Д. Т. Жовтун

Политическая воля в государственном управлении

Жовтун Дмитрий Тимофеевич — доктор философских наук, профессор, заместитель главного редактора журнала «Социология власти» (e-mail: zhovt @ur.rags.ru).

Аннотация. Дано определение понятия политической воли в контексте современной политической жизни. Проанализированы сущностные характеристики личности управленца, стиль политического руководства применительно к условиям России.
Ключевые слова: авторитет, власть, волюнтаризм, лидерство, политическая воля.

Целью данной статьи является попытка расширить категориально-понятийные рамки таких социально-политических наук как социология, политология, социальная психология, в которых понятие политической воли в последнее время приобретает заметное теоретическое и прикладное значение. Это понятие отражает реальные социальные явления, актуализированные самой жизнью, оно все чаще используется при анализе современных политических процессов и в предвыборных политических дискуссиях.

В целом воля, как идеальная побудительная сила, — это сгусток, концентрация тех сил, той энергии, которую субъект получает от общества, от социума; она есть результат аккумулирования из системы общественных отношений всех стимульных воздействий, на базе которых осуществляется деятельность с определённой направленностью.

Политическая воля, на наш взгляд, — это форма проявления политической активности, включающая в себя политическое сознание и поведение субъекта политики, направленная, прежде всего, на реализацию интересов и потребностей, связанных с притязанием на власть, её удержанием и укреплением.

Смысловым ядром, стержнем политической воли являются политические ценности и установки общественного и индивидуального сознания, политической и правовой культуры субъекта политической деятельности; она бывает осознанной и стихийной присуща как отдельным индивидам (политическим лидерам), так и социальным группам, массам.

Данная политическая активность конкретно-исторична и изменчива по формам правления, реализуемым задачам, используемым средствам и полученным результатам. Политическая активность может быть конструктивной и деструктивной:

— прогрессивной, ведущей к созданию инновационных, демократических форм политической жизни;

— консервативной, способствующей сохранению status quo в обществе, в отношениях социальных групп, отдельных граждан, в организациях и институтах;

— реакционной, сдерживающей поступательное развитие общества.

Сущностной характеристикой политической воли является способность политического субъекта последовательно реализовывать поставленные цели и задачи в сфере политической жизни, что предполагает выработку, чёткую и ясную артикуляцию политических требований и программ; неразрывную связь между «словом и делом»; умение корректировать свои цели и действия в связи с обстоятельствами.

Политическая воля — как активность по своей сути внутренне противоречива. С одной стороны, она, как и все явления, причинно-обусловлена, с другой — выступает как свободная, выпадающая из причинно-следственных отношений. Если речь идёт о политическом субъекте, деятельность которого детерминирована не только внешними условиями, но и собственными целями, то он есть субъект самоопределения или, говоря словами Спинозы, *causa sui*.

В реальном политическом процессе, в политической борьбе за власть политическая воля неизбежно трансформируется в «свободную волю». Политический лидер, обладающий «свободной волей», — противоречивая фигура. В его действиях есть и стратегия, и тактика, где способность реагировать на изменяющуюся политическую обстановку и не упускать из виду основные цели — это комплекс личностных качеств, а умение держать курс на достижение основных программных целей — это стратегическое мышление. Речь идёт о людях «длинной воли» (Н. Бердяев) — Александр Невский, Пётр Первый, М. И. Кутузов, Г. К. Жуков, И. В. Сталин.

В политической жизни общества, как свидетельствует история, проявление политической воли, постоянно сопровождается её порождением — волюнтаризмом, волей в форме произвола (термин введён Ф. Тённисом в 1883 г.). Волюнтаристические мотивы присутствуют в трудах Августина, Дунс Скота и др. Как направление волюнтаризм оформился в А. Шопенгауэра, который трактует волю как иррациональное первоначало мира. Волюнтаристические идеи пронизывают также и философскую систему Ф. Ницше др.

В социально-политическом плане термин волюнтаризм используется для характеристики социально-политической практики, не учитывающей всей сложности реальной действительности во всей совокупности интересов и целей различных социально-политических сил и руководствующейся исключительно субъективными желаниями и произвольными решениями осуществляющих её социальных субъектов. То есть, это деятельность, не считающаяся с объективными законами исторического процесса, игнорирующая реальные

условия и возможности исторического развития при принятии управленческих решений, в конечном счёте — произвол и субъективизм.

Близкими волюнтаризму по смыслу являются понятия авторитаризма, бонапартизма. В истории России волюнтаризм находил своё проявление в народничестве, в деятельности анархистов, эсеров, большевиков, произволе сталинизма, субъективизме Н. Хрущёва, в некомпетентности, необоснованности и противоречивости многих экономических и политических решений в ходе реформ 90-х гг. XX века.

Но какую бы активную роль ни играла воля в деятельности человека, в конечном счёте, нельзя полностью отрицать то, что она детерминирована совокупностью объективных условий, материальными общественными отношениями, в которых человек находится.

В контексте данной темы нельзя не отметить проблему соотношения воли и разума, хотя здесь больше вопросов, чем ответов. Затронем лишь аспект нравственный. Ещё Кант заметил, что рассудок, остроумие и способность суждения и другие дарования духа хороши и желательны, но они могут стать также в высшей степени дурными и вредными, если воля недобрая. Сильная воля в отрыве от разума, т.е. без осознания общественно необходимых требований, воля, основанная на индивидуальных, а не на интериоризованных потребностях, таит в себе угрозу эгоцентризма, для которого характерно смещение ценностных представлений личности, ведущее к субъективному подчинению общественных интересов личным интересам. Видя эту непростую проблему, Кант ввёл понятие «разумной воли», под которой понимал способность субъекта сделать закон осознанным принципом поведения.

Человек может отступить от требований закона, и происходит это, когда чувства преобладают над разумом. Человек — существо двойственное, постоянно колеблющееся между разумом и чувствами. Выбор поступка — это акт свободы. Но если он поддался чувству, то он уже не свободен, он в плену чувственности. Если побеждает разумное начало, требования долга, то человек морален. Нравственным является такой поступок, который есть результат уважения нравственного закона, подчинения долгу. Конечно, поступает хорошо и тот, кто делает людям добро из любви к ним, из участия и доброжелательства. Однако такая склонность ещё не есть настоящее моральное право нашего поведения, так как этот поступок не зависит от закона. Истинная нравственность основана на подчинении закону и не зависит от желаний.

Категорический императив Канта — «поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своём лице и в лице всякого другого также, как к цели и никогда не относился бы к нему только как к средству» — невозможно выполнить без участия воли. Поскольку разумная воля органично включается в каждый акт сознательной деятельности в качестве её регулятивного принципа, то она участвует в снятии многих противоречий. Без разумной воли не возможен нравственный поступок, невозможно осуществление соци-

альной справедливости, даже элементарной демократии. Разумная воля присутствует в любом демократическом акте, поскольку при этом меньшинство должно подчиняться большинству.

В контексте исследования феномена политической воли важно понять, что представляет собой личность управленца; почему для эффективного выполнения функции управления годится не каждый человек. Какие характерные черты индивида выделяют его из общности и позволяют ему стать управленцем, лидером?

Институционализация лидирующих позиций отражается в понятии «формального лидерства». Оно представляет собой приоритетное влияние руководителя на подчинённых, закреплённое с помощью норм и правил, основанное на общественной иерархии, месте в ролевых структурах.

Выделение лидирующих позиций зависит от типа коллектива. В социальных общностях с низкой степенью интеграции и высокой степенью автономии различных уровней организации и свободы отдельных элементов (индивидов, групп) функции лидера выражены слабо. По мере развития потребностей системы и самых индивидов в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей значение функций лидера и его институциональное обособление повышаются.

Субъективная способность и готовность человека к выполнению роли лидера, а также признание за ним права на руководство со стороны членов группы (организации, общества) характеризуются понятием «неформального лидерства». Такие люди обладают сильной волей, а в государственном управлении — политической волей.

Лидерство — это управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием властных решений. Она присуща различным формам социальной организации. Какова же природа этого феномена? Почему одни люди становятся лидерами, а другие довольствуются ролью исполнителей воли лидера?

Существуют несколько точек зрения для объяснения феномена лидерства. Одна из них состоит в подчёркивании выдающихся качеств личности, таких как превосходящие интеллектуальные дарования, обеспечивающие личности особое положение, компетентность, твёрдая воля, энергичность, незаурядные организаторские способности, умение нравиться людям и, особенно, готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения. Каждая эпоха дополняет этот портрет новыми характеристиками. К обязательным качествам современного, например, политического лидера, все чаще добавляют фотогеничность, ораторские способности и др.

В формировании и функционировании лидерства велика роль определённых социальных условий. Лидер во многом есть функция определённой ситуации. Иногда тот или иной человек становится лидером в результате субъективных ожиданий (экспектаций) его последователей или широких

масс населения. Претенденты на лидирующие должности могут рассчитывать на успех лишь в случае совпадения их имиджа с ожиданиями большинства.

Одна из наиболее распространённых типологий лидерства восходит к учению М. Вебера о способах легитимации власти. В соответствии с описанной им типологией лидеров подразделяют на:

— радиционных (вожди племён, монархи, и т.п.), которых авторитет основан на обычае, традиции;

— трационально-легитимных или рутинных — это лидеры, избранные демократическим путём;

— харизматических, наделённых, по мнению масс, выдающимися качествами, способностями к управлению.

В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго — разум, третьего — вера и эмоции. Основоположник этой классификации М. Вебер уделял особое внимание анализу харизматического лидерства. Он оценивал лидера этого типа как важнейший двигатель, генератор революционного обновления общества в кризисные периоды, поскольку харизматический вождь и его авторитет не связаны с прошлым, способны мобилизовать массы на решение задач социального обновления. В относительно же спокойные периоды развития общество предпочитает рационально-легитимное лидерство, оберегающее исторические традиции и осуществляющее необходимые реформы постепенно. В истории многих государств наблюдается определённая последовательность в смене типов лидерства. Вождь-основатель (харизматик) сменяется традиционным лидером-охранителем, который, в свою очередь, уступает место реформатору-законодателю. Однако типом лидерства нельзя подменять тип управления. Управление любыми социальными институтами, организациями, предприятиями, трудовыми коллективами в своей основе представляет управление деятельностью, поведением конкретных индивидов. Поэтому задача социального управления заключается в том, чтобы направить деятельность каждого индивида в сторону общественных целей и интересов, на достижение этих целей и реализацию интересов. Другими словами, управлять людьми означает включать их индивидуальные усилия в общую деятельность, соединять индивидуальные интересы с интересами общества, общности, организации, коллектива и т.п. В рамках современной концепции социального управления индивидуальная воля лидера должна быть направлена на задачи согласования индивидуального и социального в обществе. При этом индивидуализация — один из важных принципов социального управления. Он позволяет определить место и роль отдельного человека в социальной системе (социальной группе, коллективе, общества в целом) в соответствии с его индивидуальными качествами и особенностями. Суть управленческих действий, вытекающая из данного принципа, состоит в том, чтобы каждый занимался своим делом, выполняя те социальные функции, которые больше всего отвечают его личным интересам и возможностям. Принцип ин-

дивидуализации позволяет наиболее продуктивно использовать внутренние резервы человека в решении общих задач, ориентировать социальное управление на то, чтобы в регулировании общественных отношений учитывались индивидуальные возможности. Общество определяет лишь общую совокупность социальных ролей и функций, выбор и реализация которых в каждом конкретном случае зависит от самих индивидов, их способности и ориентаций. Управлять деятельностью людей — значит видеть в них не пассивный объект воздействия, простых исполнителей указаний вышестоящих организаций, а самостоятельные субъекты, способные делать индивидуальный выбор, принимать решения. Социальное управление предполагает, с одной стороны, централизацию и координацию действий индивидов, подчинение их усилий общей воле, с другой — их индивидуальную предприимчивость и инициативу в выборе путей и средств решения общих задач, что обеспечивает эффективность социального регулирования, его гибкость и оперативность. В этом случае роль лидера усложняется. Он должен выйти за рамки формальных ситуативных требований и ролевых предписаний, то есть проявление его волевых решений выражается уже в явлениях надситуативной, сверхнормативной, надролевой активности. Именно такая активность отличает личность управленца от других членов современного сообщества.

Значительная специфика выявляется и в формах проявления волевого лидерства в зависимости от сферы социального управления, где есть связь отношения человека к человеку как субъекта к объекту: начальника — к подчинённому, офицера — к солдату, законодателя — к исполнителю и т.д. В этих случаях формой их взаимоотношений является дисциплина, т.е. строгое регулирование, соблюдение иерархии между управляющим и управляемым. Понятно, что управляемый имеет ограниченную свободу действий. Право принятия решения предоставлено управляющему субъекту, поэтому связь между ним и объектом управления ассиметрична, монологична, а не диалогична. Но отношения между субъектом и объектом управления в различных сферах деятельности имеют специфику. Так, в сфере духовного производства удельный вес свободы выбора, инициативы, своеобразных особенностей людей несравненно выше, чем в сфере материального (например, промышленного) производства или на военной службе. В научных политических коллективах роль управленческой иерархии гораздо меньше, а равенство, активность, свободная инициатива их членов значительно выше, чем в других сферах. И даже в тех случаях, когда в подобных коллективах существует яркий лидер, руководитель, организатор, эффективность его действий непосредственно связана с тем, в какой мере он способен установить с членами возглавляемого им — формально или неформально — творческого коллектива отношения общения, а не дисциплину приказа и команды.

Одна из важных проблем современного российского общества — глубокий кризис существующих моделей управления перед усложнением социаль-

ных систем и ростом индивидуальной свободы. Рост обменов и социальных взаимодействий увеличивает свободу выбора индивида, которая коренным образом меняет отношения между начальником и подчинённым, уменьшает зависимость последнего от первого. Отношения власти трансформируются из классических, жёстко иерархических, зависимых в «договорные», то есть относительно свободные. Однако применяемые в практике управления методы руководства все ещё ориентируются на принудительные, властные взаимодействия. Подобное положение приводит к возникновению отношений и структур, параллельных власти.

Речь идёт о постепенном обесценивании традиционных инструментов управления. Люди перестают воспринимать приказы и распоряжения, идущие сверху, как правила своего поведения в обществе. Возникает естественная реакция отторжения их и сопротивление им, стремление обойти, нарушить указания. Внизу складываются автономные по отношению к верхним слоям руководства властные отношения. Появляются трещины в общественном консенсусе: ценности, на которых основывается поведение властей и ценности, лежащие в основе социальных действий исполнителей, расходятся. Поведение человека в таком обществе оказывается в противоречии с навязываемым ему типом тоталитарно-бюрократической социальности и становится в этом смысле фактически асоциальным, то есть аморальным с точки зрения официальной этики данного общества. Одним из проявлений такой ситуации является утрата в системе управления исполнительской дисциплины, которая в рамках российского общества иллюстрируется массовой формой неисполнения федерального законодательства.

Для эффективного социального управления важна способность управленца знать и учитывать мнение и отношение членов подчинённого коллектива к решаемым проблемам. Если иметь в виду выполнение управленческих функций главой государства в отношении граждан, то для него, по идее, необходимо иметь научно обоснованную объективную информацию об общественном мнении, позволяющую своевременно корректировать управленческую деятельность в соответствии с динамикой мнений различных категорий населения. Как говорил один мудрец, когда цари удаляют общественное мнение от своих престолов, потом оно восседает на их гробницах. История многих государств мира, судьбы отдельных властителей, глав государств подтверждают справедливость этого суждения.

Кризис управления в современном российском обществе приобрёл системные черты и поразил многие сферы жизнедеятельности. Это, прежде всего, кризис традиционных, архаических моделей управления обществом.

Он выражается в дезинтеграции гражданского порядка, упадке социальной дисциплины, вырождении лидеров и усилении процессов отчуждения граждан от властей. История России свидетельствует о тесном слиянии бюрократии как административного феномена или как типа организации с по-

литической властью. Недавние исторические этапы политического времени свидетельствуют о том, что именно в недрах бюрократии рождались крупнейшие лидеры государства. Сталин делал свою карьеру через партийные структуры и прежде, чем достичь высшего руководящего поста в стране, сумел аккумулировать через функции генерального секретаря партии функции государственной бюрократии. Даже то, что сама власть во времена его правления приняла харизматический характер, не мешало ей слиться с бюрократией. Именно в бюрократическом аппарате Сталин видел прочнейший фундамент власти.

Дальнейшая советская история убедительно доказывает верность постулата, что харизма может исчезнуть или исчерпать себя со смертью диктатора. Но, несмотря на это, прежняя конфигурация власти легко восстанавливается благодаря бюрократии. Даже ниспровергатель культа личности Сталина Н. С. Хрущёв получил власть только в результате поддержки большинства структур, которые контролировали бюрократический аппарат. Они же сняли его с должности. Та же ситуация сильной бюрократии, диктующей новой власти правила игры, повторилось и на начальной, номенклатурно-бюрократической стадии перестройки в России. И сегодня российские чиновники образуют сплочённую статусную группу, которая во многих случаях может противодействовать любым планам президента, не отвечающим их собственным интересам. Источник влияния и власти бюрократии следует искать в её социальной функции, точнее, в связи с этой функцией. Бюрократия воплощает порядок в хаосе противоречивых тенденций, утверждает централизм против центробежных сил, организацию — против анархии, в чем так или иначе заинтересованы все члены общества. Никто не хочет бессильной власти. Это и есть — в самом общем виде — источник влияния бюрократии. Проблема, однако, в том, что по мере выполнения этой, несомненно, необходимой обществу функции бюрократия начинает подавлять все иные функции и их носителей, начинает работать «на себя». Если власть, её аппарат, её организация становятся самоценными, ориентированными на самосохранение, то функции управления становятся средством воспроизводства власти, общественные же цели отступают перед самоцелями власти.

Альтернативой этой модели могут быть только развитые структуры гражданского общества, порождающие из своих уже недр лидеров нового типа. Операционализация данного понятия — лидер нового типа — с точки зрения социологической практики весьма актуальна. В этом случае важным фактором является ценностное сознание. В управленческой практике ценности не только проверяются, но в ней они и рождаются, формируются. Поэтому в коллективных формах деятельности многое зависит от личности руководителя, более опытного участника, когда он не только управляет, распоряжается, командует, но и передаёт соучастникам деятельности своё к ней отношение, то есть практически приобщает их к своим ценностям — нравственным, эстетическим,

гражданским. Следует отметить и такую важную особенность в функциональном поведении личности управленца как уровень корпоративной культуры, под которым подразумевается приверженность доминирующей системе ценностей и практик, через которые реализуются корпоративная стратегия организации, фирмы и т.п. Успешные компании — это компании с сильной корпоративной стратегией, «жёсткой» культурой. Люди, возглавляющие такие компании, — личности незаурядные. Одним из важнейших качеств руководителя в этом случае является авторитет, необходимый в его отношениях с подчинённым ему коллективом. Авторитет как характеристика — способ властвования, основанный на уважении и исключающий конфликт между руководящей волей и подчинёнными ей. Однако авторитет — явление противоречивое: чем несовершеннее, слабее правовая система, нормативная база, регулирующая отношения между людьми, тем более влиятелен феномен авторитета. В организациях, построенных на единоличном руководстве, только руководитель должен быть источником непосредственных распоряжений для подчинённых. Последствия нарушения этого принципа отражает французская поговорка: «Deux orders — de'sordre» (два порядка — беспорядок). Только перед ним должны нести ответственность за свою деятельность служащие данной организации или члены трудового коллектива. Наличие другого источника, из которого могло бы исходить подобного рода распорядительство, приводит к расколу коллектива и дезорганизует его работу. Однако распоряжения, отдаваемые подчинённым (служебное поручение) могут по-разному восприниматься служащими: либо как приказ, исполнение которого обеспечивается возможностью применения наказания, административного взыскания, либо как инициатива руководителя, вовремя найденная им, направленная на решение стоящих перед коллективом задач, и воспринимаемая получившими распоряжение как правильное управленческое решение. В таком качестве управленческие поручения могут выступать лишь тогда, когда лицо, их дающее, пользуется не только надлежащим авторитетом (занимает определённую должность), но и личным. Их совпадение делает авторитет руководителя действительным. Что касается авторитета формального, вытекающего из занимаемой руководителей должности, из права давать распоряжения и применять меры административного воздействия для обеспечения выполнения таких распоряжений, — это относительно простой вопрос. Он урегулирован правовыми предписаниями, определяющими положение руководителя. Значительно сложнее вопрос о личном авторитете. Такой авторитет складывается из нескольких составляющих:

а) наличия у руководителя ясной программы деятельности, концепции работы органа;

б) личной компетентности, знания проблем, связанных с реализацией программы и готовности нести ответственность за методы и результаты работы;

в) умелого подхода к подчинённому персоналу (сочетать доброжелательность с требовательностью и справедливостью).

Российское население хотело бы видеть в государственном служащем волевого лидера и управленца, обладающего следующими основными характеристиками: высоким профессионализмом; знанием реальной жизни, высоким уровнем личной культуры; порядочностью и высокой нравственностью; вниманием и чуткостью к простым людям; скромностью в личной жизни; патриотизмом, защитой интересов своей страны; нетерпимостью к нарушителям законов и норм общественной жизни и, что особенно важно, неподкупностью. Сегодня люди не приемлют в государственном служащем следующие черты: цинизм; лицемерие; эгоизм; амбициозность; чёрствость по отношению к людям; продажность; стремление к личному обогащению; игнорирование интересов общества; непрофессионализм; взяточничество; злоупотребление служебным положением; личная нескромность и нравственная распущенность. Социально приемлемый имидж государственного служащего в современной России подразумевает управленца, стоящего на страже интересов государства и общества, учитывающего интересы простых людей. Это человек высокой морали и деловитости. Он доступен для общения, открыт, демократичен, не склонен злоупотреблять должностным положением. Долг и честь не позволяют ему втягиваться в сомнительные или скандальные истории, подрывающие его достоинство и достоинство государства, которому он служит. Это профессионал, социально-гуманитарно ориентированный специалист, выступающий сторонником проведения хорошо подготовленных безболезненных для большинства людей реформ, которые должны быть конструктивными и минимально разрушительными. В то же время он нуждается в общественном признании своего труда, высоко его ценит и рассчитывает на достойное вознаграждение, в том числе в форме законных привилегий.

На уровне государственного управления сегодня нужны не «силовики», а «волевики», лидеры способные «улавливать ветер перемен», аккумулировать энергию социальной напряжённости в политической воле, чтобы, во-первых, удержать штурвал государственного корабля, во-вторых, сориентироваться на мировых широтах и меридианах, в-третьих, заявить конкретную и вразумительную программу действий в сфере внутренней политики.

Список литературы

1. *Макиавелли Николло*. Государь. М., 1990.
2. *Тард Г.* Личность и толпа (очерки по социальной психологии). СПб. , 1903.
3. *Вебер М.* Избранные произведения. М. , 1990.
4. *Адорно Т.* Исследование авторитарной личности. М. , 2001.

© Жовтун Д. Т., 2012