

МЕХАНИЗМЫ ТОРМОЖЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Денисенко И.Ф., Тованчова Е.Н., Деев В.А.,

Ростовский государственный университет путей сообщения,

г. Ростов-на-Дону

Аннотация. Система конформизма в российской управленческой культуре имеет давние корни и устойчиво воспроизводится, что обуславливает необходимость тщательного анализа данного негативного явления в российской управленческой практике. По нашему мнению, широкое распространение практики конформизма в российских управленческих системах обусловлено, во-первых, внешними факторами, – то есть средой, в рамках которой складываются особенности властвования и управления в России, а, во-вторых, особенностями и темпами трансформация российской политической культуры.

В статье проведен анализ основных механизмов торможения внедрения инновационных управленческих технологий в систему органов власти. Авторами подробно описаны иерархические девиации в деятельности управленческих структур, которые снижают общую результативность и эффективность государственной власти в целом.

Ключевые слова: управленческие системы; проблематика конформизма; государственные органы власти; управленческая культура; торможение инноваций; вертикальные властные культуры.

Проблематика конформизма в управленческих системах не находит достаточного отражения в современных научных исследованиях, а также

учебных изданиях. Для российской управленческой культуры данная проблематика является весьма высоко актуальной, так как построение системы управления в России в большинстве случаев предполагает ориентацию на создание вертикальных властных структур, опирающихся на строгую иерархию, и авторитарных по своей сути.

Для данных систем характерен высокий уровень личной зависимости подчиненного от руководителя. Соответственно, в рамках российской управленческой культуры для подчиненного характерно стремление завоевать доверие руководителя, заслужить поощрение от него, получить повышение по службе не благодаря эффективному выполнению своих должностных обязанностей, а путем лести, услужливости и стремления стать полезным лично руководителю.

В итоге, между подчиненным и руководителем складываются не профессиональные, а в большей степени личные отношения. В рамках такой системы профессиональные роли отходят на второй план, подчиненный стремится предугадать, удовлетворить, а иногда даже сформировать потребности начальника, удовлетворить его личные желания и амбиции, что в значительной степени негативно сказывается на эффективности управленческой системы [1].

Если подчиненный умеет быть услужливым, то компетентность и профессионализм начинают играть второстепенную роль в оценке эффективности его деятельности. Неформальная система отношений внутри управленческой структуры начинает доминировать над формальной в ущерб качеству управления.

Основными факторами внешней среды, которые обуславливают регулярность воспроизводства системы конформизма в российской политической культуре, являются природно-климатические и географические, а также геополитический фактор.

Пространственный ареал, в границах которого формировалась российская цивилизация, характеризуется обширностью малонаселенных пространств, значительными расстояниями между населенными пунктами, жесткостью природно-климатических условий, а также необходимостью регулярно оборонять от множества геополитических врагов границы значительной протяженности.

В результате, как подчеркивает известный отечественный исследователь А. Прохоров, в российской модели управления закрепились два традиционных режима, стереотипа управленческого поведения: мобилизационный и застойный. Мобилизационный режим, который характерен для управления в чрезвычайных ситуациях, требует построения жесткой управленческой иерархии, ориентированной на быстрое беспрекословное выполнение указаний вышестоящего начальства [2].

Отсутствующие в рамках данного режима демократизм и обратная связь со стороны подчиненных действительно вредны в условиях чрезвычайной ситуации. Однако, когда чрезвычайная ситуация разрешается, в управленческой системе уже не остается внутренних ресурсов, для того, чтобы обеспечить переход к более демократическому режиму управления. Соответственно, в состоянии относительного покоя управленческая система начинает действовать в застойном, стабильном режиме.

В условиях отсутствия кризисной ситуации управленческой системе необходимо решать достаточно обширный спектр задач, что предполагает определенный уровень делегирования полномочий с верхних уровней управленческой иерархии на нижние, однако российская культура управления, сформированная в ходе регулярных мобилизационных практик, сформировала отрицательное отношение к делегированию полномочий.

В итоге, все вышеперечисленное обуславливает, во-первых, неправовой характер российского государства. Во-вторых, склонность регулярно использовать чрезвычайный режим управления, для которого характерно стремление разрешить кризис, но не предотвратить его. В-третьих, – высокий уровень централизации в управлении, в условиях которого большинство механизмов, обеспечивающих инновации, оказываются заблокированными. Отсюда столь характерное для российской управленческой системы регулярное применение практики догоняющей модернизации, постоянная необходимость импортировать новые методы и идеи, а не разрабатывать свои собственные.

В исторической ретроспективе опора на мобилизационные управленческие практики действительно позволила российскому государству распространить свое влияние на огромную территорию, успешно удерживать ее на протяжении длительного исторического периода и обеспечить российскому государству значительное влияние на мировой арене.

В условиях обширной территории и отсутствия современных инструментов в коммуникации важнейшей проблемой, которую было призвано решить построение жесткой властной иерархии, была проблема контроля исполнения управленческих решений. Власть не могла в режиме реального

времени проконтролировать процесс реализации на практике принятых ею управленческих решений, а неэффективное их исполнение в условиях кризисной ситуации могло иметь весьма негативные последствия. Соответственно, единственным способом гарантированно обеспечить реализацию принятых управленческих решений для российского государства стало построение жесткой вертикали власти, которая предполагала строжайшее наказание за неисполнение приказов от вышестоящего начальства. В рамках сформировавшейся авторитарной системы управления конформизм являлся злом, но злом неизбежным.

В настоящее время даже в условиях обширной российской территории современные коммуникационные технологии обеспечивают возможность эффективно решать проблемы контроля исполнения управленческих решений. Соответственно, уровень авторитаризма в российской государственной и муниципальной управленческой системе возможно и необходимо снижать, в том числе, с целью избавиться от конформизма в системе управления [4].

Процесс формирования бюрократической – в хорошем смысле этого слова – системы управления в России находится в начале своего пути. Демократические реформы 90-х годов XX века давали определенную надежду на формирование обезличенной системы управления, опирающейся на нормативно-правовой подход. На практике в России сформировалась относительно закрытая страта чиновников, в руках которых было сосредоточено все политическое и административное управление, практически полностью пронизанное духом управленческого конформизма.

Демократическая культура управления с низким уровнем конформизма не

может быть сформирована одномоментно. Снижение уровня конформизма в российской управленческой системе потребует следующих шагов. Во-первых, необходимо снизить уровень неравенства в обществе, что возможно, только если политическим и бизнес элитам страны будут оппонировать развитые институты гражданского общества. Формирование институтов гражданского общества невозможно без длительной и методичной работы по повышению политической культуры граждан.

Населению необходимо разъяснять, что построение эффективно действующих институтов гражданского общества, которые могли бы действительно оппонировать политическим и бизнес элитам, требует длительных усилий со стороны каждого гражданина России, его готовности регулярно и последовательно отстаивать свои политические, социально-экономические права, требует от него готовности объединяться с другими гражданами с целью отстаивания своих прав. Во-вторых, необходимо кардинально изменить подход к формированию руководящих кадров: отбирать их на основе профессионализма и опыта, а не принадлежности к определенному клану, семье.

Социологические исследования в последние десятилетия регулярно свидетельствуют о том, что, с точки зрения рядового гражданина Российской Федерации, среди наиболее важных личностных качеств, которые должны быть присущи управленцу, необходимо особо выделить: патриотизм, профессионализм, высокий уровень образования, высокий уровень нравственности [5].

При этом, наиболее типичными качествами современного российского

чиновника, по мнению большинства россиян, являются: коррумпированность, низкий уровень профессионализма и склонность к nepoтизму.

Для современной России весьма актуальна борьба с бюрократическими, коррупционными проявлениями, стремлением к информационной закрытости и аскрептивности и др. В современной России высокий уровень бюрократии (в негативном смысле этого слова) и коррупции связан, прежде всего, с высоким уровнем информационной закрытости управленческой системы.

Высокий уровень коррупции в управленческой системе Российской Федерации является одним из важнейших факторов, снижающих эффективность ее деятельности. Необходимо отметить, что высокий уровень коррупции свойственен не только для государственного управления, а для любых управленческих систем в стране, в том числе в экономической сфере.

В настоящее время в Российской Федерации сформировалась целое поколение граждан, для которых повышение личного благосостояния является определяющей ценностью в выборе жизненных стратегий. В сознании этих людей личное обогащение неразрывно связано с близостью к власти. Моральные ценности, ценности личностного роста, профессионализма, саморазвития для представителей данного поколения являются второстепенными.

Собственно, само по себе, стремление к повышению личного благосостояния не является ценностью, которая носит однозначно негативный характер. Стремление к личному обогащению – это краеугольный камень современной западной культуры. Однако доминирование данной ценности в общественном сознании может положительно сказываться на развитии государства и общества только в том случае, если в основе взаимоотношений

человека и общества в целом, а не только человека и семьи, человека его ближайшего окружения, лежат высокоморальные ценности, такие как, например, правопорядок, честная конкуренция, забота не только о личном, но и об общественном благе.

Литература

1. Кирдина С.Г., Рубинштейн А.А., Толмачева И.В. База данных LAWSTREAM.RU: количественные оценки институциональных изменений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://inecon.org/publikaczii/analiticheskij-obzor-zakonodatelstva-rf-1994-2008.html>.
2. Смоленский М. Б. Конституционное право Российской Федерации: Учебник для юридических факультетов колледжей и техникумов / М.Б. Смоленский, Л.Ю. Колюшкина. - М.: Феникс, 2014. - 352 с.
3. Тованчова Е.Н. Специфика политического лидерства в контексте гендерных исследований // В сборнике: Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики. Материалы Третьей международной научно-практической конференции, 2018. – С. 249-253.
4. Старостин А.М., Денисенко И.Ф., Тованчова Е.Н. Soft-power и sharp-power - новые технологии влияния в процессе современной глобализации // В сборнике: Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики. материалы Четвертой международной научно-практической конференции, 2019. – С. 245-253.
5. Афанасьева И.И. Проблемы формирования и реализации государственной региональной политики /Инфраструктура рынка: проблемы и перспективы. Ученые записки. Ростовский государственный экономический

университет «РИНХ»; редакционная коллегия: Д. Д. Костоглодов (ответственный редактор), А. У. Альбеков, Н. Г. Кузнецов, В. И. Гиссин, П. В. Таранов, И. Г. Палий, О. Н. Миргородская. Ростов-на-Дону, 2013. – С. 221-225.

MECHANISMS OF INNOVATION INHIBITION IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

*Denisenko I. F., Tovancheva E. N., Deev V. A.,
Rostov State University of Railway Transport,
Rostov-on-don*

***Annotation.** The system of conformity in the Russian management culture has long-standing roots and is steadily reproduced, which makes it necessary to carefully analyze this negative phenomenon in Russian management practice. In our opinion, the widespread practice of conformity in Russian management systems is due, first, to external factors – that is, the environment within which the peculiarities of power and management in Russia are formed, and, secondly, to the peculiarities and pace of transformation of Russian political culture.*

The article analyzes the main mechanisms of inhibiting the introduction of innovative management technologies in the system of government bodies. The authors describe in detail the hierarchical deviations in the activities of management structures that reduce the overall effectiveness and efficiency of state power as a whole.

***Keywords:** management systems; problems of conformity; state authorities; management culture; innovation inhibition; vertical power cultures.*

References

1. Kirdina S. G., Rubinstein A. A., Tolmacheva I. V. Database LAWSTREAM.RU: quantitative assessments of institutional changes [Electronic resource]. - Access mode: <http://inecon.org/publikaczii/analiticheskij-obzor-zakonodatelstva-rf-1994-2008.html>.

2. Smolenskiy M. B. Constitutional law of the Russian Federation: Textbook for law faculties of colleges and technical schools / M. B. Smolenskiy, L. Yu. Kolyushkina. - M.: Feniks, 2014. - 352 p.

3. Tovanchova E. N. Specifics of political leadership in the context of gender studies // In the collection: State, Municipal and Corporate Governance: Theory and Best Practices. Proceedings of the Third International Scientific and Practical Conference, 2018. - pp. 249-253.

4. Starostin A.M., Denisenko I. F., Tovanchova E. N. Soft-power and shapp-power-new technologies of influence in the process of modern globalization // In the collection: State, Municipal and Corporate Governance: Theory and Best Practices. proceedings of the Fourth International Scientific and Practical Conference, 2019. - P. 245-253.

5. Afanasyeva I. I. Problems of formation and implementation of state regional policy /Market infrastructure: problems and prospects. Scientific notes. Rostov State University of Economics "RINH"; editorial board: D. D. Kostoglodov (Executive editor), A. U. Albekov, N. G. Kuznetsov, V. I. Gissin, P. V. Taranov, I. G. Paliy, O. N. Mirgorodskaya. Rostov-on-Don, 2013. - P. 221-225.