

Е.П. Тавокин

### ГОССЛУЖАЩИЕ О КУЛЬТУРЕ КАК О ФАКТОРЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ГОССЛУЖАЩИЕ О КУЛЬТУРЕ КАК О ФАКТОРЕ  
ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

PUBLIC SERVANTS ABOUT CULTURE AS A  
FACTOR OF EFFECTIVE MANAGEMENT

*ТАВОКИН Евгений Петрович – профессор, доктор социологических наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. E-mail: tavokin@mail.ru*

*TAVOKIN Evgenii Petrovich – Professor, Doctor of Sociology, professor of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. E-mail: tavokin@mail.ru*

**Аннотация.** Утверждается, что управленческие модели при однозначном копировании и переносе на российскую почву оказываются деструктивными. В этих условиях культура, обладая мощным адаптационно-стабилизационным потенциалом, способна не только снять неизбежные при этом трудности, но и барьеры отчужденности, которые все еще имеются между государственной властью и населением. Культура как духовно-нравственный фактор, существенно влияющий на баланс интересов субъектов управленческой деятельности, в зависимости от своего содержания и направленности может оказывать как позитивное, повышающее эффективность управленческой деятельности, так и негативное влияние. Рассматривается содержание культуры рынка, господствующей в современной России. Выявляется ее деструктивное влияние на социум, в том числе на механизмы и структуры управления. Делается предположение, что только возврат к ценностям традиционной культуры может существенно повысить эффективность управленческой деятельности органов власти. На материалах экспертного опроса государственных служащих автор доказывает справедливость этого предположения. В целом эксперты негативно

**Abstract.** The author considers that the management models are destructive when they are reproduced in Russia. In these circumstances the culture which has massive adaptation potential can avoid problems and estrangement barriers between the authorities and the public. Depending on its content and orientation, culture can have both positive and negative effects as a moral factor.

The article describes the culture of market in modern Russia and its destructive influence on the society and management strategies.

The author assumes that the return to the values of traditional culture can raise the effectiveness of the management activities of the governmental bodies. The author uses the expert council data to prove this statement. In general, experts gave negative assessment of the authorities' managerial activities; they think that the cultural elements are very important among all the qualities of a leader. Semantic differential method used by the author during the survey proves the importance of the values of traditional culture.

According to the experts' suggestions aimed to improve the culture of the leaders, the author singles out four basic groups.

The author concludes that the main task to be solved before the cultural values are included in the process of social management

оценили эффективность управленческой деятельности органов власти современной России. По их мнению, в совокупности качеств руководителя, влияющих на эффективность управления, важнейшее место занимают элементы культуры. Метод семантического дифференциала, который использовал автор при опросе, подтвердил уверенный выбор экспертов в пользу ценностей традиционной культуры. Эксперты высказали свои предложения, направленные на совершенствование культуры руководителей органов власти. Разбив их на четыре группы, автор выполнил детальный анализ. Опираясь на полученные материалы, сделан вывод: главная задача, которую предстоит решить, прежде чем включать культурные ценности в процессы социального управления, состоит в том, чтобы очистить отечественную культуру от господствующих либеральных «рыночных» установок.

**Ключевые слова:** ценности, культура, государство, управление, государственные служащие

is to clear Russian culture of dominant free market values.

**Keywords:** values, culture, government, administration, management, public servants

Управленческая практика России последних десятилетий показывает, что зарубежные управленческие модели при однозначном копировании и переносе на российскую почву не только не приносят ожидаемого результата, но и оказываются деструктивными. Стало очевидно, что только при учете культурных особенностей социума в целом и его конкретных страт (региональных, этнических, социально-экономических и т.п.) возможно создание такой государственной системы управления, которая способна служить и настоящему, и будущему. Духовно-культурные нормы и традиции, включенные в структуру управленческой деятельности, способны снизить социальные и нравственные издержки и сам характер проводимых реформ, определить механизмы противодействия деструктивным факторам экономической и общественно-политической жизни, которые порождают свойственные рыночной экономике неопределенность, риски, тревожность, моральную и нравственную деградацию и т.п. И дело не только в мощном адаптационно-стабилизационном потенциале культуры, столь значимом в условиях современной России, сколько в снижении тех барьеров и отчужденности, которые все еще имеются между органами и структурами государственной власти, с одной стороны, и населением, с другой.

*Большинство людей совершенно не осознают, насколько глобальное, даже довлеющее значение в жизни общества занимает культура. Более того, жизнеспособность самого общества в значительной мере именно на культуре и держится. Культура выступает в качестве интеллектуального и духовно-нравственного базиса общества. Она формирует социокультурное пространство, творческие установки, ценности и интересы людей. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы культура рассматривалась не просто как один из институтов формирования и реализации духовных потребностей социума и каждого человека в*

отдельности, но и стала мощным ресурсом эффективного социального управления, развития общества в целом. Таким образом, поиск и научное обоснование оптимальных форм включения норм, ценностей и установок традиционной культуры в ткань государственного управления входит в число важнейших научных и практических задач.

Общеизвестно, что эффективное управление возможно только на основе тщательного, неукоснительного соблюдения положений общей теории управления, принципов, законов и правил функционирования социальных систем. Одним из фундаментальных принципов общей теории управления является требование обеспечения целостности системы управления, а ее сохранение (устойчивость) входит в число главных функций жизнеобеспечения системы, определяющих ее жизнеспособность. Именно по этой причине при всем разнообразии форм, механизмов, технологий управления, невообразимом множестве предметных сфер управленческой деятельности важнейшим, императивным условием ее эффективности является сохранение идентичности самой системы управления, ее целостности.

Еще в XX в. идеи динамической устойчивости в средних условиях среды встречаются у отечественного ученого А.А. Богданова [Богданов, 1989], которые он разрабатывал в рамках теории общеорганизационной науки, названной им тектологией<sup>1</sup>. В соответствии с этой теорией общественные процессы представляются как изменяющиеся состояния подвижного равновесия, которое прерывается кризисами. Такой подход заставляет концентрировать внимание на динамике системы и, особенно, на ситуациях неустойчивого равновесия и критических явлениях. Однако наиболее полно обосновал условия целостности и устойчивости систем в 1950-х гг. Л. фон Берталанфи [Берталанфи, 2009], общепризнанный автор общей теории систем. Одним из принципов устойчивости системы, по Берталанфи, является *принцип соответствия*. Согласно этому принципу взаимодействие подсистем в системе по отношению к системе происходит на амбивалентной основе. Это означает, что функционирование подсистем осуществляется в соответствии с требованиями системы в целом, а функционирование системы происходит на основе учета специфики и возможностей подсистем. Это означает, несмотря на то что общесистемные требования для подсистем являются приоритетными, они не должны противоречить требованиям целостности каждой подсистемы в отдельности. Представляется, что в реализации именно этого принципа в системах социального управления особая (если не главная!) роль принадлежит культуре. Аргументируя это утверждение, обратим внимание на следующее.

Именно культура представляет собой особый, абсолютно необходимый духовно-нравственный фактор, существенно влияющий на баланс интересов и процессов, которые происходят в социуме, а также на полноценное функционирование управленческих структур. Благодаря соблюдению ее норм, преобладающих этико-ценностных установок возможно обеспечение единства многообразия различных сфер человеческой жизнедеятельности. Вследствие беспрецедентного развития культурологических, социально-психологических, социологических исследований в последние годы стало общепризнанным положение, что культура – это ипостась бытия общества. Культура, заполняя всю ткань социального мира в целом и каждого человека в отдельности, представляет собой их глубинное содержание. Получается, что без культуры и государства человек как полноценная личность вообще невозможен. Поэтому в широком смысле культура – это совокупность способов и результатов деятельности человека, его материальных и духовных ценностей. В таком понимании культура

---

<sup>1</sup> Тектология – от греч. – текто – строение, организация; от греч – логия – наука, учение [Богданов, 1989].

предстает как важнейший *регулятивный* компонент функционирования и развития общества, она определяет характер социальности, отношения между людьми, возникающие в процессе их деятельности, их отношения к природе. Понимание культуры как институционального общественного явления, включенного многообразными способами и формами в исторический процесс, служит основой для выделения ряда ее основных функций: коммуникативной, творческой, аксиологической, которые в целом подчинены главной ее функции – созидательной, системообразующей деятельность общества как целостного образования в данный период.

Культурные взгляды, традиционные моральные представления и унаследованные ценностные установки образуют в каждом обществе тот фундамент, который лежит в основании всех общественных институтов. Невозможно длительное функционирование этих институтов вопреки ценностям данной культуры. За каждым феноменом культуры, таким, например, как русский характер, стоит, как правило, сложнейшая совокупность формировавшихся в веках самых разнообразных ценностей, традиций, моральных установок из самых разных сфер российского и даже дороссийского общества. Причем эта совокупность никогда не оставалась статичной, она постоянно эволюционировала, создавая порой напряжение в индивидуальных судьбах, в социальной и духовной жизни. Поэтому и следует углубляться в их постижение, чтобы на этой основе познавать себя, окружающую среду, создавать эффективные структуры социального и государственного управления.

Чтобы реализовать потенциальные возможности культуры в сфере управления, необходимо выявить степень, характер и формы влияния культурных факторов на результативность управленческой деятельности. Оставаясь на позициях науки, нельзя исключать предположение, что это влияние может быть, как позитивным, повышающим эффективность управленческой деятельности органов власти, так и негативным. Таким образом, возникает необходимость выявления обеих групп указанных компонент культуры и разработки технологий, способствующих включению в структуру управленческой деятельности и использованию конструктивных возможностей (ресурсов) компонент культуры первой группы и демпфированию влияния на управленческий процесс компонент второй группы.

В современной России преобладает эгоистичное, индивидуалистское, потребительское мировоззрение «экономического человека», целью которого является максимально полное удовлетворение его безграничных низкопробных и убогих потребностей. Насаждаются активная практическая алчность, жестокость, культ тупой силы и вседозволенности как нормы жизни. Целью существования объявляется нажива, добывание любым способом денег для одних и мучительное выживание не «вписавшихся» в эту безумную гонку для других. Жестко проводится курс, призванный держать человека в заточении страстей и непомерных желаний, в исключительном повиновении успеха, престижности, потребительской иллюзорности. В результате образовалась атомизированная среда «экономических человеков», замешанная на совместно-корыстном денежном интересе и отравляющая своей долларовой слизью все человеческое в самом человеке.

Неоправданно расширив свои полномочия, доктрина «рынка», алчных паразитов неотвратимо уничтожает традиционную культуру. Поэтому современное «россиянское» общество, будучи пораженным рыночным угаром, воинствующе противокультурно. Культура в том, широком смысле, о котором шла речь выше, этому «обществу» не нужна. Высокая культура в современной России сведена к музейному экспонату с небольшим количеством обслуживающих его лиц. Мировоззрение и культура основной массы населения формируются

исключительно под воздействием пошлых штампов Голливуда и псевдокультуры Запада, а также изделий отечественной массовой культуры в ее наиболее агрессивной – попсовой – форме. Подлинная национальная культура загнана в дальний угол. Все командные высоты заняла индустрия развлечений, основанная на завозных и многократно опробованных в «цивилизованных» странах технологиях, направленных (как и положено в рыночной среде) на форматирование человека потребляющего, лишённого «культурного стержня» и способности к подлинному творчеству. Такая рыночная культура в корне, принципиально изменила процессы управления умами и сердцами людей. Если в культуре читатель или зритель всегда созидатель, со-творец, сознательно формирующий свой внутренний мир, то в индустрии развлечений задействованы совсем иные механизмы: здесь человек пассивен, он только потребляет «хлеб и зрелища», у него нет твердых убеждений, высоких моральных принципов. Его внутренний мир ущербен и дисгармоничен, в нем, как правило, нарушены пропорции между телесным, нравственным и умственным содержанием. Как видно, культура, сформированная на основе рыночных представлений, принципиально противостоит идеологии социального управления. Высшее управленческое достижение, на которое она претендует, – это менеджмент, т.е. самый примитивный, убогий, насквозь прагматичный уровень руководства организациями преимущественно экономического профиля, целью которых является получение прибыли.

Таким образом, если проблему включения культуры в управленческую деятельность в качестве фактора ее эффективности рассматривать всерьез, без коренных культурных инноваций никак не обойтись. Актуальность этой проблемы высветили последние события на Украине. Они показали, насколько опасна абсолютная свобода и бесконтрольность культурной сферы со стороны государства. Стало вполне очевидно, что необходимо перестать вожденно взирать в сторону дряхлого Запада и обратить свои взгляды на собственное великое культурное наследие, что пришла пора оставить язык убогой западной риторики и заняться культивацией в наших гражданах чувства гордости за свою Родину. Совершенно очевидно также, что решение этих задач немисливо без государственной организации, его соответствующих структур (системы образования, культуры, СМИ и т.д.), следящих за чистотой общественных идеалов и отсеивающих вредоносный хлам. При этом совсем не обязательно свирепо запрещать дурное. Гораздо важнее вновь возродить у людей потребность в классике, сформировать у них моду на высокую культуру. И критериями успеха должны служить не произвольно состряпанные «независимыми» технологами «рейтинги», а тщательно обоснованные требования и заказы государственных институтов культуры. Необходимо также существенно ограничить безудержное своеволие СМИ, снизить их унижительную зависимость от одуряющей рекламы путем увеличения адресных дотаций: непозволительно вновь отдавать это важнейшее средство формирования общественного сознания под власть капитала. Понятно, что поначалу высокую культуру придется насаждать, подталкивать к ней людей. Постепенно люди сами втянутся, их потребности и вкусы преобразятся, они начнут потреблять совсем другую культуру: литературную классику, выставки и картинные галереи не изделий современного «искусства», а работы подлинных художников-творцов, памятники архитектуры, фильмы и передачи талантливых и любящих Родину профессионалов, а не дебилские симулякры невежественных глупцов. На смену стяжательству, индивидуализму, алчности должны прийти идеалы взаимопомощи, коллективизма, бескорыстия, сотрудничества, ориентации на общественное благо. Именно такой культурой должны обладать управленцы в

государственных структурах, и только такая культура может рассматриваться как фактор эффективности управленческой деятельности.

Есть все основания полагать, что реализация данного социокультурного проекта – помимо чисто управленческой ориентации представляет собой один из важнейших этапов в деле преобразования российского общества в целом. Только на его основе можно перестроить социально-экономическую модель страны: вновь превратить ее из топливно-сырьевого придатка Запада в передовую и самодостаточную высокотехнологическую державу. Никакие нано- и прочие новейшие технологии никогда не дадут ожидаемого эффекта, если культура и тип общества не будут им соответствовать, если они останутся рыночно-архаичными, заведомо отсталыми, вторичными, а в общественном сознании будут господствовать бездуховность и шкурный принцип наживы.

Реализуя данный социокультурный проект, необходимо также существенно повысить профессионализм собственно управленцев. Дело в том, что в структурах современной российской власти в подавляющем большинстве преобладают люди с девственно чистыми представлениями об управлении. По этой причине за подавляющим большинством решений, принимаемых людьми, которых по какому-то недоразумению называют элитой, практически на всех уровнях власти, не стоит не только научного анализа состояния и тенденций развития социальных процессов, но и элементарного здравого смысла. Причин данной ситуации можно усмотреть несколько:

- приход во властные структуры современного российского общества людей с низкой, а чаще – нижней управленческой культурой, так как главными критериями отбора персонала являются отнюдь не профессиональные качества кандидатов;
- отсутствие у руководящего состава навыков стратегического мышления, неспособность возвыситься над конкретикой, неумение обобщать, синтезировать разнородные данные;
- склонность чиновников к абсолютизации одной точки зрения, нетерпимость к альтернативным подходам;
- пронизывающая все сферы и уровни власти коррупция, отнюдь не способствующая эффективному управлению;
- слабое владение или полное отсутствие у них навыков научного анализа имеющейся информации и использования современных методов ее получения из новых источников, более полно отражающих динамику и специфику управляемых процессов;
- неудовлетворительный уровень владения руководящими кадрами современными компьютерными технологиями преобразования и анализа информации, низкая мотивация на самостоятельное овладение их возможностями.

Автор прекрасно понимает, что высказанные выше утверждения нуждаются в более серьезной доказательной базе: эмпирической проверке, конкретизации, определении реальных очертаний рассматриваемого феномена. С этой целью в январе-феврале 2015 г. проведен экспертный опрос. Численность экспертной группы – 91 человек. Это в основном (93,3%) госслужащие, москвичи (70%), преимущественно (62%) мужчины. Соотношение по

должностям: руководители и их заместители – 27%, руководители среднего звена – 18%, специалисты – 54%.

Как и предполагал автор, эксперты негативно оценили эффективность управленческой деятельности органов власти современной России в целом. 76% из них определили ее как недостаточно эффективную, а 18% – как совсем неэффективную. Распределение ответов экспертов на вопрос: «Какие качества руководителя влияют на эффективность управления?» выглядит следующим образом: профессионализм (95,6%), ответственность (51,6%), опыт работы (40,7%), порядочность (36,3%), общий уровень культуры (31,9%), честность (22,0%), творческий подход (11,0%).

Если не включать пока в рассмотрение такие совершенно необходимые и обязательные для управленца функциональные качества, как профессионализм и опыт работы, то увидим, что все остальные в представленном ряду есть не что иное, как элементы традиционной культуры, значимость которых для эффективного управления эксперты оценили весьма высоко. При этом характерно, что руководители, по-видимому, в силу своего положения, оценивая выше, чем рядовые госслужащие, значимость профессионализма (100%) и ответственности (54,2%), существенно меньше ценят такие качества, как честность (12,5%) и творческий подход (4,2%). По-разному оценивают значение честности эксперты-москвичи и иногородние – 18,8% и 29,6% соответственно.

Большинство (51,6%) экспертов уверены, что традиционные культурные ценности самым непосредственным образом позитивно влияют на эффективность управленческой деятельности. Из оставшихся 38,5% тоже согласны с этим, но только отчасти. Что же касается рыночной культуры, то лишь четверть опрошенных согласны с тем, что она способствует эффективности управления, четверть затруднились с оценкой, больше трети (35,2%) экспертов полагают, что она снижает качество управленческой деятельности. Таким образом, можно утверждать, что эксперты самым решительным образом отдают предпочтение традиционным культурным ценностям и именно их рассматривают в качестве основы успеха управленческой деятельности.

Чтобы конкретизировать степень влияния на эффективность управления отдельных характеристик той и другой культуры, был использован метод семантического дифференциала. Экспертам предлагалось оценить влияние взаимно противоположных (традиционных и рыночных) пар факторов на эффективность управления по пятизвенной симметричной (с точкой «0») шкале. Это выглядело следующим образом:

№	Факторы 1	Шкала оценок					Факторы 2
		-2	-1	0	1	2	
1	индивидуализм						коллективизм
2	алчность						бескорыстие
3	жестокость						гуманность
4	конкуренция						сотрудничество
5	ориентация на личное благополучие						ориентация на общественное благо
6	партнерство						солидарность
7	стяжательство						взаимопомощь

Далее подсчитывалось среднее значение по каждой паре факторов по формуле:

$$\bar{m} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^5 k_i \cdot n_i, \quad [1]$$

где  $\bar{m}$  – среднее значение парного фактора;  
 $N$  – число ответивших по данному парному фактору;  
 $k_i$  –  $i$ -е значение шкалы;  
 $n_i$  – частота  $i$ -го значения шкалы в общем массиве.  
 Были получены следующие результаты:

Номер парного фактора	1	2	3	4	5	6	7
Среднее значение	0,47	0,29	0,58	0,52	0,43	0,32	0,52

Семантический дифференциал, как видно, подтвердил уверенный выбор экспертов в пользу ценностей традиционной культуры: все средние значения имеют положительный знак. Если теперь обратить внимание на величины полученных средних значений, то окажется, что наиболее сильное влияние на эффективность управления, по мнению экспертов, оказывает такой фактор, как гуманность (0,58). Близкими по значимости являются сотрудничество (0,52) и взаимопомощь (0,52). Далее следуют коллективизм (0,47), ориентация на общественное благо (0,43) и солидарность (0,32). Выход на последнее место бескорыстия (0,29) обусловлен тем, что эксперты вынуждены считаться с конкретной ситуацией в стране. Ее характеризует жесточайший разгул коррупции [3], в условиях которой возлагать какие-либо серьезные надежды на бескорыстие как на фактор эффективности управления не приходится.

Возникает вопрос, имеют ли современные российские руководители тот культурный потенциал, с помощью которого можно было бы повысить эффективность их управленческой деятельности. Высоко оценили уровень культуры руководителей органов власти в современной России лишь 11% экспертов. 67% склонились к мнению, что он недостаточен, а 18% полагают, что он очень низкий.

Ситуация усугубляется тем, что, по мнению половины экспертов, российские руководители недостаточно владеют теорией социального управления, а 27% из них ее попросту не знают. Кроме того, современным российским руководителям недостает многих управленческих навыков. По мнению экспертов, к ним относятся: стратегическое мышление (63,7%), умение обобщать конкретику (31,9%), умение находить общий язык с населением (22,0%), ладить с коллегами (9,9%), другое (6,6%).

Эксперты активно откликнулись на просьбу высказать свои предложения, направленные на совершенствование культуры руководителей органов власти современной России. Наиболее многочисленной (39%) оказалась группа предложений, смысл которых сводился к повышению образовательного уровня в целом и форм совершенствования профессиональной подготовки руководителей. По мнению экспертов, российским руководителям необходимо развивать навыки самообразования и саморазвития. Предлагалось, в частности, чтение дипломатической литературы, обучение на курсах дипломатов, освоение современных технологий управления, в том числе и компьютерных.

Отмечалась необходимость обмена управленческим опытом и развитие соответствующих форм, а также важность изучать и прислушиваться к мнению экспертов.

*Вторая группа (30%)* предложений связана с необходимостью ужесточения требований к профессионализму руководящих работников, разработке более чувствительных критериев при отборе и назначении на руководящие должности. Предлагается, в частности, усовершенствовать тестирование, проведение квалификационных экзаменов, принятие государственной кадровой программы, строгое соблюдение соответствия образования претендента профилю работы. По мнению экспертов, необходимо в целом радикально усовершенствовать систему подготовки и переподготовки руководящих кадров и обеспечить формирование руководящего состава людьми с высокими интеллектуальными возможностями, развитой культурой мышления, устойчивой мотивацией к самообразованию.

Содержание *третьей группы предложений (24%)* направлено на повышение требований к собственной культуре руководителей. Предлагается обратить внимание на формирование, казалось бы, элементарных, но чрезвычайно важных качеств: порядочности, вежливости, уважения к себе и окружающим, руководствоваться традиционными ценностями, быть ближе к народу, в совершенстве владеть правилами этикета и т.п. Для этого необходимы, по мнению экспертов, проведение систематических мероприятий по совершенствованию и повышению общего уровня культуры, разработка кодекса культуры руководителя на основе ценностей семьи.

Немногочисленные предложения *четвертой группы (6%)* сводятся к повышению административной ответственности, принятию жестких мер за высокомерное отношение к сотрудникам, незнание правил культурных норм, нарушения имиджа руководителя, формированию нетерпимого отношения к неподобающим поступкам.

Из остальных предложений можно выделить следующие:

- больше внимания уделять психологическому анализу взаимодействия с сотрудниками;
- изучать историю и этику управления;
- уровень культуры руководителя должен влиять на его карьеру;
- избавиться от шаблонного мышления; сократить чиновничий аппарат.

Есть все основания утверждать, что результаты экспертного опроса подтвердили огромную важность фактора культуры в совершенствовании и повышении эффективности управленческой деятельности. Они, в частности, подтвердили высказанное положение о том, что значительная (если не *большая*) часть провалов в экономике и социальной сфере современной России следует искать, прежде всего, в слабой профессиональной подготовке и низжайшем уровне или полном отсутствии необходимых морально-нравственных качеств и традиционных культурных ценностей у большинства российских руководителей.

Понятно, что конкретные формы реализации высказанных экспертами предложений и принципов, организация механизмов взаимодействия управленческих структур, органов власти, с одной стороны, и социума, с другой, должны учитывать исторические традиции, конкретное состояние и особенности культуры, морально-этические нормы современного общества. В этой связи необходимо прежде всего понять, что все, что безнравственно, что противоречит глубинным ценностям традиционной культуры в долгосрочной перспективе

всегда экономически и социально проигрышно, всегда снижает эффективность функционирования социума, как бы ни надрывались, утверждая противоположное по этому поводу, далеко не бескорыстные апологеты социального неравенства. Ведь совершенно очевидно, что навязанные России капиталистические отношения есть не что иное, как перманентная грызня хищников за прибыли и ресурсы. За четверть века усиленного «реформирования» России подавляющее большинство населения убедилось в том, что полуживотное, по сути, скотское бытие, построенное на архаичных отношениях рынка, частной собственности, конкуренции, наемного рабства, имеет своим результатом лишь циничные масштабы социального неравенства и откровенной, вызывающей несправедливости, порождает в людях сознание раба, халявщика, вора, эгоиста, обывателя. Стало прозрачно ясно, что единственная, поросшая мхом «национальная» идея Запада – либерализм, заложенная в основание жизнеустройства современной России, никогда не сможет мобилизовать население и превратить его в народ. С ее помощью можно лишь оправдать порождаемые ею же процессы деградации, которые, кстати, происходят и на самом Западе. Предсказанный О. Шпенглером без малого 100 лет назад «Закат Европы» развивается на наших глазах. Главная задача, которую предстоит решить, прежде чем включать культурные ценности в процессы социального управления, состоит в том, чтобы очистить отечественную культуру. Этим будет обеспечено необходимое качество человеческого материала и созданы условия, позволяющие повышать требования к людям. Прежде всего (что следует из результатов опроса) по такому критерию, как образование. Для этого, в частности, необходимо избавиться от ЕГЭ, что даст возможность изменить характер и содержательный стержень пространства самоутверждения человека. Не роскошью загородного особняка, не фантастическим комфортом средиземноморской яхты, не размерами долларовых депозитов он будет самоутверждаться, а результатами своего производительного труда. Это станет возможным тогда, когда будут поставлены масштабные задачи, сформировано силовое поле большой созидательной напряженности, которое ориентирует и мобилизует доселе атомизированных человеческих индивидов в определенном порядке. Необходимо обеспечить возможность самореализации посредством большого, интересного дела. Именно эта атмосфера – общего производительного труда и интересности – позволила нашей стране в не столь отдаленном прошлом достигнуть потрясающих успехов, выйти на передовые рубежи. Как результат сформируется единая культура и будет обеспечено выполнение первого принципа устойчивости (по Л. фон Берталанфи) – принципа соответствия.

Именно такая культура, войдя в быт, повседневную жизнь людей, воплотившись в навыки и привычки руководителей государственных служб, превратится в мощный фактор обеспечения эффективности социального управления.

#### Литература

- 1 Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. Т.1. М.: Экономика, 1989. С. 213–215.
- 2 Берталанфи Л. фон. История и статус общей теории систем// Системные исследования: Ежегодник. М.: Наука, 2010.
- 3 Берталанфи Л. фон. Общая теория систем: критический обзор// Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс, 2009.

- 4 Тавокин Е.П. Коррупция в современной России. Саарбрюкен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014.