

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА (аспект формализации)

П. ГИЛИС

Совершенствование хозяйственного механизма социалистического общества — это многоплановая, многоаспектная, а потому только системно разрешимая задача. К сожалению, в экономической литературе разные аспекты рационализации хозяйственной жизни освещены неодинаково. Так, широко обсуждаются проблемы планирования и стимулирования, однако вопросы организационной стороны функционирования и развития хозяйственного механизма изучены меньше. Данная статья посвящена рассмотрению этой стороны хозяйственного механизма.

Организационная структура хозяйственного механизма может рассматриваться в нескольких ракурсах: распределение прав и обязанностей, координация, иерархичность, централизация и децентрализация и т. д. Мы остановимся лишь на одном из мало изученных вопросов организации хозяйственных процессов, а именно на вопросе их формализации и создания формальной организации.

Рассмотрение этих вопросов актуально не только с точки зрения «чистой» науки, для которой они еще в значительной степени новы, но и с точки зрения хозяйственной практики, в ходе которой приходится преодолевать целый комплекс отрицательных явлений. Порой это делается без достаточного знания природы и причин данных явлений, что неэффективно. Среди «родимых пятен» механизма хозяйствования выделяются бюрократизм, формализм, частые отклонения от официально-порядка. На необходимость их научного изучения указывалось на июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС, а также в целом ряде других партийных и правительственных документов. Цель данной статьи — содействовать переводению обсуждения этих явлений из сферы обыденного сознания в область теоретического исследования. Надеемся, что для тех, кто не согласен с используемым понятийным аппаратом или логикой рассуждений, статья послужит импульсом для дальнейших раздумий над этой проблематикой или, что крайне желательно, для подключения к исследованиям в этой области.

Сперва ознакомим Читателя с важнейшими понятиями. Начнем с понятия формальной организации. *Формальная организация* состоит из связей, заранее «запрограммированных» органами управления и зафиксированных в планах, инструкциях, положениях, в законодательстве, иными словами, — из связей, которые официально устанавливаются органами управления. Ее можно назвать официальной организацией.

Обоснованная, продуманная формальная организация представляет собой большую общественную ценность. В формальной организации органы управления стараются заложить важнейшие нормы поведения индивидов и их коллективов, важнейшие социальные ценности. Они служат ориентирами для деятельности каждого гражданина, так как формальная организация «подсказывает» ему, что с точки зрения аппарата управления является желательным и что — нежелательным. Вместе с

тем формальная организация образует своеобразный «каркас», структуру общества, уменьшая неопределенность, окружающую индивида или коллектив индивидов. Вот почему без формальной организации нельзя представить себе наше общество в целом, предприятие или научное учреждение.

Из сказанного следует, что формальная организация может быть зафиксирована не только в письменном виде, т. е. формальная организация — это не только инструкции и положения, изложенные на бумаге. Формальная организация может устанавливаться и в устной форме.

Однако в служебных отношениях мы, как правило, имеем дело с формальной организацией, выступающей в письменном виде. При этом следует подчеркнуть одну закономерность: чем крупнее предприятие или учреждение, чем в меньшей степени его функционирование основывается на личных отношениях, тем в большей степени необходима «бумажная» формальная организация. Поэтому, кстати, для маленьких предприятий не так опасен организационный фетишизм, бюрократизм. Чаще всего нет нужды оформлять все производственные связи внутри бригады рабочих, ибо они строятся на взаимном доверии. В нормальных условиях мы строим свои отношения на формальной организации, т. е. учитывая инструкции, планы, положения, позволяя себе импровизировать в пределах дозволенного, не регламентированного формальной организацией.

Обычно в хозяйственной практике можно обнаружить всякого рода отклонения от формального порядка. Инструкция предусматривает один способ поведения, а на практике люди поступают иначе. Связи, которые представляют собой отклонения от формальной организации, и составляют *неформальную организацию*.

На неформальную организацию нельзя смотреть как на сугубо отрицательное явление. Иногда эту неофициальную практику приходится оценивать как весьма положительный феномен общественной жизни. Оценка неформальной организации зависит от того, каковы были мотивы действий, приведших к возникновению неформальной организации, а также от степени соответствия неформальной организации объективным требованиям действительности. Если цели неформальных действий находятся в противоречии с общественными интересами, т. е. субъекты этих действий преследуют свои корыстные цели, а также, если для этих действий нет объективных обоснований, то неформальная организация, появляющаяся в связи с такими действиями, является отрицательной. Она антиобщественна, так как разрушает сложившиеся положительные структуры общества и таким образом повышает степень дезорганизации хозяйственных процессов.

Однако, если отклонения от формальной организации возникают в связи с тем, что последняя неадекватно отражает действительность, что она не отвечает требованиям времени и при этом целью этих отклонений является достижение желательных с точки зрения общества результатов, то такую неформальную практику вряд ли можно назвать отрицательной. Она дополняет, «исправляет» формальную организацию. Сказанное позволяет сделать вывод, что неформальная организация может быть положительной и отрицательной.

Наряду с формальной и неформальной организациями существуют две другие стороны хозяйственного механизма. Имеются в виду *формализованная* и *неформализованная* организации. Первые представляют различные строго алгоритмические, постоянно повторяющиеся процедуры, а вторые — эвристические, творческие, нерутинные процедуры (2, с. 94). Формальная организация и формализованная организация не тождественные, но тесно связанные понятия, ибо создание формальной организации означает среди всего прочего и формализацию, алгоритми-

зацию хозяйственных связей. Из этого, однако, не следует, что формализованную организацию можно противопоставлять неформальной организации. Неофициальная практика тоже может иметь свои алгоритмы, установившиеся схемы поведения.

Хозяйственные органы, издавая инструкции, постановления, стараются ввести определенные алгоритмы, рутинные элементы в поведение нижестоящих органов и таким образом упростить процессы управления. Однако все формализовать невозможно. Это объясняется той простой причиной, что хозяйственная жизнь, как и всякой другой аспект общественной действительности, состоит из необходимости и случайности, и последнюю трудно предвидеть и «втиснуть» в схемы поведения, алгоритмы. С другой стороны, алгоритмизация не должна слишком ограничивать свободу выбора членов социалистического общества, ибо это противоречило бы самой сути нашего общества, основной цели социалистического строя — всестороннему развитию человека.

Те хозяйственные связи, которые не схематизируются и появляются в результате самостоятельной спонтанной деятельности людей и хозяйственных звеньев, представляют неформализованную организацию. Эта неформализованная сторона хозяйственной жизни тоже может быть разделена на две части: положительную и отрицательную. Человек по-разному пользуется предоставленной ему свободой. Он может погнаться за личной выгодой, незыряя на общественные интересы. Но он в своей деятельности, непосредственной целью которой обычно бывает удовлетворение личных (физических и духовных) потребностей, может учитывать и общественные интересы. Первый вариант деятельности рождает отрицательный, а второй — положительный тип неформализованной организации.

Как уже отмечалось, в формальной организации могут появляться неточности. Вместе с этим иногда существуют причины, по которым отдельные люди и хозяйственные звенья могут быть не заинтересованы в полной реализации формальной организации. К тому же при выполнении требований планов, инструкций могут возникать разного рода ошибки. Все это ведет к тому, что некоторая часть формальной организации так и остается нереализованной, она существует только на бумаге. Эта чисто «бумажная» часть формальной организации называется *нереальной*. Практикуемые в жизни формальные, а также все неформальные связи, т. е. все имеющие место в действительности связи образуют *реальную* организацию. Реальная и нереальная организации вместе взятые составляют *полную* организацию.

В настоящее время в печати довольно часто упоминается о таком несопадении формального и реального порядка. А. Милюков отмечает, что «*формально* в промышленности в настоящее время средства на техническое перевооружение выделяются: на предприятиях имеется фонд развития производства. Однако по действующей методологии планирования этот фонд «втянут» в общий объем капитальных вложений и, по существу, фиксируется только счетно. *Реальных* прав руководители предприятий в использовании этого фонда не имеют, и средства фонда полностью идут на покрытие централизованно планируемых капитальных вложений» (курсив наш.— П. Г.) (4, с. 7). А вот что по этому поводу пишет один из ведущих специалистов Литвы по экономике сельского хозяйства Б. Пошкус: «Не секрет, что в хозяйство поступает многослойный поток централизованных заданий, разных лимитов. Порой эти показатели по некоторым областям являются чрезмерно напряженными, а по другим — чрезмерно легкими. Здесь и начинается все несчастье — планирование с другого конца, так как специалисты хозяйств стараются получить такой результат, какой указан сверху < . > очень часто производственно-финансовый план хозяйства, а вместе с тем и заданий для

подразделений являются нереальными. Разумеется, хозяйству трудно работать по такому плану. *Фактическое положение значительно отклоняется от плана*, хозяйство не выполняет показателей финансового плана, затрудняется кредитование, нарушается весь производственный ритм. Большим злом является то, что квалифицированные специалисты хозяйства, способные составить реальный и передовой план деятельности своего хозяйства, в таких случаях теряют инициативу и становятся рядовыми писарями, составляющими формальный план хозяйства (курсив наш.— П. Г.) (8, с. 7).

Важнейшей задачей науки являются раскрытие причин возникновения неформальной и нереальной организаций, а также разработка принципов и методов, с помощью которых можно было бы минимизировать число негативных неформальных и нереальных связей.

Можно выделить две основные причины возникновения неформальной и нереальной организаций: 1) неточности, допущенные в процессе формализации хозяйственных связей в ходе подготовки инструкций, положений, законов и т. д.; 2) недостаточная «мощность» стимулов, поощряющих соблюдение требований формальной организации (позитивные стимулы), или, наоборот, наказывающих за отклонения от требований формальной организации, за неофициальную практику (негативные стимулы)*. При этом следует помнить, что орган управления, проводящий формализацию, может непосредственно манипулировать не всеми стимулами деятельности индивидов и хозяйственных звеньев. Имеется в виду тот факт, что, например, аппарат управления предприятия на действия члена своего коллектива может воздействовать при помощи лишь некоторых стимулов (зарплаты, премии, отчислений, штрафов и т. д.). Местные органы Советской власти, культурные учреждения, прокуратура, суды влияют на человека, используя иные стимулы**.

Одно из главных направлений совершенствования организационных структур хозяйственного механизма — установление и претворение в жизнь оптимального уровня формализации хозяйственных связей. Другими словами, необходимо определить для каждого конкретного предприятия, какие хозяйственные связи должны быть формализованы, а какие могут быть реализованы в процессе свободной, нерегламентированной деятельности.

Определение оптимального уровня формализации организационных структур связано с большими трудностями. Это можно объяснить тем обстоятельством, что, во-первых, организационные связи неравноценны по своему значению, а также по частоте их возникновения. Поэтому формализация одной, более важной и чаще повторяющейся, связи означает более высокий уровень регламентации, в то время как формализация другой, менее важной, связи в меньшей мере ограничивает свободу действий. К тому же уровень формализации хозяйственных структур определяют не только число и важность формализуемых связей, не только количество регламентирующих хозяйственную деятельность правил, но и степень директивности, строгости этих правил. Например, в одних случаях инструкция может требовать безоговорочного исполнения указанных требований, в других случаях могут оговариваться исключения, какие-то условия, при которых можно и не соблюдать положений инструкций.

Все это осложняет установление в количественном выражении оптимального уровня формализации хозяйственных связей. Сказанное отно-

* В научной литературе есть и другие мнения по поводу причин появления неформальных связей. Так, например, польский экономист К. Петровский главной причиной возникновения неофициальной практики считает отчуждение (7, с. 76).

** Нельзя также забывать о роли, которую играет моральный, социально-психологический климат. Он должен поощрять уважение к официальному, формальному порядку.

сится и к реально существующему и к желательному с точки зрения научного управления уровню формализации. Существование огромных трудностей при определении количественного уровня формализации организационных структур приводит к тому, что этот вопрос решается на качественном уровне, а если есть условия, то и на уровне так называемой качественной квантификации. Имеются в виду те случаи, когда люди, будучи не в состоянии точно определить количественное значение какого-либо явления, тем не менее стараются продвинуться от чисто качественного уровня познания, сравнивая явления и пытаясь установить, какое из них более важное, частое.

Для каждой хозяйственной единицы, будь то промышленное, транспортное предприятие или колхоз, существует свой, индивидуальный оптимальный уровень формализации. Выше этот оптимальный уровень там, где управляемые процессы просты, монотонны, где не приходится решать много непривычных, требующих творческого подхода вопросов. Наконец, выше оптимальный уровень формализации и там, где строгая регламентация действий людей и их групп в пространстве и во времени является одной из главных целей функционирования хозяйственного звена (например, на железнодорожном, воздушном и другом транспорте). Как раз под воздействием указанных выше факторов более строго формализуется массовое производство, транспорт (особенно железнодорожный и воздушный) и некоторые другие сферы хозяйственной жизни.

В то же время в серийном, и особенно в единичном производстве, в сфере услуг допускается более низкий уровень формализации хозяйственных связей. Это можно объяснить тем, что здесь возникает несравнимо большее количество нерутинных, непривычных, можно сказать, непредвиденных проблем. А это означает, что для их решения необходим нестандартный, нешаблонный подход. Попытки подвести под какой-то алгоритм, шаблон эти проблемы приводят к уменьшению эффективности хозяйственной единицы.

Управляя хозяйственными системами, необходимо стремиться к тому, чтобы реальный уровень формализации соответствовал бы оптимальному. На словах это — тривиальная истина. Однако на современном этапе развития экономической науки и хозяйственной практики это трудноосуществимая задача. Тем не менее данное обстоятельство не освобождает от необходимости стремиться к этому идеальному случаю, ибо, чем меньше несоответствие между реальным и оптимальным уровнем формализации хозяйственной системы, тем выше эффективность ее функционирования. Повышенная и пониженная по сравнению с оптимальной формализация хозяйственных связей затрудняет нормальное функционирование и развитие хозяйственной системы.

С повышением уровня формализации хозяйственных структур повышается внутренняя координированность хозяйственных единиц. Отдельные подсистемы и работники в большей степени (по крайней мере, формально) подключаются к осуществлению общих целей системы, коллектива. К тому же более высокий уровень формализации уменьшает опасность необоснованной импровизации, которая особенно ущербна в тех случаях, когда этим занимаются работники с низким уровнем квалификации, а также люди с невысокими моральными, гражданскими качествами.

Одновременно с повышением уровня формализации организационные структуры хозяйственных систем становятся менее подвижными, гибкими. Из-за этого ухудшаются их адаптивные свойства. Это означает, что хозяйственные единицы с повышенным уровнем формализации труднее, с большими издержками приспосабливаются к изменяющимся условиям, что там не всегда своевременно внедряются новшества. В условиях повышенной формализации абсолютное большинство действий должно быть подчинено реализации формальной организации. А в последней

редко предусматриваются нововведения, перемены, ибо трудно заранее предвидеть изменение условий функционирования хозяйственной единицы. Нередко случается так, что изменения в отрасли, на предприятии, в колхозе осуществляются только в том случае, если возникает критическая ситуация.

Снижение уровня формализации хозяйственных связей, как правило, приводит к тому, что организационная структура становится более эластичной, гибкой. В этих условиях улучшаются адаптивные свойства хозяйственных звеньев и хозяйственной системы в целом. Это можно объяснить тем, что, если чрезмерно формализованная система обычно приспосабливается к изменившимся условиям сразу, как целое, то менее регламентированные формальной организацией системы адаптируются к переменам внешней среды не сразу, «не всем своим телом», а постепенно, изменяясь в отдельных подсистемах, элементах. С изменением условий система реагирует не на высшем уровне, не всеми имеющимися ресурсами, не изменениями в общей структуре системы. Системы с более низким уровнем формализации на какие-то перемены в среде реагируют на уровне подсистем и элементов; вследствие этого для восстановления равновесия между средой и системой используются местные ресурсы подсистем и элементов и изменяется структура лишь этих нижних звеньев системы.

Это отнюдь не означает, что хозяйственные звенья с более низким уровнем формализации являются во всех отношениях более эффективными.

Заниженный по сравнению с оптимальным уровень формализации столь же опасен, как и завышенный. Самая большая опасность, возникающая в связи с неразвитостью формальной организации, связана с повышением уровня слабоструктуризованности, неопределенности, энтропии в системе. В условиях низкого уровня формализации импровизация начинает господствовать над четко установленным порядком, из-за чего становится труднее ориентироваться в обстановке. Когда нет достаточного количества шаблонных эталонов алгоритмов действия, очень часто приходится заново «изобретать» известные вещи, на что теряется время и расходуются средства.

Выше мы обсудили положительные и отрицательные последствия как завышенного, так и заниженного уровня формализации*. По нашему мнению, в практике хозяйствования чаще встречается феномен гиперболизированной, раздутой формализации. Поэтому остановимся подробнее на причинах и последствиях чрезмерной формализации организационных связей.

Гиперболизированная формализация организационных структур нередко появляется как плод наилучших намерений хозяйственных руководителей. Они, детально формализуя (т. е. детально предусматривая и схематизируя в положениях, инструкциях и т. п.) мельчайшие организационные связи, контакты, хотя и повысят уровень плановости экономических процессов, подчинить сознанию как можно большее число хозяйственных связей и тем самым оставить место для стихийности**. Однако, как известно, абсолютно все предвидеть невозможно. Особенно

* Следует иметь в виду, что в реальной жизни фактор формализации не действует изолированно, он является лишь компонентом реальных условий хозяйствования, которые только взятые в комплексе определяют способ функционирования систем управления. Выделение одного фактора позволительно лишь в теории, целью которой является установление того, как он «работает» как таковой, «в чистом виде». В практике управления необходимо учитывать всю систему реально действующих факторов.

** Плановость социалистической экономики поддерживается благодаря сознательной деятельности всех иерархических уровней системы управления социалистической экономикой. Сознательно управлять хозяйственными процессами, происходящими на соответствующем уровне хозяйственного механизма, может и аппарат министерства, и аппарат управления предприятием, и отдельный работник.

это касается тех случаев, когда делаются попытки алгоритмизировать хозяйственные процессы до мельчайших деталей «с большой высоты», высоко стоящими инстанциями*. Органы управления высшего ранга не располагают (и не должны располагать, если не создалась критическая ситуация) детальной, конкретной информацией о связях на низших ступенях хозяйственного механизма.

Так как невозможно заранее все предвидеть, строгая и детальная формализация хозяйственных связей приводит к ошибкам. Формализовать можно только повторяющиеся, установившиеся при данных обстоятельствах связи. Не подлежат формализации «не утвердившиеся» связи, а также связи, выражающие творческий, эвристический элемент в хозяйственной деятельности. Ошибочная формализация, которая в данном случае выражается тем, что формализуется то, что неформализуемо, приводит к тому, что формальная организация начинает не соответствовать реальной действительности. В таком случае руководители подразделений и рядовые работники не могут выполнять выдвигаемые перед ними задачи и одновременно строго соблюдать требования формальной организации. Поэтому они ищут другие пути выполнения заданий, непредвиденные формальной организацией. Так появляется неформальная организация, олицетворяющая неофициальную практику решения хозяйственных задач. Эта неформальная организация как бы дополняет формальную в одних случаях в хорошем, в других — в отрицательном смысле. Вместе с тем часть формальной организации остается нереализованной, иными словами, появляется нереальная организация.

Нередко руководители появление неформальной и нереальной организации объясняют недостаточной формализацией деятельности нижних звеньев, слишком большой их автономией, хотя на самом деле причина состоит в обратном: в чересчур детальной формализации хозяйственных процессов. Объясняя появление неформальной и нереальной организации недостаточной формализацией хозяйственных связей, аппарат управления может расширить круг формализуемых процессов, вводя новые ограничения с целью пресечения неформальной практики. Повышение же и так уже высокого уровня формализации организационных структур дает прямо противоположный желаемому результат — неформальная и нереальная организации не уменьшаются, а расширяются. Образуется порочный круг: в систему вводится чрезмерная формализация — появляется неформальная и нереальная организации; уровень формализации еще повышается — размеры неформальной и нереальной организаций еще больше увеличиваются и т. д. Результатом этого процесса является следующее: чем больше управленческий аппарат выпускает регламентирующих документов, формализующих организацию сверх оптимального уровня, тем меньше их реальное воздействие на практику хозяйствования. Происходит переполнение информационных каналов системы экономического управления инструкциями, приказами, в итоге происходит их своеобразное обесценение, своего рода «инфляция»**.

* В. Черняк по поводу этого пишет: «Характер планирования должен отвечать вероятностной природе экономических процессов. В связи с этим особую опасность представляет «плановый фетишизм», абсолютизирование планирования, охватывающее все и вся» (б. с. 46). Попытки формализовать все до деталей опираются на вид житейской «философии», которая признает существование необходимости, но не признает случайности в хозяйственной жизни. Такая зачастую подсознательная позиция крайне не верна. Хозяйственная жизнь — это игра необходимости и случайности.

** На это обстоятельство, кстати, указывают и болгарские ученые. Так, К. Тричков пишет, что серьезную тревогу вызывает наметившаяся «диспропорция между постановкой целей и задач, принятием решений и их выполнением. Велик поток решений, планов мероприятий, инструкций, распоряжений, писем и других указаний со стороны министерств и государственных хозяйственных объединений. Возникает реальная опасность инфляции решений» (3, с. 139).

В этих условиях увеличивается степень неопределенности в системах управления. В борьбе с этим аппарат управления обычно параллельно повышению степени формализации прибегает и к другим организационным мерам. Одной из них является создание все новых органов управления — комиссий, отделов, что приводит к общественно неоправданному увеличению аппарата управления (5, с. 65).

Завышенная формализация хозяйственного механизма приводит к таким негативным последствиям, как бюрократизм и снижение трудовой инициативы, активности коллективов и индивидов. Детальная регламентация деятельности, всякого рода ограничения уменьшают возможности и желание людей и коллективов творчески решать возникающие перед ними задачи, искать новые подходы к этим задачам. Работники нижних звеньев редко реально обязаны искать пути улучшения, рационализации своей деятельности, хотя формально такая задача перед ними может ставиться. Такое обязательство носит чисто формальный характер потому, что реально чрезмерная формализация закрывает пути к поиску чего-то нового. Только в условиях оптимальной и подвижной формализации хозяйственных процессов существуют условия для творческого подхода к хозяйственным вопросам. В условиях чрезмерной формализации формальная организация может использоваться работниками как орудие борьбы с новшествами. Они, избегая дополнительных нагрузок и ответственности, могут обоснованно с точки зрения формальной организации отказываться выполнять новые виды работ, услуг, которые стали необходимыми с изменением условий. Такие работники считают, что в круг их обязанностей входят лишь те работы, те функции, которые зафиксированы в инструкциях, положениях и т. д. Они привыкают работать в условиях строгой формализации их деятельности и поэтому выполняют только формальные функции и не признают функций, вытекающих из неформализованной организации. Последняя так незначительна, что о ней просто забывают. Причем не только подчиненные, но и руководители. Это приводит к тому, что руководители должны упрашивать работников выполнять непредвиденные формальной организацией работы, относя их к неформальной организации, хотя эти работы могут считаться неформализованной (см. выше понятия «неформальная» и «неформализованная» организации) частью его реальных обязанностей. Как уже говорилось, деятельность каждого работника частично регламентируется формальной организацией, а частично реализуется как свободный, неформализованный сверху процесс. Другими словами, в фактические обязанности работника входят как формальные, так и неформализованные функции.

Гипертрофированная формализация организационных структур приводит к тому, что неформализованная часть организации сводится к минимуму и в конце концов теряется из виду как подчиненными, так и руководителями, что первыми используется для требования различных скидок и льгот за выполнение неформализованных (а не дополнительных, неформальных, подчеркиваем) функций.

Завышенный уровень формализации хозяйственных связей формирует бюрократу. Сквозь инструкции он не видит и обычно не желает видеть реального положения. О таких людях в шутку говорят, что им важны не факты, а акты. Человек становится бюрократом в том случае, когда ему приходится постоянно работать в условиях чрезмерной и строгой формализации. Он постепенно привыкает делать только то, что требует формальная организация, которая становится для него высшей ценностью, главным критерием. Он на все смотрит через призму формальной организации, отсюда и другое его определение — формалист. Все, что не соответствует формальной организации, для него не нужно; в системе ценностей такого человека *форма господствует над содержанием*. К. Маркс, правда, говоря о бюрократии тех времен, отме-

чал, что она «вынуждена» выдавать формальное за содержание, а содержание — за нечто формальное» (1, с. 271).

С возрастанием размеров неформальной и нереальной организаций увеличивается несоответствие между формальной и реальной эффективностью. Мероприятия, эффективные с точки зрения требований формальной организации, оказываются неэффективными с точки зрения реальных требований хозяйственной практики.

При превышении оптимального уровня формализации хозяйственной жизни создается обстановка, когда работники нижних звеньев начинают работать ради «птички», добиваются в первую очередь формальной эффективности, т. е. стремятся выполнить все требования формальной организации. Но если существует большое несоответствие между требованиями формальной организации и требованиями, выдвигаемыми реальным положением вещей, то многие действия, направленные на получение формальной эффективности, окажутся ненужными, напрасными, ибо они будут направлены на *реализацию нереальной* (!) организации. В таких случаях, судя по формальным показателям, по которым нижние звенья отчитываются перед верхними, положение в хозяйственной единице может казаться нормальным, хотя реальный общественный эффект от ее функционирования и невелик. Формальная и реальная эффективность будут сильно отличаться.

В условиях повышенной формализации хозяйственной деятельности существует тенденция погони за выполнением количественных экономических показателей (или количественной стороны показателей), как правило, в ущерб качеству продукции и услуг. Это вызвано тем, что, как известно, количественная сторона производства обычно легко формализуется и в конце производственного цикла легко поддается контролю. Качественная же сторона производственной деятельности формализуется трудно и редко поддается виду контроля, который основан на сравнении формальных требований и реального положения.

Формализм, бюрократизм — это социальное зло, с которым наша партия и государство ведут непрерывную борьбу. Почти в каждом партийном документе говорится о необходимости искоренять эти пороки, порожденные просчетами в управлении, социально-психологическими, этическими факторами. Однако их никак нельзя выводить, как это часто делают западные «исследователи», из самой системы, сущности социализма, ибо социализму как таковому чужд дух бюрократизма. Эти негативные явления порождены организационными, социально-психологическими причинами, которые будут постепенно отмирать с рационализацией управленческих процессов, с дальнейшим реальным обобществлением социалистической экономики, с всесторонним развитием нашего общества в целом и каждого индивида в частности.

В заключение следует сказать, что вопросы формализации и функционирования формальной организации привычно рассматривать в рамках теории организации, социальной психологии, в юридических дисциплинах, но они почти не изучаются экономистами. По-видимому, считается, что эти вопросы выходят за рамки экономического анализа. Однако, если посмотреть на это с точки зрения целей и задач, которые ставятся реальной жизнью, необходимостью хозяйствовать более эффективно, то убедимся, что «абстрагирование» от проблем формализации хозяйственных процессов, а также от проблем образования, построения формального порядка существенно обедняет экономическую теорию, снижает ее практическую отдачу. Исследование хозяйственного механизма социалистического общества в данном ракурсе позволяет выявить некоторые элементы хозяйственной жизни, которые до сих пор находились во власти интуиции и подсознательного манипулирования (правда, не обязательно во всех случаях неудачного), и поднять их до уровня сознатель-

ного управления. Это также дает возможность положить конец живучему в области хозяйственного сознания способу мышления, отождествляющему формальный и реальный порядок и фетишизирующему первый.

Если считать, что экономическую теорию интересуют *все* стороны социалистической экономики, то придется признать, что в сферу экономических исследований входят и эти вопросы. Экономическая теория наряду с другими общественными науками должна интересоваться экономическими основами создания формального хозяйственного порядка, искать ответ на вопрос, почему появляются отклонения от формального порядка, изучать механизм и пределы формализации хозяйственных связей.

Что же касается других наук, пользующихся терминами формальной организации и формализации, то они применяют эти понятия для изучения других сфер общественной действительности или для рассмотрения других аспектов функционирования хозяйственного механизма. Формализация и формальная организация являются *общесоциальными понятиями*, которыми могут и должны пользоваться представители всех общественных наук.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. I.
2. Венгрис А. Управление экономическими системами при социализме.— Вильнюс: Минтис, 1978.
3. Марков М. Теория социального управления.— М.: Прогресс, 1978.
4. Милюков А. Новое в хозяйственной самостоятельности и ответственности предприятий.— Вопросы экономики, 1983, № 12.
5. Пригожин А. Управленческие нововведения и хозяйственные эксперименты.— Коммунист, 1984, № 7.
6. Черняк В. Управление развитием экономических отношений.— Экономические науки, 1978, № 9.
7. Piótrowski P. Przyczyny zachowań nieformalnych kierownictwa i załóg przedsiębiorstw socjalistycznych.— Ekonomista, 1981, Nr 1.
8. P o š k u s B. Plūgui — žemės, žemei — žmogaus.— Svyturys, 1983, Nr. 24.

Вильнюсский Госуниверситет
им. В. Капсукаса
Межфакультетская кафедра
политической экономики

Редакционной коллегии
вручено в августе 1984 г.