

*Татьяна Янковская*

## **НЕОБХОДИМОСТЬ ОТДЕЛЕНИЯ КОРПОРАЦИЙ ОТ ГОСУДАРСТВА**

### ***ОПАСНОСТЬ ПЕРСПЕКТИВЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ***

Во время публичных расследований последних лет, проливающих свет на причины таких не имеющих между собой ничего общего событий, как гибель космического корабля, теракты 11-го сентября 2001 года, скандал, связанный с пытками иракских заключенных и т.п., слово *culture* неизменно фигурирует как одна из главных причин этих трагедий. Имеется в виду атмосфера, сложившаяся в учреждениях, которые несут ответственность за неудачи. Эта атмосфера – один из признаков широко распространяющегося корпоративного стиля правления в сегодняшней Америке. Она повлияла на повседневную деятельность всех крупных организаций, частных и государственных. Внедрение корпоративной модели в руководство различными организациями, от министерств до избирательных кампаний, изменило методы управления страной на разных уровнях. Двадцать лет назад мы еще не называли здравоохранение или образование «индустрией». Сегодня решения, от которых зависит человеческая жизнь, всё чаще диктуются соображениями прибыли и стремлением высшего руководства выжить любой ценой.

Я проработала много лет в двух крупнейших корпорациях, двенадцать лет заведовала лабораторией, и в течение 80-х – 90-х годов могла наблюдать постепенный сдвиг модуса операнди от производства товаров к производству иллюзий. Сегодня в мире корпораций интересы акционеров котируются выше<sup>1</sup>, чем интересы заказчиков и рабочих и служащих, что существенно повлияло на политику руководства. Как сказал Джефф Имметт, глава компании Джeneral Электрик, в интервью с тележурналистом Чарли Роузом: «[Корпоративная] культура важнее, чем люди». Так, вместо усовершенствований, требующихся на предприятии, его предпочитают закрыть или продать. В то же время миллионы долларов выбрасываются на пиаровские игры, такие как «всеобщее качество», «натуральные рабочие бригады», «шесть-сигма»<sup>2</sup>, которые преподносят держателям акций как панацею от всех бед. На самом деле это зачастую имитация бурной деятельности руководством и лёгкий путь наверх для молодых инженеров и научных работников, которые сегодня пустились в погоню за МВА с таким же рвением, с каким их ровесники двадцать лет назад стремились получить сертификат профессионального инженера или защитить диссертацию.

Всё чаще происходят увольнения работников постарше, с большим опытом работы, так что у молодежи нет наставников. Серьёзное обучение заменяется

---

<sup>1</sup> В действительности интересы рядовых акционеров во внимание не принимаются. Я ни разу не видела, чтобы советы директоров корпораций поддержали хоть какие-то предложения, исходящие от акционеров. Это не более чем трюк, призванный привлечь как можно больше вкладчиков ради быстрого роста стоимости акций, чтобы увеличить прибыли руководства, которым акции даются бесплатно как часть компенсационного пакета или продаются по сниженной цене.

<sup>2</sup> Сигма – стандартное отклонение (мат.) «Six Sigma» - программа статистического тренинга, популярная в американских корпорациях в 90-е годы. Для многих «Six Sigma» была всего лишь очередным лозунгом.

программами «подготовь инструктора». Вооруженные готовым сценарием, наглядными пособиями и ограниченными познаниями, а то и при почти полном их отсутствии, выпускники программ проводят инструктаж своих коллег, обычно продолжительностью в несколько дней, обеспечив каждого «набором инструментов для умственной работы»; предполагается, что таким образом любой становится специалистом. Настоящих специалистов не включают в «бригады», считая их «ресурсами» для бригад. Те, кто отвечает за выполнение работы, не уполномочены принимать решения, что ведёт к безнаказанности и отсутствию прозрачности. Изменение шкалы ценностей и приоритетов в корпорациях привело к появлению нового поколения руководителей, готовых пожертвовать чем угодно для удовлетворения своих амбиций. Нет заинтересованности в анализе причин фиаско, поскольку государство оказывает финансовую помощь корпорациям, несущим наибольшие потери, не ставя им никаких условий.

Мне приходилось сталкиваться со множеством неправильных решений и дорогостоящих ошибок, большую часть которых можно было бы избежать. Но этому мешала прочно укоренившаяся «культура», которая не поощряла добросовестное отношение к работе и культивировала недоброжелательность и продажность. Сколько раз во время дискуссий, которые могли бы помочь предотвратить ошибки, мне приходилось слышать: «Будем играть по слуху, а там видно будет» и «Тебе что, больше всех надо? Ну, напорчат – делов-то!»

Эта близорукая философия, скорей всего, со временем изживёт себя в корпорациях, благодаря конкуренции со стороны более разумно управляемых компаний. Но такая отравленная атмосфера совершенно неприемлема, когда речь идёт об управлении государством. Мне кажется, что этот рискованный стиль мышления проник в Белый дом, в Конгресс и в такие государственные структуры, как Национальный центр астронавтики и исследования космоса, ЦРУ и ФБР. Существующая обстановка не способствует откровенности в постановке вопросов и обсуждению проблем. Политики и должностные лица «играют по слуху»; от специалистов, которые могли бы быть беспристрастными источниками информации, отмахиваются, как от назойливых мух, а некоторые из них, разочарованные таким отношением, уходят. Никто ни за что не отвечает, важно лишь продвижение по службе и победа на очередных выборах. Знакомства значат больше, чем знания. Что с того, что кто-то готов развалить работу, не заботясь о том, как это отразится на ситуации в стране? Делов-то!

Корпорации увеличивают экспорт рабочих мест из Америки в страны Третьего мира ради сиюминутной прибыли, но эта неизбежная ступень в ходе глобального развития может привести к нежелательным последствиям в стране. Если процесс корпоратизации государства будет продолжаться, то наряду со снижением цен на товары, импортируемые из стран Третьего мира, мы станем свидетелями снижения жизненного уровня американцев. При этом может возрасти «экспорт» наших сограждан в страны Третьего мира для ведения войн, охраны общественного порядка, работы по контрактам.

Если мы не хотим, чтобы «американская мечта»<sup>3</sup> превратилась в тоску о невозвратимом прошлом для большинства американцев, необходимо отделить от

---

<sup>3</sup> «American dream» - американская мечта (англ.). Широко распространенное выражение, означающее самореализацию, личный успех, а в более узком смысле – собственный дом.

государства «большой бизнес» и группы, представляющие интересы крупных корпораций. Это не менее важно, чем отделение церкви от государства.

*Авторский перевод с английского нижеследующей статьи (опубликован в журнале «Слово\Word», № 43-44 за 2004 г.).*

## **WE NEED SEPARATION OF BUSINESS AND STATE**

### ***THE LONG TERM DANGER OF THE SPREAD OF CORPORATE CULTURE***

In the public investigations over the last few years, the word “culture” keeps on popping up as the root cause of disasters as varied as the shuttle explosion, the 9/11 attacks, the treatment of the Iraqi prisoners, etc. This is one of the signs of the sprawling corporate rule in America today. It has affected all large organizations, private and public, penetrating deeply into their routine operation. The tendency to use corporate model to run any organization, from government agencies to political campaigns, has drastically changed the way this nation is governed at all levels. Twenty years ago we were talking about healthcare and education without referring to them as “industries”. Now the decisions impacting human lives are increasingly dictated by the bottom line and by the survival of top management at any cost.

I have worked in two major corporations, twelve years as lab manager, and I’ve seen how during the 80-s and 90-s corporations have gradually shifted from the make goods to the make-believe modus operandi. In today’s corporate world shareholders have become more important than customers and employees causing a major shift in values. As Jeff Immelt, GE’s CEO, said in an interview with Charlie Rose in September 2003: «Culture is more important than people.» Thus, selling or closing down a plant is preferred to making improvements. Downsizing eliminates the need for job training and providing benefits. At the same time, millions of dollars have been invested unproductively into PR games such as Total Quality, Natural Work Teams, Six Sigma, which are presented to shareholders as a panacea. In fact it’s a boondoggle for management and an easy way up for young engineers and scientists who nowadays are pursuing an MBA as actively as their peers twenty years ago were working on getting a professional license or a PhD.

Older, more experienced workers are increasingly being forced out, hence serious professional mentoring is scarce. Learning is replaced by “train the trainer” programs. Armed with scripts, visuals and little or no knowledge, trainers conduct few-days-long sessions, providing employees with “intellectual tool kits”, supposedly making everyone a pro. Technical experts are marginalized as “resources” and pushed out of the “teams”. Separation of responsibility and authority causes a decline in accountability and transparency. Changes in corporate values and priorities have encouraged the emergence of a new generation of managers who sacrifice integrity to satisfy ambition. Failure goes unchallenged thanks to the government’s bail-outs of the biggest losers, no strings attached.

I’ve seen many bad decisions and costly mistakes, most of which could have been prevented. They were not because the prevailing culture discouraged honest evaluations

and bred ill will and venality. How many times discussions to avert mistakes ended with: “Let’s play it by ear and see what happens” and “Why do you care? Let them screw up!”

Such a short-sighted corporate philosophy will likely self-correct as well-run companies will weed them out competitively. However, such a poisonous culture in government cannot be tolerated. It seems to me that this kind of dangerous thinking has taken the upper hand in the White House and has taken hold at NASA, the CIA and the FBI, and in Congress. An atmosphere exists that discourages asking questions or bringing up problems. Politicians and their appointees “play it by ear”; experts, no longer valued as impartial information sources, are dispatched as nuisances or quit in frustration. Accountability is out, promotability and electability in. Know-somebody is more important than know-how. Someone is about to screw up the country big time – so what? Let’em!

Corporations have been increasingly exporting American jobs to the Third World for short-term gains, but this inevitable step in the global development may create long-term problems here at home. If corporatization of the government continues, then, along with the cheap goods, we may see an increase in the import of lower standards of living from the Third World. We may see a growing number of Americans exported to Third World countries to fight wars, to police, to work as government contractors.

If we don't want American Dream to become nostalgia for irreversible past for most Americans, we urgently need separation of big business and special interests from the state. This is just as important as separation of church and state.

*Опубликовано в газете «The Riverdale Press» 24 июля 2004 г. и в журнале [«Слово\Word»](#), № [43-44](#) за 2004 г.*