

СИМУЛЯКРЫ И КВАНТОРЫ ОБЩНОСТИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ ЭЛЕМЕНТ «РУССКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ»

И. В. Горелова

Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Волгоград, Россия

Цель статьи показать роль языка в управленческом и законодательном процессах. Наличие в текстах документов, а также в практике управления любого уровня помех в виде симулякров и кванторов общности не только нивелирует смысл управленческих практик, но также ставит под угрозу территориальное стратегическое управление в России.

Ключевые слова: симулякр, НЛП, кванторы общности, экономика впечатлений, стратегическое управление, модель управления, концепции управления персоналом, прекариат.

SIMULACRA AND QUANTIFIERS OF GENERALITY AS AN ESSENTIAL ELEMENT

I. V. Gorelova

Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Volgograd, Russia

The aim of the article is to show the role of language in administrative and legislative processes. The presence in the texts, as well as in management practices at any level of interference in the form of simulacra and the quantifiers of generality not only negates the meaning of management practices, but also jeopardizes the strategic territorial management in Russia.

Key words: simulacrum, NLP, quantifiers of generality, the experience economy, strategic management, management model, management concepts staff, the precariat.

По словам Д. Оруэлла, каждое поколение считает себя более умным, чем предыдущее, и более мудрым, чем последующее. И, конечно, каждое поколение ищет своим словам подтверждение. Автор этих строк, работая в высшей школе, проводит некий эксперимент, задавая вопрос вновь приходящим студентам, что было раньше, коммунизм или социализм, получая парадоксальный ответ (в 99 случаях из 100): оказывается, советские граждане жили при коммунизме, а строили социализм. Респондентов не смущает, что страна, в которой жили их родители, называлась Союзом Советских *Социалистических* Республик, что слово «социалистический» происходит от понятия «социализм». Откуда такое отношение к недавнему прошлому, представители которого еще не вста-

ли в ряд с вымершими динозаврами? Любое неосознанное прошлое становится искусственным артефактом, перенесенным на страницы учебников. А в мире бесконечного числа соблазнов история как объект познания, увлечений и интересов не выдерживает конкуренции. Не вдаваясь в результаты исторической рефлексии, можно констатировать, что налицо разрыв в системе преемственности поколений. А ведь это важная составляющая генетического кода нации. Проходя сложный исторический период, мы растеряли много положительного, что позволяло обеспечивать контакт поколений. Казалось бы, мелочь, но никто и не заметил, как кануло в Лету понятие «товарищ», помогающее контактировать и выстраивать межличностные отношения советским людям. А понятия

«коллектив» и «команда», которые являются краеугольными в современных подходах к управлению на Западе, оказываются невос требованными нашими управленцами. При этом «тимбилдинг» мы предпочитаем «командообразованию», «менеджмент» – «руководству».

Дальше – больше. Если во всем мире словосочетания «управление персоналом», «управление человеческим капиталом», «управление человеческими ресурсами» подразумевают под собой эволюцию подходов к человеку труда, то в России указанные концепции превращаются в симулякры. Если судить по бумагам, циркулирующим в отделе кадров, в трудовых отношениях господствует первая из перечисленных концепций. Судя по объявлениям о приеме на работу – в приоритете вторая концепция. В научной риторике в тренде концепция управления человеческими ресурсами. На Западе в контексте имплементации последнего подхода при приеме на работу заключают трудовой договор на приобретение за определенную плату компетенций, необходимых организации для достижения поставленных целей, но не всего их носителя-работника. По мнению российских руководителей, объектом управления, в системе любого масштаба и назначения, признается человек (люди) [1]. Весь. Целиком. Не компетенции, навыки, способности, которые можно оценить. На уровне предприятий такое понимание объекта управления проявляется в невозможности грамотно выстроить трудовые отношения, оценить компетенции, востребованные в трудовом процессе для установления и начисления справедливой заработной платы, к примеру. Отсюда развитость на Западе положений компенсационного менеджмента. На фоне популярности концепций на практике в России процветает прекариат – трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты нанимателем в любое время со всеми вытекающими последствиями (понятие произошло путем сложения слов *proletariat* и *precarius* (от лат. *precarius* – полученный просьбами, вверивший себя другому)). Такое отношение порождает целый спектр отрицательных элементов в системе трудовых (и не только) отношений. Здесь следует искать и истоки формирования человеческого антикапитала, не дающего обществу отдачи от инвестиций в него.

Мода на концепции – только лишнее доказательство метафоризации мышления, условие появления очередного симулякра, априорное условие безрезультативности апробации концепции на практике. В одном жур-

нале, автору попала на глаза статья, в которой предлагалось пройти тест на способность работать в сфере управления персоналом. Суть его состояла в том, чтобы определить наполнение терминов, используемых в концепции управления человеческими ресурсами. Логика авторов сводилась к тому, что знание специальной литературы дает гарантию отличной практики в указанной сфере. Отсюда и распространение «лозунгового мышления»: кто больше знает «правильных слов», тот в тренде.

Все вышеизложенное говорит о концептуальном коллапсе в сфере управления. Эксперты в области управления утверждают, что все это особенности «русской модели управления», которой присущи следующие характеристики [1]:

- централизация власти с тенденциями к её абсолютизации;
- изначальная стратегичность при недостатке рациональности и практичности;
- доминирование контура власти над контуром управления (сильная недоразвитость последнего);
- авторитаризм управляющих при безынициативности и уходе от ответственности управляемых;
- первые лица на всех уровнях не вписаны в общие законы и правила, и находятся над системой;
- мобилизационность, не критичность к ресурсам (ориентация на результат, а не на эффективность);
- нестандартность мышления и непредсказуемость решений и действий управляющих;
- самоорганизация исполнителей под решения управляющих;
- большая дистанция между управляемыми и управляющими, поддерживаемая с обеих сторон.
- рост эффективности управления только при усилении внешнего давления (отсутствие внутренних источников роста эффективности).

Еще об одной черте национальной модели управления хотелось бы сказать. У каждого времени и пространства свой язык. Язык, отражая происходящее вокруг нас, показывает уровень, качество и направление изменений. По наблюдениям автора, процессы в языке свидетельствуют о нивелировании смысловой нагрузки современной речи, отражают своеобразный возврат в недавнее прошлое, в «лозунговое» мышление. Это касается и российского законодательства [2, 3, 4]. Автору попал в руки забавный артефакт

советского прошлого: на бумаге альбомного формата располагалась таблица, состоящая из трех столбцов, в каждом из которых размещались слова. Идея матрицы состоит в том, что, соединяя поочередно слова из представленных колонок, можно произнести речь на вполне понятном русском языке. Смысла только в этих предложениях нет никакого. Говорят, что предназначался данный инструмент для партократов, которые, соединяя с помощью матрицы слова в предложения, могли продержаться на трибуне не один час. Сегодня изменилось бы наполнение указанной матрицы, в нее поместили слова, отражающие эпоху, маркеры своего времени: вместо «перестройка», «гласность», «ускорение» появились «модернизация», «инновация», «инвестиция», «стратегия».

В древней Греции для обозначения двух функций языка использовали разные термины: «термин «рема» обозначал слова, используемые как средство общения, а термин «логос» — слова, связанные с мышлением и пониманием» [5]. Очевидно, что при помощи логоса формируется идеология как необходимое условие целостности нации. Идеология постулирует изменение восприятия человеком реальности в триединстве его измерений:

- времени (в триединстве прошлого, настоящего, будущего);
- пространства (в единстве трех его измерений);
- материи (в триединстве его проявлений: энергия, движение, явление) [6].

Важно, чтобы в данном случае в «логосе» отсутствовали именуемые в теории нейролингвистического программирования «кванторы общности», — слова и понятия, в которых нивелирован смысл, практически те же симулякры [5]. И, наоборот, важно присутствие в нем идентично понимаемых метамodelей, с помощью которых организуется и направляется в нужное русло поведение граждан.

Сегодня активно пропагандируется переход к экономике впечатлений, в которой в качестве предложения выступает... впечатление, пришедшее на смену услуге [6]. Для России, в которой сырьевая фаза, товарная фаза, а также фаза услуг имели свои особенности, где потенциал каждой из них был использован не до конца, рискует войти в экономику впечатлений с большим опозданием по сравнению с развитыми странами. Времена дефицита перечеркнули требовательность к качеству товаров. Отсутствие сферы услуг и создание ее с нуля породило идентичное от-

ношение и в этой сфере. Все сказанное отражается на качестве человеческого капитала и отношении к нему на всех уровнях и во всех сферах человеческой жизни. Прежде всего, речь идет о нивелировании ценности человеческой жизни. Управление в экономике впечатлений, в том числе и на государственном уровне рассматривается как процесс формирования впечатлений. Органы власти выступают как продавцы формируемых впечатлений («режиссеры»). Сократить отставание от западных стран могло бы внимание к стратегическому управлению территориями, уникальном в своей претензии на видение качественно нового объекта управления то есть в претензии на создание нового впечатления которое будет востребовано людьми в масштабе формируемой стратегии. В контексте стратегического управления формируются новые стимулы, вырабатываются новые ценностно-мотивационные аспекты мировоззрения как условие достижения указанных в стратегии целей.

К слову о целях. В структуре личности целевая составляющая, несомненно, важна. Конгруэнтность (как сверхзадача управления) идеологических установок и личностных целеполаганий могла бы стать мощным стимулом развития страны. История России доказывает это. Правда, сверхзадача решается при наличии внешнего врага (другой вариант событий невозможен при указанном подходе к объекту управления — человеку).

Проводя исследование в контексте гранта РФФИ № 16-06-00027 А «Закономерности эколого-экономического развития и их влияние на государственное стратегическое управление регионом», автор попытался идентифицировать цели социально-экономического развития субъектов РФ на предмет того, насколько в современных условиях они способны стать своеобразным триггером к личностному развитию жителей.

В представленных формулировках стратегических целей региона автором выявлены следующие кванторы общности: «качество жизни населения», «опережающие темпы инновационного экономического роста», «высокий уровень благосостояния населения», «стандарты качества жизни», «достойное человека качество жизни», «комфортная среда проживания», «высокие темпы устойчивого развития экономики», «оптимальное использование уникальных ресурсов», «реализация политики», «реализация приоритетов», «пространство развития человека», «открытая и эффективная власть», «эффективное использование человеческого и инновационно-

инвестиционного потенциала», «приращение человеческого потенциала», «гармоничное сочетание интересов личности, общества и государства», «опережающий экономический рост за счет развития базового сектора», «высокие стандарты благосостояния человека и качества жизни», «формирование научно обоснованной политики», «сегмент постиндустриальной экономики», «устойчивое развитие», «экологизация всех сфер жизнедеятельности», «зодчий мира», «магнит технологий», «пространство гармоничного развития», «глобальный конкурентоспособный устойчивый регион», «драйвер полюса роста».

Отметим, что в данном случае кванторы общности – это те понятия, определений которых нет ни в самих стратегиях, ни в законодательной базе государственного управления. Очевидно, в ситуации отсутствия единой методики формулирования стратегий социально-экономического развития такая ситуация была прогнозируемой. Одна из самых распространенных ошибок сформулированных стратегий – отсутствие словаря основных понятий. С другой стороны, возникает вопрос к авторам представленных формулировок, как должен выглядеть результат таких стратегий, каким образом можно его «пощупать» (например, как понять, что регион стал-таки «драйвером роста» (Татарстан) или «зодчим мира» (Ингушетия), и кто несет ответственность за документ в случае недостижения поставленной цели. Территориальные стратегии формулируют одни, исполняют другие, понятие ответственности нивелируется в такой ситуации полностью. Документы не работают, стратегии не имплементируются. Преемственности в управлении нет. В данной ситуации хочется поделиться вот каким наблюдением. Соискатели ученых степеней в процессе написания диссертаций проходят суровую школу адекватного использования научного языка. Формулировки, которые мы можем видеть в представленных отрывках стратегий регионов, недопустимы. Возможно, следует привлекать к формулированию стратегий научное сообщество, а также жителей территории, последнее способствовало осуществлению принципа партисипативности, важного в стратегическом управлении. Озвученная проблема также показывает настоя-

тельную необходимость формирования методологии стратегии, так как выясняется, что даже формулирование целей является далеко не простым занятием. Игнорирование проблемы приводит к следующему заключению: «...Способность к языковым обобщениям объясняет прогресс человека по сравнению с животными, однако ошибки в понимании и употреблении подобных механизмов являются причиной множества проблем» [5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Особенности управления изменениями в России [Электронный ресурс]. – URL: https://ridero.ru/books/osobennosti_upravleniya_izmeneniyami_v_rossii_/read/ (дата обращения 12.11.2016).
2. Булетова Н.Е. О необходимости критического анализа законодательства в сфере стратегического управления / Н.Е. Булетова, И.В. Горелова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2015. – № 1 (30). – С. 117–121.
3. Булетова Н.Е. О роли базовых понятий российского законодательства в разработке и осуществлении региональных стратегий / Н.Е. Булетова, И.В. Горелова // Право и экономика. – 2013. – № 7. – С. 4–11.
4. Горелова И.В. Институциональные ловушки в системе государственного стратегического планирования // Анализ, моделирование, управление, развитие социально-экономических систем: Сборник научных трудов X Международной школы-симпозиума АМУР–2016. – 2016. – С. 84–87.
5. Дилтс Р. Фокусы языка. Изменение убеждений с помощью НЛП // Питер. – СПб. – 2016. – 256 с.
6. Джозеф Пайн II. Б. Экономика впечатлений: Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена / Б. Джозеф Пайн II, Джеймс Х. Гилмор. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 330 с.

Горелова Ирина Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры учета, анализа и аудита

Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Волгоград, Россия