золота, тем самым деньги, обладающие стоимостью, заменились деньгами, являющимися лишь носителем информации. На II и III этапах параллельно бумажным деньгам функционируют их аналоги-заменители в форме записей на счетах в банках.

На IV этапе (в настоящее время осуществляется переход от III этапа к IV этапу) материальным носителем денег является электронная информация в компьютерных сетях. При этом информационная природа новых денег приобретает адекватные им материальные носители. Как только переход к IV этапу завершится окончательно, соответственно бумажные наличные деньги окажутся полностью замещенными пластиковыми карточками, и записи на банковских счетах окажутся целиком вытесненными соответствующей электронной информацией в компьютерных сетях, деньги полностью и окончательно реализуют свою информационную природу.

Окончательный переход к IV этапу завершит *денежную революцию*, следствиями которой будут:

а) простота и оперативность совершения денежных и товарно-денежных актов;

б) невозможность краж денег и уклонения от налогов;

в) тотальный контроль над денежными накоплениями граждан, следствием чего является контроль за законностью получения денег, что в корне подрывает многие виды преступности, в основном кражи и грабежи;

г) сильная затрудненность дачи и получения взятки, что означает удар по коррумпированности чиновников;

д) опасность крупных, даже глобальных, диверсий в системах электронного денежного обращения, что предполагает разработку как всевозможных систем защиты, так и систем дублирования электронных денежных потоков.

Система тотального электронного денежного обращения может быть реализована при сохранении суверенитета национально-государственных денежных систем, которые могут быть подключены к международным системам электронных расчетов, выход

на которые из национальных систем электронных денег может (по нашему мнению – должен) полностью контролироваться государством.

Завершение денежной революции (а она уже началась, десятилетия, прошедшие с ее начала, ничтожно малы по меркам истории) помимо прочих воздействий *окажет сильнейшее влияние на смещение человеческой активности* в обществе с финансовых махинаций и различного рода преступлений как способа личного обогащения *на достижение за счет личных усилий значительного синергетического эффекта* в качестве наиболее надежного и легального личного обогащения, причем в доле от обогащения всего общества в результате образования комбинационного (синергетического) экономического эффекта.

3. Доверие населения и хозяйствующих субъектов к деньгам, не обладающим собственной стоимостью, обеспечивается:

а) через доверие к государству;

б) посредством инерции и через психологический настрой (своеобразную веру) на то, что завтра соотношение денег и товаров в виде определенных цен будет таким же, как сегодня и вчера, или близким к тому;

в) путем гарантированного обмена, по более-менее стабильной или достаточно замедленно растущей пропорции, на валюту чужих государств, пользующуюся доверием.

Государство в СССР в 1960–80-е и в 1990-е годы в России вело себя так, что в корне подрывало доверие населения к себе самому и своим деньгам. Инерция с 1992 года и психологический настрой стали действовать с отрицательным знаком, подстегивая инфляцию. Инфляцию удалось сбить в 1996–1997 годах вовсе не благодаря так называемой жесткой финансовой пятилетке, следствием чего явились задержки в выплате зарплат и пенсий, а через установление Центробанком довольно узкого валютного коридора. Однако в августе 1998 года был дан толчок новой вспышке инфляции.

Деньги нового типа, не обладающие собственной стоимостью, весьма чувствительны к психологическому настрою общества.

Поэтому в условиях обращения бесстоимостных денег государство не должно предпринимать каких-либо акций, могущих подорвать психологическое доверие общества к деньгам. Но если это произошло, то для восстановления доверия к деньгам нужно прибегать не к помощи иностранной валюты. Подчинение национальной валюты валюте чужого государства означает завоевание экономики страны, а через это и ее политической власти, изнутри чужим государством, начинающим практически безвозмездно использовать ее богатства. Поэтому, если государство в корне подорвало доверие населения к своим собственным деньгам, ему необходимо на определенный срок вернуться к деньгам старого типа, введя в обращение твердую денежную единицу, обмениваемую по гарантированному курсу на золото и другие валютные ценности. При этом целесообразно использовать сразу две национальные валюты – твердую и мягкую – при рыночном формировании их обменного курса, но с установлением коридора, делающего невыгодными масштабные спекуляции с мягкой национальной валютой. В перспективе, по мере установления стабильного курса обмена можно перейти к единой национальной валюте. Чтобы она оказалась устойчивой и в то же время не обмениваемой на золото¹, нужно предварительно сделать мягкую национальную валюту более привлекательной в сравнении с твердой национальной валютой. Этого можно добиться, в частности, путем проведения приватизации исключительно за мягкую национальную валюту, но лишь в рамках суммы, обмененной на твердую национальную валюту или конвертируемые валюты иностранных государств по курсам, установленным государством.

Учетная функция денег называется в классической политической экономии *мерой стоимости*. В классическом понимании

¹ Если восстановить покупательную силу национальной валюты на основе ее гарантированного обмена на золото и другие валютные ценности, а потом отказаться от золотого обеспечения, возникнет психологический шок, который в корне подорвет доверие общества к деньгам и создаст чрезвычайно мощный психологический толчок к инфляции, которая может последовать, как горный обвал.

эту функцию деньги выполняют идеально, т. е. без реального присутствия. При этом считается, что для определения цены товара в деньгах не требуется наличия денег. По нашему мнению, здесь необходимо внести уточнение.

Известно, что цена помимо прочего определяется на основе взаимодействия спроса и предложения. Спрос является собой платежеспособную потребность, а это предполагает наличие у потребителя-покупателя денег. Какими суммами денег владеют потенциальные покупатели товаров или услуг – от этого во многом зависит величина цены. Таким образом, наличие реальных денег на стороне платежеспособного спроса необходимо для выполнения деньгами учетной функции (функции меры стоимости). В такой ситуации можно ставить вопрос об относительном обособлении учетной функции денег (меры стоимости) в особую разновидность денег – учетные деньги.

Если спрогнозировать развитие денег в будущем, в связи с перспективой использования исключительно электронных денег, то придется признать неизбежно вызревающие изменения в функциях денег и механизме денежного обращения.

В условиях использования как классических, так и современных денег денежная эмиссия является предпосылкой возникновения реальных денег, совершающих обращение. При этом во все времена эмиссия денег была прерогативой государства, хотя заменители денег в виде векселей, акций, облигаций и других ценных бумаг на вполне законной основе широко используются предприятиями и организациями, в особенности коммерческими банками. Соотношение эмиссии на макроуровне (деньги, выпускаемые государством) и на микроуровне (заменители денег, эмитируемые хозяйствующими субъектами) всегда является одной из наиболее актуальных проблем организации денежного обращения.

В будущем, однако, при всеобщем распространении системы компьютерно-электронных расчетов проблема эмиссии может кардинальным образом измениться. Представим ситуацию, в которой каждый хозяйствующий субъект подключен

к универсальной компьютерной сети, осуществляющей платежи и расчеты (УКСПР). Стоит такому субъекту продать товар или услугу, как сумма выручки автоматически зачисляется на его счет в УКСПР. При этом данная сумма имеет источником эмиссию денег, автоматически осуществляемую УКСПР на основе товарного обеспечения, возникающего в результате продажи товара или услуги, при опосредовании этой продажи-покупки УКСПР. При такой системе мгновенной эмиссии денег, осуществляемой УКСПР на макроуровне, но на основе сигналов и решений, принимаемых на микроуровне (в виде решения хозяйствующего субъекта купить товар или услугу по определенной цене), кардинальным образом изменяется не только характер и механизм денежного обращения, но и функции денег. В частности, это выражается в нижеследующем.

Во-первых, взамен денежного обращения в рамках совокупной денежной массы каждое мгновение происходит переструктурирование всей денежной массы¹, при одновременном ее автоматическом приросте пропорционально приросту противостоящей ей массы товаров и услуг.

Во-вторых, функции денег в качестве меры стоимости (учетная функция), средства обращения, средства накопления, средства платежа² объединяются в единое целое, образуя своеобразную интегральную функцию, являющую собой единство на базе учетной функции. Это позволяет говорить об учетных деньгах как о деньгах будущего.

¹ Ситуация аналогична изменению картинок в калейдоскопе при его ежесекундном перетряхивании. Между прочим, в современной физике существует гипотеза, согласно которой вся наша вселенная, включая всю совокупность ее микрочастиц, каждое мгновение исчезает и практически одновременно возрождается вновь в соответствии со своей структурой, сочетающей стабильность с развитием.

² Во многих учебниках политической экономии выделялось пять функций денег, т.е. помимо четырех названных выше, называлась также функция мировых денег. Однако параллельно высказывалась и другая позиция, согласно которой нет функции мировых денег, а есть мировая роль денег.

В-третьих, природа учетных денег сугубо информационная, которая находит адекватную для себя систему носителей в виде УКСР.

Деньги будущего начинают объективно вызревать уже сегодня. И крупным межотраслевым корпорациям, в том числе и в виде финансово-промышленных групп (ФПГ), нет нужды пассивно дожидаться возникновения в будущем новых денег, характеризующихся значительно более высоким уровнем развития. Такие деньги будущего (в виде учетных денег) крупная многоотраслевая корпорация может создавать в своих рамках уже сейчас. При этом новые деньги не являются альтернативой общегосударственным деньгам, а представляют собой локальный прорыв раньше срока на качественно более высокий уровень денег, которые в будущем охватят не только все государство, но и весь мир, но с сохранением в рамках мировых денег суверенности национальных валют.

В условиях российского кризиса возникло множество суррогатов денег. С позиций теории и практики многие экономисты обоснованно подчеркивают преимущество эмитируемых государством денег над денежными суррогатами, эмитируемыми хозяйствующими субъектами, что проявляется в дисконте суррогатов по отношению к реальным рублям. Массовое распространение суррогатов денег – это болезнь денежного обращения, его регресс. Лечить болезнь можно двояко. Один путь – это вытеснение реальными рублями их суррогатов, но для этого нужно прежде всего оздоровить сами рубли и их обращение. Второй путь – идти от суррогатов денег к деньгам будущего, к учетным деньгам электронного вида. Оба пути не взаимоисключают, а взаимодополняют друг друга, тем более что первый путь пролегает на макроуровне, а второй – на мезоуровне.

В России под давлением МВФ и западных экспертов денежная масса страны была сжата до 10–14% ее годового продукта (ВВП), затем она постепенно возросла до 35–40% ВВП, в то время как в индустриально развитых странах Запада этот показатель находится на уровне 80% ВВП в среднем, иногда

выше (Германия – 96%, Япония – 107%, Швейцария – 122%). В СССР этот показатель колебался вокруг 70%. В 1992 году в стране была запущена галопирующая инфляция, после чего рост цен стал стремительно опережать увеличение массы денег, поскольку эмиссия денег отставала в весьма сильной степени.

В результате многократного сжатия против необходимого уровня денежной массы в стране катастрофически не хватает денег для финансирования производства, а также для обеспечения платежеспособности спроса основной массы населения, чему соответствует и занижение уровня оплаты труда работников относительно мирового уровня примерно в 5 раз.

Нехватка денег в стране является главным фактором экономического спада. Напомним, что за первые четыре года радикальных рыночных реформ объем производства в стране упал на 55% против 27% за годы Великой Отечественной войны 1941–1945 годов.

В условиях искусственно созданного дефицита денег в экономике страны сохраняются преимущественно те отрасли, продукцию которых можно сбывать на мировом рынке. Работники этих отраслей трудятся за резко заниженную зарплату на хозяев мирового рынка. Научная продукция нашей страны не только не допускается на мировой рынок, но и не покупается внутри страны из-за отсутствия денег. Между тем экономическое процветание России может быть достигнуто только на базе науки, образования и наукоемких производств.

Для возрождения российской экономики жизненно необходимо активное воздействие государства на нее в направлении задействования до того не использованных факторов производства, что позволит ввести новые производственные мощности и производить дополнительное количество товаров и услуг. Все это вместе взятое является материальным покрытием целевой денежной эмиссии, которую необходимо осуществлять под проекты, обеспечивающие экономический подъем.

Подобное решение было хорошо известно еще в конце XIX века. Например, в передовой статье третьего номера газеты «Русское Дело» в 1888 году по поводу эмиссионного

финансирования строительства железной дороги взамен его финансирования путем наращивания долга писалось: «...государство сделало следующее: оно выдало вперед ассигновку под труд. Этот труд совершился, дорога создалась, так сказать, из ничего (так как без этой ассигновки труд этот не был бы совершен и пропал даром), ассигновка превратилась в нечто реальное, в недвижимость, изображаемую новой железной дорогой, а главное, в новый ряд непрерывно идущих сделок. И вместе с тем государство получило ее даром, так как выпущенные знаки брать назад не приходится. Это уже не те фиктивные знаки, которые были выпущены, это уже оплодотворенные народным трудом совершенно реальные *деньги*, орудие известных торговых и промышленных оборотов, которых бы без этой новой дороги не было»¹.

Помимо целевой эмиссии денег государством может быть использовано целевое кредитование под неиспользуемые по причине отсутствия финансирования производственные мощности, а также под введение в оборот реальных ценностей, с целью расшивки огромных массивов неплатежей. В частности, в «...Москве построено огромное количество жилья, которое не может быть продано из-за отсутствия достаточных накоплений у «среднего класса», который в России пока еще очень слаб, между богатыми и бедными обычно находится пустота. Если бы ЦБ выдал эмиссионный кредит населению для покупки построенного жилья, ориентировочно в сумме 2,5 трлн рублей, это позволило бы расшить неплатежи примерно на 12–15 трлн рублей. После такой расшивки неплатежей государство получило бы порядка 5 трлн рублей налогов (в 2 раза больше суммы эмиссионного кредита). Многие предприятия были бы выведены из-под дамоклова меча банкротств. Сам эмиссионный кредит ЦБ оказался бы обеспеченным построенным жильем и потому не было бы особых проблем с его возвратом»².

¹ Цит. по: Экономика русской цивилизации: Сборник / Сост. О.А. Платонова. М., 1995. С. 28.

² *Сергеев В.* На рубль дохода – четыре расхода / Российская газета. 1996. 10 фев.

Разумеется, надо иметь в виду не только обеспечение финансовыми источниками неиспользуемых производственных мощностей, но и достижение на их основе высокой эффективности, нацеленной на конечный результат, а также необходимость реструктуризации денежной массы при ее переливе из непомерно разбухшей спекулятивно-посреднической сферы (соответствуют «короткие», быстро обращающиеся деньги) в сферы производства (соответствуют «длинные» деньги, вкладываемые в качестве инвестиций в производство).

Нелишне напомнить, что при всей исключительной важности денежной проблемы разрешение трудностей российской экономики может быть обеспечено прежде всего на основе роста эффективности реального производства. Соответственно, денежная и финансовая стабилизация может быть подлинной только в случае ее базирования на стабильно развивающемся реальном секторе экономики.

3.4. Сбалансированность власти и ответственности, контроль

В рационально организованной управляемой системе объем власти руководителей и объем их ответственности уравновешены на каждом уровне иерархии – в этом состоит пятый универсальный закон иерархии. Иначе говоря, на всех уровнях управленческой пирамиды должно соблюдаться равенство: Власть = Ответственность.

В соотношении власти и ответственности на разных уровнях иерархии могут наблюдаться следующие варианты:

- а) власть максимальна – ответственность максимальна;
- б) власть максимальна – ответственность средняя;
- в) власть максимальна – ответственность минимальна;
- г) власть средняя – ответственность максимальная;
- д) власть средняя – ответственность средняя;

- е) власть средняя – ответственность минимальная;
- ж) власть минимальная – ответственность максимальная;
- з) власть минимальная – ответственность средняя;
- и) власть минимальная – ответственность минимальная;
- к) *власть оптимальная – ответственность оптимальная.*

В числе *орудий власти* широко применяются нормы и санкции.

Нормы – это установки на то, как человек должен и не должен поступать.

Санкции – это совокупность вознаграждений и наказаний за соблюдение норм.

Между прочим, если в праве (в законе) за соблюдение законодательных норм не установлено вознаграждений, но за их несоблюдение определены наказания вплоть до лишения свободы и даже смертной казни, то во всех системах управления применяются сочетания вознаграждений и наказаний. В данной связи термин «санкции» применяется в разных значениях в правовых и управленческих науках. В праве «санкции» означают наказание (в экономике – то же), а в управлении «санкции» означают воздействие на управляемых людей в виде как вознаграждения, так и наказания.

Контроль в управлении осуществляется на основе норм и санкций. Контроль в управлении стратегического порядка (*стратегический контроль*) осуществляется на *основе взаимодействия* наиболее важных, действующих очень долгое время, иначе говоря, *фундаментальных, норм поведения и санкций*.

Различаются *виды стратегического контроля*:

- *формальный* (в соответствии с занимаемой должностью);
- *неформальный* (через общественное мнение);
- *индивидуальный* (осуществляемый одним человеком);
- *общественный* (осуществляемый группой людей – большой или малой).

Стратегический контроль, выполняя охранительную функцию, обеспечивает стабильность в социальной или социотехнической системе.

Нормы поведения связаны с *ценностями*, которые подразделяются:

– на *внутренние*, т. е. мировоззренческие критерии оценки человеком себя, других людей, окружающего мира, содержащихся в нем благ и угроз;

– *внешние*, т. е. которые подвергаются оценке на основе внешних, четко выраженных критериев, в том числе и через оценку в деньгах.

Нормы в социально-экономической сфере выступают в качестве *предписаний*, т. е. обязанности индивида или группы нечто делать или не делать либо разрешение совершать те или иные действия.

Нормы поведения – это идеальные шаблоны, иначе говоря – образцы социальных предписаний.

Поведенческие нормы различаются:

- по уровням иерархии;
- масштабам распространения;
- гибкости и жесткости;
- форме (писаные и неписаные, формальные и неформальные).

Существует два типа поведенческих норм.

I тип норм – *групповые привычки* (распространены в молодежных группах, спортивных командах, производственных коллективах, семьях и т. д.), причем неформальные групповые нормы оказывают давление на отдельную личность, вплоть до принуждения ее со стороны группы.

II тип норм – *общественные правила*, распространяемые на большие социальные группы или даже общество в целом.

Нормы I и II типов различаются примерно так же, как светский этикет или традиции криминального мира отличаются от общенациональных традиций и нравов.

За нарушение социальных норм установлены *мягкие наказания*, за нарушение других – *жесткие наказания*.

Все поведенческие нормы располагаются в возрастающем порядке по следующей шкале:

- привычки;
- обычаи;
- традиции;
- нравы;
- законы;
- табу.

Социальные поведенческие нормы выполняют нижеследующие функции:

- 1) регулируют процесс социализации людей;
- 2) интегрируют индивидов в группы, а группы – в общество;
- 3) контролируют отклоняющееся поведение;
- 4) служат образцами, эталонами поведения.

Социальные нормы – это помимо прочего также и обязанности одного лица по отношению к другим людям.

Социальные нормы связаны с ожиданием определенного поведения, которое благодаря им приобретает такие черты:

- предсказуемость;
- упорядоченность;
- возможность строить и осуществлять планы.

Без системы социальных норм общество впало бы в хаотичное состояние. Социальные нормы выступают в двух видах:

- 1) стандарты поведения;
- 2) ожидания поведения.

Социальные нормы являются отражением ценностей. Ценности определяют как абстрактные понятия о том, что такое истина и ложь, добро и зло, высокое и низкое, значительное и незначительное, должное и недолжное, правильное и неправильное.

Посредством ценностей и социальных норм осуществляется косвенное управление обществом в целом, его слоями, отдельными группами. При этом имеет место управление (и организация) социальными, социально-экономическими и экономическими процессами, а не отдельными личностями, задействованными в них.

Если *прямое управление* выражается в выдаче прямых обязательных указаний объекту управления со стороны его субъекта

с целью осуществления оперативных, стратегическо-тактических целей, то *косвенное управление* происходит через воздействие на объект управления (индивида, семью, фирму, общество в целом и другие объекты) через формирование:

- *условий*, в которых осуществляется жизнедеятельность объекта управления;

- *ценностных ориентаций* объекта управления;

- *стандартов и ожиданий поведения* личности и социальных групп;

- *стимулов*, делающих привлекательным поведение в русле управленческих установок, реализуемых косвенным путем;

- *ограничений*, ставящих в невыгодное положение тех, кто уклоняется от установок поведения, внедряемых косвенно.

К началу XXI века при распространении во всем мире средств массовой информации, прежде всего телевидения, а в дальнейшем и через быстро расширяющуюся компьютерную сеть Интернет, резко возросли возможности косвенного управления поведением людей в массовом масштабе. Под такие все увеличивающиеся возможности разрабатываются и применяются методы социального зомбирования, когда людям на сознательном и подсознательном уровне внушаются определенные ценности, жизненные установки, образ жизни, шаблоны поведения. При этом применяется широкий спектр воздействия на личность *социальных программистов*, нанятых олигархическими структурами. Эти программисты применяют разные методы, начиная с «25-го кадра», когда между кадрами, мелькающими на экране телевизора со скоростью 24 кадра в секунду, записываются внушаемые людям фразы, и кончая приемами гипноза, внушения, нейролингвистического программирования. Социально зомбированные люди полагают, что они мыслят и действуют самостоятельно, в то время как их самостоятельность оказывается полностью запрограммированной не в конкретных деталях, а именно в образе жизни, стиле поведения, характере реагирования на типичные ситуации, стратегии поведения. Поведение социально зомбированных людей полностью предсказуемо для тех, кто осуществляет их программирование.

Выдающиеся личности, гении могут оказывать значительное влияние на развитие и формирование общественного сознания отдельных социальных слоев, классов, народов, человечества в целом нижеследующим образом:

- зарождать новые ценности и нормы поведения, приводящие к кардинальным изменениям образа жизни;
- давать толчок к отрицанию определенных ценностей и отказу от отдельных видов поведения.

Наиболее активные группы людей, не обязательно состоящие из изначально активных личностей (нередко встречаются целые иерархические структуры зомби, что наблюдается в тоталитарных сектах), могут способствовать распространению в обществе одних ценностей и алгоритмов поведения и отказу от других.

Санкции, в виде вознаграждения и наказания, выполняют охранительную функцию в отношении социальных норм. В итоге эти нормы защищены:

- идейно, со стороны ценностей;
- в поведенческом плане, через санкции.

Одна часть социальных норм оформлена в виде закона, а другая – нет. Люди, осуществляющие контроль за соблюдением социальных норм (формальный и неформальный), называются *агентами социального контроля*.

Выполнение каждой социальной нормы должно обеспечиваться:

- адекватными санкциями;
- соответствующим качеством и количеством агентов социального контроля.

В обществе в целом, в его составных частях, включая отдельно взятые фирмы, могут иметь место две крайности:

- излишняя запрограммированность, в том числе и в виде чрезмерной детальной регламентации деятельности;
- недостаточная запрограммированность, в том числе слишком общая регламентация деятельности.

От перегрузок нормами общество отгораживается их невыполнением. Социальные нормы не выполняются, если:

– противоречат одновременно интересам верхов и низов общества;

– нет достаточно действенного механизма социального контроля за их соблюдением.

Искусство обходить социальные нормы, в том числе и законы, формирует *культуру непослушания*. Она генерируется и распространяется снизу, укрепляется неразумными действиями сверху. В частности, если начальство ворует по-крупному, подчиненные обязательно воруют по-мелкому.

В обществе могут возникать *асимметрии преступлений и возмездия*:

– *авторитарные общества* легче прощают человеку верхов крупные преступления, чем человеку низов – мелкие;

– *в обществах с преобладанием стихийного начала* сильное распространение получило «пожирание» людьми друг друга, причем участь слабого ухудшается все больше, а в таких неблагоприятных условиях жизнесуществования человек может полагаться только на свои силы, при этом общество все более атомизируется на отдельных индивидов, иначе говоря, десоциализируется во все возрастающей степени.

В механизме контроля необходимо различать страх и ответственность.

Страх базируется на терроре.

Ответственность основывается на взаимной осознанности обязанностей по отношению друг к другу.

В обществах, называющих себя демократическими (прежде всего в США), на словах провозглашаются такие принципы контроля:

– чем выше пост, тем строже наказание даже за мелкое нарушение;

– чем крупнее чиновник, тем с большим числом благ и привилегий он должен расставаться, совершая преступление.

На деле в западных обществах, включая их лидера в лице США, отсутствует подлинная демократия, этими странами управляет финансовая олигархия, способная профинансировать

любой желательный для нее исход выборов. И западные олигархи – граждане мира, которые являются подлинными хозяевами США и всего Запада, а «демократически» избранные президенты и парламентарии – лишь марионетками в их руках, не несут абсолютно никакой ответственности за свое поведение, в чем бы оно ни выражалось. Здесь имеет место ситуация максимума власти и минимума ответственности.

В странах Запада основная масса населения характеризуется законопослушанием, которое коренится прежде всего:

- в страхе потерять работу;
- неотвратимости сурового наказания за нарушение закона для представителей низов и среднего класса;
- тайне, окружающей нарушение закона или его обход со стороны высших слоев общества, что нейтрализует стимулы для низов нарушать закон.

В России, в отличие от Запада, верхи чаще нарушают закон. Такое поведение верхов провоцирует и стимулирует массовое нарушение законодательства со стороны граждан. В данном отношении предельно точна поговорка: «Рыба с головы гниет».

Правящие верхи, служащие не народу, а сами себе, расценивающие народ как средство удовлетворения своих амбиций и запросов, отгораживаются не только от низов, но и среднего класса рядом способов:

- через престолонаследие;
- путем формирования правящей элиты из числа выпускников элитных, по существу закрытых университетов, в которых учатся в большей части дети верхов и в меньшей части талантливая молодежь, при полном контроле за сознанием и поведением будущих руководителей, которые пропускаются через фильтры послушания, обычно в форме членства в масонских ложах (в СССР их аналогами были комсомольские и партийные организации, но действенность их контроля была на несколько порядков ниже);
- через создание единой команды управленцев, номенклатуры и т. п.



Глава 4

МЕТОДЫ ПРЯМОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ – ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГРАММИРОВАНИЕ

4.1. Основные этапы стратегического управления

Формирование стратегии развития любой структуры, существующей на том или ином уровне, проходит три основных этапа.

Первый этап. Разработка концепции (иными словами – доктрины) стратегии развития.

Структурой в качестве объекта стратегического управления может быть отдельное предприятие или фирма (микроуровень), крупная межотраслевая корпорация или регион страны, выделенный в государственно-административную единицу, например субъект Федерации (мезоуровень), государство в целом (макроуровень), группа государств или мировое сообщество в целом (мировой уровень).

Разработка концепции (доктрины) осуществляется в качестве единого комплексного процесса, осуществляемого в соответствии с этапами и стадиями, характеристика которых дается ниже. Усвоение этих этапов в качестве единой системы дает представление о наиболее важных характеристиках концепции (доктрины). Сама же разработка концепции стратегии управления применительно к конкретно взятой структуре носит индивидуальный, поисковый характер.

Второй этап. Разработка стратегического плана и стратегических программ, что осуществляется по последовательным стадиям.

1. Детальное изучение ситуации:
 - а) внутри структуры;

- б) в окружающей структуре среде;
- в) взаимодействия структуры с окружающей средой;

2. Прогнозирование развертывания ситуации на среднесрочную и долгосрочную перспективы в двух ракурсах – определение круга возможностей, с выявлением всех их вариантов, и обоснование наиболее вероятных вариантов, при ранжировании их по степени вероятности, а также выявление ситуаций внутри структуры, в окружающей среде, в их взаимодействии.

3. Целеполагание, т. е. детальная разработка дерева целей и задач развития структуры, с опорой на миссию структуры и концепцию дерева целей, что должно быть определено на предыдущих стадиях.

4. Выявление и активизация всех возможных факторов развития структуры, которые делятся на две большие группы – ресурсы и подходы.

Ресурсы включают в себя:

а) *трудовые ресурсы*, с учетом таких их характеристик, как здоровье, социально-психологический тонус, трудовая мотивация, уровень общей и профессиональной подготовки, опыт работы, дисциплина в коллективе, корпоративный дух и культура, нравственность, законопослушность, возможность вдохновения высокой идеей;

б) *информационные ресурсы* всех видов, начиная от научно-технических разработок прорывного порядка и кончая массивами аналитической или учебной информации;

в) *природные ресурсы*, включающие в себя землю, водные ресурсы, лесные угодья, полезные ископаемые;

г) *материально-технические ресурсы*, состоящие из зданий, сооружений и оборудования, при выделении инфраструктурных ресурсов (в отраслях общего пользования – отрасли ТЭКа, транспорт, связь, коммуникации зданий и их эксплуатация) и ресурсов отраслей, выпускающих специализированную продукцию (машиностроение, легкая и пищевая промышленность, сельское хозяйство, строительство, услуги);

д) *организационно-управленческие ресурсы*¹, иначе говоря, организационно-управленческий потенциал, состоящий из кадров управления, их профессиональных навыков и способности к кооперированию (работе в одной команде), а также уже созданных формальных и неформальных управленческих структур и сетей их функций.

В составе ресурсов нередко присутствуют антиресурсы, т. е. такие элементы, наличие которых в существенной мере или даже полностью может сводить на нет положительное содержание ресурса, его ценность. Например, часть работников могут быть профессионалами высокого уровня, но, впад в алкоголизм или наркоманию, уже не могут быть даже допущены к труду по профессии, их можно использовать только на самых примитивных работах, при том с очень низкой отдачей.

Другой пример: богатейшие природные ресурсы России обременены антибогатством, антиресурсом. Во-первых, суровый, холодный климат на преобладающей части территории требует повышенных затрат энергии, сырья и материалов (дополнительные расходы на отопление, более толстые стены зданий и, значит, более прочный фундамент, прокладка коммуникаций для зданий на глубине, в 2 раза большей, чем в теплых странах, при том что на прокладку идет до 75% затрат на жилищное строительство, быстрый износ покрытия автомобильных дорог из-за резких перепадов климата, особенно значительные расходы на одежду и обувь в зимнее и осеннее время, повышенный износ автотранспорта и обуви из-за массированного применения реагентов против оледенения, неустойчивость урожайности и связанные с этим спады в производстве продовольствия).

Во-вторых, в связи с огромной территорией страны и концентрацией большей части населения в европейской части, а при-

¹ Все перечисленные виды ресурсов логично назвать также капиталом, соответственно: трудовой капитал; информационный (интеллектуальный) капитал; природный капитал; материально-технический (производственный) капитал; организационно-управленческий капитал.

родных ресурсов – в Западной и Восточной Сибири, возникает необходимость транспортировки огромных массивов грузов на большие расстояния по суше (это в 5 раз дороже, чем по морю)¹.

В-третьих, колоссальные природные богатства, разбросанные по огромной территории, в сочетании с краугольным геополитическим значением территории в виде Евразии, извечно привлекают к стране различного рода завоевателей, а оборона такого обширного государства требует особо высоких затрат, которые на душу населения в несколько раз превышают затраты других стран на свою безопасность. Поэтому необходимо иметь достаточную военную мощь, чтобы не подчиняться военному диктату США. Что касается оплаты военнослужащих, то она должна быть на достойном уровне. На это, как и на обеспечение армии техникой, создаваемой на опережение прогресса в области вооружений, в России есть средства, при условии использования ее ресурсов в национально-государственных интересах, а не в пользу горстки олигархов, интересы которых носят явно коммерческий характер.

Помимо ресурсов в число факторов развития входят также подходы, в основе которых лежит та или иная конструктивная идея.

Например, после окончания Второй мировой войны положение Японии как государства и ее народа было почти безнадежным. Потерпевшая поражение в войне, с существенными потерями в экономике, крайне бедная сельхозугодиями, энергоресурсами и сырьем, со значительной концентрацией населения на небольшой территории, высоким уровнем рождаемости, Япония была обречена на вымирание. Однако ее народ не захотел мириться с такой судьбой и мобилизовался на сверхусилия ради выживания

¹ В начале XX века в России существовал проект соединения больших рек, текущих в меридиональном направлении, горизонтальными каналами, со строительством множества гидроэлектростанций. Плюсы этого проекта: удобство транспортировки и производство электроэнергии с малыми затратами. Минусы: большая капиталоемкость и затопление части суши.

и процветания. Народ Японии (именно народ, а не население как атомизированная совокупность граждан) оказался вдохновленным и объединенным общей идеей. Ее внутреннее выражение – производить наукоемкую продукцию высшего мирового уровня за счет быстреего внедрения ноу-хау, накопленного в мире, реализовывать ее на внешних рынках, а на вырученные деньги закупать энергоресурсы, сырье, продовольствие. Главные ресурсы, которые были задействованы Японией в осуществлении такого подхода, это качество трудовых ресурсов в виде их трудолюбия, целеустремленности, коллективизма, а также организационно-управленческий капитал в виде принципиально новых подходов к стратегическому управлению и в лице менеджеров нового типа, а также в качестве организационно-управленческой корпоративной культуры.

Россия в отличие от Японии чрезвычайно богата природными ресурсами. Однако в нашей стране имеют место серьезные изъяны в части организационно-управленческого капитала. К тому же России был навязан монетарно-либеральный подход к развитию экономики, в связи с чем в стране стали упраздняться наукоемкие отрасли, упор был сделан на превращение ее в топливно-энергетический и сырьевой придаток к мировому рынку.

5. Выявление всех возможных вариантов комбинирования факторов развития (ресурсов и подходов) и выбор из них оптимального. Критерием выбора служит миссия структуры и дерево целей.

6. Составление стратегического плана действий по осуществлению выбранного варианта комбинирования факторов развития (ресурсов и подходов), результатом чего является общественно полезная деятельность в производственной и непроизводственной сферах, т. е. производство продукции и оказание услуг.

В плане деятельности находятся основные ориентиры – показатели, достигаемые за определенные периоды времени, с определением ресурсного обеспечения действий по достижению таких показателей.

7. Разработка пакета (единого комплекса) программ, конкретизирующих основные направления (разделы) стратегического плана. Пакет программ призван конкретизировать ориентиры стратегического плана.

8. Конструирование стимулов, санкций и механизмов, нацеленных на выполнение программ, составляющих пакет.

Третий этап:

1. Осуществление текущего контроля:

а) за выполнением показателей стратегического плана;
б) изменениями внутри структуры и в окружающей среде, с выявлением таких из них, которые не были учтены при составлении планов и программ;

2. Корректировка стратегического плана и конкретных программ в зависимости:

а) от хода выполнения;
б) непредвиденных изменений ситуации, внутренней и внешней;

Все изложенные выше этапы и стадии, будучи последовательными, в то же время взаимодействуют по принципу обратной связи, когда любая из последующих стадий оказывает существенное обратное активное влияние на предыдущие.

Может возникнуть вопрос: как это происходит, ведь при последовательном формировании стадий на тот или иной момент времени одни стадии уже пройдены, а другие еще не наступили? Все дело в том, что уже на первом этапе, в процессе выработки концепции (доктрины) стратегии развития, должны быть, пусть в общем виде, приблизительно определены важнейшие параметры, свойственные всем последующим стадиям.

На первом этапе глубоко, тщательно, детально определяется и обосновывается миссия структуры (в ряде случаев также и дерево целей, хотя это может быть сделано на втором этапе). Все другие параметры, детально разрабатываемые на последующих стадиях, в общем, принципиальном виде необходимо определить уже на первом этапе, в процессе разработки концепции стратегии развития. Эта концепция в своей сущности представляет собой

единство основных параметров стратегического развития совместно с их ресурсным обеспечением, причем вокруг единого стержня, каковым является миссия структуры.

Все изложенные выше этапы и стадии стратегии управления развитием в той или иной вариации присущи всем ее видам без исключения, в том числе и стратегии социального управления. При этом социальность управления привносит в деятельность на этих этапах и стадиях существенные особенности, дополнения, связанные прежде всего со следующими моментами.

Напомним, что социальная составляющая всех видов стратегии управления выступает в двух ракурсах, а именно, в качестве:

- социальных составляющих стратегических разработок, как с точки зрения целевых установок, так и их ресурсного обеспечения;

- планов и программ в социальной сфере;

Примером социальных составляющих стратегии управления может служить учет в разработке какой-либо научно-технической или экономической программы социальных параметров ее руководителей и исполнителей, ее социальное обеспечение, наличие в ней помимо профильных также и социальных целей, анализ социальных последствий осуществления программы.

Примером социальных программ могут служить программы в области реформирования системы пенсионного обеспечения, возрождения генофонда России, социальной защиты беспризорных детей и т. д.

По мере развития страны и мира в целом усиливается социальная составляющая всех видов стратегических разработок, а также возрастает значение социальных программ, что обусловлено рядом объективных причин.

1. Рост производительной силы общественного труда и повышение на этой основе материального благосостояния подавляющей части людей (не относится к России, где за годы радикальных рыночных реформ 1992–2002 годов производительность труда упала примерно в 2 раза) приводят к возрастанию уровня экономической и профессиональной свободы индивида (может

выжидать случая трудоустройства на более подходящую работу, значительно легче меняет место работы и даже профессию). В таких условиях методы принуждения и материального вознаграждения в привлечении работников на нужные обществу рабочие места во все большей мере (но не до конца) вытесняются социальными методами привлечения работников на соответствующие рабочие места, в том числе: а) профессиональной ориентацией молодежи; б) социальным облагораживанием непривлекательных рабочих мест; в) за счет социально-психологических стимулов и санкций, в том числе статусных и нравственных.

2. Научно-технический прогресс и связанная с ним растущая автоматизация производственных процессов и рутинных функций интеллектуально-информационной деятельности хотя и приводят к всемерному вытеснению живого труда из всех видов профессиональной деятельности, но в то же время создают основу для его перемещения в область творческого созидания применительно к каждой профессии. Заметим, осмысление и творчество, будучи функцией духа и индивидуального «Я» человека, в принципе не могут быть осуществлены машинным интеллектом, как бы сильно он ни развился. В данной связи на порядок возрастает роль, значение творчески-созидательного труда, индивидуальности человека, раскрывающего свой творчески-созидательный потенциал. Социальные отношения между людьми творчески-созидательного типа переходят на качественно новый уровень развития¹.

¹ С одной стороны, отношения в процессе труда между людьми с сильно развитым творчески-созидательным потенциалом сильно усложняются, так как творческому индивиду требуются индивидуальные условия труда, особое отношение руководства. Кроме того, у него вырастают амбиции в части признания и оценки результатов его труда. Но с другой стороны, если человек с развитым творчески-созидательным началом занят на рабочем месте, соответствующем его потенциалу, он в первую очередь думает об исполнении своей работы, которая сама по себе дает ему жизненный статус, создает ему высокий тонус, приносит подлинное счастье; вопросы оценки и вознаграждения труда, а следовательно, и связанные с этим конфликты, уходят на второй план.

3. В связи с общей тенденцией в мире, особенно в экономически развитых странах Запада, к повышению продолжительности жизни населения (это не касается России периода демо-рыночных реформ, когда средняя продолжительность жизни драматически упала на 10 лет), а также на почве снижения рождаемости (вот здесь деморыночные реформы вывели Россию на первое место в мире), происходит общее старение населения, когда увеличивается удельный вес престарелых, а как следствие, также и больных. Все это требует усиления социальной защиты все возрастающей части населения, что находит свое выражение в разработке соответствующих стратегических программ в социальной сфере.

4. Все ускоряющееся развитие производственных сил общества выражается помимо прочего в быстрых изменениях в разделении и кооперации общественного труда, когда потребность в рабочей силе и профессиях в одних отраслях заметно сокращается, а в других – увеличивается. При этом все чаще возникает необходимость социальной поддержки лиц, освобождаемых от рабочих мест, а затем переобучаемых новой профессии.

5. Все улучшающаяся техника современного общества делает его все более уязвимым в случаях нарушения технологических параметров ее эксплуатации, тем более диверсий. Сложная техника требует от общества высокого уровня социальной стабильности¹. Между прочим, российское общество, ввергнутое в серию разрушительных реформ, до сих пор вопреки им демонстрирует высокую стабильность.

6. Нарастающее перемещение труда в сферу информационно-интеллектуальной деятельности сопровождается усложнени-

¹ Именно цепная реакция социальной нестабильности в случае резкого ухудшения экономической ситуации в стране (неизбежное следствие грядущего экономического кризиса) с большой степенью вероятности может ввергнуть США в события, аналогичные тем, которые последовали в России после октября 1917 года. При этом стержнем конфликта окажется не пролетариат и буржуазия, а афроамериканцы и наиболее богатые семьи потомков рабовладельцев. Эти семьи сейчас правят страной.

ем трудовых функций, ростом образовательного и квалификационного уровней работников, что требует более дифференцированного точечного подхода к решению социальных проблем работников.

7. Повышение интенсивности и напряженности труда, характерное для развития современной экономики, должно компенсироваться улучшением социального климата в трудовых коллективах и обществе в целом.

Помимо объективных причин, коренящихся в развитии производственных сил, действуют также причины повышения роли и значения социальных программ, связанные с разрастанием рынка и рыночных отношений, которые резко снижают уровень жизни у проигравших в конкурентной борьбе. Численность таких людей в рыночной экономике неуклонно возрастает, соответственно требуется в больших объемах социальная поддержка государства.

Кроме того, в рыночной экономике периодически сменяются циклы подъема и спада. В период спада многие граждане теряют работу, соответственно, они становятся нуждающимися в социальной защите.

В советский период в нашей стране не было безработных. Однако из этого еще нельзя делать вывода, что проблема безработицы успешно была решена в прошлом. На советских предприятиях часто держали на одном рабочем месте от 2 до 5 и более работников, соответственно деля одну потенциально большую заработную плату на несколько малых. Если бы лишние работники были сокращены, то в СССР возникла бы безработица.

Приведенные выше примеры не означают, что безработица неискоренима. Напротив, рационально организованная социально-экономическая система должна гарантировать рабочие места каждому гражданину. До сих пор такой системы не было создано в мире. Между прочим, в 2002 году в Европейском Союзе была поставлена задача обеспечить к 2010 году всеобщую занятость. Такая задача оказалась не под силу ЕС. В России же она может быть успешно решена при условии смены вектора реформ от разрушения к созиданию.

4.2. Определение миссии структуры

Для многих структур систем их миссия задана изначально. Например, миссия большинства структур, хозяйствующих в рыночной экономике, – максимизация прибыли при минимизации издержек и рисков в долгосрочном плане.

Миссия государства – всемерно способствовать процветанию своего народа, как живущих, так и будущих поколений.

В случае объективной заданности миссии структуры эту миссию следует лишь осознать и определить. Однако при этом возможно ее развитие, переориентация, в ряде случаев – извращение или подмена.

Развитие миссии происходит на основе трансформации на более глубокий уровень жизнедеятельности, уточнения, расширения проявлений. Например, миссия государства, заключающаяся в служении народу, может переходить на более глубокий уровень по мере того, как само жизнедействие народа раскрывает в себе более глубокие уровни жизнедеятельности, в частности связанные с его вдохновением высокими идеями, раскрытием его глубинного творчески-созидательного потенциала.

Переориентация миссии структуры происходит под воздействием структуры более высокого порядка. Примером может служить миссия топливно-энергетического комплекса России. За годы радикальных рыночных реформ миссия ТЭКа была переориентирована со служения интересам народа и государства на получение прибыли, с присвоением ее преобладающей части горсткой олигархов. Это было сделано под прикрытием пропагандистской компании в пользу частного предпринимательства. Однако для массового развития последнего необходимо, помимо правовой защиты и разумной государственной поддержки, наличие двух условий: а) служение ТЭКа наряду с сырьевыми отраслями, системой связи и общегосударственного транспорта отечественным товаропроизводителям и населению в качестве миссии, что позволяет обеспечить низкие издержки производства

в промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве страны, делая их конкурентоспособными; б) высокий уровень денежных доходов у основной массы населения страны, что создает высокий уровень платежеспособности спроса на продукцию отечественного производителей. Между этими полюсами мощным потоком должно было бы течь отечественное предпринимательство, создавая высокооплачиваемые рабочие места и насыщая внутренний рынок товарами и услугами. Однако приватизация отраслей ТЭКа и других инфраструктурных и сырьевых отраслей олигархами в корне уничтожают эти два полюса, в итоге массовое производительное предпринимательство в России чахнет. Что касается предпринимательства в спекулятивно-посреднической сфере, то после его кратковременного всплеска в 1990-х годах оно по большей части ступенчато вытеснялось крупными спекулятивными структурами, с переориентированием со спекуляции¹ товарами на спекуляцию ценными бумагами. Вопрос стоит так: либо предпринимательство горстки олигархов и увядание массового отечественного предпринимательства, либо переориентация миссии инфраструктурных и сырьевых отраслей с наживы денег на создание благоприятных условий для развития отечественных производителей, чему соответствует массовое развитие производственного предпринимательства.

Переориентация миссии структуры связана с принципом иерархичности, когда структура более высокого иерархического уровня в соответствии со своей миссией, ее изменением переориентирует миссию структуры нижележащих уровней иерархии. Такой принципиальный подход требует корректировки на элемент социальности. Дело в том, что в техногенных системах

¹ Спекуляция – это вовсе не покупка с целью перепродажи по более высокой цене, как это было определено в УК РСФСР. Под такое определение попадает всякая торговля. Между тем торговля не только общественно полезна, но и необходима. Спекуляция – это покупка по монополюно низкой цене с последующей перепродажей по нормальной или повышенной цене. Спекуляция – это также покупка по нормальной цене с последующей перепродажей по монополюно высокой цене.

и многих социотехнических системах все нижестоящие структуры в идеале должны служить, полностью подчиняться вышестоящим структурам, соответственно миссия всех структур определяется сверху вниз. Иначе обстоит дело в социальных структурах и в социотехнических структурах с существенным преобладанием в них социального начала. Такие структуры призваны служить человеку, а каждый человек, будучи микроэлементом социума, имея над собой множество структур более высоких уровней иерархии, в то же время, в отличие от них, обладает самооценностью. Поэтому, если все структуры, непосредственно не связанные с судьбоносной деятельностью людей, могут полностью приноситься в жертву миссии структур более высокого иерархического уровня, то к социальным структурам (и социотехническим с преобладанием социального начала) такой подход принципиально неприменим в гуманистических вариантах управления. Миссия таких структур должна определяться с учетом жизненно важных интересов людей, задействованных в них. В то же время необходимость такого учета нельзя абсолютизировать. Всегда нужен компромисс между миссией структуры более высокого и менее высокого порядка.

Такой компромисс может достигаться на основе следующих принципов:

Принцип 1. Миссия структуры более низкого порядка имеет самодовлеющее преимущество над теми целями структуры более высокого порядка, которые не носят для нее жизненно важный характер.

Принцип 2. Миссия структуры более низкого порядка согласуется в форме компромисса с жизненно важными целями структуры более высокого порядка, превалярованием в ту или иную сторону в зависимости от конкретной ситуации.

Принцип 3. Миссия структуры более низкого порядка полностью подчиняется цели сохранения (выживания) структуры более высокого порядка.

Извращение миссии структуры имеет место во всех тех случаях, когда ее руководство взамен служения миссии структуры

преследует свои собственные эгоистические интересы, фактически меняет миссию структуры, заставляя ее служить себе. При этом внешне, формально миссия структуры остается прежней.

Примером массового извращения миссии структуры служит поведение многих руководителей советского периода, когда они внешне, формально служили порученному им делу, а на деле реализовывали свои собственные интересы в ущерб ему. Это подготовило почву для трансформации властных полномочий в частную собственность на предприятия, а также использование последних для личной наживы, а затем – для тотальной продажности, посредством чего стране был навязан экономический курс в интересах США и в ущерб собственным национально-государственным интересам.

Подмена миссии структуры происходит через внедрение в ее руководство завербованных агентов или агентов влияния¹ с целью переориентировать деятельность этой структуры с ее собственных интересов на интересы внешних сил. Наивно думать, что если в США в массовом масштабе распространен научный и промышленный шпионаж, то само руководство этой страны воздерживается от применения аналогичных методов в адрес других стран, особенно конкурентов. Не менее наивно думать, что Россия не является конкурентом США. Во-первых, предприятия российского ВПК, в случае их конверсии, а не экономического удушения, как это имеет место в ходе монетарных реформ по американским рецептам, способны потеснить на мировом рынке многие американские наукоемкие компании. Во-вторых, ядерный потенциал России и ее способность генерировать новые виды вооружения препятствуют прямому военному диктату

¹ Агент влияния отличается от завербованного агента тем, что первый служит внешним силам по своим убеждениям, ценностным ориентирам, в результате целенаправленной обработки психики податливых людей через СМИ, книги, личное влияние и т.д., с использованием приемов психологического зомбирования. Другие становятся агентами влияния потому, что это бывает выгодным. Например, ученый подстраивается под требования Д. Сороса, чтобы получить грант.

США над всем человечеством. В-третьих, в России как стране, соединяющей в себе Европу и Азию, могущей перейти от соединения худших европейских и азиатских черт к синтезу лучших черт, вероятно возникновение и распространение образа жизни, который покажется народам многих стран более привлекательным, чем американский образ жизни (между тем именно через распространение на планете американского образа жизни США создают в других странах колонны агентов влияния и формируют социально-психологический фундамент для своего господства над миром).

4.3. Изучение ситуации

Как уже отмечалось ранее, необходимо тщательно изучить ситуацию внутри структуры, в окружающей ее среде в части взаимодействия структуры с ее средой.

Такое изучение тождественно научному исследованию и разработке прикладного порядка. Здесь применим широкий спектр методов, включая системный подход (анализ), ситуационный анализ, статистический анализ, моделирование и др. При этом необходимо использование качественных и количественных показателей.

При всем разнообразии методов изучения ситуаций разного рода нужно обратить внимание на ряд общих правил.

Правило 1. Из всего многообразия факторов, учитываемых в анализе, нужно выделить наиболее главные, существенные.

Правило 2. Между главными, существенными факторами необходимо установить:

- а) причинно-следственные связи;
- б) обратные связи;
- в) сети связей;

На этой основе нужно выявить механизмы взаимодействия факторов, что позволяет как определять тенденции в развитии

ситуации, так и прогнозировать определенные результаты в будущем.

Правило 3. Среди выделенных главных, существенных факторов следует выявить такие, в которых могут произойти кардинальные изменения.

Правило 4. Нужно определить круги возможностей реструктурирования взаимодействия главных, существенных факторов, что сказывается на механизмах их взаимодействия и получаемых результатах.

Правило 5. Следует изучить возможные изменения в действиях механизмов и получаемых результатах под воздействием реструктурирования исследованных факторов.

Изучение ситуации в соответствии с вышеприведенными правилами вплотную подводит к прогнозированию.

4.4. Прогнозирование

В процессе прогнозирования¹ следует избегать типичной ошибки, когда тенденция развития из прошлого механически переносится на будущее, без проведения должного анализа оцениваемых тенденций, при игнорировании кардинальных изменений хотя бы в одном существенном факторе развития, что приводит к реструктурированию всех главных факторов и тем самым значительно изменяет тенденцию развития.

Для составления обоснованного прогноза развертывания внутренней и внешней для структуры ситуации, необходимо прежде всего разобраться в глубинных, скрытых от поверхностного взгляда механизмах, предопределяющих тенденции развития, их конечные итоги.

Нахождение таких механизмов – предмет научного исследования.

¹ Прогноз – это не только результат научных исследований и разработок, но и продукт интуиции и экспертных оценок.

Действие определенного механизма развертывания ситуации неизбежно приводит к определенным результатам, заложенным в этом механизме. Избежать этих результатов можно только либо прекратив действие этого механизма, либо создав механизм противодействия.

Например, накопление богатства в рыночно-капиталистическом хозяйстве в условиях конкурентной борьбы происходит на основе расширения производства, ориентированного на рынок, при условии концентрации денег у все более узкого круга людей, победителей в очередном витке сужающейся спирали конкурентной борьбы. Результатом действия этого механизма являются периодические кризисы перепроизводства, становящиеся все более острыми. Именно так и развивались процессы в рыночно-капиталистическом хозяйстве вплоть до преодоления Великой депрессии 30-х годов. Она была преодолена за счет создания антикризисного механизма, в который, помимо прочего, было вмонтировано перераспределение значительной части денежных доходов в пользу основной массы населения и государственное регулирование экономики. В настоящее время механизм развертывания кризиса переместился с уровня национальных хозяйств на уровень мировой экономики. Теперь роль бедных слоев населения, доходов которых недостаточно для создания массового платежного спроса должной величины, взяли на себя бедные страны. В результате растущее мировое производство наталкивается на узость платежного спроса. В итоге кризис мировой экономики становится неизбежным, если своевременно не создать механизм противодействия.

Часто прогнозы составляются в виде нескольких возможных сценариев развития событий. При этом так или иначе указывается степень вероятности каждого из сценариев, с выделением и подробным анализом наиболее вероятного.

В прогнозах также даются оценки, в том числе и количественные, наиболее важных параметров, показателей, характеризующих развитие структуры и окружающей ее среды.

В прогнозировании очень важно учитывать принцип обратной связи, что выражается помимо прочего в том, что:

а) прогнозируется развертывание ситуации в окружающей среде в зависимости от того или иного варианта поведения управляющей структуры (организации, системы), с составлением нескольких сценариев;

б) прогнозируются последствия различных реакций структуры на возможные варианты изменений в окружающей среде, также с составлением соответствующих сценариев.

Составленный прогноз призван сохранять свою значимость на весь период, охватываемый составлением стратегического плана и соответствующих ему программ.

Чтобы сохранять свою значимость в условиях непредвиденно меняющихся ситуаций, прогноз нужно своевременно корректировать, что должно вести за собой и необходимую коррекцию показателей и мероприятий стратегического плана и соответствующих ему программ.

С целью своевременной корректировки прогнозов, планов и программ необходимо организовать постоянный мониторинг развертывания ситуации внутри структуры и окружающей среды.

Следует различать коррекцию стратегических ориентиров и показателей от коррекции текущих программных или плановых заданий.

Последний вид коррекции опирается не столько на коррекцию прогноза, сколько на мониторинг текущего развертывания ситуации.

4.5. Целеполагание

Если говорить предельно коротко и упрощенно, то миссия определяется как желаемое, а цель как желаемое в пределах возможного.

На первый взгляд может показаться излишним выделять миссию как неограниченное устремление к чему-либо, а цель – как стремление, ограниченное возможностями. Однако выделе-

нием миссии структуры в качестве ее внутреннего начала достигается:

- а) утверждение самобытности, самооценности структуры;
- б) раскрытие творчески-созидательного потенциала структуры через дерзание достичь невозможное (как это, например, имело место в японском экономическом чуде 1950–70-х годов);
- в) определенность миссии структуры относительно переменчивого круга возможностей (цель при ее достижении исчезает, а миссия остается).

Таким образом, чтобы перейти от миссии структуры к ее цели, необходимо учесть возможности осуществления этой миссии, которые определяются:

- а) ресурсным потенциалом структуры;
- б) динамикой процессов внутри структуры;
- в) организационно-управленческим подходом к использованию ресурсного потенциала;
- г) состоянием окружающей среды;
- д) ее динамикой;

Прежде всего устанавливается главная цель развития структуры (ствол дерева целей).

Затем находят важные цели структуры в виде единого комплекса. Они должны конкретизировать главную цель, выступать ее сечениями. Важных целей не должно быть слишком много. Недаром говорится, что за двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь.

Наконец, цели конкретизируются на задачи.

Целеполагание является центральным, наиболее важным элементом стратегического управления.

Осуществление целеполагания применительно к конкретно взятой структуре идентично проведению научных исследований и разработок прикладного характера. При наличии общих принципов подхода, применении необходимого комплекса методов социального познания, а также методов познания и конструирования, приспособленных к социотехническим системам, все же

к каждой структуре необходим индивидуально-конкретный подход. Целеполагание не терпит шаблонного подхода.

При постановке целей, при всем разнообразии подходов, необходимо:

- 1) четко оформить цели в виде соответствующих качественных и количественных показателей;
- 2) наметить этапы и сроки достижения целей;
- 3) определить ресурсное обеспечение деятельности по достижению целей;
- 4) назначить руководителей, ответственных за достижение соответствующих целей;
- 5) установить действенные стимулы и санкции для этих руководителей.

Решению пяти вышеназванных задач должен предшествовать системный анализ ситуации внутри структуры и в окружающей ее среде. С другой стороны, уже после осуществления целеполагания необходимо проводить детальный анализ ситуации внутри структуры и в окружающей ее среде. Здесь еще раз наблюдается взаимодействие по принципу обратной связи между последовательными стадиями стратегического управления.

4.6. Активизация факторов развития и их оптимальное комбинирование

После определения миссии структуры и целеполагания поиск путей и методов активизации факторов и нахождение оптимальной системы их комбинирования являются важнейшей стадией стратегического управления.

Часто в структуре активизированы не самые продуктивные факторы. Может быть и такая ситуация, когда наиболее важные факторы развития активизированы, но используются не очень продуктивно, руководство структуры выделяет недостаточно ресурсов для развития таких факторов. Например, в России

важнейшими факторами развития экономики являются наука и образование, особенно в стратегическом плане. В то же время власть за годы радикальных реформ приоритет отдала ТЭКу и сырьевым отраслям, посадила науку и образование на «голодный паек».

В отдельных случаях антиресурс может быть превращен в ценный ресурс, иначе говоря *минус превращается в плюс*. В этом заключается высшее искусство управления. Например, в послевоенном развитии Японии (главный минус этой страны – бедность природных ресурсов) был трансформирован в плюс, а именно в духовно-психологическое давление на народ в направлении максимально возможной активизации и мобилизации творческо-созидательного потенциала нации, что в результате принесло стране экономическое процветание.

Примечательно, что теневые лидеры отдельных наций специально генерируют вокруг них неприязнь, враждебность со стороны других народов с целью сплочения в единое целое своей нации и используют такое сплочение, в том числе сильную взаимную поддержку лиц, принадлежащих к такой нации, в качестве фактора увеличения богатства и развития собственной нации, часто в ущерб благу других наций. На такой почве в конечном итоге рождается фашизм. Краткую вспышку фашизма явили миру Германия и Италия. Ценой поражения в войне эти страны излечились от этой пагубной болезни. Следует пожелать быстрее выздоровления от такой болезни многострадальному еврейскому народу, страдания которого его теневая правящая верхушка использовала в корыстных интересах, насаждая идею богоизбранности, пытаясь тем самым столкнуть его на путь фашизации.

Оптимум (рациональность) комбинирования факторов развития определяется на основе критерия, каковым всегда служит миссия структуры, конкретизируемая в дереве целей.

Оптимальным является такое комбинирование факторов развития, которое дает наибольший результат при возможно более экономном использовании ресурсов, при соблюдении ряда условий и ограничений.

Эффективность в самом общем понимании – это оптимальное соотношение результата и затрат при возможно более полной активизации наличных ресурсов.

Как видим, понятия оптимальности и эффективности в существенной мере перекрещиваются.

Эффективность часто определяют как максимизацию результата при минимизации затрат.

Максимум результата не может быть самоцелью, так как на определенном этапе наращивание величины результата требует столь высоких затрат, что дальнейшее его увеличение уже теряет смысл. Аналогично минимизацию издержек также нельзя превращать в самоцель, так как после прохождения определенного предела в экономии на затратах начинает резко падать их полезная отдача. Поэтому в соотношении результата (эффекта) и затрат нужно искать оптимальное соотношение.

Если в экономике страны или отдельной крупной компании выделить «остров благополучия», в котором задействована, допустим, только одна десятая часть имеющихся ресурсов, то в отношении такого «острова» можно сразу же достичь очень высокого уровня эффективности, а если при этом всеми остальными ресурсами пренебречь, то суммарная эффективность структуры (страны или компании) окажется очень низкой. Ведь в таком случае эффект следует сопоставлять не только с массой задействованных ресурсов, но со всей массой наличных ресурсов структуры.

Исходя из вышесказанного, можно вывести следующую формулу эффективности:

$$\text{Эф} = \text{Р} : \text{З} \times \text{О},$$

где Эф – эффективность;

Р – результат;

З – затраты;

О – объем производства (полезной отдачи).

Миссия структуры является критерием оценки прежде всего результата (эффекта), а уже через это критерием оценки в целом эффективности функционирования структуры.

Оптимальность комбинирования факторов развития (в том числе ресурсов) определяется на основе эффективности их использования. Следовательно, через эффективность миссия является также критерием комбинирования факторов развития.

Одной и той же структуре может быть придана миссия трех принципиально различных типов, а также промежуточная.

I тип миссии – служение структуры своим собственным жизненно важным интересам.

II тип миссии – служение интересам структур более высокого иерархического уровня в рамках системы, образующей более масштабную структуру более высокого порядка.

III тип миссии – служение структуры другим структурам, находящимся во внешней среде.

IV тип миссии – смешанный в той или иной пропорции из элементов, присущих трем предыдущим типам.

Различие миссии структуры обуславливает разные варианты комбинирования факторов развития, причем нередко различающиеся диаметрально образом.

Например, России за годы так называемых либеральных рыночных реформ была навязана извне миссия, служащая не ее собственным национально-государственным интересам, а экономическим и политическим интересам США и Англии и их ближайших сателлитов. В соответствии с этой миссией, сущность которой замаскирована фразами об общечеловеческих ценностях, либерализме, монетаризме, правах человека, встраивании в мировую человеческую цивилизацию, все факторы производства в России вступают в наименьшее взаимодействие друг с другом внутри страны, часть этих факторов замораживается или распыляется (научно-образовательный потенциал, производственные мощности наукоемких отраслей промышленности и т. д.). Замораживание и распыление этих факторов происходит для того, чтобы: а) энергоресурсы и сырье, которые преимущественно потреблялись бы внутри страны в случае их активизации, вместо этого главным образом поставлялись на мировой рынок (напомним, что в США проживает 5% населения планеты,

но потребляется 40% ее природных ресурсов); б) наукоемкие отрасли не поставляли на мировой рынок конкурентоспособную продукцию и тем самым не отнимали ниши сбыта у западных корпораций. Итогом такого комбинирования факторов производства является превращение экономики России в топливно-энергетический и сырьевой придаток к мировому рынку.

В соответствии с миссией, определенной на основе собственных национально-государственных интересов, России необходима совсем иная модель комбинирования факторов производства, когда приоритетными становятся прежде всего наука, образование, наукоемкие отрасли, а топливно-энергетические и сырьевые отрасли работают не на внешний рынок, а прежде всего на обеспечение развития наукоемких отраслей внутри страны. На внешний рынок России следует выходить в такой модели в первую очередь с ноу-хау и наукоемкой продукцией, при этом не догоняя Запад, а опережая его за счет перескакивания ступенек научно-технического прогресса, что обеспечивается применением научно-технических разработок и технологий прорывного порядка. Способность генерировать такие разработки и технологии является важнейшим фактором развития, присущим народу России. В максимально возможной степени необходимо активизировать данный фактор, использовать для этого необходимые ресурсы в приоритетном порядке, ввести в эффективное комбинирование другие факторы развития на базе этого фактора. Имея такую основу, Россия может в исторически короткий срок совершить экономическое чудо, став в качественном отношении ведущей экономической державой в мире.

Несколько ранее отмечалось, что в процессе комбинирования факторов развития необходимо учитывать ряд ограничений и условий.

Ограничения могут быть связаны:

- с соблюдением норм охраны окружающей среды;
- обеспечением определенных параметров производства и продукции с позиций экологии человека;
- выполнением соответствующих норм законодательства, отечественного и международного;

– сохранением различного рода традиций – религиозных, культурных, психологических, бытовых.

Условия, которые необходимо соблюдать при комбинировании факторов развития, это:

– обеспечение внутренней и внешней безопасности, правопорядка;

– принятие мер по профилактике чрезвычайных обстоятельств и нейтрализации их отрицательных последствий.

Эффект (результат) не только в социальной сфере, но даже в экономике нельзя сводить только к экономическому результату, необходимо также учитывать и социальный результат. Аналогично в затратах следует принимать во внимание не только затраты, измеряемые экономически, но и затраты социального порядка. Социальный результат (эффект) и социальные затраты не могут быть сведены к их денежной оценке. Соответственно оптимум комбинирования факторов развития, социальная эффективность и социально-экономическая эффективность не могут быть в достаточно полной мере измерены в деньгах и в материальной форме. Математические методы оптимизации недостаточны для оценки оптимального комбинирования факторов развития с сильно выраженной социальной составляющей. Здесь наряду с количественными (математическими) методами измерения необходимо применять качественные методы, причем последние во многих случаях являются не только более предпочтительными, но и единственно возможными. Совесть, честь, вдохновение, жизненный тонус и т. п. нельзя измерить математически.

4.7. Стратегическое планирование и программирование

Стратегический план, определяя основное направление развития структуры и ее общественно полезной деятельности, для ее

реализации требует конкретизации в виде более четких показателей и заданий применительно к каждому этапу осуществления стратегических ориентиров, что может быть осуществлено в двух основных формах:

- стратегический план конкретизируется в виде ряда среднесрочных и текущих (или оперативных) планов;
- реализация стратегического плана осуществляется посредством разработки и осуществления пакета программ, конкретизирующих меры, определенные в этом плане.

Существует два основных способа, обеспечивающих выполнение планов и программ:

- директивный, когда показатели плана или программы доводятся до исполнителя в форме приказа, с определением соответствующих стимулов и санкций;
- индикативный, когда в отношении наиболее важных параметров планов и программ определяются условия, косвенные стимулы и санкции, которые в своей совокупности создают у исполнителей достаточно сильную мотивацию для действий в русле соответствующего плана или программы (применительно к экономике действия в русле планов и программ приносят выгоду, отклонения от него связаны с убытками).

Примером директивного планирования может служить обязательный план продажи государству по определенной цене ряда сельхозпродуктов. Такие планы спускались со стороны государственных структур совхозам и колхозам в советский период.

Пример индикативного планирования аналогичной области – закупки в США государством сельхозпродукции у фермеров по определенным ценам в рамках квот, установленных для каждого хозяйства, при условии, что не будет произведен излишек сельхозпродукции. Фермер вправе произвести такой излишек, но тогда он лишается права на гарантированную покупку его продукции государством.

В СССР государство ставило задачу увеличения производимой продукции в возможно большей степени, решая ее методами директивного планирования.

В США государство ставит задачу предотвратить перепроизводство сельхозпродукции, решая ее методами индикативного планирования. С учетом обострения ситуации с продовольствием в мире часть сельхозпродукции в США и других странах Запада является излишней лишь относительно платежеспособности спроса, но не абсолютно, когда сотни миллионов людей на планете ежегодно недоедают, а сотни тысяч умирают от голода в неурожайные годы.

Не только планы, но и программы могут быть как директивными, так и индикативными.

Один и тот же план (или программа) в одних своих показателях может носить директивный характер, а в других – индикативный.

Нельзя безоговорочно утверждать как преимущество индикативных планов и программ над директивными, так и обратное. На одних этапах развития и применительно к одним видам деятельности предпочтительнее индикативный подход, а для других этапов и в части других видов деятельности более приемлем, а в отдельных случаях и единственно возможен директивный подход.

Общая закономерность такова: в нормальных условиях развития предпочтительнее индикативный подход, а в чрезвычайных условиях (войны, разрухи, экологической катастрофы) – директивный.

В настоящее время во всем мире явно преобладает индикативный подход. Однако в будущем, в связи с возможным обострением экологической ситуации на планете, превалирующим может стать директивный подход.

Преимущество директивного планирования и программирования было продемонстрировано в СССР в период 1937–1953 годов, когда экономика нашей страны в качественном и количественном отношении развивалась явно быстрее всех других стран мира.

Напротив, преимущества индикативного планирования и программирования были продемонстрированы Японией после

Второй мировой войны. Японское правительство составило долгосрочный стратегический план развития экономики, определив цели, приоритеты, разработав ряд важных программ. При этом были задействованы стимулы, включающие в себя налоговые льготы, субсидии и т. п., делавшие для производителя выгодным выполнение ориентиров государственного плана и конкретизирующих его программ.

Процессы составления стратегического плана и программ основываются на всех предыдущих стадиях стратегического управления, в особенности на предварительно сконструированной модели комбинирования факторов развития (ресурсов и подходов). Собственно говоря, план и программы являют собой комплекс приведенных в систему мер и действий в области управления по осуществлению на практике ранее намеченного комбинирования факторов развития, в процессе осуществления которого создается общественно полезная продукция в виде товаров и услуг.

Стратегическое планирование и программирование является важнейшей частью процесса управления функционированием структуры, для которой составляются планы и разрабатываются программы. Но, с другой стороны, учитывая сложность и трудоемкость процесса планирования и программирования, процесс его осуществления требует специального управления, подбора команды специалистов, способных сконцентрировать свои усилия на разработке планов и программ.

В мире, в том числе и в России, накоплено множество эффективных методов планирования и прогнозирования. Причем в 1920-х годах наша страна выступила пионером в разработке методов планирования и программирования. В дальнейшем эти методы были перенесены на Запад и получили там существенное развитие. В частности, В. Леонтьев, участвовавший в становлении науки о планировании в России, затем эмигрировал в США, способствуя переносу российских достижений в науке и практике планирования. В дальнейшем В. Леонтьев получил Нобелевскую премию по экономике, стал одним из крупнейших авторитетов

в среде западных экономистов. Между прочим В. Леонтьев крайне отрицательно оценил курс российских рыночных реформ.

4.8. Механизм осуществления стратегических решений, конкретизируемых в виде планов и программ

В бюрократических системах, оторванных от реального дела, часто принимаются весьма разумные решения, в особенности под давлением общественности, но затем они остаются на бумаге, в очень малой степени воплощаются в действительность. Причина в том, что принимаемые решения в области функциональной деятельности структуры (в том числе производственной в отраслях хозяйства и на предприятиях) должны сопровождаться пакетом решений, направленных именно на обеспечение выполнения функциональных решений.

Все управленческие решения можно разделить на две группы:

а) *функционально-производственные*, направленные именно на функционирование структуры в соответствии с ее миссией и деревом целей;

б) *организационно-исполнительные*, направленные на осуществление руководителями и исполнителями функционально-производственных решений.

Выделение этих двух групп решений позволяет сформулировать следующую объективную закономерность: *функционально-производственные решения должны быть уравновешены адекватными организационно-исполнительными решениями.*

Функционально-производственные управленческие решения объективно направлены на осуществление ДЕЛА, которому служит структура, а организационно-исполнительные решения объективно направлены на тех управленцев, которым поручено управлять этим ДЕЛОМ.

Организационно-исполнительные решения, будучи направлены на управленцев, предполагают помимо прочего:

1) постановку управленцев в такие условия, в которых они должны заниматься ДЕЛОМ, а не его имитацией;

2) наложение на управленцев различного рода санкций, вплоть до освобождения от должности и возмещения материального ущерба в случаях неэффективного управления;

3) вознаграждение за успешное управление на уровне, многократно превышающем величину основной заработной платы:

Назовем три выше охарактеризованных элемента ТРИАДОЙ ИСПОЛНЕНИЯ.

Многих руководителей из числа служащих не ДЕЛУ, а лично себе и попадающих на высокие должности не благодаря личным достоинствам и компетенции, а через ухищрения, родственные связи и т. п., категорически не устраивают первые два пункта. Они предпочитают заниматься не ДЕЛОМ (часто не будучи на это способными), а его имитацией. Они не желают также нести ответственность за свои решения и последствия своего управления. Такие управленцы в принципе не против получать особо высокие вознаграждения за положительные результаты, но не будучи способными их обеспечить, часто предпочитают получать большие вознаграждения в виде взяток. Вот почему разумные функционально-производственные решения часто не сопровождаются адекватными организационно-управленческими решениями.

Даже у добросовестных и компетентных управленцев во многих ситуациях возникает искушение подменить ДЕЛО его имитацией. И никакой руководитель не будет сам себе устанавливать санкции за неэффективную работу. При этом руководителю нельзя поручать устанавливать самому себе вознаграждение за эффективность его собственной деятельности. Здесь должна соблюдаться следующая закономерность: триада исполнения в отношении каждого управленца должна определяться либо руководителем более высокого ранга, либо теми, кто его избирает на должность. Имеются в виду подлинные выборы, а не их фикция,

организуемая самими руководителями или теми структурами, которые используют их в качестве марионеток.

При этом вышестоящим руководителям и избирателям необходимо преодолеть предрассудок, за которым скрывается их собственная жадность, будто руководитель будет беззаветно трудиться за вознаграждение, не намного существенно превышающее среднюю заработную плату. Вознаграждение руководителей за реально достигнутую эффективность должно быть достаточно высоким и пропорциональным достигнутому эффекту. Наилучшим способом определения величины такого вознаграждения является установление прямой доли от денежной оценки того эффекта, который достигнут в результате деятельности руководителя. Допустим, деятельность руководителя структуры принесла ей доход в сумме 100 млн долларов за год. Скажем, 5% этой суммы вполне может быть выплачена в виде премии. Но зато, если руководитель берет взятки или обогащается за счет разорения вверенной ему структуры, то суровое наказание с конфискацией имущества должно быть неотвратимым.

Установление такой системы возможно только с вершины государственной власти. Если же «рыба гниет с головы», то эта система становится в принципе невозможной.

В последние годы в Польше в отношении сотрудников автоинспекции был установлен следующий порядок: им резко была повышена зарплата, но одновременно была установлена жесткая ответственность за взятки. В итоге взяточничество в их среде было искоренено.

Механизм соотнесенности функционально-производственных решений стратегического порядка с организационно-исполнительными решениями состоит в следующем:

1. За каждое производственно-функциональное решение определяется ответственное лицо из числа руководителей (или четко определенный круг лиц).

2. Устанавливаются санкции, возлагаемые на соответствующих руководителей, за невыполнение принятых решений.

3. Определяются вознаграждения за достижение заранее оговоренных и четко оцененных и измеряемых результатов.

Следует обратить внимание на то, что охарактеризованный выше механизм применим только в отношении стратегических решений, например осуществить конкретный стратегический план или конкретную стратегическую программу в заданный срок. Для каждого руководителя на период времени в несколько лет такое решение должно быть только одно. Использование этого механизма для исполнения множества решений за короткий срок времени, особенно узкофункциональных, оперативно-тактических, способно только внести дезорганизацию в управленческий процесс, будет терроризировать руководителей угрозой наказаний и реальными наказаниями, причем не вознаграждая их за высокий результат, поскольку его просто невозможно достичь в таких условиях управления.

Стратегическое управление по своей сущности всегда направленно на конечный результат, соответствующий миссии структуры и ее дереву целей. В отличие от него оперативно-техническое управление в зависимости от дела (выполняемых функций) может быть двух типов.

I тип. *Управление, направленное на конечный результат*, аналогично стратегическому управлению. Здесь исполнителю дается четко определенная целевая установка, а выбор способов ее достижения предоставляется на усмотрение исполнителю. Разумеется, исполнителя необходимо подобрать достаточно компетентного, а его мотивация на эффективную деятельность должна быть организована на соответствующем уровне.

II тип. *Управление, направленное на обеспечение строгого исполнения всех операций в едином технологическом процессе*, прописанном достаточно четко и определено. Здесь исполнитель вознаграждается за четкое и бесперебойное обеспечение технологического процесса, а наказывается за любые его нарушения, поскольку даже мелкие отступления от отработанной технологии могут резко снизить качество конечного результата или даже свести его на нет.

В процессе стратегического управления помимо творческой деятельности приходится совершать множество различного рода технических операций (составление документов по определенной форме, прохождение их по установленной схеме, проведение различного рода расчетов и т. п.). К исполнителям технических операций должен применяться второй тип управления. Аналогично тому как в театре, в целом творческом коллективе, бухгалтерия должна работать не в духе творчества, а в строгом соответствии с правилами бухгалтерского учета.

Для руководителя, а также для многих *высококвалифицированных специалистов* главным стимулом делания карьеры и работы в должности является *профессиональный статус*. Заложённая в глубины психики оценка затраченного времени на достижение соответствующего статуса, даваемое им самоуважение и уважение окружающих служат, как правило, основным движущим мотивом трудовой мотивации руководителя и специалиста, а нередко мотивации и всей жизнедеятельности. В этом отношении характерно название книги об известном американском предпринимателе А. Хаммере, встречавшемся в свое время сначала с В. И. Лениным, а затем и Л. И. Брежневым, – «Больше, чем жизнь» (автор Б. Консидайн).

В результате статусной мотивации многие менеджеры фирм на Западе продолжают руководить фирмами в депрессивных отраслях, не пытаясь перейти в отрасли, находящиеся на подъеме, не желая терять свой профессиональный статус. Так, профессиональный менеджер в области микроэлектроники не покинет свой пост ради руководящей должности со значительно большей зарплатой, скажем, в парфюмерной промышленности.

В советский период большинство руководителей всеми силами держались за свои должности, так как с их потерей резко снижался их социальный статус, а также падало материальное благополучие.

В условиях радикальных рыночных реформ многие руководители и специалисты продолжают работать на своих местах даже при резком снижении заработной платы. То же можно сказать и о многих военнослужащих. Они мотивированы необхо-

димостью сохранения своего статуса, в особенности самоуважением. Они также надеются на кардинальное изменение ситуации в будущем. Именно поэтому России до сих пор выстояла в условиях враждебных ее сущности реформ.

4.9. Кадровое обеспечение процесса стратегического управления

От качества кадров управления и прежде всего исполнителей преимущественным образом зависит не только эффективность процесса управления, в том числе и стратегического, но и благосостояние, процветание и безопасность общества на всех уровнях его жизнедеятельности.

Оговоримся, что под *качеством кадров* понимается комплекс их важнейших характеристик, включая нравственный уровень, трудовую и жизненную мотивацию, творчески-созидательный потенциал, уровень общей и профессиональной подготовки, компетентность, опыт работы, наработанные контакты и связи.

А от чего зависит качество кадров?

В самом общем виде качество кадров является результатом их длительной подготовки и самоподготовки как в образовательной системе, так и в процессе практической профессиональной деятельности. В этом отношении процесс подготовки кадров (руководителей и исполнителей) можно уподобить потоку¹ между двумя полюсами:

– *переходный полюс* – система образовательных учреждений, занятых подготовкой кадров;

¹ Уподобление процесса подготовки кадров потоку не означает, что в процессе исчезает индивидуальность человека. Стандарты образования действительно должны быть поставлены на поток, но как минимальный уровень качества. А вот уже индивидуальность призвана проявлять себя, поднимаясь над этим уровнем.

– *конечный полюс* – потребность общества и его систем управления на всех уровнях в кадрах определенного типа и уровня.

Следует заметить, что потребность общества и потребность управления в кадрах определенного типа далеко не всегда совпадают, более того, чаще не совпадают.

Дело в том, что в условиях коррумпированности системы управления страной на руководящие посты по всем уровням иерархии расставляют управленцев не исходя из их профессиональной пригодности, а на основе принадлежности к коррумпированным группировкам.

В противоположность этому в обществе объективно существует потребность расставлять руководящие кадры по местам в иерархии управления на основе их профессиональной деятельности.

Качество кадров обеспечивается в обществе через их подготовку и распределение по должностям в соответствии со следующей схемой (рис. 16).

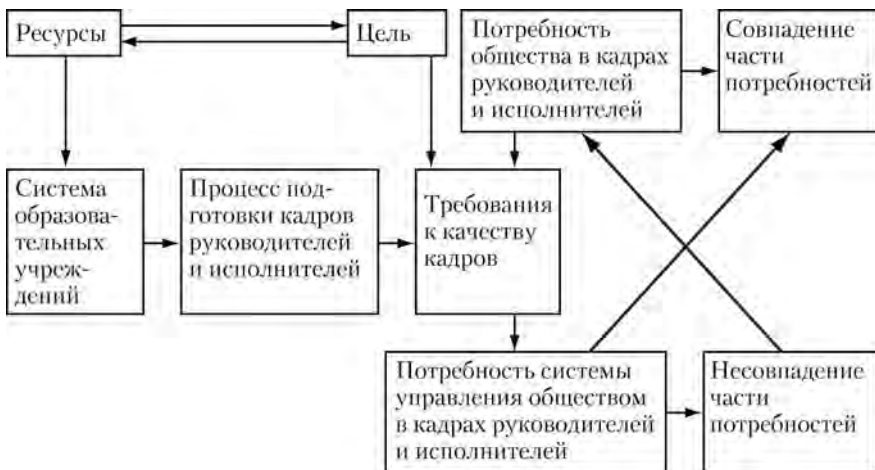


Рис. 16. Схема развития качества кадров

В пределах каждого уровня развития качества кадров основным *противоречием* является несовпадение в большей или меньшей части потребности общества в кадрах определенных качественных характеристик с потребностью в них со стороны сложившейся системы управления.

Если исходить из высоких идеалов общества и его системы управления, то можно выдвигать требования о революционном уничтожении коррупции и обеспечении сугубо общественных интересов и потребностей в подборе и расстановке кадров управления. В такой ситуации на руководящие посты люди бы попадали исключительно на основе высокой нравственности и профессиональной подготовки. Однако такой идеал объективно может быть достигнут только в результате длительной эволюции, а не революции. Ведь революция разрушает, а эволюция создает. Другое дело, что на определенных этапах исторического развития возникает потребность общества в революционной расчистке сферы управления от наиболее злостных метастаз коррупции, а эволюция может быть интерпретирована за счет ускоренного развертывания цепных реакций созидательного свойства.

Применительно к преобразованию сферы управления общества от ее коррумпированности к служению общественным интересам неизбежно приходится решать три группы проблем.

Первая группа проблем. В действительности в большинстве управленцев в той или иной мере перемешаны качества профессионализма, порой очень высокого уровня, с элементами коррумпированности, нередко весьма значительными. При этом другого слоя (касты) управленцев в стране нет. Изгнание разом со всех постов коррумпированных руководителей чревато не только впадением общества в хаос из-за неизбежного при этом разрушения системы управления, но и приходом на руководящие должности по всей системе управления случайных и недостаточно компетентных людей (еще хуже – ангажированных в духе пятой колонны, при том непрофессионалов, как, например, доцент кафедры математики вдруг стал советником Президента РФ Б. Н. Ельцина по политическим вопросам, а журналист от

экономики поставлен во главе правительства совместно с командой, члены которой в лучшем случае были на уровне кандидата наук и не имели никакого опыта не то что управления страной, но даже небольшой фирмой или организацией, но зато были пламенными демократами-рыночниками-прозападниками и состояли в закрытых клубах, возможно, и еще более засекреченных организациях).

Развитие системы управления, подготовки и распределения руководящих кадров должно осуществляться эволюционно, через ювелирное очищение профессионализма руководителей от коррумпированности. Этот процесс может быть успешным только на фундаменте роста самосознания общества, его общей культуры и образованности, переориентации его мотивации от прежнего потребительства на раскрытие творчески-созидательного потенциала индивидуальности в качестве доминанты жизнедеятельности.

Вторая группа проблем связана с механизмом инерции поведения руководителей на занимаемых ими должностях. Это связано с тем, что любая руководящая должность диктует занимающему ее управленцу определенный алгоритм поведения, формального и неформального. В определенных условиях, ограниченных большими или меньшими рамками, действия руководителя могут отклоняться в лучшую или худшую сторону от этого алгоритма. Однако если эти отклонения выходят за допустимые рамки, тем более сам руководитель пытается кардинально изменить алгоритм поведения, обусловленный должностью (а не его предшественником на посту), то через это он противопоставляет себя всей системе управления обществом, а в ответ она отторгает руководителя-революционера от занимаемой им должности.

Системная инерция управления, если не прибегать к революционной ломке сложившейся системы, может преодолеваться только эволюционным путем, ступенчато, по мере роста управленческой культуры и компетентности в обществе.

Третья группа проблем связана с тем, что под знаменем борьбы с коррупцией представители национальных сил в руководстве страной заменяются на марионеток иностранных

спецслужб и мирового финансового капитала. Классическим примером такого расклада ситуации является Италия, когда под лозунгом борьбы с мафией и коррупцией (так называемая операция «чистые руки») международная мафия с центральными штабами в США и Великобритании пыталась заменить национальные руководящие кадры на своих собственных марионеток. Конечно, коррупция и мафия – это, безусловно, плохо. Однако международная (мировая) коррупция и мафия на порядок хуже, чем ее национальные аналоги. Если национальные коррупционеры эксплуатируют свой народ, порой жестоко, то мировая мафия без колебаний бросит народ любой страны в пучину геноцида ради своих геополитических целей, как, например, она уже сделала это с Россией в XX веке или с частью еврейского народа во время Второй мировой войны руками немецкого фашизма.

4.10. Мониторинг и контроль

Качество стратегического плана и программ во многом предопределяет успешность их воплощения в жизнь. Ведь в них должны быть достаточно четко определены цели и задачи, предусмотрено их ресурсное обеспечение, учтены интересы, мотивы и стимулы руководителей и исполнителей стратегических действий, сами эти действия должны быть достаточно последовательно спланированы, с учетом последовательности этапов.

Напротив, некачественный стратегический план и развертывающие его программы, взаимная противоречивость целевых установок, их недостаточное ресурсное обеспечение, несогласованность интересов, мотивов и стимулов заведомо могут обречь на провал такие планы и программы.

При осуществлении даже самых обоснованных и тщательно рассчитанных стратегических планов и программ всегда возникают непредвиденные обстоятельства, причем иногда весьма существенные, что осложняет их реализацию или, наоборот, облегчает ее.

Помимо вышеизложенного стратегический план в весьма значительной степени осуществляется в меру организации действий по реализации конкретизирующего его пакета программ и пропорционально эффективности управления ими.

Для успешной реализации стратегического плана и программ необходимо осуществлять их мониторинг и контроль.

Мониторинг плана и программ представляет собой постоянный сбор и анализ информации об их осуществлении в течение всего периода их действия, т. е. до момента завершения или отказа от них в случае их нереалистичности.

Компьютеризация мониторинга весьма значительно повышает его качество, позволяя:

- собирать сведения по более обширному кругу показателей;
- на порядок повышать оперативность и интенсивность представляемой информации;
- превратить информационное взаимодействие прямых и обратных связей в постоянный процесс;
- реализовать в качестве постоянно действующей системы разветвленную сеть информационных связей;
- обеспечить интенсивное информационное взаимодействие руководителей и исполнителей;
- резко ускорить и сделать предельно четким прохождение информации между уровнями иерархии, как снизу вверх, так и сверху вниз;
- накапливать сколь угодно большие массивы информации в упорядоченном виде и предельно быстро состыковывать их с текущей информацией.

При всей важности компьютеризации информационных потоков, их все же организуют люди, которые определяют:

- круг собираемых показателей;
- методы сбора первичной информации и расчета показателей;
- алгоритмы взаимодействия показателей;
- приведение совокупности показателей и информационных потоков на их базе в единую систему;

– алгоритмы реагирования различных звеньев управляемой системы на всех ее уровнях на заданные в мониторинге конкретные показатели.

Организация мониторинга предопределена характером стратегического плана и конкретизирующих его программ и уровнем компетентности специалистов, разрабатывающих этот мониторинг.

Мониторинг является нейтральной системой, обеспечивающей потоки необходимой информации по поводу реализации стратегических управленческих решений между руководителями и исполнителями, по горизонтали и вертикали системы, внутри нее и в связи с ее взаимодействием с окружающей средой.

В отличие от мониторинга контроль уже не носит нейтрального характера.

Контроль связан с мотивацией поведения, заинтересованными отношениями между руководителями и подчиненными.

Контроль призван фиксировать внимание как руководителей, так и исполнителей на достижениях ключевых показателей планирования и программирования в определенные моменты и периоды времени.

Такое фиксирование внимания у подчиненных:

- мобилизует их активность в результате ожидания контроля;
- поддерживает их в состоянии постоянной мобилизационной активности в условиях возможности проконтролировать их деятельность в любой момент времени, неожиданный для них (эффективно в тех случаях, когда от работника требуется неукоснительное соблюдение технологичной дисциплины);
- нацеливает исполнителя на достижение конечного результата в намеченный момент времени, заранее известный подчиненным (эффективно в условиях управления по конечному результату при предоставлении исполнителям возможности самим выбирать пути и методы его достижения).

Фиксирование внимания руководителей на контроле позволяет им осуществлять воздействие на управляемый ими процесс не вообще, не хаотично, а по его ключевым (нейтральным) точкам.

4.11. Коррекция стратегического плана и конкретизирующих его программ

Как уже отмечалось ранее, коррекция заданий стратегического плана и соответствующих ему программ должна осуществляться в случае существенных изменений как в ходе выполнения плановых показателей, так и во внешней среде.

Обычно корректировка плановых показателей осуществляется в направлении их снижения. Но может быть ситуация, когда эти показатели следует повысить.

В советский период часто осуществлялась корректировка плановых заданий в сторону их снижения. Это делалось для того, чтобы не портить положительную оценку деятельности предприятий, в том числе не лишать их трудовые коллективы и руководителей премий, определявшихся в зависимости от степени выполнения и перевыполнения плановых заданий. Если же планы перевыполнялись, то они не корректировались.

Между тем корректировка планов и программ нужна вовсе не для сохранения поощрения руководителей и исполнителей структур, ответственных за выполнение плановых заданий, а для совсем других целей.

Дело в том, что все задания и показатели планов и программ, в случае их разработки на достаточно высоком профессиональном уровне, сопряжены друг с другом, находятся в определенных количественных соотношениях. Значительные отклонения в выполнении какого-либо существенного задания или показателя (не только со знаком «-», но и со знаком «+») нарушают систему сопряженности всех заданий и показателей (ССЗП) плана или программы. Соответственно необходимо внести соответствующие коррективы во всю систему ССЗП.

Например, в случае заметного снижения мировых цен на нефть падает экспортная выручка России, соответственно уменьшаются возможности финансирования ряда государственных программ в экономической и социальной сфере. Эти программы

подлежат соответствующей корректировке, если не удастся найти дополнительные ресурсы для обеспечения выполнения программ в полном объеме.

Или, например, в два раза против заданий программы увеличивается объем производственных мощностей предприятий высокой технологии, вводимых в строй в соответствии с этой программой. Эти предприятия отличаются повышенной эффективностью, потому в данном случае перевыполнение программы следует приветствовать (в ряде случаев перевыполнение нецелесообразно, особенно в производстве излишней продукции). В данном случае программу следует корректировать в направлении создания дополнительного ресурсного обеспечения производственных мощностей, вводимых в действие сверх программы.

Частая, тем более существенная, корректировка плановых и программных заданий способна дезорганизовать планово-программный процесс. Объективно существует два основных способа предотвращения частых существенных корректировок плановых заданий и показателей:

- 1) обоснованная и тщательная разработка планов и программ так, чтобы они нуждались в возможно меньших корректировках;

- 2) предусмотрение в планах и программах значительных резервов материальных и финансовых ресурсов на случай непредвиденных обстоятельств.



КОРПОРАТИВНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО КАК ОСНОВНОЙ ПУТЬ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

5.1. Формирование и развитие корпоративных структур

Процесс структурирования является универсальным признаком проявления всех видов жизнедеятельности на всех ее уровнях, он противостоит энтропии – процессу, противоположному жизнедеятельности.

Общество, социальные отношения людей, экономика жизнеспособны и жизнедеятельны в меру своего эффективного структурирования.

Первоначальной структурной ячейкой общества выступает семья. Потом следует малая группа, затем – трудовой коллектив или сообщество людей, находящихся в регулярном взаимном контакте. Всякие более или менее крупные объединения людей, занятые настоящим делом, а не его имитацией (типа политических партий в России) в материальной или духовно-информационной сфере, мы называем **корпорациями**.

Обычно термин «корпорация» применяется лишь в экономике, причем рассматриваются чаще всего отдельные виды корпораций, например ТНК (транснациональные корпорации), ФПГ (финансово-промышленные группы). Однако термин вполне применим к любым конструктивным объединениям людей достаточного крупного масштаба. В частности, профессор В. Н. Иванов ввел термин «социально-производственная корпорация», имея в виду территориальное образование, являющее собой единство социальной сферы и производственной деятельности на уровне региона.

Россия как государство, объединяющее свое население в народ, тоже в потенции является корпорацией – сверхкрупной, гигантской, обладающей огромными ресурсами всех видов.

Корпорации могут быть различных уровней, в частности:

– на уровне группы предприятий, образующих единую структуру;

– на уровне региона;

– на уровне государства;

– состоящая из предприятий и организаций, расположенных во многих странах мира.

Корпоративное строительство лежало в основе «японского экономического чуда», совершенного Страной восходящего солнца после Второй мировой войны. Корпоративное начало послужило мощной силой в послевоенном подъеме экономики Германии. На корпорациях основана экономика новых индустриальных стран, таких как Южная Корея. Малые и средние предприятия, играя в экономике этих стран важную положительную роль, все же отступают на второй план в сравнении с крупными корпорациями. Многие малые и средние предприятия работают по заказам крупных корпораций, являясь по существу придатком к ним. Последнее особенно характерно для Японии. Современный Китай превращен в гигантскую корпорацию, внутри которой успешно развиваются различного рода корпорации меньшего масштаба.

С одной стороны, формирование и развитие корпорации является объективно обусловленным процессом структурирования общественных, в особенности экономических, отношений людей, их общественно полезной жизнедеятельности. С другой стороны, становлению и эффективному функционированию корпораций в сильной степени способствует степень развития в народе корпоративного духа, что связано с культурно-историческими традициями страны.

В России, как, например, и в Японии, и Корее, чего нельзя сказать о США, весьма сильны коллективистские традиции, в которых издревле проявлялся корпоративный дух. Однако, как

и вера, дух без дел не живет, ему необходимо отражаться в жизнедеятельности корпоративных структур. В советский период все корпоративные структуры в СССР были созданы по указанию сверху и пронизывались единым стержнем в виде КПСС. С потерей партией руководящей роли и распадом Советского Союза большинство корпоративных структур, лишенные своего стержня, рухнули, прежде всего в сфере гуманитарной. Сохранилась часть корпоративных структур в экономике, но для них были созданы крайне неблагоприятные условия, государство не только не оказывало им действительной поддержки, но и стало расчленять единые производственные коллективы и приватизировать их по частям. В результате российское общество в 1990-е годы в своей борьбе за выживание атомизировалось, каждый стал бороться за выживание в одиночку. Между тем в России оказались сохраненными структуры агентов влияния, созданные иностранными спецслужбами в советский период, что имело многовековые корни еще в царской России. В итоге многие ключевые позиции оказались захваченными группами лиц, обслуживающими интересы мировой финансовой олигархии и США.

Оздоровление российского общества, экономики нашей страны может начаться только на основе развития корпоративных структур, при превращении России в их интегральную корпорацию.

Корпоративное строительство в России необходимо развивать в двух направлениях:

- по регионам России;
- через формирование крупных многоотраслевых корпораций.

Региональное корпоративное строительство призвано поднять уровень социально-экономического развития регионов, ввозможном более полной мере раскрыть творчески-созидательный потенциал населяющих их людей. Этому способствует развитие местного самоуправления, передача части денежных средств от определенного центра к субъектам Федерации.

Однако региональное развитие не должно порождать сепаратизм регионов, попыток с их стороны отгородиться и даже

отделиться от остальной России, что необходимо рассматривать как государственное преступление и наказывать по всей строгости. Армия, судебная-правовая система, спецслужбы должны быть едиными для всей страны и управляться исключительно из единого центра. Категорически недопустимы ограничения на транспортировку грузов между регионами РФ. В стране должно быть единое экономическое пространство. При этом ведущие предприятия, образующие отрасли жизнеобеспечения страны, тем более объединенные в единую общедомеральную систему, должны оставаться в общедомеральной собственности. Речь идет о единой энергетической системе, общедомеральной системе связи, предприятиях оборонного комплекса, фундаментальной науке и др.

Россиянам, чтобы выжить, а затем и достичь высокого уровня благосостояния, как духовного, так и материального, необходимо объединяться в структуры. Попытки выжить в одиночку в конечном итоге приведут к распаду страны, а это потянет за собой многочисленные жертвы, страдание и обнищание тех, кто выживет в такой ситуации физически. Выживание в одиночку несостоятельно в стратегическом плане. Людям жизненно необходимо объединяться в корпорации. Однако призывы объединения на духовной, религиозной, идейной, политической и т. п. почве не примут массового размаха в условиях, когда подавляющее большинство россиян занято проблемой выживания на уровне довольно невысокого жизненного стандарта, лишь немногие пытаются его повысить, еще меньшему числу это удастся. Единственно возможный вариант объединения людей в корпоративные структуры в настоящий момент российской истории – это их объединение на почве производственной, общественно полезной деятельности, что наилучшим образом будет способствовать выживанию каждого в отдельности.

В то же время корпоративное строительство на почве экономики целесообразно сопровождать разработкой и осуществлением стратегических программ в области духовно-культурного развития, что концентрируется в два основных направления:

а) формирование корпоративной культуры, этики поведения при параллельном повышении квалификации и профессиональном обучении работников корпорации;

б) создание при корпорациях культурно-воспитательных центров (в том числе на материальной базе клубов, кинотеатров, спортивных сооружений), в которых был бы поставлен на хорошем уровне процесс воспитания подрастающих поколений, не только из семей работников корпорации, но и из проживающих поблизости семей.

Конкретизируем процесс создания корпораций применительно к экономике, в частности мезоэкономике, но для этого нужно предварительно раскрыть ее понятие.

5.2. Мезоэкономика и ее структурирование посредством корпорации

Термины «макроэкономика» и «микроэкономика» имеют достаточное распространение. Но практически не встречается, даже в профессиональных экономических публикациях, термин «мезоэкономика».

Мезоэкономика – это система межотраслевых связей предприятий и организаций. Она занимает промежуточное положение между макро- и микроэкономикой, связывая их в единый процесс взаимодействия.

Вспомним теорию кругооборота и оборота капитала (фондов предприятий), являющуюся теорией воспроизводства на микроуровне. Кругооборот капитала каждого предприятия начинается с акта $D-T$ (Сп) и заканчивается актом T^1-D^1 . Каждому акту $D-T$ (Сп) на стороне одного предприятия противостоит акт T^1-D^1 на стороне другого предприятия, и наоборот. Посредством взаимно противоположных актов $D-T$ (Сп) и T^1-D^1 предприятия разных отраслей хозяйства связываются в цепочки и целые сети межотраслевых хозяйственных связей, которые все вместе

в своей интегральной совокупности образуют общественное воспроизводство на макроэкономическом уровне.

Реальная экономика всегда функционирует на трех уровнях: микро-, мезо-, макро-. Она не может функционировать только на двух уровнях – микро- и макро-, иначе, как мы постараемся показать в дальнейшем, окажется парализованной. Тем не менее можно прочесть множество учебников по экономической теории и политической экономии и ни разу не встретить в них даже упоминания о мезоэкономике. Это свидетельствует лишний раз о том, что к мезоэкономике часто относятся пренебрежительно, пускают ее развитие на самотек.

Между тем успехи экономического развития во многом, порой в решающей степени зависят от того, насколько эффективно организована мезоэкономика. В основе же ее организации лежит ее структурирование, в связи с чем проблему мезоэкономического структурирования мы должны осветить самым тщательным образом.

Мезоэкономика не является исключением из правила. Она подлежит структурированию в той или иной форме, без чего всю экономику поглотит черная дыра. Неэффективное, болезненное структурирование мезоэкономике делает ее большой и неэффективной, примером чего служит печальный опыт экономики советского периода.

Хозяйственный механизм советского периода в своей официальной ипостаси строился лишь на двух уровнях – макро- и микро-. Мезоуровень полностью игнорировался. Если бы он не структурировался теневым, нелегальным образом, то советская экономика просто прекратила бы функционировать, никакая сила не смогла бы сдвинуть ее с места до тех пор, пока не было бы воссоздано действие хозяйственного механизма на мезоуровне.

Попытаемся раскрыть подробнее только что сделанную констатацию. При этом оговоримся, что острая критика хозяйственного механизма советского периода ни в коем случае не должна служить поводом для оправдания хозяйственного механизма, действующего в современной России. Если первый содержал

в себе блоки, сильно препятствующие экономическому развитию, то второй – блоки, с катастрофической скоростью удушающие экономику страны.

Мезоэкономика проявляется через взаимные поставки предприятий. Очевидно, что технический уровень, качество продукции, произведенной предприятием, ее объем в решающей степени зависят от того, какого технического уровня и качества, в каком количестве и насколько ритмично поставляются средства производства данному предприятию по цепочке межотраслевых связей, т. е. на мезоуровне.

В советский период на большинстве предприятий наблюдалась такая усредненная картина объемов производства по декадам месяца на протяжении года: I декада – 15%; II декада – 20%; III декада – 65%. Причина столь резких колебаний ритмичности производства коренится в неотрегулированности поставок на мезоуровне. Причем ориентированные на выполнение плана поставки (план – явление макроэкономическое в советской экономике, он спускался предприятиям сверху, мезоуровень в плане игнорировался) производились главным образом в последние декады месяца, с целью отчитаться за выполнение плана в помесечном разрезе. В итоге первые две декады предприятия работали с прохладцей, а в третьей декаде процветала штурмовщина, резко снижающая качество продукции. Если бы мезоэкономике было уделено должное внимание, поставки осуществлялись бы ритмично на протяжении всех декад каждого месяца, то на тех же самых производственных мощностях, с той же самой численностью рабочей силы можно было бы в 1,5 раза увеличить объем производства в промышленности страны, при этом со значительным повышением качества продукции, которая перестала бы производиться в условиях штурмовщины.

Экономические потери игнорирования мезоэкономики не ограничивались потерей 50% объема промышленного производства и резким снижением качества. В условиях быстрого морального устаревания научно-технических разработок (в среднем за 5 лет) их необходимо внедрять как можно быстрее, в считанные

месяцы. Для этого нужно быстро налаживать межотраслевые связи всех необходимых компонентов производства. Здесь счет должен уже идти на дни и недели. Однако в хозяйственной практике, ориентированной на макроэкономический 5-летний план, все поставки новых компонентов могли начинаться лишь в новой пятилетке, для чего их нужно было предварительно заложить в процесс ее планирования (обычно не позже чем за два года до начала пятилетки). В итоге в практику хозяйствования внедрялись такие «новшества», которые за период ожидания их включения в план превращались в «новшества» вчерашнего и позавчерашнего дня.

Кроме того, даже в производстве, казалось бы, удачной во всех отношениях продукции, которая могла бы быть на уровне мировых стандартов или превосходить их, из-за неупорядоченности мезоэкономики часто были случаи поставки некачественных технических компонентов, в результате чего «ложка дегтя портила бочку меда».

Советская экономика не могла бы функционировать, если бы не существовала целая армия «толкачей» – снабженцев, которые теневым образом, обычно за различного рода взятки, обеспечивали поставки для своих предприятий сырья, материалов, полуфабрикатов, деталей, станков, машин, оборудования и т. д. Вся эта деятельность подпадала под Уголовный кодекс, но без нее, повторяем, возник бы экономический коллапс. Теневая экономика явилась неизбежным следствием жестко централизованной плановой экономики, она генерировала нарастание коррупции, которая в конце концов подточила изнутри монолит социализма, после чего он рухнул, словно карточный домик.

Современная российская экономика в ее мезоэкономическом разрезе находится в тисках удушающих ее денежно-финансовых потоков. Из каждых десяти рублей, которые потребитель тратит на рынке, не более двух рублей достается производителям, а около восьми оседает в доходах спекулятивно-посреднической сферы, в том числе в коммерческих банках, выдающих кредиты под сверхвысокие проценты в условиях, когда собственные

оборотные средства и накопления промышленности и торговли съедены инфляцией. Одновременно государство, чтобы собирать хоть какие-то налоги, ввело чрезмерно высокий уровень налогообложения, который наслаивается по цепочке межотраслевых связей, накручивает себестоимость и цены, параллельно с накручиванием их со стороны спекулятивно-посреднических структур. В итоге себестоимость продукции и ее цены становятся столь высокими, что она становится неконкурентоспособной как на внутреннем, так и на внешнем рынке. Неконкурентоспособна также нефтяная промышленность, которая приносит валютную прибыль только потому, что биржевой курс рубля значительно занижен по отношению к его покупательной способности.

Если все так плохо с мезоэкономикой в России, то как дело обстоит на Западе? Там, без большого теоретизирования, хотя термин «мезоэкономика» возник именно в западной экономике, на практике в течение многих лет оттачивалась мезоэкономическая организация хозяйствования. На деле западные экономисты сильны не в макроэкономике, а в мезоэкономике, а также в закулисных политико-финансовых процессах, в результате которых организуются потоки перекачки ресурсов стран третьего мира на Запад.

В индустриально развитых странах сложились два типа структурирования мезоэкономических связей.

Один тип характеризуется самораспространением цепных реакций структурирования мезоэкономических связей. Этот тип базируется на функционировании особого производственно-экономического комплекса, состоящего из нижеследующих элементов:

- 1) наличие избыточных мощностей во всех видах производства (не менее 15–20%), что позволяет быстро наладить производство компонентов для межотраслевых поставок в связи с появлением технических новшеств и изменениями конъюнктуры спроса;

- 2) внедрение гибких технологий, позволяющих быстро перенастраивать производство и осваивать выпуск новой продукции;

3) концентрация производственных запасов преимущественно на крупных базах и складах межотраслевого значения, что обеспечивает высокую мобильность поставок, возможность внедрения наиболее прогрессивных технологий хранения, погрузки, разгрузки, транспортировки, компьютерной обработки информации;

4) использование маркетинговых методов (выпускаются пробные партии товаров, отслеживается их реализация, в случае успеха быстро наращиваются производство и поставки, в случае неудачи производство прекращается) в сочетании с резервными мощностями и гибкими технологиями;

5) связывание производителей и потребителей продукции информационными сетями, функционирующими через посредство компьютеров.

Другой тип мезоэкономического структурирования связан с развитием крупных корпораций, вбирающих в себя предприятия разных отраслей хозяйствования и организующих мезоэкономический оборот между ними в своих рамках.

Первый тип более характерен для производства продовольствия и товаров массового потребления, второй тип – для производства наукоемкой продукции, создающей фундамент для экономического процветания.

Удельный вес и роль в мировой экономике транснациональных корпораций (ТНК), ряд из которых контролируют объемы производства вполне сопоставимые с объемами производства средней европейской страны, лишней раз иллюстрируют значение второго типа мезоэкономического структурирования.

В России необходимо развивать оба типа мезоэкономического структурирования, но прежде всего его второй тип, соответствующий акценту в экономическом развитии на научно-технический прогресс. Ведь только на его основе экономика России способна возродиться и обеспечить себе процветание в XXI веке. Мезоэкономическое структурирование второго типа уже началось в России в виде создания ФПГ.

5.3. Корпорации особого типа

Разумеется, за созданием ФПГ скрыты различные процессы, в том числе и попытка зарегистрироваться в качестве ФПГ для получения всевозможных льгот и привилегий, а вовсе не действенное мезоэкономическое структурирование. Попытаемся очертить наше видение процесса такого мезоэкономического структурирования через ФПГ, которое привело бы к цепной реакции возрождения российской экономики. При этом мы будем вести речь не вообще о ФПГ, а о *финансово-промышленных группах особого типа* (ФПГот), сконцентрированных на разработке и внедрении технологий прорывного порядка, значительно превосходящих мировой уровень, достигнутый в аналогичных производствах. Законченных НИОКР прорывного порядка накоплено великое множество в России, главным образом в ВПК, но научно-технические разработки не внедряются в производство как по субъективным причинам, так и по объективным причинам, связанным с взятием на вооружение такого хозяйственного механизма, который делает выгодным только спекулятивно-посредническую деятельность.

Из области научно-технических разработок мы приведем в качестве иллюстрации три примера. Еще в конце 1940-х годов был разработан двигатель для военного самолета, о котором вскоре забыли в связи с переходом на реактивную авиацию. В середине 80-х годов энтузиасты приспособили конструкцию этого двигателя для автомобиля и испытали его. Двигатель оказался во всех отношениях на несколько порядков эффективнее двигателей известнейших фирм («Мерседес», «Вольво» и т. д.). Однако руководство автомобильной промышленности посчитало, что такого просто не может быть и приказало уничтожить опытный экземпляр. В России создана конструкция принципиально нового летательного судна в форме летающей тарелки. Если бы Россия стала интенсивно производить подобные летательные суда (сейчас в мире только две страны обладают полным комплексом

авиастроения – США и Россия), то западное авиастроение обанкротилось бы в считанные годы. Когда возникли неполадки на космической станции «МИР», американцы прислали герметизатор в качестве своего участия в совместном космическом проекте. Но только этот герметизатор оказался на порядок хуже российского. Подобные примеры можно было бы множить и множить. Однако в Россию внедрен хозяйственный механизм, разработанный западными экспертами, объективно ориентированный на экономическое удушение наукоемких технологий (чтобы не выросло конкурента западным корпорациям) и превращение экономики в топливно-энергетический и сырьевой придаток к экономике западных стран.

В столь большой, богатой и разнообразной стране, как Россия, наличествуют все необходимые ресурсы и в достаточно большом количестве для широкого внедрения новейших наукоемких технологий прорывного порядка: высококвалифицированные кадры; производственные мощности, сконцентрированные главным образом в ВПК, что предполагает параллельное развитие технологий двойного назначения и разумную конверсию; природные ресурсы. Хотя часть компонентов для внедрения новых технологий было бы предпочтительнее закупать за рубежом, в случае трудностей на пути импорта эти компоненты могут быть произведены внутри страны, пусть и со значительно большими затратами. Но они с избытком окупятся внедрением технологий прорывного порядка.

Чтобы Россия вступила на путь повсеместного внедрения технологий XXI века, необходимо обеспечить эффективное комбинирование факторов производства, вводящее их во взаимодействие друг с другом, что обычно осуществляется при посредстве денег и в результате воздействия хорошо отлаженного на макроуровне хозяйственного механизма, в особенности его финансово-кредитного блока. На сегодняшний день надежд на это мало. Даже если экономический курс реформ сменится в ближайшее время, на отладку такого механизма уйдут годы, а за это время экономика может окончательно развалиться. Однако выход существует. Он видится нам в быстром создании на мезоуровне

хозяйственного механизма внедрения в производство достижений научно-технического прогресса в рамках ФПГот.

За основу берется научно-техническая и технологическая разработка прорывного порядка. Под эту разработку формируется обширная сеть участников ее внедрения в производство, которые образуют ФПГот. Каждый участник группы вкладывает в осуществление проекта тот или иной фактор производства, который оценивается в виде доли в совокупных затратах, принимаемых за 100%. По мере реализации конечного продукта на рынке и получении дохода, последний после уплаты налогов распределяется между участниками ФПГот в соответствии с долями в совокупных затратах. В ситуации недоиспользования большей части производственных мощностей и накопленного множества технологий прорывного порядка многие предприятия и организации объективно заинтересованы в участии в ФПГот.

Данную схему, представленную в общем виде, необходимо конкретизировать. Многие участники ФПГот не могут ждать доходов, возникающих только после внедрения в производство новшества. Данная трудность разрешается путем включения в состав ФПГ строительных предприятий, поставщиков продовольствия и производителей товаров народного потребления, с тем чтобы жильем, питанием и товарами внутреннего производства вознаграждать труд работников, занятых в ФПГот в условиях острой нехватки денежной массы.

Не все компоненты для запуска того или иного проекта возможно получить внутри ФПГот, часть средств производства придется закупать на стороне, для чего потребуются деньги (если они не будут заменены бартером), но их потребуется во много раз меньше, чем при стандартной схеме финансирования.

Безденежные поставки внутри ФПГот позволяют освободиться от налоговой удавки, оживить производство, занять работников, обеспечивать им социальную защиту. Тем самым снимается часть нагрузки с расходной части бюджета. Кроме того, с конечной продукции ФПГот уплачиваются налоги, общая сумма которых при значительном подъеме производства окажет-

ся выше, чем при попытке собрать сверхналоги с отдельных предприятий ценою их экономического удушения.

Деятельность ФПГот в ряде аспектов может не вписываться в действующее законодательство в хозяйственной сфере, однако всевозможные бюрократические рогадки могут быть сравнительно легко обойдены, причем без конфронтации с законом.

Безденежный оборот в рамках ФПГот – это не некое искусственное построение, а введение в цивилизованное русло естественной защитной реакции товаропроизводителей, которые в ответ на их удушение сжатием денежной массы повсеместно стали переходить на безденежный оборот (через векселя, бартер, взаимозачет и т. п.).

В рамках ФПГот целесообразно вводить заменители денег (в виде векселей и в другой форме), которые смогут стать лучшими деньгами, чем обычные рубли, поскольку им будут противостоять товары и услуги лучшего качества и по более низким ценам.

ФПГот не должны ограничиваться рамками России, в группы целесообразно включать предприятия не только ближнего, но и дальнего зарубежья. Часть западных фирм, подошедших к грани банкротства, могут получить вторую жизнь через участие в российских ФПГот, которые постепенно будут вырастать в ТНК с центрами управления, укоренившимися в России. При этом западные фирмы, вошедшие в ФПГот, получали бы наукоемкую поддержку из России, что позволило бы им опередить своих конкурентов на Западе.

Поднятая проблема слишком обширна. Существует множество других аспектов проблемы, которые предполагают их обстоятельное освещение.

5.4. Зарождение и развитие виртуальных корпораций

Рубеж XX–XXI веков является не только хронологически поворотным моментом истории, но и представляет собой преддверие нового качества социально-экономического развития,

основанного на сочетании нескольких принципиально важных моментов:

а) трансформации индустриальной стадии развития производительных сил в постиндустриальную или информационную, которая сохраняет индустрию и преобразовывает ее в направлении информатизации, экологизации, автоматизации;

б) превращения научно-образовательного комплекса в главную движущую силу развития производительных сил;

в) всесторонней экологизации производства и потребления;

г) революции в целевых установках личностей и обществ, в частности в связи с переходом от безудержного престижного потребления к раскрытию творчески-созидательного потенциала человека и ведению гармоничного, здорового образа жизни;

д) переориентации инвестиций прежде всего на человеческий капитал и научно-образовательный комплекс, а затем и на реконструкцию и переструктурирование производственного потенциала в связи с его экологизацией, автоматизацией, информатизацией;

е) преодоления грядущего мирового экономического кризиса, который явится неизбежным следствием разбухания спекулятивного капитала, гипертрофированного потребления, крайне неравномерного распределения богатств в мире (в пользу горстки мировых олигархов) при ориентации мирового производства на массовый платежеспособный спрос, в корне подрываемый бедностью большинства стран мира;

ж) кардинальной перестройки мировой валютно-кредитной системы на технической базе ее электронизации;

з) дальнейшей интеграции национальных экономик во всемирное хозяйство, однако не с потерей, а с укреплением национально-государственных суверенитетов и особенностей национального хозяйствования, с сохранением и развитием национальных культур, с развитием региональных интеграционных образований и формированием коллегиальных международных органов, действующих на основе консенсуса между странами-учредителями;

и) смены ведущей мировой элиты, когда развитие человеческой цивилизации будут определять не финансовые олигархи, а наиболее развитые в творчески-созидательном и духовно-нравственном плане личности, что должно произойти при неизбежной кардинальной переориентации ценностей в массовом сознании – от денежного и материального богатства к богатству творчески-созидательного потенциала человеческих индивидуальностей;

к) преобразования многих политических, социальных и экономических институтов, в особенности последних, с появлением новых форм, инструментов и механизмов хозяйствования.

XX век явил феномен ускорения и интенсификации человеческой истории, который, очевидно, еще более усилится в XXI веке. Соответственно названные выше процессы, начатые уже в XX веке, могут найти свое завершение уже в первые десятилетия XXI века.

Крупные корпорации, в самой существенной мере определяющие развитие национальных экономик и мирового хозяйства в целом, с одной стороны, сами пребывают в центре названных выше процессов и генерируют их нарастание, а с другой стороны, эти процессы не могут не вызвать кардинальных изменений в самих корпорациях.

Прогнозированию этих изменений нужно уделять пристальное внимание уже сейчас, с тем чтобы процесс корпоративного строительства в России осуществлять с опережением мирового опыта, не ограничиваясь его заимствованием по мере целесообразности и, разумеется, с учетом российской специфики.

Рассмотрим некоторые перспективные направления развития крупных многоотраслевых корпораций в связи с кардинальным и стремительным преобразованием национальной и мировой экономики.

Остановимся на феномене создания *виртуальных корпораций*, под которыми подразумевается нижеследующее.

Электронизация поставок и услуг, с охватом обширного множества предприятий и организацией производственной

и непроизводственной сферы всех отраслей, когда через компьютерную сеть каждое предприятие может найти необходимые ему компоненты производства и услуги, сделать соответствующие заказы по их поставке или оказанию, оплатить их электронными деньгами через компьютеризированные сети банковских и межбанковских расчетов, приводит объективно к ситуации, когда каждое отдельное предприятие оказывается в центре организованной им сети компьютеризированных хозяйственных связей. Причем эта сеть ограничена сферой обращения. В отношении предприятия это совокупность совершаемых им актов купли-продажи. При этом, как только предприятие делает шаг от простого заказа товара или услуги и их оплаты к заключению договора о специальном изготовлении именно для него необходимых ему комплектующих изделий, оборудования, станков, машин и т. п. и оказанию персонально для него специальных адресных услуг (или даже просто устанавливает стабильные долгосрочные договорные отношения по поводу постоянных производственных поставок и оказанию услуг на регулярной основе), оно тем самым совершает один из многих актов по трансформации организованной им сети компьютеризированных хозяйственных связей в сфере обращения в компьютеризированную сеть производственных многоотраслевых связей, которая, будучи центрирована вокруг создавшего ее предприятия, являет собой *виртуальную корпорацию (ВК)*.

ВК является новейшим экономическим явлением, находящимся еще в начальной стадии становления. В будущем неизбежно возникнут новые и дополнительные черты ВК. Однако уже сегодня возможно охарактеризовать определенный комплекс сущностных черт ВК и наметить некоторые направления развития новых черт.

К сущностным чертам ВК следует отнести:

- 1) создание вокруг предприятия информационно-компьютерной сети хозяйственных связей, охватывающей как всех поставщиков этого предприятия и все организации, оказывающие ему услуги, так и основных и регулярных покупателей его продукции;

2) включение в информационно-компьютерную сеть хозяйственных связей предприятия не только связей по регулярным производственным поставкам и услугам, но и по производственной кооперации, в том числе и услугам;

3) заключение через компьютерную сеть договоров как о регулярных поставках и услугах, так и на предмет заказов в связи с производственной кооперацией;

4) осуществление компьютерных расчетов электронными деньгами за поставки, услуги, выполнение заказов и др., при автоматическом взыскании ущерба и связанных с ним штрафов и неустоек в случае нарушения договорной дисциплины (последнее должно быть заранее оговорено в хозяйственных договорах в качестве добровольного соглашения, с уполномочиванием банков автоматически производить соответствующие списания со счета виновного хозоргана на счет пострадавшего;

5) проведение предварительной экспертной проработки в реальной действительности круга предприятий и организаций смежников, по всем параметрам возможных производственных поставок и услуг, с подготовкой детализированных конкретных договоров, за исключением случаев поставок хорошо известной стандартной продукции и оказания услуг, качество которых достаточно высоко и гарантировано;

6) системное изучение и прогнозирование спроса на собственную продукцию, включая его качественные параметры и ценовые диапазоны, на базе интенсивного использования компьютеризированных прямых и обратных связей с реальными и потенциальными покупателями (заказчиками);

7) стратегическое многовариантное планирование производственной и снабженческо-сбытовой деятельности предприятия, с учетом различных конфигураций сети связей с другими хозяйствующими субъектами, при опосредовании этой сети потоками электронно-компьютерной информации.

На основе описанного выше комплекса характерных свойств виртуальной корпорации можно дать ее определение.

Виртуальная корпорация – это система устойчивых электронно-компьютерных связей предприятий и организаций производственной и непроизводственной сфер, образующих разветвленную сеть вокруг предприятия, создавшего эту сеть, и материализующих эти связи как регулярными поставками и услугами, так и, в особенности, деятельностью в области производственного кооперирования.

Если в организационно-информационном плане ВК представляет собой элемент виртуальной реальности в чистом виде, то в качестве ее реального наполнителя выступают реальные процессы, совершающиеся как в сфере производства, натурально-вещественного и интеллектуально-информационного, так и в сфере обращения, охватывающего не только движение товаров, но и денежные расчеты. Реальным наполнителем ВК выступает головное предприятие совместно с отсеками хозяйственной, в том числе производственной, деятельности предприятий и организаций, образующих этими отсеками устойчивую сеть реальных связей хозяйствующих субъектов.

С массовым распространением ВК в будущем возникает вопрос: будут ли ВК альтернативой или дополнением классическим корпорациям в их различных существующих видах? Можно предположить, что ВК явятся одновременно и дополнением, и альтернативой. При этом, потеснив в известной мере классические корпорации, ВК не вытеснят их, а превратятся в еще одну форму корпораций.

Принципиальное различие между ВК и всеми видами классических корпораций состоит в том, что в последних так или иначе имеет место взаимопереплетение отношений собственности, в особенности между материнской и дочерней компаниями, а всякая ВК строится исключительно на основе договорных отношений. Правда, нельзя исключить перерастания части этих отношений в отношения по взаимопереплетению или поглощению собственности. Но в таком случае, в меру такого взаимопереплетения и поглощения, ВК будет трансформироваться в один из видов классической корпорации.

В перспективе развитие корпораций, в том числе и типа ВК, в существенной степени будет зависеть от эволюции отношений собственности, в особенности в ее акционерной форме.

Сами по себе отношения собственности объективно отличаются крайней консервативностью, что связано с главной сущностной характеристикой собственности – ее стабильностью. Без стабильности нет подлинной собственности. Собственность, прежде чем выступать в определенных типах и формах, должна существовать как таковая, а именно, как общественный институт стабильного присвоения благ. Кто, как и в какой форме присваивает эти блага – это уже производные отношения на базе стабильности присвоения. В то же время, несмотря на объективно обусловленный консерватизм, отношения собственности подвержены изменению, эволюции, а в ряде случаев – и революции. Кардинальные изменения, происходящие во всей цивилизации на рубеже XX–XXI веков, не могут не вызвать существенных изменений в отношениях собственности.

Остановимся на некоторых возможных и целесообразных изменениях отношений собственности.

Акционерная форма собственности, которая стала преобладающей в сфере хозяйствования во всем мире, в современном виде страдает существенными изъянами. Дело в том, что реальным собственником предприятия (индивидуальным или коллективным) является владелец контрольного пакета голосующих (простых) акций. Хорошо, если собственник обладает этим пакетом изначально или приобрел его с целью обеспечить эффективное хозяйствование предприятия или целой корпорации. Соответственно такой собственник концентрирует свои усилия на подборе команды эффективных менеджеров, поиске наиболее передовых технологий и источников инвестиций. Однако нередко часть контрольного пакета акций или весь пакет приобретает биржевой спекулянт, преследуя цель с выгодой перепродать купленные акции, вполне возможно другому биржевому спекулянту и т. д., практически чуть ли не до бесконечности. В таком случае предприятие (или корпорация) становится фактически

ничейным, продолжает функционировать по инерции, управляющая команда менеджеров, предоставленная сама себе, ориентируется не на стратегическую эффективность, а на личное ускоренное обогащение за счет хищнической эксплуатации предприятия и даже путем разворовывания его средств, нередко и в легализованных формах, при использовании лазеек в хозяйственном законодательстве. Столь плачевная ситуация стала особенно распространенной в России, хотя и другие страны мира в существенной степени страдают той же бедой.

Для искоренения охарактеризованных выше теневых сторон акционерной формы собственности можно использовать комплекс мер, требующих соответствующих изменений в хозяйственном законодательстве.

1. Простыми (голосующими) акциями может обладать только собственник, имеющий не менее 5% этих акций. Для владельцев меньшего числа голосующих акций осуществляется их автоматический перевод в неголосующие (привилегированные) акции. Исключение делается только для членов трудового коллектива предприятия и его администрации, когда одно лицо может владеть даже одной голосующей акцией. Данный порядок вводится с целью обеспечения должной концентрации собственников с правом голоса со стороны, не накладывая ограничение такой концентрации на работников предприятия.

2. Владелец, купивший голосующие акции, не имеет права их продать ранее чем через 5 лет. Данная норма вводится с целью сделать невыгодной куплю-перепродажу акций, поскольку мало кто будет строить спекулятивные расчеты за пределами пятилетнего срока.

3. Владелец голосующих акций облагается специальным налогом, взимаемым с акционированных производственных структур в случае их малоэффективного функционирования. С этой целью по отраслям народного хозяйства законодательно утверждаются минимальные нормативы рентабельности для акционированных предприятий (корпораций). При этом рентабельность рассчитывается как сумма прибыли к имуществу субъекта

хозяйствования. В случае снижения рентабельности ниже минимального норматива высчитывается общая сумма недополученной по причине низкой рентабельности прибыли. Данная сумма и представляет собой величину годового налога, который распределяется между акционерами пропорционально числу голосующих акций. При этом персональный собственник акций несет ответственность по налоговым платежам не только своими доходами, но и личным имуществом. Если владелец голосующей акции попадает таким образом в налоговую кабалу, то у него должно быть право выйти из такой ситуации, передав свои акции в собственность государству в обмен на налоговую амнистию. Данное нововведение создаст мощный рычаг давления на собственника голосующих акций в направлении приложения действенных усилий по достижению высокой эффективности хозяйствования.

4. В отношении всех неголосующих (привилегированных) акций устанавливается режим, превращающий их в существенной мере в облигации:

- а) дивиденд на акцию определяется в процессе ее эмиссии;
- б) собрание акционеров не имеет права снижать величину дивидендов, оговоренную при эмиссии;
- в) очередность выплаты дивидендов по привилегированным акциям следует сразу же за налоговыми платежами;
- г) невыплата оговоренных дивидендов служит основанием для возбуждения дела о банкротстве;
- д) владельцы голосующих акций несут ответственность за выплату дивидендов пропорционально числу акций в их собственности, в том числе и за счет своего личного имущества, если эмиссия осуществляется в счет будущих доходов предприятия (корпорации);
- е) эмиссия привилегированных акций, осуществляемая в счет наличного имущества предприятия (корпорации), должна давать владельцу акций право на принудительную продажу имущества, гарантирующего акции, с целью обращения дохода от продажи на выкуп акций у владельцев, которым не выплачиваются дивиденды.

Предлагаемый порядок преследует двоякую цель. Во-первых, он не позволяет эмитентам акций изымать у покупателей живые деньги в обмен на предоставление акций без гарантированного дивиденда, с правом игры этими акциями на бирже по принципу пирамиды. Во-вторых, резко снижается привлекательность акций в спекулятивной биржевой игре, поскольку цена акции станет определяться приносимым ей гарантированным дивидендом в соотношении с банковским процентом, а не спекулятивной игрой на бирже.

5.5. Формирование народных корпораций в качестве важнейшего элемента социально-экономической стратегии России

Понятие «народное предприятие» уже прочно вошло в экономическую теорию в качестве отражения хозяйственной практики. Между прочим, в США успешно функционирует более 10 тыс. народных предприятий. Это, как правило, предприятия, которые оказались недостаточно рентабельными для своих владельцев и были выкуплены их трудовыми коллективами. Народные предприятия – это предприятия коллективные. Во многих случаях они являются более эффективными, чем частные и государственные предприятия. Для экономики любой страны, в соответствии с ее спецификой и традициями, необходимо оптимальное сочетание народных, частных и государственных предприятий. Парадоксальным образом в современной России, где весьма значительна традиция коллективизма, народные предприятия не получили достаточно широкого распространения, в то время как их довольно много в США, в стране с явным преобладанием в хозяйствовании частнопредпринимательских традиций.

Сама постановка вопроса о народных корпорациях в настоящее время отсутствует. Таких корпораций пока в природе нет. Однако они могут быть созданы в качестве осуществления

предлагаемого ниже проекта. Констатируя такую возможность, мы исходим из того, что организационно-управленческое конструирование не должно ограничиваться совершенствованием стихийно складывающихся организационно-управленческих форм хозяйствования, но может, опираясь на исследование объективных тенденций развития, сначала выражаться в разработке проектов принципиально новых организационно-управленческих структур с их последующей реализацией на практике.

Сама идея народных корпораций применительно к условиям современной российской экономики основана на объединении в единое органическое целое нескольких организационно-управленческих идей.

Во-первых, речь идет об идее создания корпорации особого типа, в виде сети предприятий, связанных взаимными поставками и ориентированными на производство конечной продукции, пользующейся высоким спросом. При этом данная продукция является результатом производственного кооперирования, участие в котором осуществляется, как правило, без немедленной оплаты вложения в интегрированное корпоративное производство различного рода машин, оборудования и т. п., поставок продукции и оказания услуг, с последующим получением доли от стоимости конечной продукции пропорционально взаимно согласованной оценке каждого фактора производства, вложенного в изготовление этой продукции. Присвоение данных долей осуществляется либо в виде определенной суммы денег после реализации конечной продукции корпорации, либо, по желанию ее членов, потребления ими самими в натуре.

Данная идея уже начала стихийно осуществляться в современной российской экономике, в которой искусственно сжата денежная масса (в 8 раз по отношению к производимому ВВП, в 18–20 раз по отношению к наличным факторам производства, используемым лишь в пределах 40% из-за острого дефицита денежных средств). Чтобы выжить в условиях острой нехватки денег для финансирования производства и резкого сжатия на внутреннем рынке реальной покупательной способности на

продукцию первого и второго подразделений воспроизводства, российские предприятия стали поставлять продукцию друг другу по бартеру, в долг, с оплатой векселями и другими заменителями денег, широко используя взаимозачет. Если бы не эта мера самозащиты, связанная с выходом за рамки искусственно сжатого денежного обращения, то российская экономика впала бы в полный коллапс уже несколько лет назад.

В сложившейся ситуации безденежных или суррогатно-денежных поставок объединение предприятий в корпорацию (в виде ФПГ или в какой иной форме), юридически оформленную, неформальную или смешанную, в существенной мере осуществляется по вышеизложенному способу, который условно можно назвать «принципом складчины». Данное складывание ресурсов в рамках корпорации, которое спонтанно уже стало осуществляться в ходе образования финансово-промышленных групп, можно сделать значительно более эффективным на базе разработки и внедрения особого механизма создания и функционирования корпорации, в которой большая часть денежного капитала заменяется на организационно-управленческий капитал. При этом широко используются внутрикорпоративные цены и внутрикорпоративные деньги – в виде векселей, чеков, сертификатов и т. п., с их последующим взаимозачетом или обменом на общегосударственные деньги.

Во-вторых, идея корпорации по принципу складчины может успешно сочетаться с идеей концентрации корпоративной деятельности на таких видах производств, которые имеют первостепенное значение для существенного и быстрого подъема народного благосостояния, а также на таких услугах, оказание которых направлено на возрождение генофонда нации. Такими производствами в отношении России являются массовое жилищное и культурно-бытовое строительство, а также производство продовольствия на уровне рациональных норм потребления для гражданина страны. Услуги, направленные на возрождение генофонда нации, выражаются прежде всего в воспитании и образовании личностей подрастающего поколения. Такие услуги можно

осуществлять посредством сети культурно-воспитательных центров, при выплате неработающим матерям заработной платы за воспитание детей.

В-третьих, к двум уже охарактеризованным идеям добавляется идея о том, что главной движущей силой корпорации становится ее трудовой производственный коллектив, причем на основе особо высокой степени материальной и духовной заинтересованности всех работников корпорации в результатах своего труда, поскольку основной целевой установкой ее функционирования является не получение прибыли, а удовлетворение жизненных потребностей членов ее трудового коллектива в жилье, продовольствии, культурно-воспитательных и образовательных услугах центров.

Соединение в единое целое трех охарактеризованных выше идей дает нам принципиально новую идею народной корпорации. При этом предполагается создание таких корпораций двух типов.

Первый из них назовем *социально-жилищной народной корпорацией* (СЖНК). Ее организация представляется нижеследующим образом.

В стране повсеместно организуются очаги массового жилищного строительства, причем каждый из этих очагов служит центром образования СЖНК.

В настоящее время в стране нет достаточного количества денежных средств для осуществления массового жилищного строительства, тем более просторного и комфортабельного на уровне современных потребностей. Еще более узким местом в жилищном строительстве является крайне низкая платежеспособность массового потребителя, нуждающегося в улучшении жилищных условий. В то же время в России есть абсолютно все необходимое для такого строительства: материальные, людские и информационно-интеллектуальные ресурсы. Земли для строительства, причем в сочетании с водными ресурсами пресной воды и лесными массивами (они становятся в XXI веке важнейшими стратегическими ресурсами мира, более важными, чем нефть, газ, уран, золото и другие драгоценные металлы), в России

неизмеримо больше, чем в любой другой стране мира. Рабочих рук, особенно среди молодых людей, готовых несколько лет поработать на стройке за получение в собственной такой квартиры, которая в настоящее время оценивается по рыночной цене порядка 200 тыс. долларов, вполне достаточно. Возьмем срок в 5 лет, что равнозначно 60 месяцам. Получается реальный эквивалент ежемесячной зарплаты в 3,3 тыс. долларов. За такое вознаграждение работник будет трудиться неизмеримо более эффективно, чем сейчас, при зарплате в долларовом эквиваленте от 100 до 150 долларов, разумеется, при должной организации его труда. Организаторы и управленцы соответствующего уровня у нас тоже имеются в достаточном числе, но, чтобы получить от них полную отдачу, их деятельность должна быть ориентирована не на обогащение путем махинаций, а на эффективное управление производством, что, в свою очередь, обеспечивается ориентацией всей деятельности СЖНК не на денежные доходы и прибыль, а на непосредственное удовлетворение потребностей его участников. Правда, при развитии СЖНК также будут возникать все более значительные денежные доходы, однако, во-первых, они будут носить производный характер от процесса непосредственного удовлетворения потребностей, а во-вторых, им будет присущ характер не основного, а дополнительного результата и стимула производства.

Для развертывания массового жилищного строительства необходимо достаточное количество строительной техники, развитое производство разнообразных стройматериалов, обеспечение быстрого и эффективного обучения персонала, привлеченного в СЖНК, соответствующим строительным специальностям на интенсивной основе.

Все перечисленные выше условия могут быть обеспечены в нашей стране. Строительной техники накоплено значительное количество, причем наличная техника используется всего на 20%. Кроме того, многие машиностроительные предприятия, в особенности в сфере ВПК, готовы быстро наладить производство строительной техники, причем современной. Другие

машиностроительные предприятия готовы создать производственные мощности по производству самых разнообразных строительных материалов. Что касается интенсивной подготовки квалифицированных кадров строителей в дополнение к тем, которые уже имеются, то образовательные учреждения страны вполне справятся с такой задачей.

Чтобы все необходимые для развертывания массового жилищного строительства производственные мощности производились в стране, а образовательные структуры готовили кадры соответствующих специальностей, всем им необходимо либо заплатить соответствующие денежные суммы, либо, при отсутствии или нехватке денег, вознаградить комфортабельным жильем.

Нужно обратить особое внимание на то, что жилью предполагается строить на уровне высоких потребительских стандартов, из расчета не менее 40–50 кв. метров общей площади на одного человека. При этом совместно со строительством жилья необходимо осуществлять комплексное обустройство окружающего его пространства, начиная от всего необходимого набора культурно-бытовой инфраструктуры, озеленения и кончая прокладкой первоклассных дорог. Эстетическому виду жилых застроек необходимо уделить первостепенное внимание с учетом положительного воздействия жилищного пространства на психику человека.

Обеспечение человека достойным жильем создает фундамент его благосостояния. Его коммунальное обслуживание осуществляется на основе уже рассмотренного выше способа – обмен теплоэнергоресурсов на комфортабельное жилье.

Помимо жилья человеку необходимо хорошо питаться, желательно на уровне рациональных норм потребления. Где взять продовольствие в достаточном количестве? Если в ответ на поставки продовольствия организовать массовое жилищное и культурно-бытовое строительство на селе с прокладкой хороших дорог, с предоставлением коттеджей работникам культуры, образования, здравоохранения в обмен на их участие в культурно-образовательном подъеме села и закреплении в нем на этой основе молодежи, то будет создан мощный стимул производства

продовольствия в стране с его переработкой преимущественно на месте, с относительно легкой доставкой в города по причине прокладки современных дорог. В итоге в стране в считанные годы может быть решена продовольственная проблема.

Жилье и продовольствие – это две важнейшие статьи жизненного благосостояния граждан. Одежда, обувь, бытовая техника, разнообразные культтовары, автомобиль – все это становится все дешевле по мере развития научно-технического прогресса и роста производительности труда. Если на жилье и продовольствие падает $3/4$ потребительского бюджета семьи, а на все остальное – только $1/4$, то столь богатая по своему потенциалу Россия вполне может обеспечить население этой недостающей четвертью благ.

Каким образом практически осуществить все вышеизложенное?

Создается СЖНК в качестве образца, после чего их сеть в порядке цепной реакции разворачивается по всей стране. Каждый участник корпорации (это как юридические, так и физические лица) вкладывают в нее тот или иной фактор производства в виде соответствующих материальных и интеллектуальных, информационных ресурсов, а также непосредственно трудового участия в ее деятельности.

В сеть участников СЖНК вовлекаются не только предприятия и организации строительного комплекса, но и сельскохозяйственные предприятия, структуры образования, культуры, здравоохранения, различные машиностроительные предприятия, в том числе автозаводы и авторемонтные мастерские, а также предприятия легкой и пищевой промышленности.

Одни участники корпоративной сети могут целиком войти в состав СЖНК. Другие могут участвовать в этой сети на договорных началах, в порядке обмена своего вклада в виде факторов производства в деятельность СЖНК на конечную продукцию корпорации.

Каждый фактор производства, задействованный в рамках СЖНК, получает оценку во внутренних корпоративных

денежных знаках. В таких же знаках оценивается также конечная продукция СЖНК, продаваясь за эти дензнаки. При этом устанавливается биржевой обменный курс дензнаков СЖНК на рубли и на иностранную валюту.

Государство само может возглавить процесс формирования сети СЖНК. Такое государство станет в подлинном смысле слова народным. В таком случае государство может эмитировать значительное количество денег под массовое строительство жилья, культурно-бытовой инфраструктуры, производство продовольствия и предметов широкого потребления. Эмитируемые деньги не будут пустыми бумажками, им будут противостоять реальные предметы народного потребления. Экономика при этом получит мощный толчок к ускоренному развитию, в стране возродится трудовой энтузиазм.

Но даже если государство не поддержит такой проект, то он может осуществляться на основе инициативы снизу. Взамен эмитируемых государством денег в таком случае происходит дополнительная эмиссия внутрикорпоративных денежных знаков.

Развитие сети СЖНК, создавая основу для решения жилищной и продовольственной проблемы в стране, помимо чисто социально-экономического и психологического эффекта принесет и колоссальный демографический эффект. Ведь на основе решения жилищной и продовольственной проблемы в стране можно резко повысить рождаемость¹ и создать условия для здорового образа жизни.

Выше изложен порядок организации народных корпораций в сфере воспроизводства важнейших материальных условий существования народа, а именно, жилья, культурно-бытовой и транспортной инфраструктуры, продовольствия. Теперь

¹ Если ряд стран мира страдает от перенаселения, то Россия с ее колоссальной территорией и огромными природными богатствами страдает от недонаселения. Чтобы эффективно освоить богатства страны, ее население должно составлять порядка 600 млн человек. Столько бы сейчас и было. Если бы не эксперименты над страной в XX веке.

предстоит рассмотреть формирование народных корпораций в сфере, обеспечивающей воспроизводство самого человека, с учетом его воспитания, образования, профессиональной самоидентификации личности. Речь идет о создании системы, которая способствовала бы росту рождаемости, при одновременном распространении на все общество, особенно на подрастающее поколение, здорового образа жизни, обеспечивая интенсивный процесс воспитания и образования подрастающих поколений, с акцентом на выявление и развитие природных дарований детей с раннего возраста. Для достижения всего перечисленного предлагается нижеследующая система мер:

- всем желающим женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, предоставляется возможность покинуть работу и сконцентрироваться на воспитании детей, получая за это достойную зарплату, с зачетом воспитательной деятельности в трудовой стаж для получения пенсии;

- обязательным условием получения такой зарплаты является активное участие матери вместе с детьми в деятельности одного (по выбору) из культурно-воспитательных центров (КВЦ), сеть которых создается при активном содействии государства на государственной, общественной, частной и смешанной основе;

- в КВЦ необходимо привлекать высоким уровнем вознаграждения наиболее талантливых воспитателей, преподавателей, культурологов, функции которых в ряде случаев могли бы брать на себя те матери, уровень квалификации которых это позволяет;

- государству из бюджетных средств нужно выделять финансирование каждому КВЦ (в том числе и частному) согласно утвержденному нормативу, строго пропорционально числу детей, проходящих воспитание в центре и участвующих в его образовательно-культурных программах;

- матери, состоящие в КВЦ, участвуют в воспитании своих детей на основе собственного самосовершенствования, культурно-эстетического развития, для чего в качестве педагогов привлекаются специалисты, способные обучать взрослых женщин;

– КВЦ специализируются на гуманитарном, естественно-научном, техническом и т. п. образовании личностей детей;

– КВЦ помимо государственных средств финансирования могут привлекать также частные денежные средства, в том числе и в виде платы родителей за воспитание и образование детей сверх достаточно высоких общественно необходимых стандартов;

– многие кинотеатры, клубы и т. п. могут быть переоборудованы в КВЦ;

– группа КВЦ может объединяться в единую сеть, образующую общие инфраструктурные службы, в особенности научно-методического характера (это означает по существу создание народной корпорации в сфере воспитания и образования личности, которую обозначим НК-КВЦ);

– НК-КВЦ в определенных благоприятных для этого обстоятельствах могут интегрироваться с СЖНК, образуя тем самым народную корпорацию, функционирующую одновременно и в сфере материального производства, и в сфере духовно-культурной, воспитательной и образовательной деятельности.

В оценке изложенных выше мер нужно иметь в виду два обстоятельства принципиальной важности.

Во-первых, средства для финансирования программ НК-КВЦ в обществе имеются. Они могут быть мобилизованы при кардинальной смене курса экономических реформ – от разрушения народного хозяйства к его созиданию.

Во-вторых, в работу НК-КВЦ внедряется принципиально новый элемент сочетания государственной поддержки и бюджетного финансирования, с одной стороны, с частной инициативой, частным финансированием и конкуренцией – с другой. В частности, государственное финансирование распределяется между КВЦ пропорционально числу вовлекаемых в их функционирование детей, матери которых выбирают между конкурирующими друг с другом культурно-воспитательными центрами. Государство должно осуществлять строгий контроль за тем, чтобы воспитательная и культурно-образовательная работа в центрах осуществлялась на уровне не ниже установленных

стандартов. Всякое превышение этого уровня должно стать делом инициативы КВЦ, при этом не подвергаться даже малейшей регламентации со стороны государственных чиновников.

В XXI веке нельзя обойтись без интенсивного социально-исторического конструирования, примером чего может служить создание народных корпораций.

5.6. Устойчивое прогрессивное социально-экономическое развитие региона на основе его превращения в единую многоотраслевую корпорацию, размещенную на единой территории

Корпоративное строительство на региональном уровне, наряду с типичными чертами, имеет существенные особенности применительно к конкретно взятым регионам России. В данной связи проблема корпоративного строительства на региональном уровне рассмотрена на примере Красноярского края.

В Красноярском крае есть наиболее важные условия для быстрого развития промышленности, строительства и сельского хозяйства, причем на уровне, обеспечивающем благосостояние всем честным труженикам. Край раскинулся от берегов Северного Ледовитого океана до гор Южной Сибири. Различные климатические зоны, Енисей, гигантские просторы тайги, колоссальные залежи природных ископаемых (каменный уголь, железная руда, руды цветных и редких металлов, золото, графит, нефть, газ и др.). Край исключительно богат гидроэнергоресурсами.

Развиты многие отрасли промышленности: цветная металлургия, машиностроение, металлообработка, горнодобывающая, химическая, лесная, деревообрабатывающая, пищевая, легкая. Сформированы промышленные центры: Красноярск, Абакан, Черногорск, Минусинск. Сельскохозяйственное производство

представлено зерновым хозяйством, льноводством, производством конопли, животноводством, оленеводством, звероводством, пушным промыслом.

Экономика края отличается редким сочетанием взаимодополняющих крайностей:

а) огромные природные ресурсы и наукоемкие производства, сочетающиеся с наличием высококвалифицированной рабочей силы и значительных производственных мощностей, особенно в сфере ВПК (это только реформаторы-радикалы, обученные экспертами МВФ, превратили предприятия ВПК из опорных центров экономического развития, которые при разумной конверсии могли бы обеспечить техническое переоснащение всех отраслей хозяйства, в очаги экономического упадка и удручающей бедности занятых на оборонных предприятиях работников);

б) возможность почти полного самообеспечения высокого жизненного уровня населения за счет внутреннего производства дополняется возможностью масштабного развития экспортных производств, что позволяет при должной эффективности поднять уровень жизни рядового жителя края до мировых стандартов (например, экспортировать не только цветные и редкие металлы, но и электроэнергию, особенно в Китай, причем так, чтобы вся природная рента делилась между краем и федеральным центром, а не присваивалась горсткой приватизаторов наиболее лакомых кусков госсобственности).

Енисей, пересекающий всю территорию края, является не только источником колоссальных энергоресурсов, но и великолепной транспортной артерией (транспортировка по воде в 5 раз дешевле, чем по суше). В Качинско-Ачинском топливно-энергетическом комплексе запасы бурого угля составляют сотни миллиардов тонн, весьма дешевого в добыче, так как она осуществляется открытым способом (однако вместо расширения добычи собственных весьма экономичных залежей угля в край импортируется уголь из Казахстана).

Перечень исключительно богатых производственных ресурсов края можно было бы продолжить. Но и уже отмеченного

вполне достаточно для вывода: если все имеющиеся в крае производственные ресурсы ввести в эффективное взаимодействие друг с другом, то в крае начинается бурный экономический рост. Что же мешает осуществить такое взаимодействие и тем самым создать феномен Красноярского экономического чуда?

Мешает отсутствие денег для финансирования развития производства. Отсутствие денег – это элемент экономической политики МВФ. Ее цель – обанкротить все предприятия, чтобы потом скупить их по бросовым ценам, заодно со всей землей и природными ресурсами. И до тех пор, пока в России будет проводиться прежний экономический курс, денег не будет хватать ни на что, предприятия по-прежнему будут прозябать между убыточностью и банкротством, а люди будут месяцами ожидать заработной платы, уровень которой сродни пособию по бедности, но никак не плате за добросовестный труд.

Когда в России окончательно развеется иллюзия превращения в подобие США за счет западных инвестиций и поменяется экономический курс, а федеральные власти нацелятся на развитие страны, прежде всего за счет внутренних источников роста, будет выпускаться достаточное количество денег, обеспеченных имеющимися факторами производства, но в настоящее время омертвленными из-за отсутствия денег, тогда экономика Красноярского края совместно со всей страной сможет развиваться быстро и эффективно, используя опробированные рекомендации подлинной экономической науки. Но еще до наступления этого момента, уже сейчас, необходимо делать все возможное для того, чтобы обеспечить крутой подъем экономики края. И при решении этой задачи стандартные рекомендации даже подлинной экономической науки недостаточны. Необходим нестандартный подход к решению нестандартной задачи: *как обеспечить интенсивное взаимодействие производственных ресурсов края в виде их эффективного комбинирования в условиях крайней недостаточности денежной массы.*

Данная задача может решаться только путем непосредственного обмена товарами, работами, услугами, без помощи денег. И такое решение этой задачи российская экономика нашла стихийно,

хотя и в малоэффективном виде, что неизбежно в условиях преобладания стихии над организованностью. СМИ ополчились против бартера, взаимозачета, взаимного нарастания долгов, выпуска и обращения великого множества векселей и различных суррогатов денег, давая одностороннюю оценку всем этим явлениям, столь уродливым с позиций классической экономической науки. Российская экономика еще до сих пор жива и не добита окончательно экономическим курсом, навязанным мировой финансовой олигархией. Если в этот способ самовывживания, уже найденный российскими хозяйственниками (лучше работать и поставлять друг другу продукцию в долг за векселя, по бартеру и т. п., чем прекратить производство из-за отсутствия денег у покупателей) внести мощную организационно-управленческую струю, то из стихийной реакции самозащиты отечественной экономики возникнет принципиально новый, весьма эффективный механизм хозяйствования, который позволит предприятиям запускать инвестиционные проекты с одной десятой денежных средств по отношению к стандартным способам финансирования, а жителям края помимо зарплаты в деньгах даст возможность непосредственно обменивать свой труд на жилье и продовольствие, а также на услуги по воспитанию и образованию своих детей. Все это возможно потому, что в новом хозяйственном механизме, предлагаемом для внедрения в экономику края, большая часть денежного капитала заменяется организационно-управленческим капиталом. Другими словами, факторы производства можно ввести в активное взаимодействие друг с другом не только при помощи денег, но и посредством организационно-управленческой деятельности.

Предлагаемый замысел подъема промышленности, строительства, сельского хозяйства края выражается в цельной системе нижеследующих мероприятий.

1. В крае создается краевой плановый комитет, на который возлагаются нижеследующие функции:

а) изучение производительных сил края и возможностей кооперации его экономики с другими регионами России и иностранными государствами, прежде всего Китаем;

б) разработка социально-экономической стратегии развития края на 15 лет, с конкретизацией важнейших мероприятий и показателей на ближайшие пять лет с разбивкой по годам;

в) составление пакета инвестиционных программ, включающих в себя не только сферу материального производства, но и образование, науку, культуру, здравоохранение, а также сферу социальной защиты населения;

г) разработка мер, с последующим утверждением властями края, регулирования экономики и стимулирования инвестиционных программ, принятых к исполнению;

д) организация инвестиционных конкурсов в отношении программ и команд управленцев-специалистов, претендующих на их осуществление;

е) методическая и консультативная помощь предприятиям и корпорациям края в осуществлении инвестиционных проектов;

ж) представление властям края обоснованных предложений по организации кооперированных связей с регионами России и в области внешнеэкономической деятельности.

2. В крае разворачивается массовое жилищное строительство, совместно со строительством хороших дорог и объектов культурно-бытового назначения. Такое строительство осуществляется на основе массовых общественных работ, особенно с участием молодежи, на условиях получения каждым участником таких работ, помимо заработной платы, отдельной благоустроенной квартиры (или коттеджа на семью) в течение 2–4 лет (в зависимости от размера и качества получаемого жилья и степени личного участия). Строительные работы осуществляются с минимальным денежным финансированием, главным образом на основе долевого участия в строительстве теми или иными факторами производства (в складчину):

а) рабочая сила, вовлекаемая в строительство, помимо заработной платы, вознаграждается жильем и снабжается бесплатным продовольствием;

б) строительные организации, обеспечившие строительство машинами и механизмами, в качестве платы получают часть

построенного жилья, которое могут бесплатно предоставить своим работникам или продать;

в) село поставит продовольствие участникам строительства в обмен на строительные работы, жилье, построенные производственные объекты, а также здания культурно-бытовой сферы;

г) промышленные предприятия, производящие строительную технику, стройматериалы, необходимые виды сырья и материалов и т. п., получают за свою работу комфортабельное жилье, а также продовольствие, поступающее из села в обмен на массовое сельское строительство;

д) работники здравоохранения, образования, культуры, науки, оказывающие профессиональные бесплатные услуги всем вовлеченным в массовое строительство (не только строителям непосредственно, но также машиностроителям, химикам и др., а также селянам), также будут вознаграждены комфортабельным жильем.

Участие в строительных работах измеряется и оформляется тремя видами векселей:

а) строительными (дающими право на получение определенного метража построенных объектов разного типа);

б) продовольственными (обеспеченными точно оговоренными количествами основных продуктов питания);

в) топливно-энергетическими (погашаемыми определенным количеством топлива или электроэнергии).

При этом все три вида векселей гарантируются в полной мере властями края.

С учетом того что население огромного по территории и природным ресурсам края крайне невелико по его масштабам (всего 3,5 млн человек), в массовые строительные работы с последующим предоставлением жилья целесообразно вовлекать беженцев из бывших союзных республик и горящих точек России, но предварительно производя среди них конкурсный отбор на предмет привлечения в край добросовестных работников, а не лиц с сомнительной репутацией.

При невозможности обеспечить массовое строительство теми или иными необходимыми компонентами на основе долевого

участия и при недостатке собственных денежных средств для закупки (или аренды) недостающих средств производства исполнительная власть края должна обеспечить инвестиционные строительные проекты необходимыми средствами, обычно в качестве льготного кредита в пределах 2% годовых, который может погашаться жильем, а также объектами производственного и культурно-бытового назначения. Краевой плановый комитет должен подготовить и издать методические рекомендации по осуществлению инвестиционных строительных проектов по инициативе предприятий и граждан, организовать при этом сеть консультационных пунктов, а также разработать долгосрочную строительную программу края, с ее конкретизацией по его городам и районам.

3. В крае в порядке эксперимента (желательно закрепленного законодательно Федеральным собранием РФ) вводится налог на потребляемые промышленными предприятиями залежи полезных ископаемых и гидроэнергоресурсы в полном объеме их стоимости, исчисляемой по мировым ценам. По приватизированным предприятиям, ранее находившимся в федеральной собственности, и по предприятиям, остающимся в ней, этот налог делится поровну (50:50) между федеральным бюджетом и бюджетом края. По остальным предприятиям данный налог целиком поступает в краевой бюджет. Налог исчисляется в полном объеме на всю продукцию, экспортируемую за рубеж. На продукцию, потребляемую внутри страны, данный налог сокращается прямо пропорционально разнице между внешнеторговой и внутренней ценой. В счет уплаты налога засчитываются:

а) уплачиваемая таможенная пошлина (в рамках 50% доли федерального бюджета в данном налоге);

б) осуществление производственных и социальных программ в интересах социально-экономического развития края с разрешения его властей, причем в рамках стоимости таких программ, при условии их включения в план социально-экономического развития края.

Собираемый налог концентрируется в краевом фонде социально-экономического развития. Этот фонд, который

должен пополняться также и за счет других источников, призван обеспечить финансирование и кредитование производственных и социальных программ в интересах социально-экономического развития края.

4. На плановый комитет края необходимо возложить выполнение особой задачи: организационно, методически и консультационно способствовать созданию крупных многоотраслевых корпораций (ФПГ) двух типов:

а) концентрирующих свою деятельность на разработке и производстве наукоемкой продукции;

б) специализирующихся на производстве сырья и материалов (в особенности цветных металлов) и топливно-энергетических ресурсах.

В таких многоотраслевых корпорациях, а деятельность их необходимо расширять также путем производственного кооперирования с предприятиями и организациями других регионов России и иностранных государств, целесообразно в максимально широкой степени использовать принцип безденежного запуска инвестиционных проектов на основе долевого участия в производимой продукции (в натуре или в выручке от реализации). При этом доля в конечной продукции определяется пропорционально доле вкладываемого в проект производственного ресурса в совокупных затратах на его осуществление, с применением внутрикорпоративных векселей, цен и оценок. Использование схемы запуска инвестиционных проектов по принципу складчины (аналогично описанному выше запуску строительных проектов) позволит с небольшими финансовыми ресурсами стартовать масштабные инвестиционные проекты, осуществляемые крупными многоотраслевыми корпорациями. Такой подход позволит активизировать используемые производственные мощности промышленности края (согласно статистике, простаивает 47% мощностей).

5. Методом складчины, а также с помощью краевого фонда социально-экономического развития осуществляется разумная конверсия оборонных предприятий края, с параллельным возрождением и развитием (особенно качественным) технологий

двойного назначения (с производством продукции военного и гражданского назначения).

6. Часть ресурсов, получаемых в результате подъема экономики края, концентрируется в фонде поддержки малого и среднего предпринимательства с целью оказания из него всесторонней помощи малым и средним предприятиям, особенно в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве. Кроме того, в крае необходимо проводить политику выделения помещений для малых и средних предприятий за умеренную арендную плату (не относится к казино и т. п.).

7. В крае учреждается фонд инноваций и инвестиционных проектов, финансируемый из краевого бюджета, с функциями:

а) осуществление сбора всех инициатив и предложений, направленных на вскрытие технико-технологических и организационно-экономических резервов повышения эффективности производства во всех отраслях производственной и непроизводственной сферы, в том числе и в виде инвестиционных проектов и программ;

б) проведение профессиональной экспертизы инициатив и предложений;

в) весьма весомое материальное вознаграждение авторов наиболее ценных идей и разработок;

г) предварительная подготовка к внедрению тех инициатив и предложений (в том числе проектов, разработок, программ), которые приняты к исполнению властями края.

Изложенные выше мероприятия позволяют обеспечить быстрый подъем экономики края не только в результате эффективного комбинирования наличных производственных ресурсов, но и благодаря задействованию как мощных материальных стимулов в отношении тружеников (оплата труда, помимо зарплаты, жилой площадью и продовольствием), так и духовных, нравственных, психологических стимулов к труду, чему способствует также подключение к экономическому развитию промышленности, строительства и сельского хозяйства лиц, занятых в сфере науки, образования, культуры, здравоохранения.

5.7. Базирование на государственно-частном партнерстве стратегического управления развитием национальной экономики, превращаемой в единую универсальную корпорацию

Развитие смешанной (интегрированной) экономики, сочетающей государственное стратегическое планирование с самоактивностью рыночных механизмов, предполагает совместное управление этим развитием со стороны государства и частной инициативы. Для этого систему управления развитием народного хозяйства необходимо строить на базе государственно-частного партнерства, имея в виду соединение положительных свойств государства и частной инициативы в воздействии на развитие при нейтрализации их негативных свойств.

Проблему государственно-частного партнерства конкретизируем на примере пассажирского транспорта мегаполиса. Ведь формирование и развитие пассажирского транспорта мегаполиса без преувеличения становится одним из ключевых звеньев современной цивилизации. Это связано с образом и качеством жизни людей, экологией города, народным хозяйством в целом, во всем его спектре, начиная от инноваций и инвестиций в науку и машиностроении и завершая строительством дорог и разнообразных объектов транспортной инфраструктуры.

«Невидимая рука рынка» (термин Адама Смита) не только не способна решить сколь-нибудь приемлемым образом рассматриваемую проблему, как и все другие существенные проблемы современной цивилизации, тем более в современную эпоху, когда рыночно-капиталистическая система в ее чистом, не регулируемом государством и обществом виде является тормозом духовно-культурного, социально-экономического и научно-технического прогресса, но и может только усугубить ситуацию, становящуюся все более критической. Критичность

ситуации проявляется на всех уровнях общественного производства, выражаясь помимо прочего усилением напряженности жизнедеятельности людей в связи с автомобильными пробками в мегаполисах, угрожающих в перспективе транспортным коллапсом.

Проблема пассажирского транспорта мегаполиса может быть решена только на основе формирования соответствующей системы стратегического управления. Создание такой системы целесообразно осуществлять с учетом следующих положений.

1. Система стратегического управления развитием пассажирского транспорта мегаполиса (ССУРПТМ) должна быть составной частью системы стратегического управления развитием народного хозяйства страны в целом (ССУРНХ).

Причем ССУРПТМ является элементом, задействованным в иерархически упорядоченной сети разноуровневых структур ССУРНХ. Данная сеть строится с учетом оптимизации как вертикальных и горизонтальных организационно-управленческих воздействий, так и отраслевых и территориальных. Это означает, что ССУРПТМ должна подчинять одни и координировать другие исходящие из нее организационно-управленческие воздействия с теми воздействиями, которые исходят из систем более высокого иерархического уровня (ССУРНХ, а также системы стратегического управления развитием мегаполиса, обозначим ее ССУРМ), а кроме того, из систем стратегического управления отраслевым развитием, включая строительство дорог и объектов инфраструктуры, производство и техническое обеспечение транспортных средств, а также их импорт, эксплуатацию транспорта в разрезе его видов и с учетом взаимодействия транспорта мегаполиса с транспортом в масштабе страны, подключенным к международным перевозкам грузов и пассажиров.

2. Система стратегического управления развитием как в масштабе народного хозяйства в целом, так и применительно к пассажирскому транспорту мегаполиса в частности в организационно-управленческом отношении должна базироваться на институте государственно-общественно-частного партнерства.

Данный институт является продолжением и развитием института государственно-частного партнерства с его расширением за счет третьего элемента – общества и при распространении данного института на сферу управления системой общественного воспроизводства в целом на всех его уровнях – микро-, мезо-, макро-. Основной идеей здесь является соединение в единое органическое целое положительных элементов организации управления, внутренне присущих государству, обществу, частной инициативе, при возможно более полной нейтрализации присущих им негативных элементов в их потенциальном и тем более актуальном видах.

$$\text{ИГОЧПоуОССУОВ} = \{[(\text{ЗПЭГУ} \Leftrightarrow \text{ЗПЭОУ}) \Leftrightarrow \text{ЗПЭЧУ}] \times \\ \times \text{СУ}\} \Leftrightarrow [(\text{ННЭГУ} \Leftrightarrow \text{ННЭОУ}) \Leftrightarrow \\ \Leftrightarrow \text{ННЭЧУ}] \times \text{СУ},$$

где ИГОЧПоуОССУОВ – институт государственно-общественно-частного партнерства в качестве организационно-управленческой основы системы стратегического управления общественным воспроизводством на всех его уровнях;

ЗПЭГУ – задействование положительных элементов государственного управления;

ЗПЭОУ – задействование положительных элементов общественного управления;

ЗПЭЧУ – задействование положительных элементов частного управления;

ННЭГУ – нейтрализация негативных элементов государственного управления;

ННЭОУ – нейтрализация негативных элементов общественного управления;

ННЭЧУ – нейтрализация негативных элементов частного управления;

СУ – синергетическое улучшение управления в результате рационального взаимопроникновения и взаимодействия положительных элементов государственного, общественного, частного управления.

К положительным свойствам государственного управления относятся:

- концентрация организационно-управленческих воздействий и ресурсов на ключевых направлениях развития;
- обеспечение комплексной безопасности личности, общества, государства в отношении всех возможных угроз во всем их диапазоне – от политических и экономических и до военных и информационных;
- способность постановки и решения задач развития, не ограниченных как рамками рыночной выгоды, так и горизонтами краткосрочных и среднесрочных периодов времени.

Потенциально негативные элементы государственного управления, превращающиеся в определенных условиях в актуальные:

- слабая реальная инновационность (инициативность) работников аппарата госвласти;
- склонность подменять реальную инновационность ее имитацией, с порождением реформ по форме, но без изменения содержания;
- подверженность бюрократизации и формализму;
- опасность коррумпированности госслужащих;
- перекладывание ответственности на коллегиальные органы и нисходящие звенья иерархии власти.

Положительные свойства управления, присущие обществу, при условии его организации и структурировании в народ страны, осознающий свои коренные интересы в преемственности прошлых, настоящих и будущих поколений, суть следующие:

- способность направить институт государства на служение интересам народа в их геостратегическом измерении;
- привнесение в государство и аппарат его власти духовно-нравственного начала;
- очищение аппарата государственной власти от лиц, не соответствующих своим должностям по нравственным и профессиональным качествам.

Потенциально негативные элементы общественного управления, которые при наличии соответствующих условий превращаются в актуальные, суть следующие:

- крайняя затрудненность, часто доходящая до полной критической невозможности, принятия согласованных управленческих решений, чреватая полной потерей управляемости (феномен лебеда, рака и щуки);

- неустойчивый характер организационно-управленческого поведения;

- отсутствие необходимой оперативности в принятии решений;

- невозможность во многих случаях обеспечивать выполнение принимаемых решений;

- подверженность, в меру ослабления в обществе народного начала, воздействию организационного и информационного оружия, используемого глобальными силами и другими государствами в своих корыстных интересах.

Положительные элементы управления, базирующиеся на частной инициативе:

- подлинное новаторство (инновационность) во всех областях общественно полезной деятельности, включая духовную сферу, культуру, науку, технику и управление;

- готовность к сверхусилиям в процессе реализации творчески-созидательного потенциала индивидуальности на базе профессионализма в общественно полезном деле;

- гибкость и оперативность принятия управленческих решений;

- персональная ответственность за результаты управления;

К потенциально негативным элементам частного управления, становящимся в соответствующих условиях актуальными (реальными), относятся:

- возможность разворота всех положительных свойств управления на основе частной инициативы в антиобщественном и антигосударственном направлении;

– передача властных постов и полномочий другим лицам, исходя из личностных отношений, вопреки интересам дела;

– особо сильная уязвимость отдельной личности, наделенной властными полномочиями, для разного рода корыстных воздействий, как коммерческих и коррупционных, так и в порядке ведения против государства информационной войны с применением организационного оружия.

3. Система стратегического управления развитием как народного хозяйства в целом, так и пассажирского транспорта в частности соединяет в себе ряд звеньев.

Звено 1 – оценка ситуации и прогнозирование ее развития.

Звено 2 – выработка концепции развития, ориентированного на длительную перспективу.

Звено 3 – составление стратегического плана развития, учитывающего ресурсную базу и возможности ее расширения (накопления потенциала развития) в меру реализации целей, с разбивкой на укрупненные этапы.

Звено 4 – разработка и принятие программ и проектов, конкретизирующих установки стратегического плана.

Звено 5 – организационно-управленческая деятельность по реализации принятия программ и проектов.

Звено 6 – контроль за реализацией программ и проектов совместно с их необходимой коррекцией в меру изменения условий и обстоятельств, в том числе и из-за вскрытия новых источников и резервов.

Звено 7 – оценка реализованных программ и проектов.

Звено 8 – определение вознаграждения и ответственности за результаты осуществления программ и проектов.

4. Выполнение всех функций стратегического управления в разрезе его звеньев передается государственными органами управления, поставленными под действенный контроль общества, инициативным группам управленцев, избираемых по конкурсу в соответствии с научно обоснованными правилами отбора. При этом госчиновники, с одной стороны, вознаграждаются, помимо их основной зарплаты, долей от реально получен-

ного экономического эффекта от осуществления курируемых ими программ и проектов, а с другой – несут персональную ответственность за упущения и провалы. На каждого чиновника, курирующего программы и проекты, заводится пожизненный служебный документ, в который заносятся результаты его управления. Что касается команд управленцев, которым поручено осуществление программ и проектов, то они, помимо оговоренной в контракте гарантированной зарплаты, также вознаграждаются долей от реально полученного эффекта, определенной в контракте. Принципиально важно, чтобы эти доли определялись законодательно, исключая личный произвол и сговор. Эффект от реализации программ и проектов должен оцениваться подлинно независимыми экспертами в соответствии с методиками расчета, утвержденными на государственном уровне.

5. В продвижении по лестнице управления государственных служащих, а также при конкретном отборе команд управленцев и специалистов необходимо тщательно учитывать результаты их организационно-управленческой деятельности в прошлом.

6. В стратегическом управлении развитием в соответствии с характером и спецификой решаемых организационно-управленческих задач необходимо применять весь спектр мер управленческих воздействий, включая экономические и административные меры, а также прямые и косвенные. Например, органы власти могут и должны оказывать прямое воздействие на пассажирский общественный транспорт. Однако на личный пассажирский транспорт возможно лишь косвенное воздействие. При этом в обоих случаях принимаются как экономические, так и административные меры управленческого воздействия. Между прочим, штраф, взимаемый с водителя автомобиля за нарушение правил дорожного движения, является одновременно мерой и административного, и экономического воздействия.

7. Стратегическое управление развитием пассажирского транспорта мегаполиса, базирующееся на институте государственно-общественно-частного партнерства, необходимо осуществлять по двум направлениям одновременно взаимосвязанным образом.

Направление 1 – стратегическое управление развитием пассажирского транспорта мегаполиса в качестве составной части стратегического управления развитием народного хозяйства страны в целом.

Направление 2 – стратегическое управление развитием пассажирского транспорта мегаполиса как специализированное управление развитием отрасли регионального масштаба, с подразделением на управление ее подотраслями: наземным пассажирским транспортом, прежде всего автомобильным, а также трамваями и троллейбусами; метрополитеном; железнодорожным транспортом в рамках внутригородских и пригородных перевозок; водным транспортом в черте города.

8. В рамках направления 1 стратегическое управление развитием пассажирского транспорта мегаполиса целесообразно сконцентрировать на решении комплекса задач, связанных с оптимизацией места и роли этого транспорта в системе оптимизируемого общественного воспроизводства в целом. Речь идет, в частности, о следующем:

- более равномерное размещение населения по территории страны, с созданием комфортных условий для проживания и привлекательных, хорошо оплачиваемых рабочих мест в малых и средних городах, а также на селе, в связи с чем сокращается перенаселенность мегаполисов, соответственно, уменьшается нагрузка на пассажирский транспорт;

- рациональное размещение рабочих мест, торговых центров, жилья, учреждений культурно-бытового обслуживания и др. в качестве предпосылки оптимизации дорожной сети мегаполиса и развития и функционирования пассажирского транспорта;

- перемещение транспортных грузовых потоков и складских помещений на большое дорожное кольцо вокруг города (на десятки километров за МКАД);

- развитие железнодорожных перевозок грузов в мегаполисы и по территории страны в целом до оптимальной величины, при соответствующем сокращении нагрузки на автомобильный транспорт;

– прокладка в г. Москве новых автодорог, соединяющих ведущие в центр автотрассы, в пространстве, освобождаемом от промышленных предприятий и складских помещений, выводимых за пределы города.

9. Применительно к направлению 2 стратегическое управление развитием пассажирского транспорта мегаполиса необходимо сконцентрировать на решении конкретных транспортных проблем города в разрезе видов транспортных средств. Конкретизируем это направление на примере автомобильного транспорта г. Москвы. Здесь имеют место острые проблемы, которые нужно решать как можно быстрее, применительно к конкретной ситуации, но так, чтобы последовательное решение назревших и перезревших ситуационных проблем выстраивалось в единую линию стратегического развития. Здесь имеется в виду следующее:

– оптимизация соотношения личного и общественного автотранспорта в мегаполисе с трендом сокращения доли первого и увеличения доли второго, что предполагает экономическое и административное воздействие на уменьшение пользования личным транспортом совместно с количественным, а главное, качественным, особенно в смысле комфортности, развитием общественного транспорта;

– в числе мер, ограничивающих пользование личным транспортом в г. Москве, могут быть запреты бесплатного въезда в центральные регионы города, регистрация только тех автомобилей граждан, которые обладают гаражами или стояночными местами (применяется в Японии) и т. д.;

– рациональное использование имеющейся дорожной сети с использованием всего спектра мер оптимизации дорожного движения, начиная от регулирования светофоров и использования спутниковой информационной связи и завершая дорожной разметкой и знаками;

– модернизация существующей дорожной сети в сочетании со строительством новых дорог;

- выправление диспропорций между дорожной сетью и гаражными и парковочными местами, с развертыванием массового гаражно-парковочного строительства;
- рационализация движения общественного транспорта на базе использования компьютерной техники;
- обновление транспортных средств с отказом от технически устаревших и ненадежных в эксплуатации автомобилей и автобусов, не соответствующих современным нормам безопасности и экологическим нормативам;
- развитие эффективных технически высоко оснащенных сетей автосервиса, автозаправочных станций;
- проведение социально ориентированной тарифной политики на общественном транспорте;
- рациональное сочетание государственных и частных источников финансирования функционирования и развития пассажирского общественного транспорта с выработкой эффективных механизмов распределения затрат и доходов между частными и государственными структурами;
- создание банка инновационных идей в области развития общественного пассажирского транспорта мегаполиса совместно с обеспечением экспертной оценки предлагаемых нововведений;
- осуществление других мероприятий в области прогрессивного развития пассажирского транспорта мегаполиса.

Главный редактор — *А. Е. Илларионова*
Художник — *А. В. Тарасов*
Верстка — *Н. В. Байкова*
Корректор — *Т. А. Смирнова*
Ответственный за выпуск — *Т. А. Смирнова*

Учебное издание

Стратегическое управление

Под редакцией

Ларионова Игоря Константиновича

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.007399.06.09 от 26.06.2009 г.

Подписано в печать 10.10.2013. Формат 60×84 1/16.
Печать офсетная. Бумага газетная. Печ. л. 14,75.
Тираж 1000 экз. (1-й завод 1–500 экз.). Заказ

Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»
129347, Москва, Ярославское шоссе, д. 142, к. 732.

Для писем: 129347, Москва, п/о И-347;

Тел./факс: 8(495) 741-34-28,

8(499) 182-01-58, 182-42-01, 182-11-79, 183-93-01.

E-mail: sales@dashkov.ru — отдел продаж;

office@dashkov.ru — офис;

<http://www.dashkov.ru>

Отпечатано в ГУП Академиздатцентр «Наука» РАН,
ОП Производственно-издательский комбинат «ВИНИТИ»-«Наука»,
140014, Московская обл., г. Люберцы, Октябрьский пр-т, д. 403.

Тел./факс: 554-21-86, 554-25-97, 974-69-76



9 785394 021916