

ИНСТИТУТ ДОВЕРИЯ В ПРАКТИКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООН ПО ПРОМЫШЛЕННОМУ РАЗВИТИЮ (ЮНИДО) В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ

INSTITUTE OF TRUST IN THE PRACTICE OF THE UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION (UNIDO) IN DEVELOPING COUNTRIES

УДК 304.9

DOI: 10.15372/PEMW20190417

Х. Б. Бадарчи

*Тувинский институт комплексного освоения
природных ресурсов Сибирского отделения РАН
Кызыл, Российская Федерация,
e-mail: herel_badarchi@mail.ru*

Badarchi, K. B.

*Tuvinian Institute for Natural Resources
Exploration of the RAS Siberian Branch,
Kyzyl, Russian Federation,
e-mail: herel_badarchi@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается механизм установления пространства психологического доверия в социуме и его потенциал в контексте задачи организации экономического сотрудничества. Многие социально-политические катаклизмы и бедствия в разных регионах мира имеют экономические корни, которые в свою очередь тесно связаны с вопросами развития социальных отношений и связей общества. «Культ» методологического индивидуализма (рационального экономического поведения) со стороны лидеров развития в глобальном экономическом соперничестве продолжает приносить свои «плоды» в форме роста социально-экономического неравенства и напряженности в мире. Результатом такого развития является рост доли маргинализированных членов и целых слоев общества, а порой и отдельных государств, стремящихся на рефлекторном уровне изменить сложившийся миропорядок в свою пользу. Японская концепция «Одно село – один продукт» (ОСОП) из практики деятельности ООН по промышленному развитию (ЮНИДО) является весьма показательным примером бесконфликтного разрешения вопроса социально-экономического неравенства и, в целом, инклюзивного развития проблемных регионов в единой высоко интегрированной социально-экономической системе. Но практика реализации концепции ОСОП во многих уголках мира такова, что она по ошибке воспринимается сквозь призму экономической науки и, более того, административных практик в то время как работники настаивают, что это больше психология, социология и философия.

Abstracts. The article discusses the mechanism of establishing the space of psychological trust in societies of various sizes and its potential in the context of the task of organizing economic cooperation both between residents of one village, and humanity as a whole. Many socio-political disasters in different regions of the world are economically motivated, which in turn is closely related to the development of social relations and ties in modern society. The methodological individualism and rational economic behavior lead to the growth of socio-economic inequality and tension in the world. There is an increase in the share of marginalized members and entire sections of society, and some states, striving at an intuitive level to change the existing world order in their favor. The Japanese concept «One village – one product» from the practice of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) is an illustrative example of a conflict-free resolution of the socio-economic inequality issue and, in general, inclusive development of problem regions in a single highly integrated economic system. But the practice of implementing the concept in many parts of the world is such that it is mistakenly perceived in terms of economics and administrative practices, while the developers insist that it is more psychology, sociology and philosophy.

Ключевые слова: *доверие, ЮНИДО, ОСОП (Одно село – один продукт).*

Keywords: *trust, UNIDO, OVOP (One village – one product).*

Для цитаты: Бадарчи Х.Б. Институт доверия в практике деятельности ООН по промышленному развитию (ЮНИДО) в развивающихся странах. // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т.9. №4. С. 3300–3306.

For quote: Badarchi, K. B. [Institute of trust in the Practice of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) in developing countries]. *Professional education in the modern world*. 2019, vol. 9, no. 4, pp. 3300–3306.

DOI: 10.15372/PEMW20190417

DOI: 10.15372/PEMW20190417

Введение. Организация объединенных наций по промышленному развитию (ЮНИДО)¹ позиционирует своей целью сокращение масштабов нищеты в мире и реализует задачи инклюзивного развития отстающих регионов в рамках глобальных процессов и экологической устойчивости. В частности, организация изучает и распространяет успешный опыт ряда стран по преодолению чрезмерного экономического отставания и усилению дифференциации.

Организация Объединенных Наций, созданная после Второй мировой войны, по сути, третейский институт, гарантирующий определенный метапорядок в противовес «методологическому индивидуализму» [1] преуспевающих стран на глобальном уровне. Тем же принципом руководствуется в своей деятельности и «дочерняя» ЮНИДО, но в мирохозяйственной сфере. С развитием технологий, действительно, мир становится все более «тесным» настолько, что кризис в одном регионе в том или ином виде находит скорое отражение на всем глобальном окружении. Хаос, возникающий на фоне перманентного соперничества глобальных политических систем, сугубых интересов крупного бизнеса непременно сопровождается социально-экономическими и экологическими катаклизмами. Стихийной, но и во многом предсказуемой объективной реакцией на это является цепь взаимосвязанных социальных явлений: скатывание к средневековому уровню просвещенности и ментальности населения пострадавших регионов, рост подозрительности, нетерпимости к людям, культуре и образу жизни более благополучного окружения. Очевидно, что мир нуждается в новой парадигме глобального сосуществования.

Республика Тыва, к сожалению, сегодня продолжает возглавлять список самых проблемных административных территорий внутри России в аспектах уровня и динамики социально-экономического развития [2], кратно отставая в развитии даже от ближайших соседей по федеральному округу [3, с. 108]. Происходит отток квалифицированных кадров из республики в соседние и центральные регионы России. Очевидно, что отток кадров еще более усугубляет тяжелое социально-экономическое положение региона. Дальнейшая консервация ситуации на территории может сделать ее источником социально-политической напряженности: от бедности к трудовой миграции, от трудовой миграции к ксенофобии в принимающей среде, от ксенофобии к ответным экстремистским настроениям в этнической среде.

Мировая практика показывает, что без глубокой системной упреждающей работы экстренные меры, а в большинстве случаев это симптоматическое воздействие в форме ограничений или временной помощи неэффективны и лишь откладывают проблемы на более поздние сроки. В данном случае необходима глубокая системная работа с оглядкой на закономерности и опыт общественного развития, социальной психологии. Именно сфере межчеловеческого общения сегодня незаслуженно уделяется меньше всего внимания. Приоритет в задачах управления жизнью общества часто отдается финансовым, экономическим и административным инструментам.

Постановка задачи. В 2012–2016 гг. в Туве реализовывался антикризисный проект «Одно село – один продукт» (ОСОП) [4, с. 140], задачей которого было возрождение сел вокруг небольших производств, объединявших бы сельчан общим делом. По задумке организаторов проекта, а именно региональной администрации и ее экономического блока инициатива должна была привести к росту экономической активности, а с ним и к повышению уровня жизни сельского населения – наиболее уязвимого и проблемного уже в пределах самого региона. Региональная администрация активно и на регулярной основе изучает опыт коллег как по России, так и за ее пределами, чтобы реализовать возможный и доступный в текущих условиях потенциал саморазвития региона. Абстрагируясь от результатов иных социально-экономических проектов, вместе с тем, следует констатировать факт того, что потенциал проекта ОСОП в Туве не был реализован в полном объеме. Влияние проекта на экономику носит поверхностный и эпизодический характер.

¹ www.unido.org

Методология и методика исследования. Одной из ключевых ограничений на пути реализации проекта, по нашему мнению, явилось недостаточное методологическое сопровождение. ЮНИДО не вела деятельности на территории Республики Тыва, а концепция «Одно село – один продукт», являющаяся кейсом организации (на примере развития японских муниципалитетов) [5] в оригинальном виде значительно отличается от того понимания и тех принципов, на которые опирались при реализации ОСОП на территории сибирского региона. Вместе с тем считаем, что участие специалистов ЮНИДО не есть необходимость, если разобраться в механизме концепции, построенном на известных принципах формирования социальной общности людей.

Необходимо отметить, что в неудачах, связанных с реализацией концепции ОСОП Тува не одинока. В этой связи бытует мнение о том, что экономическая концепция ОСОП, как и другие подобные практики не реализовываются в полной мере в других уголках мира кроме самой Японии по причине разницы в менталитетах, особенностей «японского менталитета», некоего духа «самурайства», готовности самопожертвования ради общих целей. Но, по нашему мнению, это не более чем оправдание лени, поверхностности и отсутствия стремления к более основательному изучению этих практик и их глубинных механизмов.

На первый взгляд концепция кажется простой и наглядной. Публичные администраторы (власти) уверены, что перед ними есть некая апробированная идея, необходимо лишь разъяснить ее основы массам, оказать материальную и финансовую поддержку экономически активным лидерам местных сообществ и люди начнут сотрудничество. Но вопрос организации сотрудничества между людьми настолько сложен, что до сих пор за всю историю человечество не смогло прийти к какой-нибудь более или менее всеприемлемой универсальной модели. К примеру, демократия, которая в каждой стране своя. Где-то она более соответствует принципу управления «снизу-вверх», органично реализуя заложенные в ней принципы верховенства общих интересов над элитарными, а где-то мы видим механистические импровизации элит с «ярлыком» демократического строя. В результате неудач с внедрением концепции сотрудничества ОСОП в обществе, аналогично случаям провала демократических преобразований в странах, инициаторы чаще всего приходят к мнению о несовместимости основ концепции с менталитетом местного населения либо пытаются найти изъяны в самой концепции с обоснованием отсутствия ее перспектив.

Но классик отечественной психологической науки Л. С. Выготский отмечал, что «... поведение человека – продукт развития системы социальных связей и отношений ...» [6, с. 1052]. В корне любого более или менее устойчивого социального конструкта лежит согласованное, не хаотичное поведение его участников. Границы конструкта очерчиваются фундаментальными объединяющими категориями, имеющими в равной степени важное значение или ценность для каждого его участника. Поэтому, по утверждению ученых-историков, в ранних обществах исключительно важную роль играли мистика, мифология, религиозные представления [7], и как продукты более позднего прикладного осмысления – мораль, светская этика и право. Так строится пространство психологического доверия в обществе, которое в свою очередь отражается на социальном и индивидуальном поведении индивидов.

«Правильное» поведение как минимум гарантирует безопасное существование индивида в обществе. Жителям одной страны, впервые оказавшимся в другой стране, часто приходится привыкать к определенным социокультурным «люфтам». Это проявляется либо в определенной замкнутости, либо в излишней самоуверенности. Но рано или поздно этап социализации проходит, и индивид привыкает к новым условиям, в противном случае он изолируется либо вовсе отторгается как чуждый элемент, представляющий угрозу жизнеспособности общества как системы. Данный механизм не является изобретением людей, скорее всего, он берет корни из общей природы живых систем. В подобной стезе и рассуждал один из основоположников теории систем, биолог Л. Берталанфи [8].

Так же и с концепцией «Одно село – один продукт». Она зародилась в Японии в 70-х годах прошлого века [5]. В наиболее простой и грубой форме концепцию ОСОП можно интерпретировать на следующем примере. Продавец-лидер формулирует некую коммерческую идею и предлагает заготовителю кооперацию. Первый хорошо продает и лучше других знает, чего хочет конечный покупатель, применяет для этого весь инструментарий, требующий определенной квалификации: от маркетинга до логистики. Второй лучше делает то, что нужно продать, то есть занимается производством и по вопросам сбыта полностью полагается на знания и способности первого. Казалось бы, стандартная кооперация с внутренней специализацией. Но далее концепция опирается на принципы и механизмы в корне отличающие ее от стандартных подходов к организации экономического сотрудничества в обычном его «индивидуалистском» понимании.

Отличающее свойство социального конструкта ОСОП состоит в том, что заготовитель знает куда и по какой цене осуществляет сбыт продавец. При этом у производителя совершенно нет никаких стимулов отказываться от партнерства с продавцом даже при наличии возможности взаимодействовать с конечными покупателями напрямую. И дело не в отсутствующей экономической целесообразности или других рациональных оснований для самостоятельности участников кооператива. Партнерство изначально строится таким образом, что между заготовителем и продавцом достигалось бы полное понимание в вопросе распределения

ролей и результатов совместных усилий (добавленной стоимости). Более того, это понимание есть основа конструкта. Само название «Одно село – один продукт» указывает на то, что условное село не претендует на самобытность и автономность по отношению к более масштабной системе, например, экономике префектуры, заведомо декларируя свою «элементарность» в форме специализации на одном виде продукции. Тот же принцип действует и внутри сообщества ОСОП. Работники часто изучают ремесло друг друга, выходят на экскурсии по другим предприятиям по линии преобразования сырья в конечный продукт. Так, по убеждению разработчиков концепции, а именно путем достижения понимания важности лепты каждого на своем посту воспитывается мотивированное изнутри чувство ответственности за свою работу, прямой причастности к успеху всех вышестоящих систем: экономики города, префектуры и страны.

В обозначенном аспекте концепция ОСОП и современное массовое производство, можно сказать, являются идеологическими антагонистами. Уместно привести реплику А. Б. Купрейченко, расширяющей позицию классика психологии доверия Э. Эриксона [9]: «Инстинкт самосохранения (стремление защитить собственные границы от разрушающего воздействия), по своей сути, является проявлением базового недоверия личности ... ощущения небезопасности окружающего мира и стремление к избеганию неприятных факторов среды ...» [10, с. 60]. Основанием же доверия является «ожидание пользы (доброе и справедливое отношение) от тех, кому личность открывает границы собственного психологического пространства ...». Тот и другой принцип обладают в равной степени сильным организующим потенциалом. Современное массовое производство по большей части строится на базовом недоверии поскольку управление в нем строится на регламентах, санкциях и поощрениях (чаще материальных). Такие системы более мобильны и управляемы поскольку основаны на наиболее древних, элементарных и сильных инстинктах людей, на механизме близком к принуждению. Вместе с тем очевидно, что рядовые сотрудники таких организаций редко имеют устойчивую внутреннюю мотивацию к труду поскольку в субъективном восприятии являются не более чем «механическими» исполнителями чужой воли. Концепция ОСОП строится на доверии, более сложном и хрупком фундаменте, который, вместе с тем, мобилизует устойчивую внутреннюю мотивацию участников организации к наиболее полной реализации своего трудового потенциала.

Можно сказать, что современное массовое производство существует на условной плоскости интересов своих стейкхолдеров (заинтересованных сторон) и является определенной точкой, прежде всего, соперничества компании с конкурентами, с государством в части реализации прав и минимизации обязательств, соперничества между наемными работниками, слоем рабочих и управленцев и т.д. Условная плоскость интересов не имеет внешних границ, поэтому кроме данных точек соприкосновения интересов стейкхолдеры больше нигде не взаимодействуют. Работодатель обычно мало внимания уделяет психо-эмоциональной стороне взаимодействия, к примеру, с сотрудником (личная жизнь, развитие и т.д.) больше внимания уделяя механистической стороне сотрудничества (способностям, квалификации, опыту и т.д.), а именно тому, что может дать компании данный сотрудник. Если у сотрудника проблемы с возможностями исполнения трудовых обязанностей работодатель старается найти замену. У работника к работодателю примерно такое же отношение. Дальнейшая судьба компании не интересует работника, как и компании не интересно, что произойдет с работником после прекращения трудовых взаимоотношений. Таковы правила экономики рационального поведения. Такая парадигма сосуществования стейкхолдеров присуща не всем массовым производствам, но абсолютному большинству. Эта же модель справедлива и для отношений между бизнесом и государством.

В отличие от модели взаимодействия в точке взаимных выгод условно плоского пространства организация ОСОП существует в условном шарообразном пространстве таких же взаимных интересов, но замкнутых в рамках концепции единства и взаимозависимости. Категория взаимной выгоды уступает место категории взаимной пользы. Таким образом, можно отметить, что организации ОСОП имеют явно выраженные и осмысленные границы социально-психологического пространства совместного действия. В них непосредственно и естественным путем проявляется примат социального окружения над индивидуальным поведением, описанным Л.С. Выготским. Все это проявляется и на ключевых принципах формирования и существования организации ОСОП [11].

Исключительное значение для организации ОСОП имеют личные качества лидера, его моральный облик и авторитет. У лидера первоочередной задачей является обеспечить как можно большее количество людей достойным заработком, а не процветание кооператива как такового и уж тем более не личное обогащение. Мысль о том, что показатели прибыли рентабельности и т.д. не есть самоцель пронизывают существо сообщества и его деятельность во всех его аспектах.

Поскольку организация ОСОП строится на базовом доверии, а значит на более сложном и от того хрупком основании особое внимание уделяется прозрачности взаимоотношений, созданию атмосферы сотрудничества и взаимной поддержки. Это является очевидным поскольку инструменты менеджмента массового производства в данном случае не будут работать и, более того, могут привести к краху организации. Любые факты, приводящие к подрыву доверия со стороны членов, руководства выносятся на общее обсуждение

и жестко пресекаются. Очевидно, что лидер организации в вопросах касающихся основ его (организации) существования должен быть абсолютно беспристрастным и, прежде всего, иметь безупречную собственную репутацию.

Высший менеджмент в организациях ОСОП позиционируется в качестве социальной страты, обслуживающей интересы рядового рабочего персонала. В отличие от традиционной административной управленческой практики у менеджеров нет задач декомпозиции и делегирования текущих функций до элементарных задач, сроков, персоналий по схеме «сверху-вниз». У менеджмента стоит задача организовать пространство для эффективного сотрудничества рабочих. К примеру, в японской компании ОСОП Иридори заказы на те или иные заготовки распределяются посредством ежедневных электронных аукционов. Очевидно, что в данном случае участвуя в аукционе, работник принимает самостоятельное решение, мотивирован изнутри и несет непосредственную личную ответственность перед другими членами сообщества. Представление о карьерной лестнице в организации ОСОП больше предполагает повышение мастерства и звания сотрудника, чем его переход на управленческие роли. Социальные статусы профессионального управленца и рабочего примерно одинаковы. Поэтому переход рабочего на управленческие уровни это больше вопрос желания и способностей нежели вопрос удовлетворения потребности в повышении социального статуса и увеличения доходов. Это очень важное обстоятельство.

Кроме обозначенных принципов немаловажным для установления пространства доверия можно обозначить принцип интегрированности процесса обучения в производственный и сбытовой процессы и его непрерывность. Какого бы начального уровня готовности не был рабочий, если у него есть интерес к сотрудничеству его принимают и совершенствуют в процессе трудовой деятельности. Принося пользу сотруднику компания рассчитывает на его глубокую и долговременную лояльность. В той же компании «Иридори» в целях обеспечения принципа инклюзивности для пожилых участников выдают специальные компьютерные мышки в форме шара с адаптацией интерфейса аукционной платформы под возможности возрастных участников.

Когда в г. Камикатсу приехал выпускник Токусимского сельскохозяйственного техникума Томоджи Йокоиши и впервые предложил жителям организацию по принципу ОСОП, естественно, никто не стал воспринимать его идею всерьез. Хотя идея поставок свежей зелени в рестораны Японии была хорошей, человек был специалистом, природа города располагала для открытия дела в нише крафтового фермерского продукта, все первым делом подумали о наличии у него неких личных интересов. Тем не менее, он начал дело с немногочисленными сторонниками, а именно четырьмя женщинами-фермерами, языком современного менеджмента – «агентами изменений». Господин Йокоиши изначально дистанцировался от местных властей и крупного бизнеса и главной целью своего предприятия сразу обозначил общественную пользу в противовес классическим экономическим показателям успеха коммерческого предприятия, таким как выручка, прибыль, объем налогов и т.д., Демонстративно отказался и от личных выгод, вкладывая все в развитие дела. Позже к компании «Иридори» присоединились и многие другие жители города пока компания не стала «градообразующей».

Город Камикатсу был типичной проблемной территорией с аграрной специализацией. Очевидно, что жители города корнем тяжелой экономической ситуации видели, в первую очередь, неспособность местных властей. Соответственно, были у них и сомнения по поводу компетентности публичных руководителей, в искреннее и доброе отношение к их родному городу. Именно по этой причине со стороны жителей города как субъектов психологического пространства в отношении властей и крупного бизнеса состояния доверия не могло возникнуть в принципе.

К слову можно отметить, что выводы некоторых исследований относительно того факта, что больше половины кластерных проектов в мире (в том числе ОСОП), в случаях их инициирования по схеме «сверху – вниз» (так называемые искусственные кластеры) терпят неудачу вполне справедливы и имеют под собой логическое объяснение. Искусственные кластеры по определению создаются в угоду внешним интересам, по инициативе извне, не важно со стороны властей или каких-нибудь крупных экономических сил. Сам факт внешней инициативы, воспринимаемой в подавляющем большинстве в ракурсе «чужих» интересов, выступает одним из ключевых условий краха социального конструкта, но, вместе с тем, не его причиной. Причиной является проявление этих самых «чужих» интересов в явном виде. Это могут быть факты коррупции или другого «асоциального» поведения инициаторов. Но результат чаще всего один: переход на инструменты базового недоверия с дальнейшим упадком всего конструкта.

Профессор Харари Юваль [7] в одном из своих трудов по близкой проблематике приводит цитату французского князя Талейрана, жившего во времена Людовика XVI и Наполеона: «Штыками можно сделать многое, но сидеть на них не удобно». При этом профессор отмечает, что «иногда один священник может заменить сотню солдат и выполнить ту же функцию гораздо дешевле и эффективнее». Как известно из истории, у первых представителей института Римского Папы был особый статус «Раб рабов Божьих», очевидно, перемещающий инициативу взаимодействия от религиозного деятеля к самим верующим. Примерно такая же роль у лидера организации ОСОП.

Можно отметить, что и современный менеджмент приходит к мнению, что наиболее полная реализация человеческого потенциала достигается только в условиях атмосферы доверия. Компании лидеры мирового рынка при проектировании организационной структуры все чаще стремятся к так называемой «бирюзовой» [12] концепции. В бирюзовых организациях избегают регламентов, санкций и иных традиционных «токсичных» инструментов администрирования, основанных на эксплуатации низкоуровневых инстинктов в пользу идей взаимной пользы и ответственности. Такие организации несмотря на свои масштабы стараются опираться на схожие с концепцией ОСОП принципы. Как ни парадоксально в подтверждение приверженности идеям всеобщей взаимозависимости и единства нулевой экономической рост в данных компаниях считается за норму. Все вышеперечисленные принципы в купе практикуются в менеджменте таких гигантов промышленности как Тойота, Боинг и др.

Если у кладовщика Боинг спросить чем он занимается на рабочем месте он может без тени сомнения ответить, что строит самолеты. Это означает, что система мотивации [13] в компании построена таким образом, что сотрудники, в особенности низовых звеньев, не воспринимают себя, грубо говоря, элементом процесса эксплуатации одних людей другими людьми. Напротив, руководство и служащие в таких компаниях стремятся показать, что самые главные сотрудники компании и есть рабочие, а все кто выше – создают условия для наиболее полной реализации трудового потенциала рабочих, то есть не есть руководство в классическом административном понимании, а не более чем обслуживающий персонал, создающий условия. Таким образом, работники низового уровня, по крайней мере в их собственном восприятии, действительно, становятся непосредственными субъектами движения компании вперед к результатам и в целом развитию. Таким образом, ликвидируется препятствующий междуровневому сотрудничеству фактор «незаслуженного хлеба». И управленец, и рядовой работник являются одинаково ценными ресурсами для компании, каждый стремится к профессионализму именно в своем деле. В таких компаниях обычно много внимания уделяется психо-эмоциональной стороне взаимодействия, к примеру, практике инклюзивной трудовой деятельности и т.д.

Результаты. Необходимо отметить универсальность института доверия какого бы масштаба сообщества он бы не объединял. Об этом свидетельствует массовое внедрение родственных ОСОП систем бережливости производства в компаниях гигантах по всему миру. Не погружаясь в религиозные дискуссии и стараясь не обидеть ни в коем случае чувства верующих, тем не менее, хочется отметить, что разные религиозные институты, возможно, в числе прочего выполняли прикладную функцию внутри сообществ единоверцев аналогичную современным метаобщественным государственным, глобальным институтам. Элемент одушевления природных сил, мистицизм, мифология в древних верованиях несет смысловую нагрузку о включенности человека в среду, разумную и справедливую, в противовес идеям методологического индивидуализма с более размытым или вовсе отсутствующими границами социально-психологического пространства. Общая вера в метапорядок беспристрастный и справедливый в аспекте ее замкнутости создает пространство психологического доверия. Справедливость опирается на принцип сколько взял столько и отдал и наоборот, в неизбежность плодов деяний в замкнутой среде всеобщей взаимозависимости. Данный принцип тесно переплетается с самой историей становления человека как социального существа, имеет глубокие психологические, философские корни. Для данной мировоззренческой установки, по нашему мнению, нет альтернативы и в будущем человечества.

Выводы. Завершая анализ, хочется отметить необходимость в создании и расширении пространства психологического доверия в российском обществе. В современный период (2000-х и до настоящего времени) в России происходит реакционное усиление регулирующего воздействия со стороны властей в ответ на возникшие ранее центробежные тенденции и риски потери контроля [14]. Это отражается и чувствуется практически во всех сферах жизни общества. Это касается как сферы государственного и муниципального управления (центр-регионы-муниципалитеты), так и государственного регулирования экономики, включая непосредственно отношения между государством и частным бизнесом. Описанная тенденция особенно опасна поскольку является циклично-вирусной: факты нарушений вызывают умножение правил и контролирующих усилий, порождающих в общем случае еще большее число нарушений и повторную реакцию со стороны управляющего субъекта и далее по циклу. Все это приводит к пропорциональному снижению роли института доверия в жизни общества, неразумному тиражированию инструментов управления, основанных на базовом недоверии.

Сегодня множество мелких частных коммерческих проектов в регионах закрываются не потому, что им не хватает государственной поддержки, а по причине излишнего участия государства в тех сферах, где оно не актуально или несвоевременно и, наоборот, его отсутствия там, где это необходимо. Нормативное пространство на основе которой регулирующие органы ведут деятельность в регионах чрезвычайно негибко и априори не регулируется под объективные локальные экономические реалии. В России более чем 80 субъектов и 20000 муниципальных образований в составе, каждый из которых во многом является уникальным, начиная с природно-климатических особенностей и заканчивая этно-конфессиональными различиями жи-

телей. Попытки «ручного управления» из единого центра в данном случае в явном виде противоречит элементарным основам наук об управлении. Формалистское трактование принципов единства экономического и правового пространства, которой часто оправдывают не избирательность инструментов регулирования является одним из источников усиления межрегиональной дифференциации. Регионы, с одной стороны, в силу недоверия центра имеют сильно ограниченные полномочия в сфере создания реальных условий благоприятствования для очень разнообразного и высокодинамичного по своей природе малого бизнеса. С другой стороны, у них очень мало реальных инструментов для равного диалога с крупным бизнесом федерального уровня. Таким образом, как результат государства нет именно там, где он нужен в качестве гаранта существования эффективного пространства взаимодействия. В рассматриваемом аспекте очень показателен опыт КНР по передаче части регулирующих функций на места с одновременным сокращением числа разрешительных процедур и прочих административных барьеров [15].

К примеру, на проект ОСОП Республика Тыва в год направляла до 700 млн рублей бюджетных средств. Для дотационной республики это колоссальные объемы, которые она рассчитывала вернуть в виде налоговых поступлений и других неявных социально-экономических эффектов. Но эти усилия легко аннулируются действием регуляторных механизмов сплошного воздействия. В частности, в результате изменений в сфере обязательных социальных отчислений, принятых на федеральном уровне в 2013 году, Республика Тыва недосчиталась до одной четверти субъектов предпринимательства за год. Очевидно, что подобная несогласованность не может служить основой для доверительных отношений между бизнесом и государством. Сегодня сохраняется ситуация, когда 8 из 10 регуляторных механизмов в отношении субъектов предпринимательства администрируются напрямую федеральным центром. Представляется необходимым проявлять больше доверия со стороны центра региональному и местному уровням управления для налаживания эффективного взаимодействия внутри общества непосредственно на местном уровне.

Явным признаком, а во многом и причиной сложившейся ситуации, по нашему мнению, является отсутствие в числе прочих атрибутов общности россиян четкой явно сформулированной национальной идеи. Искренняя внутренняя мотивация, как мы уже отмечали, возможна только при наличии чувства, с одной стороны, реальной субъектности у рядовых членов общества, бизнеса, муниципалитетов, регионов, а с другой – понимания необходимости объединения усилий на пути к общей идейной цели. При этом в основе данной идеи, несмотря на декларируемую общность, должна быть польза, которую может ощутить каждый, то есть это ценность или набор ценностей, которая как ни парадоксально, важна для каждого члена общества по отдельности. Но это не ценности «методологического индивидуализма» или ценности либерализма в их вульгаризированном понимании. Общество должно прийти к пониманию того, что фундаментальные ценности и стремления всех людей в корне не имеют существенных различий, они общие. На наш взгляд, любые общности будь то компании, государства или глобальное сообщество сами по себе не могут претендовать на роль высшей ценности, самоцели. Люди, прежде всего, объединяются для наиболее полной реализации внутреннего потенциала в рамках общности, в синергии с целью удовлетворения фундаментальных, общечеловеческих потребностей каждого по отдельности. Идеология ООН и ЮНИДО, концепция ОСОП основаны на этом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Schumpeter J.** Methodological Individualism. Brussels: Institutum Europaeum, 1980. 22 p.
2. Рейтинг регионов по доходам населения [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20190708/1556301427.html> (Дата обращения 29.07.2019)
3. **Севек В. К. и др.** Мониторинг и прогноз основных показателей уровня жизни населения Республики Тыва // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Т. 7, № 7А. С. 100–119.
4. **Севек В. К. и др.** Размещение производств по переработке сельскохозяйственной продукции в Республике Тыва в соответствии с кластерным принципом // Аграрный вестник Урала. 2015. № 10 (140). С. 93–96.
5. One Village One Product (OVOP) [Электронный ресурс]. URL: <https://tii.unido.org/category/supply-capacity-japan> (Дата обращения 29.07.2019)
6. **Выготский Л. С.** Психология развития человека. М.: Смысл; Эксмо, 2005. 1136 с.
7. **Харари Ю. Н.** Sapiens. Краткая история человечества. М.: Синдбад, 2011. 512 с.
8. **Bertalanffy L.** General System Theory. Foundations, Development, Applications. New York, 1968. 289 p.
9. **Элкинд Д.** Эрик Эриксон и восемь стадий человеческой жизни: пер. с англ. М.: Когито-центр, 1996. 16 с.
10. Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / отв. ред. А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсияновой. М.: НИУ ВШЭ, 2013. 564 с.
11. **Haraguchi N.** The One-Village-One-Product (OVOP) movement: What it is, how it has been replicated, and recommendations for a UNIDO OVOP-type project, Vienna, 2008. 40 p.

12. Лалу Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.
13. Донских Н. Система lean в компании Boeing: минимальные затраты, максимальный эффект [Электронный ресурс]. URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/lean/boeing-lean.html (Дата обращения 29.07.2019)
14. Киселев А.Г., Киричек П.Н. Реальные и номинальные коллизии в арсенале государственного управления // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2016. Т. 16, №3. С. 510–518.
15. Трошинский П.В. Административная реформа в КНР: политико-правовые аспекты // Административное и муниципальное право. 2012. № 12. С. 1264–1270.

REFERENCES

1. Schumpeter J. Methodological Individualism. Brussels, Institutum Europaeum Publ., 1980, 22 p.
2. Rating of regions by income. Available at: <https://ria.ru/20190708/1556301427.html>
3. Sevek V. K. and al. Monitoring and forecasting of the main indicators of the standard of living of the population of the Republic of Tuva. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra = Economics: yesterday, today, tomorrow*, 2017, vol. 7, no. 7A, pp. 100–119.
4. Sevek V. K. and al. Placement of production of agricultural products in the Republic of Tuva in accordance with the cluster principle. *Agrarnyy vestnik Urala = Agrarian Bulletin of the Urals*, 2015, no. 10 (140), pp. 93–96.
5. One Village One Product (OVOP). Available at: <https://tii.unido.org/category/supply-capacity-japan>
6. Vygotsky L. S. Psychology of human development. Moscow, Smysl Publ., Eksmo Publ., 2005, 1136 p.
7. Harari Y. N. Sapiens. A brief history of humanity. Moscow, Sinbad Publ., 2011, 512 p.
8. Bertalanffy L. General System Theory. Foundations, Development, Applications. New York, 1968, 289 p.
9. Elkind D. Eric Erickson and the eight stages of human life. Moscow, Kogito-center Publ., 1996, 16 p.
10. Trust and distrust in the development of civil society. Ed. A. B. Kupreychenko, I. V. Mersiyanova. Moscow, HSE Publ., 2013, 556 p.
11. Haraguchi N. The One-Village-One-Product (OVOP) movement: What it is, how it has been replicated, and recommendations for a UNIDO OVOP-type project, Vienna, 2008, 40 p.
12. Lалу Ф. Discovering the organization of the future. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber Publ., 2016, 432 p.
13. Donskikh N. The lean system at Boeing: minimum costs, maximum effect. Available at: http://www.up-pro.ru/library/production_management/lean/boeing-lean.html
14. Kiselev A. G., Kirichek P. N. Real and nominal conflicts in the arsenal of public administration. *Vestnik RUDN = RUDN Bulletin, Series: Sociology*, August 2016, vol. 16, no. 3, pp. 510–518.
15. Troshchinsky P. V. Administrative reform in the PRC: political and legal aspects. *Administrativnoye i munitsipalnoye pravo = Administrative and municipal law*, 2012, no. 12, pp. 1264–1270

Информация об авторе

Бадарчи Херел Буян-оолович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник лаборатории «Региональная экономика», Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов СО РАН (667000, г. Кызыл, ул. Интернациональная 117 А, к. 19, e-mail: herel_badarchi@mail.ru)

Information about the authors

Kherel B. Badarchi – candidate of economic sciences, senior researcher at the laboratory «Regional Economics» at the Tuvian Institute for Natural Resources Exploration of the RAS Siberian Branch, (Russian federation, 667000, Kyzyl, 117a, Internatsionalnaya strit, Room 19, e-mail: herel_badarchi@mail.ru)

Принята редакцией: 17.09.19.

Received: September 17, 2019.