

Глава 24

Основная количественная характеристика сознания нетократии¹



В главах 9, 10 и 11 Раздела 2 был рассмотрен ряд вопросов, касающихся важнейших аспектов становления постиндустриального общества. Однако все представленные в них проблемы и способы их решения не имеют практической ценности без разрешения самой главной проблемы всех времен и народов – *кадровой*. Приход нового общественного уклада означает, что возникает и совершенно новая кадровая политика, охватывающая все без исключения уровни общественной организации. Поэтому пришло время обратить внимание на проблемы и задачи новой кадровой политики, отражающей новые постиндустриальные реалии.

Осознание совокупности кадровых задач и их решений в области корпоративного и государственного управления, а также в сфере образования вызывает буквально на глазах. Однако этот процесс до сих пор носит стихийный, научно не обоснованный характер, что вызывает множество спекуляций, непониманий, ошибок и других негативных тенденций, препятствующих или даже разрушающих конкурентоспособность российских экономических и политических агентов.

Впервые тему новой кадровой проблемы в правильном, системном виде подняли в 2007 г. проф. Лепский В.Е.² и его коллеги в процессе обсуждения концепции социогуманитарного обеспечения инновационной деятельности. Социогуманитарное обеспечение в понимании Лепского В.Е. помимо прочих аспектов содержало в себе создание передовых «центров кристаллизации» (интеграторов) инновационной активности, остроумно названных «инновационным спецназом», а также задачи контроля движения кадров, обладающих необходимыми навыками и знаниями для создания и управления работой подобных «центров кристаллизации».

¹ Глава 24 написана на основе публикаций:

Денисов А.А. *Проблемы и задачи новой кадровой политики*. // Рефлексивные процессы и управление. № 2, том 8, 2007.

Денисов А.А. *Постиндустриальный парадокс инновационной деятельности*. // Проблемы модернизации экономики и экономической политики России. Экономическая доктрина Российской Федерации. Материалы Российского научного экономического собрания, Москва, 19-20 октября 2007 г. // М., «Научный эксперт», 2008. – Стр. 2565 – 2674.

Денисов А.А. *Центры интеграции инновационной активности*. // Материалы конференции IX Международного форума «Высокие технологии XXI века», М., 2008. Стр. 285-290.

² Проф. Лепский В.Е., доктор псих. наук, главный научный сотрудник Института философии РАН.

В настоящей главе хотелось бы дать достаточно развернутое исследование характеристик людей, отнесенных к «инновационному спецназу», а также освещение ряда сопутствующих вопросов. По результатам этого исследования будет получен последний важнейший признак нетократии – основная количественная характеристика сознания представителя самого ядра нового правящего класса постиндустриального общества.

§1. Идеальные и неидеальные кадры

Кадровая политика идеальна в том случае, если позволяет создавать или привлекать к работе идеальные кадры (извините за тавтологию). А какие кадры мы можем называть идеальными? Следуя логике Эдмунда Гуссерля³, идеальными кадрами будут признаны те, кто в максимальной степени соответствуют совокупности требований, выдвигаемых технологической цепочкой машин, механизмов и нематериальных технологий в выполнении производственных задач. Иными словами, идеальные кадры – те, кто полностью соответствует новым постиндустриальным реалиям. При этом мы предполагаем, что «инновационный спецназ», поскольку он – кадровое ядро «центров кристаллизации» постиндустриальной инновационной деятельности, должен представлять собой именно *идеальные* кадры. Все остальные участники постиндустриального инновационного проекта занимают менее значимое положение, так как в той или иной степени неидеальны в гуссерлевском смысле.

Поэтому, определив экономическое и технологическое существо постиндустриального проекта, мы сможем определить и основные признаки «инновационного спецназа», а также идентифицировать его как реальную профессиональную или социальную группу.

Начнем с самого важного: определим, что такое постиндустриальная инновационная деятельность с точки зрения экономической науки.

§2. Постиндустриальный парадокс инновационной деятельности

Каждый раз, обнаруживая новый парадокс, мы, следуя методологии научного исследования, понимаем, что на пути к новому рациональному знанию достигли некой границы, за которой начинается сфера новой концепции, новой теории или нового инструментария исследования неизвестной ранее области объективных явлений окружающей действительности. Преодолев логическое несоответствие старого метода исследования и нового круга явлений, выражаемое в виде логического парадокса, мы приобретаем совершенно новые возможности и перспективы эксплуатации нового знания.

2.1. Главная проблема современной инновационной деятельности

Специалистам в области инновационной деятельности хорошо знакома современная статистика, отражающая сложность отбора и реализации новых коммерческих проектов в этой важной сфере инвестиционного управления. На каждые 1000 начальных предложений по инвестированию новых технологий до реального возврата инвестированных средств доходит только 7 проектов. Остальные отсеиваются на различных этапах подготовки документации, бизнес-планов, экспертных оценок и так далее. Наконец, в процессе реализации уже принятого проекта тоже возникают провалы, и инвестированные средства не возвращаются.

³ Эдмунд Гуссерль. *Кризис европейских наук и трансцендентальная феноменология*. В книге: Эдмунд Гуссерль. *Логические исследования. Картезианские размышления*. – Минск, «Харвест» - М., «АСТ», 2000.

Итак – 1000 к 7, то есть 0,7 % инновационных проектов доходят до во зврата средств. Обычно это соотношение представляется финансовым рынкам и широкой общ ественности как признак строгости подхода к и нновационному управлению или сложности работы в данной области. И то, и другое следует, конечно, признать справедливыми у т-верждениями. Но вот что меня все время смущало, когда я думал над эт ими цифрами.

Долгие десятилетия занимаясь управлением поведением и по логике своей работы интересуясь тем, что происходило в смежных областях, в том числе и тех, о которых не принято разговаривать вслух, я никак не мог сопоставить эти самые 0,7 % с другими ст атистическими данными, известными из других областей деятельн ости.

Например, обучая специалистов-практиков методам эффективного управления п оведением, заимствованным из таких глубоко ненаучных практик , как, например, шама-низм, хорошим для курсанта показателем по предугадыванию будущего события являю тся 25-40 % точности, очень хорошим – 60 %, а 80-85 % – это почти гениально, что встре-чается крайне редко. Но все-таки встречается.

Методы подобного обучения хорошо известны, опубликованы в специальной лит ературе, как и количественные данные, приведенные выше, так что их легко проверить.

Шаманистские и им подобные практики, хоть их и изучает прикладная наука, не являются научными. Более того, их следует признать принципиал ьно *антинаучными*, так как, в конце концов, они основываются на методе эмпатии, который в развитом варианте (хотя бы чисто теоретически) превращается в телепатию. А методы планирования иннов ационных проектов имеют исключительно научную основу, источником которой являю тся теория производства и системное проектирование. Поэтому справедливо задатьс я вопро сом: почему во всех других областях проектирования и инвестиционной деятел ьности, таких, как создание крупных производств, конвейерных торговых систем и т.д. , научные методы дают прекрасные результаты, позволяя эффективно планировать ближайши е и о тдаленные этапы развития проекта, а в инновационной деятельности получаютс я скандал ьно низкие проценты точности предсказания и управления. Или, по-другому, почему в то время, как в сугубо антинаучной деятельности нормальными являются 25 -40 % успешного предвидения будущего, в инновационной деятельности точность предвидения будущего развития проекта составляет лишь 0,7 %?

Сопоставив статистику по инновационному управлению с данными из иных, ант инаучных отраслей деятельности, мы можем под совершенно иным углом зрения рас смот реть эффективность инновационного управления – те самые 0,7%. Приводимые аргуме нты, что этот результат есть признак строгости отбора, и т. п., не выдерживают критики, так как в любой инновационный проект, отвергнутый на разных этапах его фо рмирования и развития, вкладываются силы, средства и время людей, которые его готовили. Выход , равный 0,7 % – это пример поразительно низкой общественной производител ьности труда в данной отрасли экономики. Причем следует особо подчеркнуть, что инновационное пл анирование не в меньшей степени, а, пожалуй, даже в большей, чем традиционное крупн о-тоннажное конвейерное производство, основано на научном подходе. Ведь инн овации по самому своему определению есть инвестиции в новые *научные* знания (технологии). А выход в этой сфере оказывается в десятки раз ниже, чем в антинаучной шаманистской практике!?

В описанном несоответствии заключается главная трудность инновационной де ятельности на этапе перехода к постиндустриальному обществу. Эта парадоксальная, пр отивоестественная ситуация в сфере управления поведением и управления конфликтом п олучила название *постиндустриальный парадокс инновационной деятельности* . Его позитивное разрешение позволяет достичь кардинального технологического и управле нческого прорыва, открывая поистине удивительные возможности для резкого повышения точности планирования и реализации инновационных проектов и создавая тем самым с овершенно новую сферу инвестирования с огромной величиной возврата на инв естиции.

2.2. Разрешение постиндустриального парадокса и инновационной деятельности

Приступая к описанию способа разрешения постиндустриального парадокса инновационной деятельности, хочу в первую очередь подчеркнуть, что этот парадокс возник лишь в последнее время. В середине XIX века, например, в период бурного развития немецкой химической, металлургической или электротехнической промышленности германские концерны ничуть не меньше были озабочены созданием новых технологий и инвестированием в новые производства. Ричард Сэсюли в своей книге «ИГ Фарбениндустри»⁴, написанной по результатам исследований, проведенных союзниками после падения фашистской Германии, о роли германских корпораций в подготовке и развязывании Первой и Второй мировых войн, совершенно справедливо подчеркивает, что главным источником экономического и промышленного превосходства Германии перед началом каждой из этих войн стала эффективная политика инвестирования в новые технологические знания и быстрое внедрение их в производственную практику. Сегодня мы называем это инновациями.

Что же изменилось в экономике и технологии и привело к тому, что столь эффективная в XIX веке инновационная политика к началу века XXI стала настолько скандально неэффективной?

А изменения произошли кардинальные. Суть их сводится к простой идее. До недавнего времени все инновации происходили в вертикально интегрированные корпоративные производственные структуры, характеризовавшиеся длительным жизненным циклом производимой ими продукции на рынках сбыта. То есть это были конвейерные производства. А практически все современные инновации связаны с биотехнологиями, электроникой, программированием и так далее, то есть с внедрением новых технологий производства продукции с коротким жизненным циклом⁵ (данная тема была подробно рассмотрена в Приложении 3 Раздела 2 настоящей книги).

Разница в длительностях жизненных циклов в первую очередь приводит к тому, что современные инновации становятся мало отличимыми от венчурного инвестирования, то есть от инвестиций в нулевой или начальный цикл развития предприятия. Причем совершенно неважно, что инновациями может заниматься крупная компания, поскольку для новой технологии ей приходится создавать с нуля и новый рабочий коллектив, выделяя новое производство в обособленный производственный участок⁶.

Иными словами, современные инновационные процессы, являясь уже по самой своей сути постиндустриальными, смазывают различия между инновациями и венчурными инвестициями, чего ни в коем случае не было в эпоху развития индустриализма, например, в середине XIX века в Германии.

Таким образом, первый шаг к разрешению постиндустриального парадокса инновационной деятельности состоит в том, чтобы признать указанное различие инновационных процессов.

Современные производства с коротким жизненным циклом продукции на рынках сбыта имеют общую экономическую особенность, а именно – высокую или абсолютно доминирующую долю в себестоимости единицы продукции⁷:

1. конструкторских решений;
2. дизайнерских решений;
3. технологических решений;
4. репутационных решений.

Обратите внимание, что речь все время идет о «решениях», а не об издержках на материалы, энергию или содержание производственных площадей и коммуникаций.

⁴ Ричард Сэсюли. *ИГ Фарбениндустри*. / Пер. с англ. // «Гос. изд-во иностранной литературы», М., 1948.

⁵ Бернард К. Коул. *Совершенствование методов создания специализированных ИС – необходимое условие успеха на рынке*. Журнал «Электроника», № 7 (812), 1989, стр. 24 - 32.

⁶ Там же.

⁷ Там же.

Теперь мы можем сформулировать главную причину той совершенно непонятной и нетерпимой ситуации, которая была названа постиндустриальным парадоксом инновационной деятельности:

При переходе к постиндустриализму инновационная деятельность перестает быть сферой финансового управления

Отсюда-то и возникает проблема поразительно низкой эффективности инвестирования в современные инновационные проекты – 0,7 %. Все менеджеры и инвесторы, занимающиеся инновациями, полагают, что применяемые ими технологии и подходы финансового управления правильны и адекватны, а они в данной области финансово-производственной активности уже перестали работать. Негодные технологии приводят к негодным результатам!

Любая инновационная деятельность – постиндустриальная или индустриальная – является по самой своей сути сферой инвестиционной активности. А любые инвестиции – область финансового управления, поскольку управлять ими нужно в соответствии с определенными технологиями регулирования денежных потоков. На первый взгляд, получается нечто несуразное: постиндустриальные инновации – не сфера финансового управления! А чем же тогда они являются?

2.3. Что такое постиндустриальные инновации?

Постиндустриальные инновационные проекты являются даже в большей степени наукоемкими как по своему производственно-технологическому содержанию, так и по идеологии управления, чем аналогичные проекты в индустриальном обществе. Поэтому они в еще большей степени должны подчиняться научным методам планирования и управления, основанным на теории производств и системном проектировании⁸ (см. Главу 2, Раздел 1).

Финансовое управление – это гораздо более узкая, частная область технологий управления, чем, например, теория производства или теория больших систем управления⁹. Это означает, что любая попытка рассмотреть постиндустриальное инновационное управление исключительно или по преимуществу как сферу приложения технологий финансового управления является однобокой и основана на гипертрофировании роли и значимости только одной категории менеджеров – финансовых. В постиндустриальных производствах эта группа менеджеров вновь, как и в период развития индустриализма, а пожалуй, даже в еще большей степени становятся вторичными фигурами по отношению к управлению инвестициями в новые знания и технологии. В то время как в период расцвета либерализма и массового распространения финансовых спекуляций они совершенно справедливо были *главными* источниками прибылей и двигателем развития коммерческих организаций.

«Кадры решают всех», как выразился один остроумец. Постиндустриальный парадокс инновационной деятельности, как оказалось при ближайшем рассмотрении, является всего лишь следствием того, что одна категория узких специалистов решила сама и убедила остальных, что именно она – самая важная. Что сегодня уже не соответствует действительности. Это – причина возникновения данного парадокса.

Однако найти *причину* неприемлемого положения дел не значит найти из него *выход*. Чтобы найти выход в нашем случае, прежде всего, нужно точно и обоснованно определить, что такое инновационная деятельность в эпоху постиндустриализма, то есть в период неминувшего утверждения всевластия нового мирового правящего класса – нетократии¹⁰.

⁸ Дж. Ван Гиг. *Прикладная общая теория систем*. В 2-х книгах. Пер. с англ. // М., «Мир», 1980.

⁹ А.А.Денисов, Д.Н. Колесников. *Теория больших систем управления*. // Л., Энергоатомиздат, Ленинградское отд., 1982.

¹⁰ См. Главы 9, 10 и 11 Раздела 2 настоящей книги.

Итак, инновационные процессы – это область приложения методов теории производства. А они, в свою очередь, являются производными от методов теории больших систем управления¹¹.

Согласно требованиям теории производства (равно как и теории больших систем управления) управление инновационными процессами должно содержать:

1. критериальное обеспечение;
2. технологическое обеспечение.

Критериальное обеспечение, в свою очередь, разделяется на стоимостные критерии и натуральные. Учитывая, что в инновационном проекте управление развитием должно привести к созданию определенного будущего денежного потока, нас в первую очередь интересуют стоимостные критерии.

Выше я уже писал, что в постиндустриальном обществе инновации становятся практически неразличимыми с венчурным инвестированием, так как короткий жизненный цикл продукции требует всякий раз создавать под новую материальную технологию производства продукции совершенно новую организацию. В этом случае основным стоимостным критерием становится *гудвил*. Не стоимость материальных или нематериальных активов, а именно *гудвил*, поскольку в экономической категории *гудвил* отражает качество трудового коллектива развивающегося бизнеса и его способность влиять на мнение об этом бизнесе со стороны внешних стейкхолдеров.

Таким образом, управление постиндустриальным и инновационным проектом предстает в виде управления производством стоимости *гудвила*. Это его экономическое содержание.

С другой стороны, технологическое обеспечение постиндустриального инновационного проекта ни в коем случае не определяется материальной технологией, которая служит основой производства новой продукции и ради которой, казалось бы, создается данный проект. Это так, поскольку только что мы определили, что экономическое содержание постиндустриального инновационного проекта – *не производство новой продукции*, а производство стоимости *гудвила*.

Напомню, что общей экономической особенностью постиндустриальных производств с коротким жизненным циклом продукции является высокая или определяющая доля в себестоимости единицы продукции 4-х видов решений: конструкторских, дизайнерских, технологических и репутационных. Решений – вот самое важное для нас сейчас!

Преобладание в себестоимости единицы продукции стоимости создания различных видов *решений* означает, что и основой технологического обеспечения любого постиндустриального инновационного проекта становятся не материальные технологии производства продукции, а *технологии производства новых решений*. А они, в свою очередь, все без исключения основываются на технологиях управления поведением выбора.

Таким образом, мы приходим к точному определению того, чем является управление инновационными процессами в постиндустриальном обществе:

Управление инновационными процессами в постиндустриальном обществе есть управление производством стоимости гудвила на основе технологий управления поведением выбора.

Данное определение инновационной деятельности в постиндустриальном обществе является результатом научного разрешения постиндустриального парадокса инновационной деятельности.

¹¹ А.А. Денисов, Д.Н. Колесников. *Теория больших систем управления*. // Л., «Энергоиздат, Ленинградское отделение», 1982.

§3. Самая Главная Тайна постиндустриализма

Получив точное определение экономического существа постиндустриального и инновационного проекта, мы смогли определить генеральную цель деятельности «инновационного спецназа»: управление производством стоимости гудвила. Не управление созданием и внедрением новых научно-технологических знаний, не получение максимума прибыли и тому подобное, а *управление производством стоимости гудвила!*

А теперь перейдем к самому трудно понимаемому моменту, который уже несколько десятилетий является в буквальном смысле слова Самой Главной Тайной постиндустриального общества, отсекая всех непосвященных от какой бы то ни было возможности присоединиться к новому правящему классу – нетократии.

Мы все привыкли считать (точнее, нас к этому приучили), что постиндустриализм есть общество информационное. Он основан на новейших цифровых технологиях связи и обработки огромных информационных потоков, и так далее. Но это не так!

Постиндустриализм – принципиально не информационное общество. И это определяет важнейшие профессиональные и психологические характеристики «инновационного спецназа».

Поскольку мы определили, что постиндустриальный инновационный проект есть производство стоимости гудвила на основе *технологий управления поведением выбора*, обратим все свое внимание на последнюю часть определения. В главе 11 при рассмотрении принципа и целей стойкого засекречивания была представлена схема периодизации развития технологий управления поведением выбора (рисунок 24.1). В тот раз внимание читателей акцентировалось лишь на общих моментах 4-го этапа развития этих технологий как инструмента манипулирования способностью в *безинформационном* межличностном обмене. Теперь же это послужит *ключом* к дальнейшему изложению темы настоящей главы.

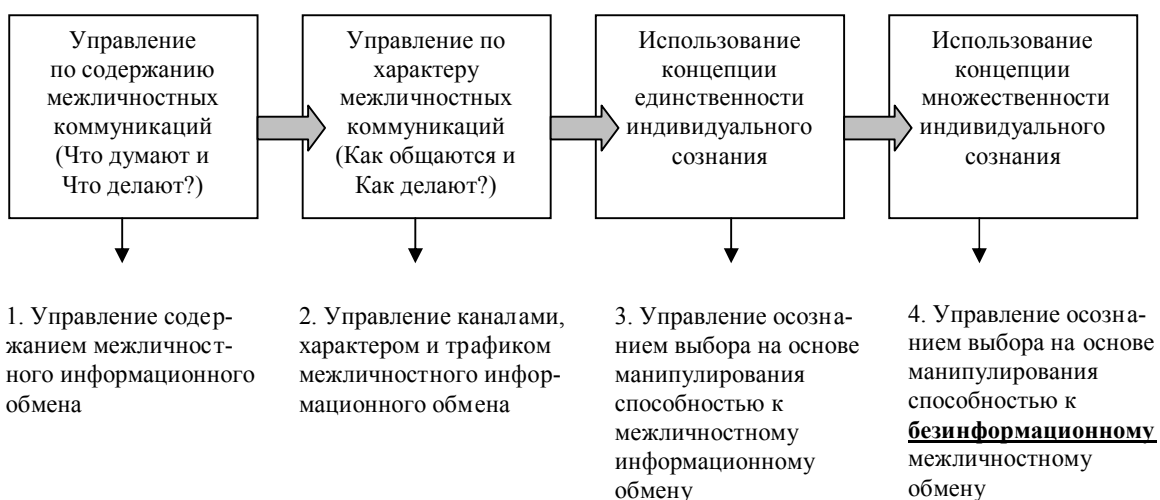


Рисунок 24.1. Последовательность 4-х основных этапов развития технологий управления поведением

3.1. Человеческие организации, не основанные на информационном обмене

Мы привыкли считать, что существует лишь один тип человеческих организаций, основанных на том, что люди согласуют свои активности на базе информационного обмена (коммуникаций). Для того чтобы скоординировать деятельность субъекта А с субъектом В, они должны использовать обмен информационными посылками друг с другом, о с-

нованный на принятии некоторой совокупности стандартизированных правил коммуникаций: общего языка, общего стандарта передачи сигналов и так далее.

Однако уже в конце 60-х годов XX века В. Лефевр создал математические модели человеческих организаций, в которых согласование активностей между участниками этих организаций может происходить без информационного обмена. Если субъекты А и В обладают одинаковыми матрицами ценностей и имеют доступ к единому информационному пространству, то при изменении информационной картины мира оба будут реагировать на это изменение синхронно и одинаково по направленности и характеру своих активностей. Так появились агенты влияния, например.

Таким образом, уже по крайней мере 40 лет известны и активно используются научно-технологические знания о существовании человеческих организаций, *не основанных* на информационном обмене.

Однако в середине 90-х годов появился следующий класс моделей человеческих организаций, известный сегодня под названием психоинжиниринг, которому посвящены Разделы 3 и 4 «Криптономикона 1.0 rus».

Напомню, что психоинжиниринг основывается на концепции многослойности сознания человека. Это его уникальная особенность, отличающая его от всех других научных концепций и теорий, описывающих индивидуальное или коллективное поведение¹². Каждый слой сознания находит свое выражение в совершенно специфической системе интерпретаций данных органов чувств и образов реального мира. В этом смысле каждый слой можно условно представить как особую квазиличность (или квазисознание), обладающую специфической картиной видения мира. Человек может как бы «переключаться» с одного слоя сознания на другой, становясь тем самым на время то одной квазиличностью, то другой, всякий раз изменяя используемые им системы интерпретаций. В свою очередь, каждая из систем интерпретаций находит свое выражение в формировании своей, особой матрицы ценностей. В этом смысле матрицы ценностей становятся производными от систем интерпретаций.

По своей логике психоинжиниринг является продолжением рефлексивных моделей Лефевра, позволяя, в том числе, создавать более сложные модели человеческих организаций, в которых отсутствует информационный обмен. Но это не все. Оказалось, что на основе психоинжиниринга можно создавать и управлять организациями, функционирующими на так называемом *безинформационном* обмене, то есть исключаящем как собственно информационный обмен между участниками организации, так и общность у них матриц ценностей.

В качестве наиболее яркого примера того, что такое безинформационный обмен, напомню некоторые данные Принстонского эксперимента.

3.2. Еще раз о Принстонском эксперименте Р. Нельсона

В главе 22 подробно описана структура и результаты Принстонского эксперимента Роджера Нельсона, который он назвал Проект «Глобальное сознание». Однако сейчас нас интересует не то, как и что измеряется, а всего лишь один поразительный аспект проведенных Р. Нельсоном измерений.

Чтобы не разрывать логической стройности рассмотрения темы текущей главы, повторно приведу данные измерения возмущений в квазисознании нью-йоркской территориальной популяции во время атаки 11 сентября 2001 г.

¹² Наиболее наглядно данная тема представлена в предыдущей главе, посвященной описанию результатов Проекта «Тайм-менеджмент».

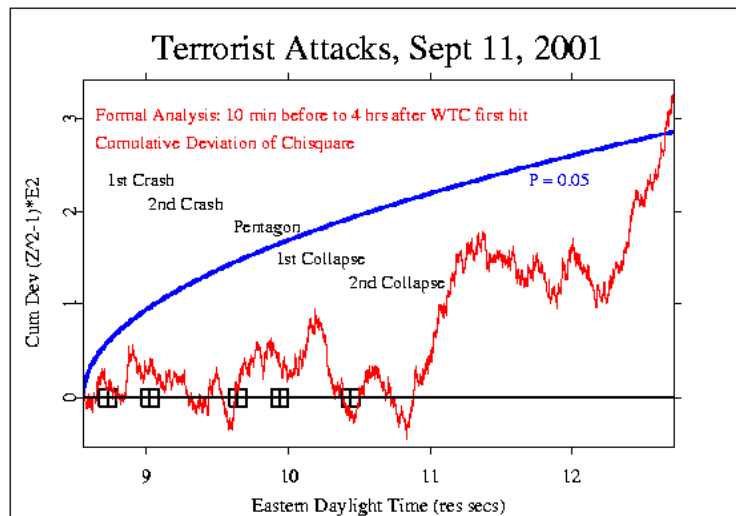


Рисунок 24.2. Поведение кумулятивной кривой от данных с инструментальных датчиков Р. Нельсона за 11 сентября с 8-35 до 13-00. Черные квадраты на горизонтальной кривой – отдельные моменты атаки. Видно случайное колебание кривой возле нулевой линии в моменты нападения и неслучайное поведение – вздымание кривой – через полчаса после падения второй башни.

Рисунок 24.2 показывает время самой атаки, регистрируя отдельные ее события как возмущения в коллективном сознании. Однако на рисунке 24.3 показаны результаты измерений за более обширный период времени, предшествовавший атаке. Обратите внимание, что общий наклон тренда кривой начал меняться *еще до атаки*. Это означает, что возмущение возникло именно в квазисознании, поскольку люди в то время еще не имели информации о [будущей] террористической атаке – это первое.

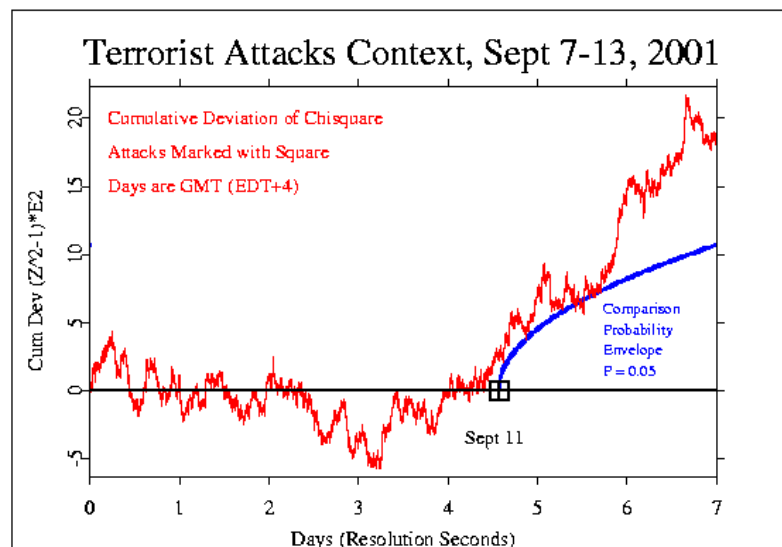


Рисунок 24.3. Поведение кумулятивной кривой с 7 по 13 сентября. Момент атаки отмечен квадратиком. Полупарабола ограничивает поле невысокой достоверности. Видно, что тренд кривой берет свое начало раньше момента атаки и проходит за пределами поля невысокой достоверности.

В свою очередь, тот факт, что возмущение в коллективном сознании нью-йоркской территориальной человеческой популяции возникло до появления информации о террористической атаке, напрямую доказывает существование *безинформационного обмена* в психогенных системах. Эта форма психического обмена внутри коллективного сознания не связана ни с информационным обменом между людьми, ни с единством или просто подобием их матриц ценностей, которое все равно требует наличия общего доступного для всех резервуара информации о критическом событии для возникновения синхронизации активностей множества людей. Но информации об атаке не было, так как сама атака еще не произошла!

Полученные Р. Нельсоном измерительные данные неопровержимо доказали два ключевых теоретических положений психоинжиниринга:

1. в коллективном сознании существует безинформационный обмен, который сам по себе является физическим процессом и может быть измерен посредством физических же инструментов;
2. между коллективным и индивидуальными сознаниями (террористов) также существует безинформационный обмен – иначе как же могли возникнуть обнаруженные во взрывах еще до того, как, собственно говоря, произошла террористическая атака?

3.3. Выводы

Итак, подведем итог. До открытия В.Лефевра наука знала лишь об одном типе человеческих организаций – основанных на информационном обмене между участвующими в них людьми. Ученые создавали различного рода модели этого типа организаций, практики использовали их для решения значимых задач. Сегодня же нам стало известно о существовании еще 2-х типов организаций: основанных на единстве или сходстве матриц ценностей, и основанных на безинформационном обмене. И тот, и другой тип организаций не основан на информационном обмене и в этом смысле может быть классифицирован как безинформационный тип человеческих организаций. Сегодня мы наблюдаем стремительный процесс вовлечения новых научно-технологических знаний о безинформационных типах организаций в практический оборот в коммерческом и государственном секторах.

В результате приходим к совершенно шокирующему, на первый взгляд, выводу:

Информационным было индустриальное общество, а постиндустриализм – общество не информационное.

Это не означает, что в новом социальном обществе нет или не будет огромного информационного потока. Это значит лишь, что индустриальное общество использовало в практическом обороте только модели и технологии организаций, основанных на информационном обмене, а в процессе перехода к постиндустриальному обществу в практический оборот вовлекаются два совершенно новых типа безинформационных организаций. При этом не происходит отказа от информационного типа организаций, но они становятся вторичными. Так же, как с приходом индустриального века конвейерного машинного производства не произошло отказа от пищевой отрасли – людей по-прежнему нужно было кормить, но эта отрасль стала вторичной по отношению к крупным машинным производствам.

Это и есть Самая Главная Тайна постиндустриализма. Незнание ее влечет к катастрофическому накоплению ошибок управления. Например, до того мы не предполагали, что криптология должна быть глубоко преобразована, а это является важнейшей задачей. Если в практический оборот вовлекаются два принципиально новых типа безинформационных организаций, а криптология обеспечивает засекречивание только в информационном типе, то доминирующая доля организационной активности становится совершенно незащищенной. Этот вопрос в сжатой форме был рассмотрен в Главе 11 Раздела 2.

Новое направление в криптологии по сути и содержанию его более всего правильным было бы назвать *криптология безинформационных систем с самосознанием*. При этом традиционная криптология по-прежнему сохраняет свою актуальность, но направлена на защиту вспомогательной активности, происходящей в сфере организаций с информационным обменом, потому сама по себе не позволяет осуществить стойкое засекречивание.

А теперь нужно сделать еще два важнейших вывода. Первый – по сути настоящего исследования, а второй – скорее эмоционально-восторженный, но тоже очень важный.

Вывод первый. Исследовав постиндустриальный парадокс инновационной деятельности, мы смогли конкретизировать стратегическую цель деятельности «инновационного спецназа»: *управление производством стоимости гудвила*. Проведя затем дополнительное исследование, касающееся структуры современных технологий управления посредством выбора, мы смогли конкретизировать сферу практической научно-технологической активности этой группы: *вовлечение в практический оборот двух новых, безинформационных типов человеческих организаций*.

Полученные данные позволяют понять чрезвычайно важные следствия, касающиеся новой кадровой политики. Но прежде чем перейти к рассмотрению этих следствий, хотелось бы сделать второй, эмоциональный вывод.

Узнав Самую Главную Тайну постиндустриализма, которую так старательно держали от нас в секрете примерно 40 лет, мы можем точно идентифицировать дату рождения и фамилии «родителей» постиндустриального общества. Постиндустриальное общество родилось в тот день, когда возникла первая рефлексивная модель, использующая матрицы ценностей для идентификации активностей в организациях без информационного обмена. На мой взгляд, это произошло в СССР в 1969 г., когда в «Известиях Академии наук СССР» была опубликована статья В.А. Лефевра, П.В. Баранова и В.Е. Лепского «Внутренняя валюта в рефлексивных играх»¹³. А по списку авторов мы можем точно сказать, кто именно является «родителями» постиндустриализма.

§4. Проблемы и задачи «выращивания» элиты постиндустриального общества

Рассмотрение постиндустриального парадокса инновационной деятельности и Самой Главной Тайны постиндустриализма в купе с ранее опубликованными 7 признаками нетократии (Глава 10, Раздел 2), а также принципом и целями стойкого засекречивания в постиндустриальном обществе (Глава 11, Раздел 2) позволяет достаточно точно описать задачи и основные проблемы кадровой политики, направленной на создание и использование «инновационного спецназа», то есть идеальных кадров для инновационных проектов постиндустриального типа.

Прежде всего, сокращение объема производственной партии в пределе до 1 шт., при которой достигается вся полнота реализации постиндустриального способа производства, приводит к фактическому отказу от принципа разделения труда. Это означает, что становится невозможным четкое устойчивое организационное строение, характерное для корпораций индустриального общества, в котором разные сотрудники с различными ключевыми компетенциями и уровнями квалификациями выполняют четко разграниченные между собой производственные задачи. В «инновационном спецназе» происходит перемешивание квалификаций, при котором каждый сотрудник становится профессиональным универсалом, в идеале перекрывающим весь спектр квалификаций и компетенций, необходимых для реализации инновационного проекта.

¹³ В.А. Лефевр, П.В. Баранов, В.Е. Лепский. *Внутренняя валюта в рефлексивных играх*. «Известия Академии наук СССР». «Техническая кибернетика» № 4, 1969, стр. 29 – 33.
Текст этой статьи полностью представлен в Главе 9, Раздел 2 настоящей книги.

Во-вторых, значимость корпораций падает и они лишаются реального влияния на политические и экономические процессы. Их экономическая и организационная активность носит вспомогательный характер по отношению к инновационным проектам, где создаются самые большие нормы прибыли и самые значимые технологические нововведения. Таким образом, «инновационный спецназ» становится в принципе несовместимым с корпоративной культурой ни в организационном, ни в психологическом, ни в технологическом планах.

Третье. Для «инновационного спецназа» происходит интеграция в одном человеке-участнике 4-х обязательных способностей и знаний:

1. свободное владение *технологиями* создания, управления и разрушения всех 3-х типов человеческих организаций – традиционных, основанных на информационном обмене, а также основанных на единстве матриц ценностей и на безинформационном обмене;
2. свободное владение двумя видами *криптологии* – традиционной и *криптологией* безинформационных систем с самосознанием;
3. опять-таки свободное владение *методами стоимостных измерений* структуры стоимости гудвила, поскольку генеральной целью деятельности «инновационного спецназа» является управление стоимостью этого самого гудвила;
4. способность *обучать* молодых или будущих участников «инновационного спецназа», воспроизводя тем самым свою смену и расширяя круг себе подобных.

Четвертое. Использование криптологии безинформационных систем с само сознанием и фактический отказ от принципа разделения труда предполагает принципиальную невозможность объяснить или пересказать непосвященному человеку, не являющемуся участником «инновационного спецназа», причины (методы), по которым были приняты те или иные управленческие решения. Это делает «инновационный спецназ» полностью самостоятельной, замкнутой системой управления проектом. При этом криптолог и руководитель становятся одним и тем же лицом.

Пятое. Отказ от принципа разделения труда и необходимость интеграции в одном лице перечисленных в третьем пункте знаний и практических навыков приводит к тому, что доминирующей или единственно возможной для создания рабочей группы «инновационного спецназа» становится обучающая модель организационной деятельности.

Шестое. Отказ от принципа разделения труда неизбежно приводит к тому, что основная область научно-технологического знания, позволяющая использовать все три типа человеческих организаций, – технологии управления поведением выбора – становится неструктурируемой областью. Иными словами, при обучении будущих сотрудников «инновационного спецназа» невозможно применять традиционные технологии обучения, тесно связанные с методами университетского или школьного образования. На смену таким методам приходят различные варианты «полного погружения», в процессе которого обучающийся работает над реальным проектом рядом с опытным специалистом, одновременно обучаясь у этого специалиста, приобретая новые знания, навыки и способности.

Уже сегодня, работая в сфере подготовки подобных специалистов, я мои коллеги столкнулись с неэффективностью чтения лекций, проведения семинарских занятий, сдачи экзаменов и так далее. Единственным реальным способом обучения становится некий аналог учебно-производственного комбината, в котором молодой человек обучается в процессе работы по основному профилю подготовки.

Седьмое. Бесконечное многообразие вариантов нахождения решений по управлению постиндустриальным инновационным проектом требует достижения максимальной широты непатологических психических свойств личности участника «инновационного спецназа». Это означает, что общество, не преодолевшее ксенофобию или, по меньшей мере, не способное эффективно контролировать ее, теряет возможность создавать и контролировать «инновационный спецназ». В свою очередь, такое общество выпадает из мирового постиндустриального процесса, теперь уже само становясь групповой психической аномалией по отношению к внешним сообществам. А если принять во внимание, что ксе-

нофобия – это естественная реакция на обнаружение психической аномалии, такое общество само становится объектом ксенофобии со стороны других обществ, сумевших освоить методы создания и ненасильственной интеграции групп «инновационного спецназа», и либо погибает в конфликте с ними, как, например, Югославия, либо подвергается принудительному внедрению новых норм толерантности, как сейчас происходит в отдельных республиках бывшей Югославии или в Украине.

Восьмое. Существом подготовки «инновационного спецназа» становится не передача некоторой совокупности интеллектуальных методик и типовых моделей поведения, что является основой современной университетской системы образования, а целенаправленное формирование определенных психических свойств, в процессе которого происходит накопление человеком навыков и способностей к быстрому поиску, созданию новых или использованию уже известных знаний. В принципе считается, что то же самое делает и университетское образование, но это не так. Все дело в соблюдении последовательности. При подготовке «инновационного спецназа» первичным и основным является формирование новых психических свойств личности, и лишь затем, как следствие, приобретаются новые интеллектуальные знания и новые модели поведения. В университетском образовании последовательность обратная.

Этот тезис нужно проиллюстрировать на реальном примере, иначе могут возникнуть недоразумения и недопонимание. Засекречивание в информационных системах взламывается генерацией потоков процедур, то есть подбором таких процедур засекречивания, которыми пользовался шифровальщик. Засекречивание в безинформационных системах с самосознанием взламывается генерацией потоков классификаторов и/или картин видения мира. С их помощью подбираются такие матрицы ценностей, которыми определялся тип и цели активности зашифровывающей стороны (Глава 11, Раздел 2).

Поскольку в «инновационном спецназе» происходит объединение в одном лице криптолога и руководителя, мы можем сформулировать основную психическую особенность людей, относимых к «спецназу»: *наличие индивидуальной способности к генерации потоков классификаторов или картин видения мира*. Эту особенность можно наглядно продемонстрировать на примере результатов измерений внутренней структуры слоев сознания человека, подробно описанных в предыдущей главе.

Сопоставляя структуру внутренних слоев сознания обычных людей и операторов, прошедших обучение, описанное в Главе 18 (Эксперимент «Обучение») – именно таких людей Лепский В.Е. и назвал «инновационным спецназом» – мы можем показать объективный, измеримый посредством приборов (часов) критерий, отличающий участников «инновационного спецназа» от обычных людей: наличие *сегмента 5*, ответственного за возникновение активности сознания, связанной с генерацией потоков новых классификаторов. Эта активность основана на *первичности операции синтеза*, вместо традиционных видов интеллектуальной активности, основанных на первичности операции анализа.

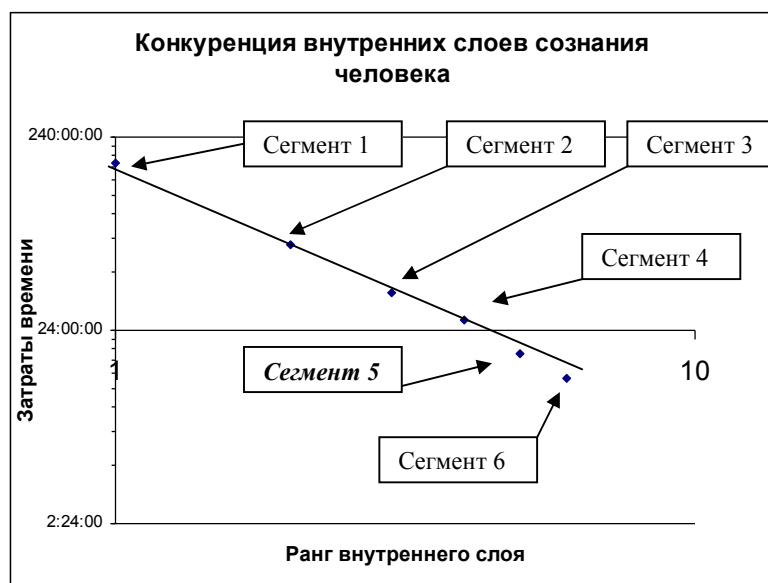


Рисунок 24.4. Структура внутренних слоев сознания участника «инновационного спецназа». Отличительной чертой участника «спецназа» является наличие сегмента 5, который у обычных людей отсутствует. Данные измерения проводились в период относительной пассивности обследуемого, поэтому значимость 5-го сегмента невелика. Однако в период рабочей активности этот сегмент может занимать до 30 и более процентов общей активности субъекта.

Таким образом, вся система обучения «инновационного спецназа» основана на целенаправленном создании дополнительного сегмента, или внутреннего слоя, сознания человека, что, разумеется, является гораздо более сложным и неструктурируемым процессом, чем традиционное образование. Поэтому традиционные университетские технологии для подготовки «инновационного спецназа» непригодны, являясь лишь вспомогательным средством.

§5. Идентификация «инновационного спецназа»

И, наконец, нам нужно сделать главный и последний вывод, без которого настоящее исследование было бы неполным. Нужно ответить на вопрос: что же такое «инновационный спецназ»?

Из всей совокупности признаков и свойств, представленных в настоящей главе, а также в главах 9, 10 и 11, можно сделать однозначный вывод: та группа специалистов, которую проф. Лепский В.Е. так остроумно и правильно по своей сути назвал «инновационным спецназом» и которых мы до сих пор называли «операторы», является ничем иным, как *нетократией*, вернее, *идеальной нетократией* – самым ядром нового постиндустриального общества.

Полное соответствие человека всем указанным свойствам и признакам располагает его на самой вершине нового правящего класса. То или иное несоответствие приводит к тому, что он будет занимать более низкое положение в пирамиде нетократии, создавая тем самым естественную количественно и качественно определимую иерархию правителей постиндустриального общества.

Стоит ли удивляться, что первым вопросом о социогуманитарном обеспечении инновационной деятельности и о задачах новой кадровой политики поднял не кто иной, как один из «родителей» постиндустриализма – проф. В.Е. Лепский. Нетократия – новый пра-

взящий класс и никому не позволит контролировать себя и звне. За исключением своих «родителей»

§6. Полный список признаков нетократии

Теперь мы можем записать *полный* список основных признаков нетократии, позволяющий исчерпывающе охарактеризовать *все без исключения* проявления нового правящего класса постиндустриального общества на индивидуально -психологическом, коллективно-психологическом и социальном уровнях.

Признак 1. Основной источник власти

Основным источником власти нетократии является управление полным жизненным циклом модели поведения, порожденной новой материальной технологией. Причем, чем чаще сменяются материальные технологии, порождающие новые модели поведения, тем выше уровень власти и богатства нетократии.

Признак 2. Технологическая основа власти

Развитая постиндустриальная технология, при которой нетократия достигает всей полноты своей власти, характеризуется тремя признаками:

1. производственно-технологический комплекс превращается в своего рода приборный кубик-конструктор для одного отдельного конструкторского технологического решения;
2. ключевая технология производства оказывается не тиражируемой, поскольку в тиражировании может не оказаться никакой необходимости, и потому, говоря языком современных компьютерщиков, эта ключевая технология оказывается «защитой» в сознание человека;
3. посредование нового технологического знания приборами минимизировано по стоимостному выражению¹⁴.

Признак 3. Экономическая характеристика технологической основы власти

Экономическая характеристика ключевой технологии, обеспечивающей достижение нетократией всей полноты и монопольности власти, выражается следующей формулой:

Суммарная рыночная стоимость материальных и нематериальных активов компании становится значительно ниже или пренебрежительно малой по сравнению с суммарной рыночной стоимостью сотрудников, обладающих ключевыми технологическими компетенциями.

Признак 4. Доступ к специалистам есть доступ к технологиям

Доступ нетократии к ключевым технологиям, обеспечивающим ей всю полноту власти, основывается не на доступе к материальным или финансовым ресурсам, к военной силе или к особому оборудованию, а исключительно на доступе к специалистам, обладающим ключевыми технологическими компетенциями.

¹⁴ Иными словами, человеческие знания и профессиональные навыки стоят намного дороже, чем приборная часть технологического комплекса.

Признак 5. Стоимость конкурентоспособности

Интегральным количественным критерием, на основе которого нетократия будет выстраивать управление конкурентными столкновениями, станет **стоимость конкурентоспособности**.

Стоимостное представление конкурентоспособности компаний, банков, регионов или стран исторически берет свое начало в договорах купли и-продажи предприятий и выражается экономической категорией «гудвил».

Признак 6. Капитализация психических ресурсов

Реальным источником власти нового правящего класса будет являться новая система технологий управления поведением, глубоко переплетенная с управлением стоимостью. Точнее, она будет являть собою гибрид из управления поведением и управления стоимостью гудвила. Отсюда и появляется гудвил как количественный интегральный критерий для управления конкурентными столкновениями.

Это означает, что в постиндустриальном обществе произойдет смена основного объекта инвестиционной деятельности. Если индустриализм, по существу, основывался на капитализации активов (как материальных, так и нематериальных), то постиндустриализм будет характеризоваться **капитализацией психических ресурсов**. Стоимостным (количественным) показателем капитализации психических ресурсов станет структура стоимости гудвила.

Признак 7. Разделение власти, богатства и влияния

Переход к прямой эксплуатации полного жизненного цикла модели поведения и связанной с ней эксплуатации полного жизненного цикла человеческой организации в едет к необходимости для нового правящего класса четкого разделения власти, влияния и богатства. При этом:

1. **Власть** есть способность контролировать полный жизненный цикл модели поведения.
2. **Влияние** есть способность использовать существующую модель поведения других людей для осознанного достижения своих целей, не изменяя при этом самой модели поведения.
3. **Богатство** есть способность потреблять товары и услуги, создаваемые другими людьми.

Признак 8. Смена типа мотивации

Длительный жизненный цикл изделия на рынке сбыта, характеризующий индустриализм, породил сложные, долго живущие иерархические организации, требующие от людей принятия в качестве ключевой психологической ценности присутствие в команде. Долговременное присутствие в команде было самоценностью, признаком и залогом успешности, гарантией карьерного роста.

Окончательный переход к производственным системам с коротким жизненным циклом, сопровождающий становление всевластия нетократии, приводит к абсолютному доминированию осознанного телеологического поведения. Иными словами, основным мотивом, гарантирующим человеку социальный успех, становится стремление в максимальной степени развить и использовать осознание собственных целей и реализацию в условиях реальной социальной и экономической конкуренции.

Признак 9. Предмет, цель и задача засекречивания

Главным предметом, целью и задачей засекречивания в постиндустриальном обществе на его развитом этапе становятся не матрицы ценностей как таковые, а картины видения мира.

Признак 10. Принцип засекречивания

Основной технологией (принципом) засекречивания является «рандомизация матриц ценностей».

Принцип 11. Основная количественная психическая особенность

Основной психической особенностью нетократии является наличие 5-го сегмента квазисознания во внутренней структуре слоев индивидуального сознания, ответственного за наличие индивидуальной способности человека к генерации потоков классификаторов или картин видения мира, то есть «рандомизации матриц ценностей».

5-й сегмент проявляется в форме особой психической активности человека, связанной с формированием внутренних образов и основанной на первичности операции синтеза, вместо традиционных видов интеллектуальной активности, основанных на первичности операции анализа.

Величина (количество) 5-го сегмента измеряется приборными методиками.