

КАДРОВАЯ ИННОВАТИКА И ИСТОРИЧЕСКИЙ КРИЗИС
МЕНЕДЖЕРИЗМА

HR Innovations and historical crisis of managerialism

Симашенков П.Д. – к.ист.н., доцент кафедры ГМУ
и правового обеспечения гос.службы

Аннотация: Статья посвящена анализу технологического подхода в понимании и применении инноваций. Современная ориентация власти на т.н. "эффективный менеджмент" в государственном управлении по сути деморализует российское чиновничество. Преодоление кризиса менеджериализма автор статьи видит в реализации внятной и последовательной кадровой политики, основанной на гуманитаризации государственного управления.

Ключевые слова: государственное управление, менеджмент, менеджериализм, кадровая политика, инновации

Abstract: this article analyzes the technological approach to the understanding and realisation of innovation. Modern focus on the so-called "effective management" in the government essentially demoralizing Russian officials. Overcoming the crisis of managerialism author sees in the implementation of a coherent and consistent human resources policy based on the humanization of government

Keywords: *public administration, human resources, managerialism, innovations*

*Нельзя научиться решать свои задачи новыми приемами сегодня,
если нам вчерашний опыт не открыл глаза на неправильность старых приемов
В.И.Ленин (ПСС, 5-е изд., т. 44, с. 205)*

Дискуссия о векторе развития отечественной системы государственного управления является столь же актуальным "трендом", как и извечный спор о путях

дальнейшего плутания России между Востоком и Западом. На смену “забронзовевшей” номенклатуре приходят “эффективные менеджеры”, которые вновь сменяются несменяемыми “государственниками” [1]. По старинной российской традиции, государственники - это, как правило, бывшие эффективные менеджеры, утратившие эффективность, но сохранившие эффектность и алчущие стабильности. Неспроста верхнюю палату николаевского “парламента” (1906-1917гг.) - Государственный совет - современники окрестили “кладбищем губернаторов и министров”. Современность также богата примерами трансформации провалившихся реформы менеджеров в помощников, советников и координаторов очередных преобразований.

В подобной ситуации как никогда важно определиться с целью, задачами и направлением кадровой политики: стабильность или инновации, эволюция или прорыв?

Парадокс нынешней системы формирования кадров государственной и муниципальной службы - в эклектичном сочетании популистских “вызовов эпохи”, архаичных критериев эффективности чиновников и новомодных тенденций отождествлять государственное управление с рыночными процессами. Основой, как и всегда в постсоветский период, служат исключительно западные концепции. Так, П.Пластрик и Д.Осборн [5] утверждают принцип зависимости государственных институтов от клиентов и, соответственно, ориентированности госструктур на оказание услуг. Основная продукция любых государственных учреждений – различные “гражданские услуги населению”: от сугубо бытовых (обеспечение энергией или лекарствами) до защиты жизни граждан (правоохранительные, пожарные службы, оборона страны и т.п.). Органы власти также с большей или меньшей эффективностью выполняют некоторые регулятивные функции, формируя правила игры на рынках, выступая в качестве третейского судьи в спорах между общинами, фирмами.

Хрестоматийный менеджери́зм реализуется в следующих направлениях [2]: решение проблем, а не только предоставление услуг; развитие конкуренции между поставщиками гражданских услуг; развитие механизмов общественного контроля; способствование развитию гражданского общества; оценка работы по результатам; децентрализация управления; руководство целями (миссией), а не законами и правилами; превращение клиентов в потребителей, предоставление им выбора; частичная приватизация государственных функций; получение дохода от своей деятельности; использование рыночных (не бюрократических) механизмов регулирования.

В сфере государственного управления некоторые исследователи склонны выделять особую разновидность менеджери́зма - социальную. Ее специфика - якобы в негласном обязательстве государства оказывать антикризисную помощь клиентам (гражданам) на монопольной основе, ибо страна граждан (клиентов) не выбирает. Среди принципов и технологий социального менеджери́зма следует отметить: аутсорсинг; дерегулирование задач; управленческую децентрализацию; переадресацию ряда задач третичному сектору экономики; ориентацию на внешнюю и внутреннюю среду; особый статус клиента; социальную ответственность перед государственными служащими; установление обратной связи и ответственности государства и гражданина-клиента [11].

Упомянутые основы “нового менеджери́зма” ярко демонстрируют абстрактное благодушное парадигмы бесконфликтного социального государства. Авторитетный специалист в области теории управления М.Крозье [3] полагает, что с распространением современных средств коммуникации возрастает степень прозрачности государственного управления. Эффективность детерминируется децентрализацией принятия решений, упрощением процедур и структур, большей самостоятельностью оперативных единиц и управлением “с помощью культуры”. Однако на деле реализация государственной кадровой политики в России по

лекалам менеджери́зма едва ли возможна. Главная причина – социальная несправедливость, извечный дисбаланс в распределении материальных благ, порождающий как конфликт между народом и чиновниками, так и внутренний конфликт интересов в среде госслужащих [7].

Столь же утопичен очередной наукообразный фантом - т.н. “реальная бюрократия”, пришедшая на смену грешащей формализмом веберовской “рациональной бюрократии”. А.В. Оболонский [4] выделяет характерные черты бюрократов-”реалистов”: признание неустранимости политической роли бюрократии; поиск инновационных форм контроля чиновников, рационального соотношения политических и профессиональных задач в администрации; снижение роли вертикальной иерархии, развитие функциональных органов, “плоских” структур; уменьшение значимости традиционной административной “лестницы чинов”; создание культуры “государственного предпринимательства”; внедрение принципов менеджмента в деятельность госаппарата, перевод его части за рамки государственной службы; курс на сокращение и удешевление аппарата, попытки позиционировать государственную бюрократию как “прозрачную” и “отзывчивую” на общественные ожидания и требования.

Примечательно, что идеи “нового менеджери́зма” наиболее последовательно реализовывались различными по идеологической ориентации политическими силами: в Австралии и Новой Зеландии — лейбористами, в Великобритании — консерваторами, в США — демократами. Это лишний раз подтверждает некий идеологический консенсус [10] вокруг концептуальной модели реформирования государственной службы, утвердившийся в западной политической элите. Однако идеологический консенсус и отсутствие идеологии - далеко не тождественные понятия. В условиях отрицания государственной идеологии [6] невозможно не только внятное определение стратегии развития государства, главное - принципиально невозможно формирование т.н. “образа будущего” как

идеологического конструкта перспективы и смысла жизни граждан в своей стране.

Дефицит материальных ресурсов в современной России, помноженный на отсутствие моральных установок, удерживающих российское чиновничество от злоупотреблений, дают в результате деморализованную власть, но притом - исключительно структурированную коррупцию, еще более снижающую дееспособность власти. Заметим: по эффективности (а главное - оперативности) оказания услуг населению отечественные госструктуры с разгромным счетом проигрывают структурам криминализованным. Итог - сращивание коррумпированной власти с олигархией, выполнение коррупцией многих социальных функций (в перспективе - замена социальной политики [8]).

Кадровый резерв будущих чиновников возвращается в атмосфере подмены ценностей, где главным критерием профессиональной состоятельности является успех (т.е. состоятельность материальная и медийная). Отсюда - и обилие популистов, и предпочтение сиюминутных, ни к чему не обязывающих мер, модно именуемых “проектной деятельностью”[9]. Примитивные мещанско-торгашеские методы извлечения выгоды выдаются за рыночные рычаги управления, что окончательно размывает систему морали, в т.ч. и корпоративной чиновничьей этики. В синдроме деморализации уже деидеологизированного чиновничества, по нашему мнению, отчетливо проявляется кризис основных постулатов менеджеризма, нравственную ущербность которых не способны восполнить ни попытки нового осмысления рациональной бюрократии, ни тем более - попытки модернизировать ее до бюрократии “реальной”.

Корень зла - в самом подходе к формированию кадров государственных служащих. Традиционная парадигма кадровой политики предполагает культивирование кодекса административной морали и систему компенсаций: стабильность и гарантии - важнее заурядных зарплат и внезапного карьерного взлета. Менеджеризм (к тому же - реализуемый российской властью крайне

непоследовательно и фрагментарно) не обещает стабильной карьеры, декларируя инновационность и преимущества конкурентной борьбы наемных сотрудников, но за что? Чьи интересы представляют и защищают чиновничьи кадры? Наемник не может быть патриотом; он – временщик по определению. Наемный менеджер изначально ориентирован на удовлетворение потребностей конкретного, чаще – индивидуально определенного заказчика. При ориентации на олигархов это коррупция, при ублажении т.н. “агрессивного электората” - откровенный популизм. Порочный круг насаждения менеджеризма в России трактует инновации как нечто вырванное из контекста преемственности, не связанное с общим курсом предыдущих преобразований. Антиэволюционное, но и не революционное, ибо такая «инновация» по сути - рекламное привлечение внимания к формально новой услуге (как правило, сомнительного качества).

Практически единственным критерием, отграничивающим государственный интерес от интереса эгоистических социальных групп, является критерий идеологический. Следовательно, комплектование кадрового резерва должно производиться на основе формирования идеологического иммунитета служащих и к вопросам конфликта интересов, и к искушениям демагогии как источника дешевого политического авторитета.

Таким образом, ориентация власти на т.н. "эффективный менеджмент" в государственном управлении по сути деморализует российское чиновничество. Пресловутая веберовская "рациональная бюрократия" и практика абстрагирования госслужащего от граждан в итоге не столько обезличивает, сколько откровенно обезчеловечивает представителя власти, образуя прослойку наемных управленцев без исторической памяти и культурных ориентиров. Инновации воспринимаются как минимизация издержек, образование - как форма экономической деятельности, а страной управляют как фирмой - с целью получения максимальной прибыли. Поэтому страшно, но предсказуемо выглядит сценарий, когда младореформаторы

из числа кадрового резерва чиновников-менеджеров однажды поставят россиян перед фактом «сокращения штатов» населения ввиду ликвидации России (или ее реорганизации путем поглощения более «эффективной» страной).

Преодоление кризиса менеджериума, по нашему убеждению, состоит в реализации логичной и последовательной кадровой политики, основанной на принципе гуманитаризации государственного управления. Ключевыми моментами этой ценностно-ориентированной парадигмы призваны стать идеологический иммунитет и патриотизм как осознание государственными служащими своей исторической миссии.

Литература

1. Pavel Simashenkov. The continuity of negation as a vector of Russian political history // European Applied Sciences, 2014, №7 - pp. 31-33
2. Кошкин П.П. Традиционно-бюрократическая идеология и новый «менеджеризм» // Теория и практика общественного развития. 2007. № 1. С. 44
3. Крозье М. Организационные изменения в системе государственного управления // Государственная служба. Общие проблемы. Зарубежный опыт. М., 1994. С. 62
4. Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы. М., 2002. С.134
5. Осборн Д. Пластрик П. Управление без бюрократов. Пять стратегий обновления государства. - М.:Прогресс, 2001. С.86
6. Симашенков П.Д. Деятельность властных структур и органов военного управления по патриотическому воспитанию офицерства российской армии (1890 -август 1914 гг.): Дисс... канд. ист. наук. Самара, 2003
7. Симашенков П.Д. Конфликт интересов: история, теория и практика правоприменения. В сборнике: Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент

совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. С. 290-298

8. Симашенков П.Д. Проблемы реформирования ГМУ в России: историко-социальный аспект. // Актуальные проблемы современного социально-экономического развития: тезисы докладов международной научно-практической конференции. - Самара, МИР, 2013 С.231

9. Симашенков П.Д., Агафонова А.С. Коррупционный потенциал уголовно-правовых мер борьбы с коррупцией: российский парадокс//Актуальные проблемы современного социально-экономического развития: тезисы докладов VII Международной научно-практической конференции. Вып.7. Самара: МИР, 2013. С.115

10. Слатинов В.Б. «Новый менеджеризм» в контексте модернизации российской государственной службы [Электронный ресурс] // Образование и общество [Офиц. сайт]. 25.09.2014г. URL: http://www.jeducation.ru/1_2003/19.html (дата обращения: 25.09.2014)

11. Терентьева В.И. ЭТНО-ГРАЖДАНСКОЕ САМОСОЗНАНИЕ – ВАЖНЫЙ МЕХАНИЗМ ИНТЕГРАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРЕОБРАЗОВАНИЯМИ // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2015. – № 19; URL: vsoa.esrae.ru/185-928

12. Ханипова И.Т. Социальный менеджеризм как новая парадигма государственной службы: инновации в кадровом менеджменте [Электронный ресурс] // Экономика, государство и общество [Офиц. сайт]. 20.09.2014г. URL: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2013/04/06/> (дата обращения: 20.09.2014)