

Е.В. Кремнёв

г. Иркутск

Отражение культуры государственного управления в трактате *Сюнь-цзы*

Если рассматривать культуру государственного управления в русле социологии управления, то под ней следует понимать совокупность ценностных ориентаций, принципов и установок управленца, которые представляют собой духовную направляющую его профессиональной деятельности [2, с. 22, 23]. Китайская протосоциология управления в этом смысле должна рассматривать культуру государственного управления Древнего Китая как некую концепцию, включающую определённые ценностные установки в отношении процесса государственного управления. При этом следует отдавать себе отчёт в том, что если для современной социологии управления изучение данного феномена проходит с использованием привычных социологических методов, включающих анкетирование и опрос, поскольку соучастники процесса управления находятся в относительной досягаемости, то в рамках китайской протосоциологии единственными источниками являются древние тексты. В этом отношении весьма подробным и интересным текстом является *Сюнь-цзы* 荀子, в той или иной мере отражающий представления о том, каким был или должен был быть управленец.

Для анализа культуры государственного управления на материале *Сюнь-цзы* следует определить, какие компоненты этого феномена выделяют современные исследователи. Говоря о китайских подходах, можно привести следующие определения: «Культура государственного управления – это особая составляющая социально-политической культуры страны, формирующаяся в процессе коллективной или личной управленческой практики, комплексно отражающая процесс, сущность, законы, нормы, ценности управленческой деятельности, её

© Кремнёв Е.В., 2014

формы и способы, и являющаяся внутренней стимулирующей силой и духовной направляющей деятельности управленцев» [1, с. 41]. Согласно другому определению это «концепции и подходы в управлении, ценности и образцы поведения управленцев» [3, с. 49].

Таким образом, в наиболее общем смысле культура государственного управления представляет собой совокупность ценностных ориентаций управленца и сложившейся практики принятия управленческих решений. При этом, осознавая, что высоко поставленная ценностная планка часто расходится с практикой, Бай Вэйчунь и Чжан Шунь предлагают выделять в культуре государственного управления три основных составляющих: стандарты культуры госуправления, интериоризацию управленческого опыта и дериваты управленческой культуры [1, с. 41, 42]. Под стандартами они понимают общие установки и ценности для сферы госуправления в целом. Интериоризация опыта несёт функцию адаптации ценностей к реальной управленческой практике. Дериваты же представляют собой отклонения от нормы, заключающиеся, к примеру, в сохранении устаревших, малоэффективных подходов к управлению или, напротив, резкие изменения в развитии культуры управления, которые могут привести как к негативным, так и к позитивным последствиям.

Все три вышеуказанные составляющие реализуются в процессе управленческой практики по отношению к компонентам управленческого процесса. Попытка осмысления элементов культуры государственного управления Древнего Китая на материале *Сюнь-цзы* в рамках вышеописанных подходов и составляет основную цель нашей статьи.

Принципам управления государством в *Сюнь-цзы* посвящена глава *Ван чжи* 王制 («Правление вана»). Содержательность указанного трактата раскрывается по наличию в нём указания на все три составляющих культуры государственного управления и их реализацию в управленческом процессе. Проследить это можно на примерах, приведённых ниже. Они приведены по компонентам управленческой деятельности, в которых реализуются составляющие управленческой культуры (примеры приводятся в переводе В.Ф. Феоктистова).

Назначение, смещение, повышение и понижение:

Норма:

贤能不待次而举 «Мудрых и способных людей нужно выдвигать [на должности] независимо от их положения».

罢不能不待须而废 «Ленивых и неспособных людей нужно немедленно отстранять [от должности]».

安职则畜, 不安职则弃 «Того, кто [сумеет] спокойно заниматься делом, следует привлекать; того же, кто не хочет заниматься делом, следует изгонять».

王者之论: ... 无能不官 «Принципы вана [состоят в том, чтобы] ... не предоставлять чиновничьих должностей тем, кто не обладает способностями».

Интерриоризация опыта:

职而通, 无隐谋, 无遗善, 而百事无过, 非君子莫能 «Когда получивший должность обладает широкими [знаниями], [люди] не скрывают своих намерений, добрые дела не упускаются, во всех делах не допускают ошибок, и всё это под силу лишь совершенному человеку».

Отклонения от нормы:

职而不通, 则职之所不及者必队 «Когда должность [получена], но [получивший её] не обладает широкими [знаниями], дела, которые не входят в его [прямые] служебные обязанности, гибнут».

Поощрение, наказание:

Норма:

元恶不待教而诛 «Главных злодеев нужно казнить, не дожидаясь их перевоспитания».

中庸不待政而化 «Обычных, средних людей нужно воспитывать, не дожидаясь, когда к ним придётся применить меры [наказания]».

王者之论: ... 无功不赏, 无罪不罚 «Принципы вана [состоят в том, чтобы] ... не поощрять тех, кто не имеет заслуг; не подвергать наказаниям тех, кто не совершил преступления».

Интерриоризация опыта:

故奸言, 奸说, 奸事, 奸能, 遁逃反侧之民, 职而教之, 须而待之, 勉之以庆赏, 惩之以刑罚 «Всем тем, кто произносит коварные речи, совершает дурные поступки, обладает дурными наклонностями, бродяжничает и вызывает волнения, – всем им следует дать занятие и затем воспитывать их, дать время [для исправления], поощрять их путём наград и предостерегать с помощью законов об уголовных наказаниях и штрафах».

才行反时者死无赦 «Тех же, кто хотя и обладает талантами, но в своих поступках идёт наперекор времени, надо безжалостно убивать».

Отклонения от нормы:

和解调通, 好假道人, 而无所凝止之, 则奸言并至, 尝试之说锋起。若是, 则听大事烦, 是又伤之也 «Если проявлять [к народу] лишь терпимость и снисхождение, вести его за собой [только с помощью] великодушия и не пресекать его [дурные поступки], тогда коварные речи будут звучать повсюду, странные слова, как острый нож, будут резать [слух]. Таким образом возникнет множество запутанных дел, что будет лишь вредить [управлению страной]».

凡听：威严猛厉，而不好假道人，则下畏恐而不亲，周闭而不竭。若是，则大事殆乎弛，小事殆乎遂 «Если в управлении [государством] прибегать лишь к угрозам, запугиванию и жестокостям и не стремиться великодушно вести за собой людей, низы будут напуганы, не осмелятся сблизиться [с правителем], будут скрытны и не посмеют открыть ему [истинную картину дел в стране]. В этом случае большие дела [в государстве] будут запущены, а малые – погублены».

Выработка и принятие решений:

Норма:

其有法者以法行，无法者以类举，听之尽也 «Те дела, которые предусмотрены законом, нужно вести согласно закону; те дела, которые законом [прямо] не предусмотрены, нужно совершать по аналогии – вот что значит полностью осуществлять управление [государством]».

Интерриоризация опыта:

故法而议...无隐谋，无遗善，而百事无过，非君子莫能 «Когда есть закон и есть обсуждения (Сюнь-цзы имеет здесь в виду гласность управления страной, открытое ведение государственных дел» [4]) ... [люди] не скрывают своих намерений, добрые дела не упускаются, во всех делах не допускают ошибок, и всё это под силу лишь совершенному человеку».

Отклонения от нормы:

故法而不议，则法之所不至者必废 «Когда есть закон, но нет обсуждений, те [дела], которые [прямо] законом не затрагиваются, приходят в упадок».

Распределение обязанностей и ресурсов:

Норма:

分未定也，则有昭缪 «Когда различия [в должностях] ещё не установлены, нужно придерживаться их [самим], различая людей, как различают чётные и нечётные таблички предков».

Интерриоризация опыта:

朝无幸位，民无幸生 «При дворе [правителя] не должно быть места везению, среди народа не должны существовать [ленивые] удачники».

Отклонения от нормы:

分均则不偏，孰齐则不壹，众齐则不使 «Если распределение [будет] равным, тогда не хватит на всех; если уравнивать власть, станет

невозможным единство; если все будут равны, никого не заставишь [работать]».

Примеры приведены лишь по четырём компонентам управленческой деятельности из множества возможных, и исследование в данном направлении может быть продолжено. Однако уже из приведённых примеров видно, насколько чётко излагаются в *Сюнь-цзы* принципы управленческой культуры в рамках предложенных трёх её составляющих и насколько ясно приводится их реализация в управленческом процессе. Этот памятник древнекитайской протосоциологической мысли нуждается в дальнейшем изучении, поскольку в силах продемонстрировать современному исследователю множество аспектов культуры государственного управления Древнего Китая.

Литература

1. Бай Вэйчунь 柏维春, Чжан Шунь 张顺. Дандай чжунго линдао вэньхуа дэ цзегоусин тэчжэн луньси 当代中国领导文化的结构性特征论析 (Анализ структурных особенностей современной культуры государственного управления Китая) // Дунбэй шифань сюэбао (Чжэсюэ шэхуэй кэсюэ бань). № 6. Чанчунь, 2001.

2. Кремнёв Е.В. Формирование культуры государственного управления КНР на современном этапе: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Чита, 2008.

3. Люй Юаньли 吕元礼, Цзоу Юйгэнь 邹育根. Линдао вэньхуа дэ гайнянь, гуннэн, тэчжэн цзи сяндайхуа 领导文化的概念、功能、特征及现代化 (Концепция, функции и особенности культуры государственного управления и её модернизация) // Лилунь таньтао. № 3. Шэньчжоу, 2002.

4. Феоктистов В.Ф. Философские трактаты Сюнь-цзы. Исследование. Перевод. Размышления китаевода. М.: Наталис, 2005.

E. V. Kremnyov

Ancient China's state management culture in *Xun zi*

The paper analyzes the components of ancient China's state management culture and their implementation in the management process based on the ancient Chinese treatise *Xun Zi*.

Key words: Xun Zi; protosociology; state management culture; management process.