

ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА

Ю.И. Шорохов

Кафедра экономики и управления производством ТвГУ

ГОСУДАРСТВО КАК ОРГАНИЗАЦИЯ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

The evaluation of a condition of the state as the organizations is carried out on the basis of consideration of a way of interaction with citizens of the country which is accepted in the state, and on completeness of the account of system properties. Conclusions about prospects of development of the state are made of results of an evaluation.

Результаты многочисленных исследований социологов, экономистов, представителей бизнеса, общественных организаций и др. свидетельствуют о том, что в нашей стране власть, бизнес и население живут обособленной жизнью. Власть рассматривает бизнес как дойную корову, которую можно доить, но кормить не обязательно. Точно также бизнес смотрит на население. Власть вспоминает о населении в основном перед выборами, но после выборов у нее появляется много очень важных дел, и проблемами населения заниматься ей просто некогда. Население время от времени пытается достучаться до власти, но, как правило, безрезультатно. Сложившиеся взаимоотношения власти, бизнеса и населения трудно назвать гармоничными, или даже нейтральными. Власть ведет себя достаточно агрессивно по отношению к бизнесу, бизнес – по отношению к населению, а население, в силу «атомарного» состояния общества, все терпит и тихо ругает на кухне и тех и других.

Таково, в общих чертах, состояние нашего общества. Попробуем далее ответить на вопрос, может ли в этих условиях экономика страны быть эффективной, а если нет, может ли она стать таковой в недалеком будущем?

Поскольку любое государство – это организация, для ответа на сформулированный вопрос рассмотрим некоторые свойства, тенденции и закономерности развития организаций. Как и любая организация, го-

сударство – это сложная система со всеми присущими сложным системам фундаментальными свойствами. Эффективность организаций существенно образом зависит от степени учета в процессе их создания и функционирования таких свойств сложных систем, как немыслимость, полилингвизм, эмерджентность [1].

Напомним кратко сущность этих свойств. Немыслимость организаций означает, что число состояний, в которых она может находиться, стремится к бесконечности. Как следствие, стремление ее руководства к всеобъемлющей регламентации и жесткому контролю с неизбежностью приводит к непомерному разбуханию бюрократического аппарата, который, тем не менее, в силу немыслимости организаций, в принципе не способен все регламентировать и контролировать. *При этом возникает парадоксальная ситуация, когда с одной стороны организация испытывает постоянную нехватку в бюрократах, а с другой – при любом их количестве они не справляются со своими обязанностями.* Таким образом, философия управления, в основе которой лежит стремление все регламентировать и контролировать, порождает процесс лавинообразного разбухания бюрократического аппарата. Поскольку такой аппарат в процессе роста пожирает все больше и больше ресурсов, замедляет и искажает процессы обмена управленческой информацией, это приводит к потере управляемости и снижению эффективности организаций. Как следствие, время от времени в таких организациях проводятся кампании по борьбе с бюрократизмом, но если при этом философия управления остается прежней, в силу описанных выше закономерностей после завершения таких кампаний этот аппарат начинает стремительно разрастаться и через непродолжительное время превосходит по численности своего предшественника. Именно поэтому для эффективной работы организаций *необходимы творчество и самоорганизация.*

Очевидно, самоорганизация и творчество не появятся в организации сами по себе или по приказу высшего руководства. Их появление и функционирование должно поддерживаться системой стимулирования, определенными организационными структурами и процедурами.

Суть полилингвизма состоит в том, что любая желающая быть успешной организация для описания своей деятельности должна использовать иерархию языков. Причем язык нижнего уровня – это язык производственных операций, язык верхнего уровня – это язык, на котором формулируются миссия, стратегия, цели и ценности организации, на

языках промежуточных уровней формулируются краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные плановые задания. В соответствии с принципом полилингвизма деятельность, описываемая на языке того или иного уровня, должна оцениваться на языке более высокого уровня. При этом любой представитель коллектива должен понимать иерархию языков, знать, как его деятельность соотносится с реализацией миссии организации. Наличие такой иерархии дает общие ориентиры для творчества каждому представителю коллектива, является необходимым (но недостаточным) условием для формирования высокого уровня ценностно-целевого единства организации. Ее отсутствие приводит к потере общих ориентиров, росту коммуникационных барьеров, обострению противоречий между подразделениями, снижению способности к нововведениям, потере эффективности. Для того чтобы соблюдение принципа полилингвизма привело к росту эффективности, необходимы субъективно-значимые стимулы, заинтересованность персонала в реализации миссии.

Свойство эмерджентности означает невыводимость поведения организации в целом из поведения составляющих ее элементов. Определяющее влияние на поведение организации оказывает характер взаимосвязей между ее элементами. Как следствие, вклад отдельных подразделений в эффективность организации далеко не всегда определяется их собственной эффективностью. Следствие эмерджентности проявляется и в том, что организация зачастую идет не туда, куда ее пытается направить руководитель. Например, попытка улучшить ситуацию с помощью более жесткой, более детальной регламентации и всеобъемлющего контроля (о чем уже было сказано ранее) может привести к ухудшению общей ситуации. Наиболее важное следствие свойства эмерджентности таково: *изменяя характер взаимосвязей между элементами организации как сложной системы можно достичь ее принципиально нового качества.* При этом следует иметь в виду, что любая организация – это своеобразный организм. Ее, как и всякий другой организм, можно отнести к определенному виду, подвиду, классу. Каждый такой класс характеризуется особенностями организационной структуры, реагирования на изменения внешней и внутренней среды, областью существования, предельно-достижимым уровнем эффективности.

Системообразующим фактором, определяющим принадлежность организации к тому или иному классу, является способ взаимодействия организации в целом в лице ее менеджмента с подчиненными лицами (с

подчиненными структурами). В общем случае взаимодействие – это взаимное предоставление ресурсов, необходимых для удовлетворения потребностей и достижения связанных с ними целей каждой из взаимодействующих сторон. Способ взаимодействия определяется спектром взаимно учитываемых потребностей или целей [1]. Конкретный способ взаимодействия организации с представителями персонала показан на рис. 1. Этот способ характеризуется следующими особенностями:

- личность вступает во взаимодействие с организацией ради удовлетворения потребностей первых трех уровней;
- организация привлекает личность к решению задач рабочего места, а также к выявлению и решению проблем на уровне рабочего места и рабочей группы;
- организация создает условия для удовлетворения субъективно-значимых для личности потребностей первых трех уровней и, кроме того, стремится сформировать потребности четвертого уровня иерархии, не значимые для личности, но важные для успеха организации.

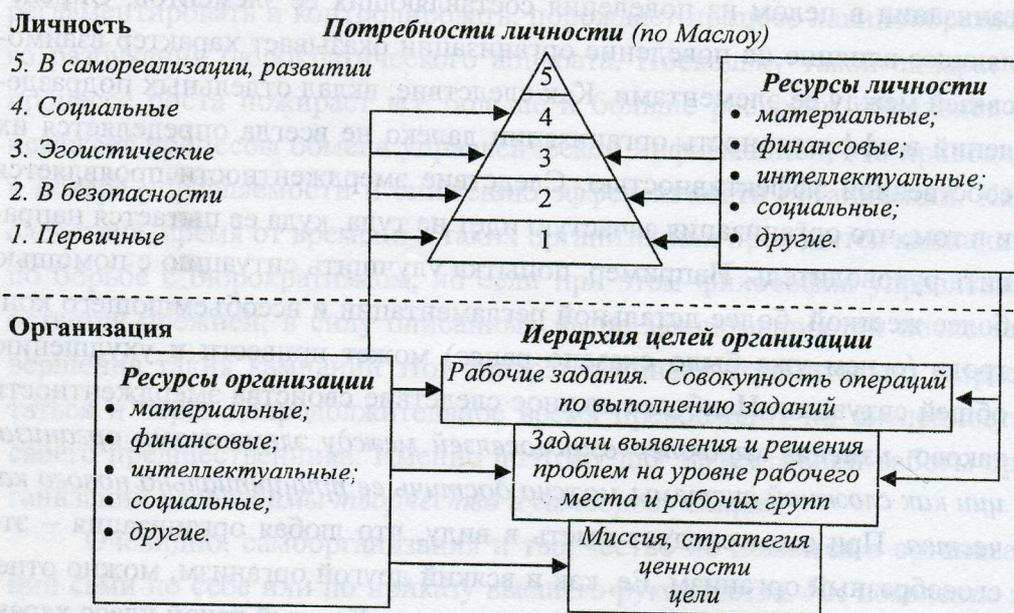


Рис 1. Схема взаимодействия «организация – личность»

В общем случае организация может привлекать персонал к решению задач только первого уровня иерархии, только первых двух уровней, либо всех трех уровней иерархии. Во взаимодействии с персоналом она может учитывать любую совокупность его потребностей – от потребностей только самого первого уровня до всего их спектра.

Эволюция способов взаимодействия «фирма – личность» за истекшие сто с лишним лет представлена на рис. 2. Как видно из рисунка, эволюционный ряд способов взаимодействия характеризуется постепенным расширением спектра взаимно учитываемых целей и потребностей, при этом каждому способу взаимодействия соответствует свой класс организаций.



Рис. 2 Тенденции развития организаций: эволюция способов взаимодействия «организация – личность»

Поскольку в процессе эволюции выживают наиболее эффективные организационные формы, эволюционный ряд организаций характеризуется непрерывным ростом эффективности. По эффективности организации третьего класса на порядок превосходят организации первого, и более чем в два раза – второго [1]. Они имеют более плоскую организационную структуру, способны быть эффективными в условиях жесткой конкуренции и функционировать в высокотехнологичной динамично развивающейся среде.

Для организаций первого класса область существования ограничена статичной, низкотехнологичной средой. Для них характерна многоуровневая, военизированная, иерархическая организационная структура и самый низкий, предельно достижимый уровень эффективности. Организации второго класса по всем характеристикам занимают промежуточное положение между организациями первого и третьего классов.

Следствием того, что любая организация – это своеобразный организм, который может быть отнесен к тому или иному классу, а для каждого класса существует свой предельно достижимый уровень эффек-

тивности, является наличие двух различных подходов к решению задачи повышения эффективности организаций.

Первый подход связан с решением задачи частной оптимизации или рационализации и ориентирован на достижение требуемого уровня эффективности организации без изменения ее класса. Именно в такой постановке отечественные менеджеры чаще всего пытаются решить задачу подъема экономики фирмы. Если требуемый уровень эффективности не принадлежит диапазону, достижимому для организаций данного класса (как зачастую и случается на практике), то задача не имеет решения. Результатом преобразований в этом случае будет бесполезная трата времени, сил и средств, создание видимости важных дел при отсутствии результата, и, в конце концов, разочарование в нововведениях.

Второй подход требует решения незнакомой для многих отечественных управленцев, но наиболее важной задачи перевода организаций в класс, отличающийся более привлекательным уровнем эффективности.

Помимо того, что эволюция организаций связана с изменением способа взаимодействия «организация – личность», она сопровождается увеличением степени учета всех перечисленных ранее свойств сложных систем. Изменение способа взаимодействия фактически является инструментом управления степенью учета этих свойств (рис. 3).

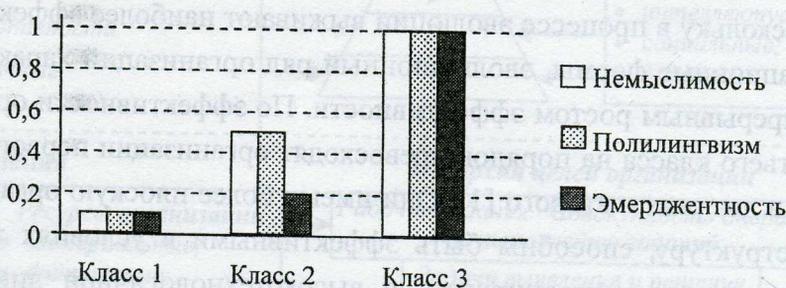


Рис. 3 Степень учета системных свойств организациями различных классов

Поскольку государство это своеобразная организация, многие его характеристики можно определить, идентифицировав класс, к которому оно принадлежит. Для этого достаточно оценить степень учета государством свойств немыслимости, полилингвизма и эмерджентности, или реализованный способ взаимодействия государства со своими гражданами.

Если сопоставить текущее состояние нашего общества с описанием свойства «полилингвизм» нетрудно сделать вывод о том, что степень учета этого свойства близка к 0.

Учёт свойства немыслимости требует развития и стимулирования инициативы и творчества граждан, а не жесткой регламентации их поведения. На сегодняшний день ситуация такова, что тысячи творческих людей покидают страну, стимулирующая роль государства по отношению к такой категории творческих людей как предприниматели, проявляется в основном только на бумаге, а рядовым гражданам даже на выборах настойчиво советуют голосовать за конкретных кандидатов. Это означает, что степень учета свойства немыслимости также немногим больше 0.

Максимальный учет свойства эмерджентности означает, во-первых, высокий уровень демократизации государства, во-вторых, его заботу об удовлетворении насущных потребностей граждан и развитии потребностей высших уровней иерархии и, в-третьих, создание условий и стимулов для реализации личностного и группового потенциала в интересах достижения целей государства. Поскольку ни первое, ни второе, ни третье из перечисленных условий не выполняются должным образом, степень учета свойства эмерджентности примерно равна степени учета двух рассмотренных ранее свойств.

Таким образом, по результатам качественной оценки степени учета государством системных свойств организаций современную Россию следует отнести к организациям первого класса.

Экспертная оценка способа взаимодействия нашего государства с гражданами позволила сделать практически такие же выводы в отношении его текущего состояния. Эксперты, учитывая наличие закона о местном самоуправлении, существование различных общественных приемных, общественных организаций, возможность участвовать в выборах, и т.д., а также реальный уровень демократии в стране, по реализованному способу взаимодействия отнесли наше государство к организациям первого класса с элементами второго. В этом состоянии государство характеризуется низким предельно-достижимым уровнем эффективности, оно не способно конкурировать с развитыми странами в высокотехнологичных отраслях, плохо использует потенциал общества, не способно к реализации инновационных программ развития. Его попытки улучшить ситуацию только за счет более жесткой регламентации и контроля деятельности граждан и их объединений в принципе не могут дать заметного положительного результата. Радикальные изменения возможны только при помощи коренного изменения способа взаимо-

действия государства с населением, т.е. за счет его перевода в класс с более высоким предельно-достижимым уровнем эффективности.

Для осуществления такого перевода необходимы:

1. Разработка понятных и привлекательных для населения миссии государства, его стратегических целей и ценностей, а также основополагающих принципов функционирования как внутри государства, так и за его пределами.

2. Демократизация управления, вовлечение населения в обсуждение и уточнение миссии, формирование целей и ценностей, в выявление и решение проблем на государственном, региональном, местном уровнях иерархии, контроль деятельности органов власти. Создание соответствующих организационных структур и процедур.

3. Стимулирование инициативы и творчества, ориентированных на достижение целей государства и реализацию миссии.

4. Во взаимодействии с гражданами государство должно стремиться к наиболее полному удовлетворению первичных, базовых потребностей, а также создавать условия и стимулы для развития и удовлетворения потребностей высших уровней иерархии.

Выполнение перечисленных условий требует радикального изменения идеологической основы *функционирования* государства, серьезных изменений структуры и функций органов государственного управления, изменения роли населения в планировании и оперативном контроле деятельности органов управления. Поскольку взаимодействие государства с населением осуществляется как непосредственно, так и косвенно, через различные бизнес-структуры, идеология бизнеса должна соответствовать идеологии государства. Государство должно рассматривать бизнес как инструмент достижения целей, сформулированных с участием населения страны (региона), а свои отношения с бизнесом выстраивать в зависимости от степени его вовлеченности в реализацию этих целей.

Реалистичность всех этих изменений в современной России зависит от состояния трех главных участников процесса необходимых преобразований: представителей властных структур, бизнеса и населения. В общих чертах их состояние и характер взаимоотношений обрисованы в начале статьи. Властные структуры, в отсутствие контроля со стороны населения, располагают монопольным административным ресурсом и используют его в личных целях. Вряд ли они с легкостью расстанутся со своими привилегиями. Это означает, что такие структуры, скорее

всего, будут сопротивляться необходимым изменениям. Под воздействием сложившихся принципов взаимодействия власти с бизнесом, последний придерживается аналогичных принципов во взаимоотношениях с населением. Поскольку поведение бизнеса в значительной степени определяется поведением власти, его готовность к необходимым преобразованиям также можно считать проблематичной.

Население также не готово к изменению собственной роли во взаимодействии с государством. По крайней мере, по целому ряду причин оно не способно стать инициатором такого изменения. Это и отсутствие опыта демократического участия в выявлении и решении проблем местного сообщества, региона, государства, и отсутствие необходимых для этого знаний, умений и навыков, и отсутствие соответствующих организационных структур и процедур.

Таким образом, у России практически нет шансов за короткое время превратиться в высокоэффективное процветающее государство. Для того чтобы такие шансы стали реальными, необходимо изменение состояния всех трех основных участников необходимых преобразований, и в первую очередь властных структур.

1. Шорохов Ю.И. Взаимосвязь системных, организационных и психологических факторов развития организаций//Вестник ТвГУ. Серия «Экономика». – 2007. – № 32(63).

В.Н. Кодин

Кафедра государственного управления ТвГУ

МЕРИТОДЕМОКРАТИЯ КАК БУДУЩЕЕ РОССИИ

The author considers historical examples of attempts of introduction of worthy democracy during the state life, shows the modern mechanism of selection in authority of worthy people, which are capable to develop originally democratic laws, reliable procedures and rules of their execution, and also to make highly effective decisions of the government.

Многие общеизвестные термины страдают односторонностью, высвечивая одну грань обозначаемого предмета, явления, оставляя в тени другие. К ним относятся понятия «демократия» и «меритократия».