УДК 323

ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА НА ОРГАНИЗАЦИЮ ПОЛИТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕННОСТЯМ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Асатрян Бабкен Ардаваздович аспирант кафедры политологии и этнополитики, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: dsam@yandex.ru

Аннотация

В настоящей статье автор обращается к выявлению специфики российского национального менталитета в общем контексте организации политического управления в современной России. Автор акцентирует внимание на влиянии ментальных установок российской нации на политическое управление, подчеркивает значимость национального менталитета для осуществления политического управления по ценностям. Отмечается особая значимость коллективистских ценностей российского национального менталитета на политическое управление современного российского государства.

Ключевые слова*. политическое управление, ценности, национальный менталитет, коллективизм, патернализм.*

Организация политического управления в современной России должна учитывать, в первую очередь, специфику менталитета российского населения. Прежде всего, это – коллективизм, присущий русскому человеку на протяжении всей истории российской государственности и сохраняющийся вплоть до настоящего времени, несмотря на существенное влияние индивидуалистических тенденций, привнесенных в процессе перехода страны к рыночной экономике и распространению вестернизированной системы ценностей.

В политической науке феномен ценностей обычно связывается с понятием «политическая культура». Г. Алмонд и С. Верба определяют политическую культуру в качестве совокупности индивидуальных позиций и ориентиров, то есть – как субъективную составляющую политической системы [1]. Соответственно, политическая культура определяет смысловую направленность политических действий, применительно к настоящему исследованию – придает смысловую нагрузку управленческим процессам.

Следует отметить, что любая концепция управления включает в себя элементы ценностного управления [2]. Необходимо подчеркнуть, что процесс внедрения управления по ценностям должен происходить постепенно, но, в то же время, непрерывно. Цель управления по ценностям – формирование у каждого из членов коллектива целостного видения деятельности организации. Помимо этого, в результате применения этой формы управления должны возникнуть управляемые процедуры собственных ценностей и задач с целями организации [3].

Многонациональный и многоконфессиональный состав населения обусловливает существенную сложность организации управления по ценностям на региональном и муниципальном уровне, поскольку возникает потребность в сопоставлении ценностно-мировоззренческих основ различных национальных культур и конфессий и выработке такой стратегии политического управления, которая бы учитывала особенности национального менталитета и конфессиональные различия между этническими группами.

В таких многонациональных регионах, как субъекты Южного или Северо-Кавказского федеральных округов, для которых характерна полиэтничность и поликонфессиональность, выработка такой стратегии оптимального управления представляется наиболее сложной. По мнению А.А. Максименко, наличие гармонии между управленческими стратегиями и национальным мен-

талитетом представляет собой одну из ключевых основ социального единства и равновесия, надежное противодействие конфликтогенным тенденциям в жизни общества [4].

Что касается современного российского общества, то реформирование его политической и экономической структуры в конце XX в. потребовало от руководства страны значительного напряжения сил в направлении выработки единой стратегии осуществления политического управления государством, в том числе в регионах и муниципальных образованиях. Первоначально проводившее реформы российское правительство либеральной ориентации поставило перед страной задачи «догоняющей модернизации», стремясь скопировать западные схемы организации управления и перенести их на российскую почву, совершенно не учитывая особенности последней. Ведь специфика историко-политического, культурного, социального, экономического развития российского общества на протяжении столетий коренным образом отличалась от развития западных обществ, хотя отдельные общие черты, конечно, имели место.

Игнорирование национальной специфики, особенностей менталитета русского и других народов, населяющих Российскую Федерацию, не только стало колоссальным тормозом на пути развития отечественной системы государственного и муниципального управления, но и повлекло за собой весьма трагические и опасные для национальной безопасности российского государства последствия. Террористическая активность на Северном Кавказе, Чеченская война – наиболее известные последствия неэффективности системы управления страной в 1990-е гг., ее тенденции к универсализации и игнорированию национальной и региональной составляющей.

Так Э.М. Коротков говорит о трех возможных стратегиях выстраивания отечественной модели политического управления. Во-первых, это копирование и попытка применения в российской действительности западных (американо-европейских) моделей организации управления [5]. Данная линия активно проводилась в 1990-е гг. и к настоящему времени практически полностью доказала свою несостоятельность.

Во-вторых, это выборочное копирование западных теорий управления, с предпочтением той концепции, которая в наибольшей степени соответствует российскому менталитету и особенностям развития российского государства и общества. Следует отметить, что данная линия также представляется труднодостижимой, поскольку западные теории управления, при всех их очевидных плюсах, мало применимы к российской действительности в силу наличия колоссальных ментальных различий между российским населением и населением Соединенных Штатов Америки или стран Западной Европы.

Наконец, третья линия организации управления предполагает выработку и реализацию собственной стратегии организации управления, основанной на сочетании наиболее эффективных компонентов как западной, так и восточной (восточноазиатской) моделей организации управления с учетом особенностей отечественной политической, социальной, экономической системы, национальных культур и менталитета народов России. Таким образом, третий вариант представляется наиболее аутентичным, учитывающим всю полноту специфики развития российского государства и общества и ориентирующим стратегию организации управленческой деятельности именно на особенности российского менталитета.

О ценностях русского человека как прирожденного коллективиста много писали философы и социологи, изучавшие специфику российского менталитета. В частности, именно коллектив – трудовой, учебный, соседский – занимает в менталитете русского человека крайне значимое место, оттесняя личность на второстепенный план. Коллективное одобрение – очень значимая для русского человека ценность, соответственно получение коллективного одобрения, признания в коллективе может рассматриваться как важнейшая мотивационная установка, с помощью которой можно повышать эффективность организации управления в российских регионах и муниципальных образованиях.

В сознании русского человека коллектив вплоть до настоящего времени занимает очень существенное место, что объясняется отсутствием четкого разграничения между приватной и общественной сферами деятельности в российском обществе. В отличие от западных обществ, в российском обществе коллектив, в особенности там, где человек работает продолжительное время, превращается в своеобразную «вторую семью» и является не просто группой коллег по профессиональной деятельности, а социальной группой, в которой индивид и проводит время, и, чаще всего, проводит досуг, и коммуницирует на приватные темы. Таким образом, роль коллектива для россиянина крайне велика и этим объясняется также специфическая система трудовых отношений, сложившаяся в российском обществе. Коллективное единство превалирует над ценностями индивидуальной свободы, при этом умение действовать в рамках коллектива, не выбиваться из его среды рассматривается и как проявление политической конформности, надежности гражданина в политическом и гражданском отношении.

Соответственно, фигура начальника, управленца в российском обществе обретает особые черты и наделяется иным смыслом, нежели чем в странах западной системы ценностей. Патерналистские ценности, имеющие большое распространение в российском обществе, позволяют рассматривать начальника не только как профессионала – руководителя, а как своего рода «кормильца». На начальника возлагается ответственность не только за профессионализм подобранных работников и своевременное выполнение поставленных целей, но и за морально-нравственный дух в коллективе, его политическую лояльность, характер взаимоотношений между членами коллектива.

В то же время, начальник имеет возможность подбирать работников по принципу лояльности коллективу, в том числе на основе родственных или дружеских отношений, что имеет очень большую роль в процессе комплектования трудовых коллективов в современной России. Таким образом, характер руководства в российской модели управления значительно отличается от западноевропейской и американской моделей, в том числе и в более широких полномочиях начальника, в том числе неформальных полномочиях, одобряемых и признаваемых коллективом. С другой стороны, непризнание начальника коллективом чаще всего делает работу первого невозможным и свидетельствует об его некомпетентности в глазах вышестоящего начальства.

Господство коммуникативной культуры, основанной на ценностно-рациональном действии, во многом объясняет сложившуюся в России специфику управленческих отношений. В частности, проявления кумовства в служебной деятельности также, хоть и являются негативным явлением, в действительности свидетельствуют о сохранении у русского населения, в том числе и у государственных служащих, коммуникативных коллективистских ценностей. М. Вебер утверждал, что ценностно-рациональный тип социального действия, который, как мы видим, в большей степени присущ русскому национальному менталитету, характеризуется давлением неформальных правил, которые побуждают человека поступать в соответствии с ними, а не с рациональным смыслом [6]. То есть, ценностно-рациональное поведение всегда иррационально, находится вне плоскости осмысления с рационалистических позиций, свойственных представителям западноевропейской (и американской) культур с их приоритетом индивидуалистических и рационалистических ценностей.

Россиянин не может отказать родственнику в просьбе о трудоустройстве, неформальной помощи, поскольку в противном случае будет поставлен под вопрос его авторитет в семейном, родственном, дружеском коллективе в качестве его полноправного участника. Соответственно, государственный служащий, руководствуясь коллективистскими ценностями, вынужден допускать проявления кумовства даже в тех случаях, когда внутренне не желает этого делать. Разумеется, данная ситуация не является правилом для деятельности российской государственной службы, но имеет очень широкое распространение и является одной из отличительных характе-

ристик российской системы управления, отличающей ее от западноевропейской или американской моделей организации управления.

Естественно, что организация государственного управления в Российской Федерации должна учитывать данные особенности национального менталитета и, по возможности, выстраивать структуру и практику управления так, чтобы она находилась в более-менее гармоничных отношениях с ценностно-мировоззренческой системой большинства российских граждан, не вступала с ней в явные противоречия. Ведь, как свидетельствует исторический опыт, россиянам будет легче преступать закон, нежели нарушать те неформальные правила, которые регулируют коммуникативную культуру российского общества на протяжении всей его многовековой истории. Соответственно, произойдет девальвация правовых и управленческих ценностей, что и наблюдалось в 1990-е гг., когда декларируемая государством демократическая ориентация политических институтов и утверждаемые вестернизированные ценности способствовали скорее разрушению традиционных ценностно-мировоззренческих ориентиров россиян без усвоения новой модели политико-правовой культуры.

Особенностями национального менталитета россиян продиктована и специфика «русского управления», о котором А.П. Прохоров пишет, что оно отличается двумя противоречивыми чертами – неэффективностью и результативностью. Получается, что «русское управление» сочетает эти противоречащие друг другу характеристики по причине особого менталитета русского народа, который склонен к медлительности в повседневном труде, возможным простоям, но в моменты, требующие колоссального напряжения сил, проявляет недюжинное мобилизационное трудолюбие и в кратчайшие сроки достигает результатов, которые в западных моделях управления достигались бы во много раз продолжительнее.

Демократические реформы в Российской Федерации, последовавшие в 1990-е гг., отнюдь не означали переход к новым ценностным ориентациям российских государственных служащих. Более того, ценностно-мировоззренческие ориентиры государственных служащих, как и всего общества в целом, оказались девальвированы. Коммунистическая идеология, определявшая хотя бы формально декларируемые ценности государственных служащих, перестала задавать политический вектор общества, с другой стороны – новой идеологии, которая бы обладала собственными внятными политическими ценностями, в постсоветской России не сформировалось.

Попытки переложения на российскую почву американизированной идеологии рыночной демократии в конечном итоге привели лишь к «коммерциализации ценностей» российского чиновничества. То есть, ценности материального успеха, личностного комфорта и благосостояния, устройства своих близких стали превалировать над ценностями государственной службы. Представители власти из «государевых людей» превратились в «мещан при должностях», которые руководствуются не соображениями государственной важности и государственной выгоды, а собственными, зачастую корыстными, интересами.

С другой стороны, серьезным препятствием оптимизации системы политического управления в современной России является распространенность клиентелизма, традиционного для российского общества и, в особенности, для некоторых национальных регионов, входящих в состав Российской Федерации. Минимизация клиентелизма может рассматриваться как один из первоочередных шагов в направлении совершенствования политического управления в Российской Федерации, поскольку клиентелистские и патерналистские установки российских граждан препятствуют развитию институтов гражданского общества.

Относительно государственных и муниципальных служащих распространение среди них клиентелистской модели поведения представляет собой прямую угрозу роста должностных злоупотреблений, коррупции, неправовой деятельности. По мнению М.Н. Афанасьева, «клиентелизм питается, а часто целенаправленно паразитирует на недоверии людей к официальным институтам

и формам социальной интеграции» [7], то есть существует непосредственная взаимосвязь между клиентелизмом и слабостью российской политической демократии, в том числе и на муниципальном уровне.

Государственное управление в современной России переживает переломный момент. Растущие социально-экономические проблемы требуют комплексного подхода и учёта целого ряда обстоятельств и факторов. Усложняются программы, которые реализуются в рамках федерального бюджета и имеют в качестве цели повышение эффективности функционирования управленческого аппарата и скорейшее решение всех назревших вопросов.

Соответственно, более фатальными могут быть последствия от всяческого рода ошибок и просчётов. Все вышеперечисленные факторы способствуют качественным изменениям в управленческих структурах РФ, а также неизменно делают эти изменения более затяжными и дорогостоящими. Повышаются требования и к использованию федеральных и региональных ресурсов. Государство стремится к тому, чтобы они расходовались экономно эффективно, поскольку являются строго ограниченными.

Литература

1. *Almond G. A., Verba S.* The Civil Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations. Princeton, 1963.
2. *Максименко А.А.* Ценностное управление и его значение в современном менеджменте // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2011. № 2. С. 98–102.
3. *Тарасенко В.* Управление по ценностям как инструмент корпоративного управления – [Электронный ресурс] – Режим доступа: – // http://www.b-news.narod.ru/other/uupravlenie_6.htm
4. *Максименко А.А.* Российские управленческие практики с позиции ценностно-рационального подхода // Теория и практика общественного развития. 2013. № 9.
5. *Коротков Э.М.* Концепция российского менеджмента. Изд. 2-е, доп., перераб. М., 2004. 896 с.
6. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избр. произв. / пер. с нем. Ю.Н. Давыдова. М., 1990.
7. *Афанасьев М.Н.* Клиентарные связи против отчуждения // Альманах «Восток», № 4 (16), 2004. // http://www.situation.ru/app/j_art_384.htm

Asatryan Babken Ardavazdovich, Graduate student of department of Politology and Ethnopolitics, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: dsam@yandex.ru

INFLUENCE ON THE ORGANIZATION OF THE NATIONAL MENTALITY OF POLITICAL CONTROL VALUES IN MODERN RUSSIA

Abstract

In this article, the author refers to the identification of specific features of the Russian national mentality in the overall context of the organization of political governance in modern Russia. The author focuses on the impact of the mental attitudes of the Russian nation for political control, emphasizes the importance of national mentality to provide political control values. There is a special significance of collectivist values of the Russian national mentality on the political management of the modern Russian state.

Keywords: *political governance, values, national mentality, collectivism, paternalism.*