

ми учасниками ринку. Іншими словами динамічна природа економічної сили або влади надає певної динаміки економічній карті світового господарства, що в свою чергу підсилює невизначеність здійснення господарської діяльності, втім і відкриває нові можливості для учасників міжнародної економіки.

Викладені розмірковування окреслюють коло питань, що мають бути вирішені в майбутніх дослідженнях. Ці питання передусім стосуються наступного:

1. Що наразі є економічним центром, економічною владою, які фактори визначають силу економічного центру?

2. Які фактори впливають на розвиток економічної сили та на її динаміку?

3. Що визначає спрямування економічної сили до певних агентів та що впливає на рівень наслідування економічної влади окремими з них?

4. Які механізми наразі використовуються економічними агентами для того, щоб зберегти економічну владу, і чи є взагалі ця стратегія ефективною та поширеною, адже можливо, що обмін економічною владою може призводити навпаки до підвищення економічної сили її власників?

5. Яку стратегію поведінки мають обрати та обирають периферійні агенти світового господарства для ефективною участі в міжнародних економічних зв'язках?

Зазначені питання може становити предмет наступних досліджень в цій сфері. Проте аналіз цих питань є взаємопов'язаним: результати досліджень деяких з них мають бути використані при вирішенні наукових завдань інших. Іншими словами, поточне дослідження окреслює проблематику функціонування сучасного світового господарства та визначення ролі та суті економічного центру та економічної периферії в ньому.

*И. Н. Коваленко,
старший преподаватель*

*Н. П. Коваленко,
доктор физико-математических наук, профессор,
заслуженный деятель науки и техники Украины,
заведующий кафедрой менеджмента,
Международный гуманитарный университет*

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ПЕРЕСТРОЙКИ 1985-1991 ГГ. С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Перестройка 1985–1991 гг. в СССР привела к неожиданным и драматическим последствиям [1; 2]. Затеявая и осуществляя перестройку, её «прораб» и основной агент перемен – либеральная интеллигенция – как бы утратила здравый смысл и не смогла ни последовательно проанализировать ситуацию, ни сформулировать чёткую цель, ни выработать программу действий – как требуют стандартные принципы стратегического менеджмента.

В настоящей работе приводятся результаты системного анализа процесса перестройки как управленческой проблемы. Показывается, что результат перестройки может быть объяснён – в рамках цивилизационного подхода – рядом факторов, которые идентифицированы с привлечением методов стратегического менеджмента, маркетинга, социальной и глубинной психологии и антропологии.

1. *Цивілізаційний ефект*. В [1] зробано висновок про те, що основна причина невдачі в перестроїці пов'язана з спробою зміни *типу цивілізації* в Росії. Ми вважаємо це головним методологічним *пороком* перестроїці. Згідно з законами функціонування цивілізацій, сформульованими в 19 в. Н. Данилевським, «початок цивілізації одного культурно-історичного типу не передається народам іншого типу». В 20 в. цей висновок повторив Хантінгтон, утверджавши, що «...спроби переносу обществ з однієї цивілізації в іншу виявляються безплідними». Саме наміром з'єднати несумісниме пояснюється руйнівна діяльність перестроїці.

2. *Конфлікт культур*. Класик маркетингу Ф. Котлер [3, с. 75] звернув увагу на те, що з мірою свого розвитку і зростання організації неприбуткового сектора, не знаючи тиску конкуренції, починають испытывать труднощі і повинні навчатися працювати більш ефективно, краще «раховувати гроші». Для цього потрібно звертатися до методів менеджменту і маркетингу, які в цілому чужді неприбутковим організаціям, зайнятим «благородною місією» боротьби з СПИДом, лікування наркоманів, допомоги інвалідам і т. п. По Котлеру, маркетинг і менеджмент не можуть бути ефективними в організаціях, де домінує інша, не бізнес-культура. Коли дві різні культури зустрічаються на арені неприбуткової організації, відбувається їх зіткнення. Внаслідок конфлікту культур організація стає «шизофренічною», і люди перестають розуміти, в якому напрямку вона рухається. Між працівниками, віддаючи перевагу різним культурам, розвивається недовіра і ворожбність, а вагаються стають як до точки зору маркетингістів, так з ностальгією звертаються до своєї «високої» місії. Радянський Союз був соціально орієнтованим державством, метою якого було побудова «самого справедливого» громадського ладу, в визначеному відношенні подібного неприбуткової організації з аналізу Котлера. Само поняття прибутку було чуждо соціалістичній економіці. Перестроїка привела до зміні громадського ладу, сутність якого підкріплюється в самому названні: в «капіталізмі» головним є його корінь – капітал, а не «висока місія» і людські відносини. Це з неминучістю породило той конфлікт культур, про який говорить Котлер. З однієї сторони наступають ринкові відносини, орієнтовані на отримання прибутку, з іншої тримає оборону неефективна і затратна (з точки зору професіоналів «ринковиків»-менеджерів і маркетингістів), але одночасно забезпечувальна ряд фундаментальних соціальних благ економіка. Ініціатори перестроїки не мали про конфлікт культур і вважали, що ринкові відносини в Радянському Союзі встановляться через дуже короткий час (в моделі Явлинського це повинно було статися через 500 днів). Між тим такою процес іде з великим зусиллям, і конфлікт може тривати «бути може, нескінченно довго» [3, с. 78]. Якщо так обстоїть справа в звичайній організації, то які тимчасові інтервали можуть характеризувати ціле державство? Котлер вважає, що якщо в організації домінує якась-то культура і сторонники іншої культури не пристосуються до неї, організація обречена: в кращому випадку – на нескінченні тертя і незручну робочу атмосферу, в гіршому – на невдачу і банкрутство. Свідченням цього ми спостерігаємо практично в усіх державах СНГ.

3. *Спонтанна соціалізованість як фактор невдачі перестроїки*. Однією з найважливіших характеристик общества є спонтанна соціалізованість

ность, т. е. умение самоорганизоваться [4]. Это качество – эволюционное, оно может как наличествовать, так и отсутствовать. В обществе с развитой спонтанной социализированностью люди умеют создавать и поддерживать жизнедеятельность крупных (на уровне между семьёй и государством) и сплочённых *частных* (не государственных) институтов. Для такого общества характерна разветвлённая сеть добровольно создаваемых организаций: церквей, профсоюзов, благотворительных учреждений, частных школ, больниц, университетов. Это не случайные скопления отдельных людей, а жизнедеятельные комплексы добровольных объединений. Значимость фактора спонтанной социализированности усиливается тем обстоятельством, что он положительно коррелирует с уровнем экономического развития: последний повышается с ростом первого [4, с. 175]. На языке экономики, наличие спонтанной социализированности эквивалентно обладанию особого рода капиталом, который можно назвать *социальным капиталом*. При его наличии переход в капиталистическую фазу облегчается, нет его – и соответствующие производственные отношения затрудняются, а если и возникают, то в искаженном, деформированном виде – как это произошло в странах СНГ.

История наделила Россию большими природными богатствами, но спонтанная социализированность здесь развита слабо. Ещё на заре своей государственности, в VIII веке, славянские племена, погрязшие в бесконечных междоусобицах и истощавшие в них свои силы, пришли к выводу, что самостоятельно организовать себя не могут. «Земля наша велика и обильна, а порядка в ней нет: приходите княжить и владеть нами», – зафиксировал летописец обращение русских племён к варягам за помощью [5, с. 120]. Хотя сегодня историки считают, что такое упрощённое представление о формировании системы управления на Руси не соответствует действительности, сама живучесть этого сказания и факт обращения к нему в самых серьёзных публикациях свидетельствует о том, что в нем схвачена некая существенная черта российского общества. Да и мы, люди XXI века, обогащённые знанием новейшей истории России (в том числе перестройки), тоже можем свидетельствовать в его пользу.

Чтобы славянские племена смогли организовать себя, потребовалось обращение к *внешнему источнику*. Этот факт, с одной стороны, свидетельствует об отсутствии достаточно выраженных организаторских способностей у предков современных русских людей. Но, с другой стороны, то обстоятельство, что общество осознало этот свой недостаток и предприняло шаги к его компенсации, говорит о хорошо развитом творческом начале и умении мыслить креативно. Именно с тех времён начинает формироваться тенденция и готовность русских людей привносить *извне* организующее начало в свои действия. По мере того как в обществе постепенно накапливается определённый опыт общественного бытия, люди всё больше и больше действуют в соответствии с ним. Сегодня для нас обычным делом является обращение в универсам – за продуктами и промтоварами, в банк – за денежной ссудой, в юридическую фирму – за правовой консультацией, в консалтинговый центр – за советом, как организовать дело. Наши предки догадались, что недостаток организаторских способностей можно компенсировать обращением к тем, у кого они есть. Такими людьми, полагали они, в те времена были варяги. Такая привычка со временем закреплялась на бессознательном уровне и сегодня заявляет о себе исключительно большой ролью государства в жизни российского общества – как внешней силы, которая должна упорядочивать, организовывать, координировать

действия людей, превращая их в коллектив, объединение, общность. Как отмечают многие историки, русская история всегда была по преимуществу историей *государственности*. Мы интерпретируем этот «экспериментальный факт» в том смысле, что он является эволюционным ответом на недостаток спонтанной социализированности у сообщества, которое хочет сохранить себя как субъект истории. Само проведение перестройки в очередной раз свидетельствует о массовом привлечении иностранных специалистов в государственные органы: в министерствах и ведомствах России были заняты порядка 10 тысяч (!) американских советников. Зиновьев даже считает, что благодаря роли государства «...плохой человеческий материал мог функционировать более или менее терпимо в сложившихся исторических условиях – ничуть не хуже того, какой мог бы быть оценен как хороший. Во всяком случае, русский народ смог сохраниться как народ исторический лишь в качестве народа коммунистического. С любым другим строем он обречён на деградацию и гибель» [6, с. 208].

4. *Командные роли как фактор перестройки.* Для каждого руководителя характерен определённый набор управленческих качеств. Они разбиваются на кластеры, соответствующие «командным ролям» – как наборам умений, совокупно обеспечивающих принятие решения [7]. В зависимости от условий исторического развития той или иной общности в её управленческой части реализуется некий набор командных ролей. Если по каким-то причинам в некоем сообществе слабо представлены какие-то командные роли, у него будут возникать проблемы с решением определённого типа управленческих задач.

Учёные обнаружили, что по отношению к выработке управленческих решений всё разнообразие индивидуальных психологических характеристик людей определённым образом структурируется и группируется в небольшое число кластеров, каждый из которых соотносится с определённым умением и определяет специфический вклад их носителя в решение полной проблемы [7]. Для конкретного управленца характерен свой набор кластеров, составляющих его психологический «бизнес-портрет», с определённым статистическим весом каждого кластера. Таким образом возникает представление о «командных ролях» как наборе умений, совокупно обеспечивающих принятие «правильного решения» – такого, которое не упускает ни одной составляющей многогранного и ёмкого «тела решения». Например, одна командная роль соответствует умению генерировать идеи. Человек с талантом Генератора Идей имеет творческий ум и любит искать новые пути к достижению цели. В производственной ситуации он выдвигает новые идеи, предлагает решение существующих проблем, продвигает новые приближения и формулирует новые способы организации данных. Другая командная роль соответствует умению организовать людей в единое целое и обеспечить достижение цели. Человек, у которого преобладает такая роль, является «естественным» руководителем – подобно тому, как жители Эфиопии или Кении – «естественные» бегуны на длинные дистанции, обитатели Багамских островов – природные спринтеры, а русские девушки – непревзойдённые балерины (все такие утверждения надо понимать в статистическом смысле). Такого руководителя можно назвать Председателем или Координатором. Он умеет создать сплочённый коллектив из самых разных людей, идентифицировать их способности и умения и использовать в интересах дела, включать в процесс принятия решений, не теряя при этом контроля над выполнением задачи и достижением конечной цели. Он эмоционально стабилен, прагматичен, при необ-

ходимости может быть решительным и настойчивым. Председатель-Координатор всегда ищет возможность учесть интересы всех заинтересованных сторон.

Исследования командных ролей проводились в небольших группах – «командах», управляющих виртуальными организациями. Их выводы легко обобщаются на более масштабные и реальные образования, которые представляют собой совокупность более или менее крупных групп, управляемых своими командами. В каждой из них существует некий набор командных ролей. В зависимости от условий исторического развития той или иной общности в её управленческой части реализуется некий набор командных ролей, одни из которых могут быть представлены часто, другие – реже, а третьи – вообще отсутствовать. Вполне можно представить ситуацию, когда по каким-то причинам в некоем сообществе роль Председателя-Координатора представлена слабо – и мы получаем картину, зафиксированную летописцем у славянских племён VIII века: у них было мало Председателей-Координаторов. При этом с необходимостью на первое место выдвигается какая-то другая командная роль. Мы можем предположить, что для рассматриваемого исторического примера это роль Генератора Идей, описанная выше. Мы можем также предположить, что уже в наше время в США ведущей командной ролью является Председатель-Координатор. Американцы умеют организоваться – там высока спонтанная социализированность. Фукуяма даже считает, что традиционное представление об американцах как о представителях крайне индивидуалистического подхода к жизни не совсем верно – из-за сильно развитой спонтанной социализированности [4, с. 437]. Американцы, если и индивидуалисты, то своеобразные. Они легко объединяются в группы (такие, например, как акционерное общество или церковная община), но внутри них рьяно отстаивают своё право оставаться автономными личностями.

5. *Эффект группового единомыслия.* В работе [8] мы объясняли уже упоминавшуюся «утрату здравого смысла» при перестройке эффектом группового единомыслия (groupthink). Оно возникает, когда группа развивает в себе сильное чувство коллективного «мы» и стремление к консенсусу, мешающее принимать правильные решения.

6. *Эффект глубинной психологии.* С. Кургинян [2] усмотрел в перестроечных действиях нечто по природе нерациональное – «метафизическое». При подходе с позиций глубинной психологии эта «метафизика» предстаёт как следствие психологического феномена «психической инфляции», когда возникает эффект групповой идентификации с коллективным бессознательным. При этом для индивида «...исчезают сомнения в правильности своих действий и суждений, появляется ощущение всемогущества и богоподобности, что закономерно ведёт к тому, чтобы силой заставить других подчиниться требованиям владеющего группой коллективного бессознательного. Всякая терпимость к индивидуальным расхождениям во взглядах стирается. В таких условиях, как индивид, так и группа в целом, лишены возможности сознательного выражения и развития» [9, с. 41] и становятся жертвами группового единомыслия.

7. *Перестройка с точки зрения антропологии.* В современных обществах сохраняются определённые типы отношений, характерные для начальных этапов социогенеза. Во время нарастания в обществе кризисных процессов общественная жизнь «архаизируется» и старые отношения актуализируются. Так как душа первобытного человека по существу своему коллективна, то, «когда первобытный

человек сталкивается с явлением, обнаруживающим несходство или отдалённость от группового сознания, он должен переживать это психическое отщепенство как что-то неприличное и болезненное, мало в этом отличаясь от *современного* человека. Ему не может не казаться грехом всё, что расщепляет божественное единство сознания, правившее в изначальной ночи» [9, с. 20]. Перестройка несёт на себе отпечаток этой *изначальной ночи* сознания.

8. *Авторитарное управление как фактор перестройки.* Разрушительные результаты перестройки были усугублены жестким авторитарным управлением. В России на протяжении столетий господствовал авторитарный стиль управления: удельных князей – во времена Киевской Руси, самодержавных царей и императоров – последние 300 лет дома Романовых, «демократически-централистский» – последние 70 лет советской власти. (Принцип демократического централизма – основное положение устава КПСС, определяющее характер партийной демократии. Он устанавливал жесткую дисциплину с фактически неограниченной властью первого лица в партии). При авторитарном руководстве решающая роль в принятии решений всегда принадлежала высшему руководящему лицу – князю, царю, генеральному секретарю партии. Исследования показывают, что и в настоящее время авторитарные методы управления характерны для большинства российских предприятий [10]. В конкретных обстоятельствах перестройки авторитаризм сыграл крайне отрицательную роль, поставив свои – «авторитарные» – акценты на приоритетах и временной последовательности этапов перехода к рынку. В разработанной Верховным Советом РФ модели переходного периода была предложена определённая – научно обоснованная – последовательность проведения рыночных реформ: первый этап – денационализация или приватизация; второй – создание рыночной инфраструктуры; третий – постепенный отпуск цен. Приватизация должна была проводиться постепенно – как по временным рамкам, так и по виду отраслей, вовлечённых в неё. Но на практике всё произошло иначе, были грубо нарушены принципы менеджмента. Почему так получилось? Здесь надо учесть тип руководства, осуществлявшегося президентом Б. Ельциным на заключительном этапе перестройки.

Экспериментальное изучение выявило два типа власти у руководителей – социализированный и персонализированный типы [11; 12]. Люди, ориентированные на социализированный тип власти, привлекают подчинённых к выработке решений, стараются обеспечить их оптимальность и предусмотреть кратковременные и долговременные последствия, осуществляют «строгий, но справедливый» стиль управления. Для руководителей, придерживающихся персонализированного типа власти, характерно стремление доминировать во всех ситуациях. Они считают, что жизнью управляет «закон джунглей»: выигрывает сильнейший, вытесняя своих соперников. Именно таким предстаёт Ельцин со страниц документальной монографии [13]. В лучших традициях авторитарного управления, в критические дни перестройки он, вопреки научному анализу, переставил порядок этапов реформы и сразу перешёл к политике «свободных цен» – так называемой «шоковой терапии». Этим действием был вызван кризис огромной разрушительной силы. Следующим – тоже авторитарным – актом президент Ельцин запустил процесс «сплошной приватизации» – не делая различия между отраслями и до создания необходимой для обеспечения рыночной деятельности инфраструктуры. Введя ваучерную систему приватизации, он создал один из главных механизмов растаскивания государственной собственности. «Правящая бюрократия торопилась, она

жадно хватала самые прибыльные, мощные, современные государственные предприятия, недра, богатые нефтью, газом, рудами, нефтеперерабатывающие и химические предприятия, могучие заводы ВПК. Всё транжирилось. Стали появляться первые схемы сращивания госаппарата и дельцов, замаячили на горизонте первые олигархические семейства, влияние которых на Кремль стремительно возрастало» [14, с. 41–42]. Можно вспомнить в связи с этим и печальную судьбу одной из самых больших в мире судоходных компаний – Черноморского морского пароходства, приватизированного в первую очередь – быстро, решительно, безжалостно. Оно исчезло с экономического горизонта, поглощённое черной дырой жадности, алчности и корысти, – как если бы его никогда и не было. По закону сохранения, вырученные за ЧМП деньги, конечно, никуда не пропали. Они были отправлены на чьи-то счета куда-то «в оффшоры», чтобы составить основу богатства будущих миллионеров и миллиардеров. Это первые миллионы из того же разряда, о которых говорил Рокфеллер: «Я могу рассказать историю всех своих миллионов – кроме первого, тайну происхождения которого никто и никогда не узнает»...

ЛИТЕРАТУРА

1. С. Кара-Мурза, Потерянный разум / С. Кара-Мурза. – Москва : Эксмо «Алгоритм», 2008. – 735 с.
2. Кургинян С. Суть времени – 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kurginyan.ru/publ.shtml?-cmd=add&cat=4&id=77>.
3. Kotler P., Andreasen A. Strategic marketing for nonprofit organizations, 4th ed. – Prentice Hall: New Jersey, 1991].
4. Фукуяма Ф. Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию / Френсис Фукуяма [пер. с англ. Д. Павловой, В. Кирющенко, М. Колопотина]. – М. : ООО «Издательство АСТ» : ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.
5. Соловьёв С. М. История России с древнейших времён / С. М. Соловьёв. Кн. 1. Т. 1–2. – М. : Мысль, 1988. – 797 с.
6. Зиновьев А. Планируемая история : Запад. Посткоммунистическая Россия. Гибель русского коммунизма : [сборник] / Александр Зиновьев. – М. : АСТ МОСКВА, 2009. – 542 с.
7. Belbin R. M. Management teams: why they succeed or fail. – London : Heinemann, 1986. – 179 с.
8. Коваленко И. Н., Коваленко Н. П. Об одном нетривиальном примере группового единомыслия / И. Н. Коваленко, Н. П. Коваленко // Науковий Вісник Міжнародного гуманітарного Університету : серія Економіка і менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 36–42.
9. Одайник В. Психология политики / В. Одайник. – СПб : Ювента, 1996. – 382 с.
10. Дырин С. П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия / С. П. Дырин. – СПб. : Питер, 2006. – 224 с.
11. McClelland D. Human motivation. – Cambridge: Cambridge University Press, 1987. – 663 с.
12. Коваленко И. Н., Коваленко Н. П. Наука и искусство власти менеджера / И. Н. Коваленко, Н. П. Коваленко. – Одесса: Феникс, 2011. – 512 с.
13. Хинштейн А. Ельцин. Кремль. История болезни / А. Хинштейн. – М. : ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2006. – 576 с.
14. Хасбулатов Р. И. Преступный режим. «Либеральная тирания» Ельцина / Р. И. Хасбулатов. – М. : Яуза-пресс, 2011. – 416 с.

Н. А. Лебедева,

*кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента,
Международный гуманитарный университет*

ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГА В СФЕРЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ УКРАИНЫ

Как известно, Украина занимает выгодное географическое и геополитическое положение, позволяющее теоретически активно участвовать в обслуживании международного обмена товарами и услугами. При этом Украина имеет хорошо