

Элитные группы, их возникновение и эволюция¹

ОБ ОДНОЙ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ И ВЫЗВАННЫХ ЕЮ ЛИТЕРАТУРНЫХ РЕМИНИСЦЕНЦИЯХ

Вы не ошиблись – заголовок статьи действительно «что-то напоминает». Это парафраз названия книги И.С. Шкловского об эволюции звезд. Как и в работе знаменитого астрофизика, речь пойдет об объектах, чья эволюция может иметь несколько сценариев и приводить в конце концов к совершенно различным финалам.

Элита, элитная группа – чисто научные термины, означающие совокупность элементов, в чем-то лучших, чем остальные. Понимая их в этом исходном строгом смысле, я лет 15 назад придумал и вместе с коллегами исследовал ряд математических моделей формирования и эволюции элитных групп. Результаты были опубликованы в специальных журналах, применены при планировании испытаний радиоэлектронной аппаратуры (отбирались узлы для более ответственного назначения), вошли в диссертацию молодого математика В. Кутеева. И хотя эти исследования ни в средствах, ни в выводах не вышли из сферы математической статистики, результаты с самого начала толкали к тому, чтобы придать им социальную интерпретацию.

Судите сами: модель демонстрировала, что отобранная при помощи эталона элита, предоставленная естественному ходу вещей, могла в зависимости от правил, по которым заменялись выбывающие из нее элементы, оставаться группой лучших, а могла и деградировать, растворяясь в общей массе, а то и превращаясь в «антиэлику» – собирая в себя элементы,

по качеству противоположные исходному эталону. Как тут было не вспомнить, например, святого Франциска Ассизского, который основал нищенствующий монашеский орден францисканцев, отбирая подобных себе аскетов-подвижников, чтобы вести работу по поддержанию веры среди беднейшего населения. Но после его смерти орден, оставив идею нищенствования, превратился в банкира католической церкви!

В науке, однако, подобные расширенные толкования, столь прямые аналогии, мягко говоря, не приняты, и потому я решительно от них отказался. Соблазн возник опять и оказался непреодолимым, когда я недавно прочел роман А. Бека «Новое назначение» и комментарий к нему доктора экономических наук Г. Попова «С точки зрения экономиста». Автор, а за ним комментатор исследуют (каждый – своим методом, разумеется) сложившуюся в нашей стране в конце 1920-х – начале 1930-х гг. систему руководства экономикой – Административную Систему, в которой по присущим ей законам формируется корпус руководителей – Номенклатура. Так вот, правила их отбора, процедура замен, траектория развития и финальные состояния, выявленные А. Беком и Г. Поповым, – все в такой степени соответствует упомянутой математической модели, что не рассказать об этом стало уже невозможно.

Итак, модель.

МОДЕЛЬ ПЕРВАЯ: ПРЕТЕНДЕНТ – РЕКОМЕНДАТЕЛЬ

Всем знакома ситуация, когда из всего множества объектов (статистики говорят: «генеральной совокупности») приходится выделять группу с улучшенными в каком-то смысле свойствами («повышенной

¹ Данная статья, впервые опубликованная в журнале «Знание – сила» (1988. Январь. С. 56–64), печатается с разрешения руководства редакции.



об авторе



А.Н. Ефимов, профессор кафедры «Вычислительные системы и сети» Института управления и информационных технологий Московского государственного университета путей сообщения, доктор технических наук

полезности», на том же языке). Как это сделать? Существует много способов, выберем самый очевидный: будем сравнивать «полезный параметр» наугад выбранного объекта (его прочность, удойность, производительность и т.д.) с некоторым порогом, и если данное свойство объекта окажется не меньше этого порога, считать объект элитным и включать в элитную группу. Измеритель этого порога будем именовать эталоном. Важно, что эталон – объект внешний по отношению как к исходной совокупности, так и к формируемой группе. Он привносится извне и вообще может иметь иную природу, чем сортируемые объекты, – так, рейка для измерения роста новобранцев, указывая на гренадерский рост, сама не годится в гренадеры. Опириуя эталоном и найдя в исходной совокупности нужное число элементов, не худших, чем эталон, мы закончим формирование элитной группы.

Схема формирования идеализирована: чтобы ее заземлить, допустим, что при сравнении с эталоном возможна ошибка, так что в результате в элитной группе может оказаться и небольшое число неэлитных элементов.

С долей этих «сорных» или без нее, но элитная группа сформирована и может начать работать. Но прежде чем отправить ее в мир с надеждой получить от того какую-нибудь пользу, введем еще одно условие: при необходимости пополнить группу из-за того, что какие-то элементы выбыли из нее (израсходовав ресурс, погибнув и т.д.), к помощи эталона прибегнуть уже нельзя. (Франциск Ассизский, сформировавший орден, после смерти причислен к лику святых.) Эталон был доступен только на этапе формирования группы. Как быть?

Решить эту проблему, как кажется, несложно, ведь вся элитная группа в свое время прошла проверку эталоном. Поступим так. Выберем наугад элитный элемент, назвав его «рекомендателем», и так же наугад элемент из исходной совокупности «претендента» и сравним их. Если претендент окажется не хуже рекомендателя, он включается в элиту.

Теперь – в жизнь! Критерий эталона был высок, ошибка ничтожна, резерв в виде исходного множества неисчерпаем. Наше элитное стадо, наш прибор из отборных деталей, наша горстка героев – вперед!

Хотя нет, минуточку. Забыли еще одну важную вещь. Элементы группы неизбежно стареют, параметры их станут меняться, некоторые будут из группы выбывать. На какой режим выбывания настроить модель? Кто покинет элиту первым? Зависит ли время жизни члена элитной группы от значения его полезного параметра?

Как же, конечно, зависит. Худший из этих лучших первым и покинет группу. Как только член сборной перестанет показывать зачетный результат, так его тут же и спишут: «Лишь мгновение ты наверху – и стремительно падаешь вниз». Очень просто.

Не очень просто. Может быть и наоборот. Охота на Марадону начинается сразу после свистка судьи, и ногу ему сломают раньше, чем футболисту классом пониже. Можно придумать и технический пример. Представим себе, что в подшипнике среди нормальных шариков находится один дефектный – меньшего диаметра. Среди других он катается, но нагрузки не несет! Кто разрушится позже? Нищенствующий брат-францисканец имеет все шансы последовать за отцом-эталонном в лучший мир скорее, чем его менее аскетичный и более сытый сотоварищ.

Ясно, что нужно исследовать два режима: когда первыми выбывают худшие и когда первыми выбывают лучшие элементы.

Жизнь математической модели – это последовательность шагов, на каждом из которых из элитной группы удаляются и заменяются претендентами элементы с недопустимо изменившимся параметром. Если лучший существует дольше (положительная обратная связь), то на первых же шагах «вымирает» часть «сорных», попавших в элиту миновав эталон, и возрастает доля элитных. Дальнейшие шаги делают группу все более элитной. Если же лучшие выбывают первыми (отрицательная обратная связь), то уже начальный шаг уносит «сверхэлиту», и процесс пополнения идет без нее – они рекомендателями быть не смогли, а остальные, в том числе «сорные», померялись доблестью с претендентами. Результат первого пополнения дает основания для противоречивых прогнозов, – с одной стороны, доля элитных, правда, с левого, худшего края диапазона, увеличилась, но с другой – рекомендатели-сорняки привели себе подобных, и общее их число угрожающе увеличилось. Что будет дальше?

Дальше – плохо. Элитная группа стремительно деградирует (особенно показательны шаги 7 и 9 – пики на этих кривых показывают, что в группе даже чаще, чем в исходном множестве – «внешнем мире», по-прежнему отделенном от нее процедурой приема, – встречаются «плохие» элементы), а в финале все приходит к исходному распределению. По-прежнему закон функционирования выбрасывает из группы наиболее полезных, по-прежнему претенденты взаимодействуют с рекоммендателями, но смысла это уже не имеет. От шага к шагу свойства некогда элитной группы не меняются, и современник с трудом верит и в золотой век (шаги 0 и 1), и в эпоху упадка (шаги 7–9) – он свидетель эпохи застоя.

Описанная модель легко реализуется на любом персональном компьютере, обладает большой гибкостью и сможет служить интересной игрой. Задавая различные исходные распределения, законы выбывания, взаимоотношения претендента и рекоммендателя, можно получать очень интересные, зачастую парадоксальные судьбы элитных групп.

Сопоставим описанную модель с механизмом воспроизводства кадров Административной Системы. Уточним только, что речь идет об управленческих кадрах хозяйственников так называемого реконструктивного периода, начало которого датируется концом 1920-х гг. и отмечено полным сосредоточением власти в руках Сталина и демонтажом экономики НЭПа. Эта экономика, эффективно и динамично развиваясь, уже имела свои кадры, но новые цели потребовали и новых людей.

Прежние кадры, получившие образование еще до революции, носили презрительную кличку «спецы». Доля их была не проста. То, что на них кормились сатирики тех лет, было, пожалуй, не таким уж случайным и безобидным. Фигура голого инженера, мужа Элочки-людоедки, стоящего в мыле на лестничной площадке, выглядит ведь гораздо смешнее, чем если бы это был, скажем, красноармеец. А тот идиот, который – в том же бессмертном произведении – кричит: «Мусик, готов ли гусик?», тоже ведь инженер?

Новые кадры – первые выпускники советских вузов и прошедшие фильтры проверок «спецы» – требовали строгого контроля. Абсолютная централизация установила порядок, при котором, как

пишет Г. Попов, «руководители крупнейших предприятий истроек утверждались ЦК партии, входили, опять говоря языком времени, в некую особую номенклатуру». Руководители, таким образом, четко отделены от остального корпуса работников особой процедурой включения и удаления ее членов. Строить Административную Систему были призваны политические руководители: «...и Орджоникидзе, и Тевосян, и сам Онисимов – не продукты этой системы. Они пришли в нее со стороны – из подполья, из гражданской войны. Они принесли в систему свою веру в партию, свою дисциплинированность и беззаветную преданность делу. И пока в системе сохранялись эти кадры, она функционировала». Эта группа руководителей и была эталоном, сформировавшим хозяйственную номенклатуру. Заметим первую аналогию: как и в модели элитной группы, эталон существовал, и он был привнесен извне. Благодаря ему и было создано «блестящее поколение директоров».

Вы помните, что согласно модели эталон лишь формирует элитную группу. К несчастью, в жизни случилось то же самое: «Топор репрессий... в тридцатые годы очистил промышленность от тех руководителей...» Умирают В. Куйбышев, С. Орджоникидзе, убит С. Киров. Оставшееся руководство должно теперь пополнять свои кадры само. Необходимость в этом возникла немедленно: уже к 1938 г. часть «блестящего поколения», как называют его теперь, исчезла в лагерях. Заметим, что следующее блестящее поколение выдвинула война. (Обратите внимание на слово «выдвинула», чуть позже будет показан механизм и этого процесса.) И вновь сразу после войны потерпело урон и оно. Формы на этот раз были избраны более разнообразные – от «простого» отстранения, как, например, И.А. Лихачева, до тюрем и расстрелов (ленинградское дело).

В те предвоенные годы были потеряны кадры военных. Из пяти маршалов остались двое, из пяти командармов первого ранга – двое, из десяти командармов второго ранга – никого; из 57 комкоров – 7, из 186 комдивов – 32, из 16 армейских комиссаров первого и второго рангов – ни одного, из 28 корпусных комиссаров – 3, из 64 дивизионных комиссаров – 6, из 456 полковников – 54. Увы, остается констатировать и третью ана-

логию: из руководства нашей Административной Системой первыми выбывали лучшие. Отсюда прогноз: эта элитная группа должна деградировать.

Так и произошло в жизни: «...в итоге эта Система не может воспроизводить нужных себе руководителей. Она обречена на то, чтобы каждое новое назначение было хоть на вершок, но хуже предыдущего, – пишет Г. Попов. – Состав руководителей в Системе неизбежно ухудшается».

ОБСУЖДЕНИЕ АНАЛОГИЙ

Итак, практика функционирования Административной Системы не противоречит выводам теории, гласящим, что свойства элитной группы с отрицательной обратной связью (лучшие выбывают первыми) и механизмом пополнения «претендент – рекомендатель» неизбежно ухудшаются, если при первоначальном формировании в элиту попала хотя бы малая доля неэлитных («сорных») элементов.

В жизни реальное взаимодействие претендента и рекомендателя гораздо сложнее, чем в описанной модели, где достаточно, чтобы некий механизм сравнения зафиксировал, что претендент «не хуже». В жизни рекомендатель – это чаще всего руководитель, видящий в претенденте либо преемника, либо будущего сотрудника. Тут, кроме таких факторов, как личная симпатия, преданность и т.д., к действию которых мы еще вернемся, важен и диапазон чисто профессиональных свойств, исходя из которого рекомендатель готов избрать претендента. И часто этот диапазон можно определить как «не хуже, но и не намного лучше», а еще вернее «пусть и чуть хуже, лишь бы не намного лучше». В модели с таким правилом приема в элитную группу группа деградирует неудержимо. За таким актом «посвящения в рыцари» мы и наблюдали в романе А. Рыбакова «Дети Арбата», когда следователь Дьяков выступает в качестве рекомендателя в органы НКВД для Юрия Шарока, единственного из арбатской молодежной компании, кто сознательно ненавидит советскую власть. Сравнение рекомендателя с претендентом осуществляет, как следует из смысла повествования, старый чекист Березин, честный, но уже по рукам и ногам повязанный новыми обстоятельствами. Он совершает ошибку, принимая желаемые им

в претенденте качества за действительно существующие, и пополняет «органы» еще одним элементом, худшим даже, чем преступник-рекомендатель.

Дело, однако, не вполне безнадежно: в социальной сфере существуют и элитные группы с положительной обратной связью – мы знаем по поведению модели, что их свойства должны улучшаться. Такие примеры можно найти в спорте. Из сборной команды всегда первыми выбывают худшие. В видах спорта с фиксируемым результатом существует зачетный показатель – эталон; в единоборствах и играх показатель носит иную, ранговую природу. При этом отсеб (точнее, неотсеб) практически никогда не связан с привходящими обстоятельствами – родством, преданностью тренеру или председателю федерации: Г. Каспаров – член ЦК ВЛКСМ потому, что он чемпион, а не наоборот.

МОДЕЛЬ ВТОРАЯ: «ПРОПОЛКА»

Поставив вопрос «что делать?», взглянем на проблему более широко и рассмотрим формирование элитной группы как результат целенаправленной деятельности экспериментатора над двумя множествами – генеральной совокупностью и группой элементов, которой требуется придать свойства элиты. Экспериментатору – селекционеру, руководителю, тренеру – при этом может быть доступен либо лишь один из этих объектов, либо оба. Например, в модели, о которой шла речь, ему были доступны оба объекта: из одного он мог черпать претендентов, из другого – рекомендателей.

Можно, оказывается, сформировать и поддерживать элитную группу и в случае, когда экспериментатор волен распоряжаться лишь судьбой элементов, находящихся в группе, и в случае, когда в его силах лишь решать, какие из элементов исходной совокупности следует включать в эту группу. Представим себе, что, имея группу из заданного числа элементов, мы желаем придать ей элитные свойства. При этом мы вправе на каждом шаге жизни модели исключить из группы несколько определенных элементов и заменить их тем же числом наугад взятых из исходной совокупности. Назовем эту операцию «прополкой». Важно, что для осуществления прополки нет надобности знать значение полезного параметра элемента, можно обойтись

его рангом, т.е. местом, которое он занимает в упорядоченном по полезности списке группы. По этому принципу поддерживается состав футбольных лиг: в каждом сезоне несколько команд покидают лигу, переходя в следующую (лучшие) или в предыдущую (худшие), а им на смену приходят претенденты из предыдущей лиги. Сезон же, с точки зрения экспериментатора, – это шаг модельного времени, нужного для того, чтобы ранжировать команды по силе игры.

Интуиция подсказывает, что если в процессе прополки удалять на каждом шаге «худшие» элементы, группа будет повышать свою суммарную полезность, прогрессировать, превращаться в элиту. В противном случае группа должна деградировать и, даже будучи элитной, теряет свои свойства. Теория подтверждает интуитивные предчувствия, но, как ей и положено, идет дальше, оказывается, прополка тем эффективнее, чем меньше элементов удаляется на каждом шаге и чем ниже их ранг: изгнать одного наихудшего оказывается выгоднее, нежели вместе с ним всю нижнюю половину списка. Наоборот, наиболее угнетенной оказывается группа, когда с нее «снимают урожай» в виде одного наилучшего.

Описанная модель в чистом виде встречается, повторим, в спорте, но, рассуждая чисто теоретически, должна служить основой кадровой политики в любой организации, да и в Административной Системе в целом. «Изгнать того, кто хуже работает» – казалось бы, что может быть более естественным для руководителя! Но это лишь «казалось бы». Не всегда это удавалось даже в химически чистом случае – помещику-крепостнику в своем собственном хозяйстве. Рисуя в эпилоге «Войны и мира» Николая Ростова как идеального хозяина, Толстой не обошел и кадрового вопроса: «Семьи крестьян он поддерживал в самых больших размерах, не позволяя делиться. Ленивых, развратных и слабых он одинаково преследовал и старался изгонять из общества». Вспомним при этом, кто и как мешал ему осуществлять его кадровую политику: «Еще менее могла она (графиня Марья. – А.Е.) понять, почему он... приходил почти в отчаяние, когда она передавала ему просьбы каких-нибудь баб или мужиков, обращавшихся к ней, чтобы освободить их от работ, почему он, добрый Nicolas,

упорно отказывал ей, сердито прося ее не вмешиваться не в свое дело».

«Полезный параметр» работника в жизни в отличие от модели оказывается не единственным фактором, определяющим его место в группе. Трудности с увольнением плохого работника стали у нас притчей во языцех. Общеизвестен также отлично отлаженный защитный механизм, пересаживающий провалившегося руководителя из одного кресла в другое. Мы видели – группа может оставаться элитной, если выбывание лучших компенсируется прополкой худших. Последнее условие обязательно. Когда во главе коллектива появляется руководитель, деловые качества, авторитет и связи «наверху» которого достаточны для независимости в кадровых вопросах, – руководитель класса А.Ф. Иоффе, А.Н. Туполева, С.П. Королева и т.п., – мы видим расцвет блестящих коллективов, решающих задачи, определяющие судьбу страны.

Способность сопротивляться прополке может быть подорвана и обстоятельствами. Во время войны, хотя и в трагических обстоятельствах, происходил естественный процесс отсева худших, и вот к концу войны страна имела молодых талантливых маршалов, министров, директоров. Как только обстоятельства меняются, угроза Отечеству исчезает, главным «полезным параметром» вновь становится личная преданность – элита «пропальвается наоборот».

Анализ двух различных моделей демонстрирует, что главным условием, обеспечивающим высокую эффективность элитных групп, является создание механизма, успешно удаляющего из группы худшие элементы. С некоторыми оговорками можно сказать, что один из таких механизмов сейчас проходит «обкатку» – я имею в виду право, предоставленное бригадам, подразделениям и организациям самим регулировать свою численность и состав, отказываясь от ненужных или плохих работников. Если подобная прополка будет производиться по «правильному» параметру полезности, успех не заставит себя ждать.

Любопытно отметить, что некоторые социальные организмы, для обеспечения независимости их действия, снабжены защитой против прополки, – например, пожизненное членство, особенно распространенное в академиях, судебных органах некоторых стран, церковной

иерархии. Кстати, такая защита от вмешательства в эти организмы извне потребовала еще одной защитной надстройки – теперь уже от деградировавшего рекоммендателя: при избрании папы Римского, например, кардиналы старше 80 лет в голосовании не участвуют.

ТРЕТЬЯ МОДЕЛЬ: ПРОЦЕДУРА ДЕЛЕГИРОВАНИЯ

В модели «прополка» мы распоряжались судьбой элементов, уже находящихся в группе: могли изгнать, кого считали нужным, для достижения цели – повышения полезности группы. Взамен изгнанных включали, «кого пришлют».

Сейчас рассмотрим противоположную ситуацию: выбывающие элементы на каждом шаге выбираются помимо нашей воли, например случайно, а управлять мы можем, выбирая в исходной совокупности кандидатов на включение в группу.

Пойдем по пути конкурсного отбора кандидатов, как это делают при комплектовании сборных. Процедура здесь многоступенчатая. Сначала избираются несколько лучших клубных команд, затем из них по несколько лучших игроков. Образуется элитная группа, которая должна быть сильнее любого из клубов, делегировавших своих игроков.

Вот эту идею – делегирование – мы и положим в основу третьей модели элитной группы. Опять немного формалистики. Пусть группа нужного объема существует, и из нее на каждом шаге выбывает определенное число случайно взятых элементов. Процедура пополнения организуется вне группы – в исходной совокупности. Будем брать там по несколько элементов, ранжировать их и лучшего включать – «делегируем» – в элитную группу. Через определенное число шагов группа будет состоять только из «делегатов» и при достаточно длинных «делегирующих цепочках» сохранять элитные свойства при любом режиме выбывания. Принципиальное отличие «делегирующей» от схемы «претендент – рекоммендатель» заключается в отказе от сравнения включаемого элемента с уже пребывающим в группе. Теория показывает, что этот способ предохраняет элиту от деградации. Предельная полезность элитной группы, сформированной и функционирующей благодаря делегированию, выше, чем у групп, полученных путем прополки.

Обращаясь к социальным аналогиям и созная, конечно, всю их нестрогость, заметим, что модель «делегирующая» близка к системе парламентского представительства, включая и существующую в ряде стран традицию обязательной сменяемости парламентариев. Принцип, согласно которому в группу с функциями носителя власти попадают лица, одобренные теми, кем они собираются управлять, а не собственными сопративителями, кроме эффективности, несет и социальную справедливость.

Элитными группами, в которых, как мне кажется, замена принципа пополнения рядов «претендент – рекоммендатель» на «делегирующая» привела бы к резкому повышению их эффективности, являются, например, академии. Членство в них, как известно, пожизненно. Поскольку новые члены принимаются путем сравнения с уже входящими в ареопаг (голосование на общем собрании), от них не требуется очень уж многого. Такая система приема являлась бесспорной, когда главные научные силы общества были сосредоточены именно в академии, и вне ее никто просто не мог оценить претендента. Сейчас положение в корне иное. Вне академий находится подавляющее большинство активно действующих докторов наук всех специальностей – медиков, педагогов, архитекторов, художников. Конкурсы (делегирующие цепочки) могли бы выявить «делегатов в академики». Обладая, наверное, своими недостатками, эта система, по крайней мере, не допустила бы общественного скандала, связанного с неизбранием Г.А. Илизарова в Академию медицинских наук!

ЭЛИТНАЯ ГРУППА – КЛИКА ИЛИ КОАЛИЦИЯ?

В математической теории игр есть понятие «клика». Это группа участников игры с общими интересами, чьи связи между собой явно не заданы. Этим «клика» отличается от «коалиции» – группы с ясно видимыми, формально определенными связями. Становясь на зыбкую почву аналогий, можно сказать, что семейная бригада – «коалиция», а группа подхалимов вокруг разомлевшего от лести начальника – «клика». При отделении группы элементов от генеральной совокупности в ней всегда будут возникать зависимости. Глубина и степень их во многом оп-

ределяются тем, какая именно процедура формирует и поддерживает элиту.

Вновь обратимся к Номенклатуре Административной Системы с ее механизмом «претендент – рекомендатель», но теперь примем во внимание еще один аспект их взаимоотношений – личный. Вот в романе А. Бека идет выдвижение на пост министра. Рекомендатель – уходящий на повышение Онисимов. «Онисимов выбрал Цихоню, он был способным. Но не только. Он был самым покладистым, самым послушным среди способных. Поэтому первый же цикл кадровых перемен в Системе учитывает не только дело, но и личную исполнительность, преданность, покладистость. Впрочем, ведь и самого Онисимова Сталин спас от репрессий и назначил наркомом именно с учетом личной преданности. Личная исполнительность в Административной Системе сращивается с личной преданностью неразрывно» (Г. Попов). Следующий шаг, как мы знаем, ухудшит группу и удлинит, как мы видим, цепочку неформальных связей в ней. Подчеркнем: неформальных. Формальными связями Система, организованная как пирамида с Хозяином наверху, и так прошита густо и насквозь. Благодаря этим связям иерархически устроенное руководство должно выглядеть как коалиция, но в ней от шага к шагу идут два процесса – деградация деловых качеств и укрепление личной взаимозависимости, подчас размывающей формальные связи. В результате номенклатура, перестав быть элитой, может стать кликой.

Я позволю себе высказать гипотезу: деградирующие элитные группы, заканчивая эволюцию, превращаются в весьма устойчивые клики. Устойчивость, как известно, вообще свойственна системам с отрицательной обратной связью. Проверить эту гипотезу предстоит социологам.

«Сильная» клика может беспокоить и носителя верховной власти. В романе А. Рыбакова точно замечено, что одной из целей репрессий 1930-х гг. было именно разрушение связей между узловыми фигурами руководства, связей, нежелательных в любом их проявлении, – от телефонной линии между секретарем горкома Ломинадзе и Орджоникидзе до дружеских чувств, связывающих Кирова с тем же Орджоникидзе. Ведь недаром идеалом, к которому должен приближаться работник, объявлен именно «винтик», а не, скажем,

«узелок сети». Винтик, легко выкручиваемый и заменяемый: «Незаменимых нет!»

Вот как мыслит по этому поводу Сталин в романе «Дети Арбата»: «Аппарат имеет свойство коснеть, аппарат, сплоченный долгими, многолетними связями, вместо рычага становится тормозом, становится мумией». «...Эти старые кадры и наиболее сцементированы, наиболее взаимосвязаны, они со своего места так просто не уйдут, их придется убирать... значит, уничтожать».

Исторический парадокс: Сталин создал Систему как инструмент личной власти, а потом всю жизнь боролся с нею и боялся ее. Топор репрессий был, таким образом, направлен не на людей – на связи между ними. Люди уничтожались, так как при этом исчезали и беспокоившие Хозяина связи. Во время войны этот способ представлялся ему нерентабельным, и груз репрессий ослаб. Когда война закончилась, он обнаружил, что у гидры вновь отросли головы в самых разных эшелонах власти, в том числе и в высшем. Выход был найден блестящий: вместо вывода nepозволительно усилившихся соратников из Политбюро на XIX съезде было упразднено само Политбюро! Финала трагедии мы не увидели, так как вождь умер...

Вождь умер, но наследство его продолжило функционировать. Г. Попов пишет: «...не только Онисимов, но и Н.С. Хрущев и все мы думали, что, устранив из Административной Системы культ личности, мы уже решим все проблемы нашего будущего. Теперь, с позиций исторического опыта, мы видим, что это не так. Система устояла, она оказала стойкое сопротивление реформам. Она, будем иметь мужество признать это, победила и даже в чем-то укрепилась».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальный опыт указывает несколько приемов против образования клик. Это в основном предельные сроки пребывания у власти выборных лиц, обязательное обновление выборных органов и т.п. А что обещает теория? Ну, во-первых, теорию такую еще неплохо было бы создать объединенными усилиями социологов, экономистов, юристов и математиков. Пока что есть лишь несколько простейших моделей. Их анализ показывает, что построение элитных групп, не подверженных деградации, в принципе возможно. Это – во-вторых, и это вселяет надежды.