

задачу «готовиться к демократическому развитию событий, приняв за образец пример Белорусской Народной Республики», отказавшись от сотрудничества с КПБ — КПСС, второй съезд движения, прошедший 23—24 марта 1991 года, практически завершил его оформление в политическую партию и провозгласил своими приоритетами: суверенитет и антикоммунизм¹¹.

Таким образом, деятельность неформальных объединений и организаций в республике не может оцениваться однозначно. Это связано с развитием этих движений и изменением характера их деятельности. Разрешение противоречий и преодоление негативных явлений в сфере национальных отношений требуют постоянного внимания к вопросам формирования и развития национального самосознания, проблемам межнациональных отношений. Любые национальные проблемы нуждаются во взвешенном, всестороннем подходе на основе глубокого анализа и объективных оценок каждой конкретной ситуации.

¹ Народная газета. 1991. 3 студзеня. С. 3.

² Там жа. 4 студзеня. С. 1.

³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 3. С. 19.

⁴ Народная газета. 1990. 23—30 кастрычніка. С. 2.

⁵ Дзень Волі'90. С. 7—8.

⁶ См.: БССР в цифрах. 1989 год. Мн., 1990. С. 5.

⁷ См.: Проблемы развития национальных отношений, интернационального и патриотического воспитания: Материалы научно-практической конференции. Брест, 1989. С. 24.

⁸ См.: Народная газета. 1991. 19 красавіка. С. 2.

⁹ См.: Ракитская Л. М., Павлова Н. В., Опимак Н. А. Воспитание идейной зрелости учащейся молодежи в условиях обновления социализма. Мн., 1990. С. 5.

¹⁰ Праграмныя дакументы БНФ «Адраджэньне». Мн., 1989. С. 2.

¹¹ См.: Навіны Беларускага народнага фронту «Адраджэньне». 1991. № 1. С. 2—3.

П. И. БРИГАДИН

АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ: КАКИМ ЕМУ БЫТЬ?

В последние годы в адрес различных управленческих структур направляется все больше критических стрел. Аппарат управления рассматривается как некий монстр, тормозящий перестроечные процессы, противящийся инновациям, демократическим процессам общественного развития.

Насколько такое мнение объективно и обоснованно? Расширение управленческих структур и удлинение пути принятия решений привели к тому, что аппарат управления приобрел большую автономию, по сути дела, вышел из-под контроля органов законодательной власти.

Веберовская картина бюрократизации общества находит подтверждение у нас. И дело здесь не в каких-то конкретных личностях, не в том или ином работнике аппарата, среди которых немало людей достойных, талантливых. Дело в специфике структуры управления. Сформировался определенный тип управленческой культуры, который можно назвать административно-анонимным. Он характеризуется тем, что вся полнота власти концентрируется в центре. Поэтому стиль работы аппарата заключается в том, чтобы вовремя согласовать, угадать мысль руководителя, соотнести принимаемое решение с прецедентами. Причем решение обязательно будет анонимным, без указания автора проекта. А это, в свою очередь, рождает безответственность, как, впрочем, и любое обезличивание.

Конечно, нельзя отрицать, что этот тип управленческой культуры имеет и некоторые положительные моменты. Речь идет о возможности принятия оперативного решения, если это решение исходит от первого лица.

Так почему же сегодня приходится говорить о существующей культуре управления в основном в негативном плане? Сложившаяся структура является тормозом внедрения новых приемов управления из-за боязни ошибиться, из-за страха перед вышестоящим органом, из-за риска усложнения решения, из-за отсутствия контакта руководителя с подчиненными т. п. Однако в комплексе этих причин необходимо особо выделить одну, имеющую, на мой взгляд, принципиальное значение. Аппарат управления утратил важнейший и ценнейший компонент отношений — сотрудничество, товарищество. Произошел отрыв руководителей высшего звена не только от низовых организаций, но и от аппарата, между ними нарушена прямая и обратная связь, рабочие контакты носят эпизодический характер. В таких условиях аппарат начинает работать как замкнутая система: сам на себя. Между различными

иерархическими структурами идет интенсивная переписка, движение различных информационных записок. И в то же время исполнитель, как правило, не имеет возможности не только доказать, но и высказать свое мнение, а руководитель не имеет возможности на первом этапе подготовки решения встретиться с заинтересованным и доброжелательным оппонентом.

В существующем аппарате управления возникла парадоксальная ситуация. Речь идет, по сути дела, о полной зависимости работника аппарата от руководителя. Отсутствие социальной защищенности приводит к формированию приспособленческой психологии, превращает работников управления в безликий механизм.

Другими словами, централизованная структура управления является прямым порождением административно-командной системы. Реорганизация экономики, переход к различным формам собственности, к новым формам производственных отношений требует перехода к демократическим структурам управления, для чего необходимо разрушить его иерархическую пирамиду, где на каждом уровне решение может получить свою интерпретацию. Ведь эта иерархическая пирамида объективно несет в себе возможность отчуждения верхнего эшелона, в то время как требуется максимально сокращать промежуточные уровни управления.

Многоукладная рыночная экономика предопределяет появление более автономных управленческих структур, основанных на горизонтальных связях. В этой связи расширяется значение личностной компоненты в сфере отношений управления. Объект управления трансформируется в субъект, а значит, возрастает ответственность управленцев, повышаются требования к ним. Назрела необходимость в изменении системы найма и увольнения работников аппарата. Речь может идти о формировании команды того или иного руководителя на контрактной основе на определенный срок с гарантией возвращения на прежнее место работы или равнозначную должность.

Нуждаются в радикальных переменах стиль и формы управленческой деятельности. Коллегиальность, деловое партнерство и равенство работников — вот основы этих преобразований. Подчиненные должны выполнять не столько функции подсобных рабочих, сколько экспертов. В этой связи меняется и роль руководителя, который должен выступать арбитром в поиске наиболее оптимального решения. Современный лидер должен обладать высокими профессиональными навыками, гибкостью ума, хорошими коммуникативными качествами.

Переход от командных к экономическим методам управления требует подготовки нового поколения руководителей, владеющих знаниями в сфере бизнеса, менеджмента, права. Подготовку кадров по теории и практике предпринимательства могли бы вести школы бизнеса, колледжи или институты при национальных университетах. В условиях дефицита квалифицированных преподавательских кадров именно университеты располагают возможностями привлекать зарубежных специалистов для разработки учебных планов, сочетающих фундаментальную и практическую подготовку студентов с изучением законодательства в сфере бизнеса, маркетинга и т. д.

Используя мировой опыт, необходимо оперативно реорганизовать существующую систему переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров и, главное, создать эффективную систему подготовки новой генерации руководителей, которым работать в новых управленческих структурах.