

ПЕРЕХОД К РЫНКУ: ХОЗЯЙСТВОВАНИЕ И КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ

В настоящее время экономика Украины и, в частности Крыма находится в сложном кризисном состоянии. Причины этого - разрушение централизованного механизма хозяйствования и отсутствие четких положений действия в условиях рынка, разрушение хозяйственных связей между регионами бывшего СССР; недальновидная политика отчуждения между бывшими республиками Союза и, самое главное, отсутствие кадров управления для работы в рыночных условиях.

ИМЕННО сформировавшийся в условиях централизованной экономики управленческий корпус, создавший определенную систему институтов, является, пожалуй, главным тормозом движения экономики к цивилизованному рынку. И хотя курс на вхождение в рынок получил широкую поддержку, ему противостоит явно недооцененная сила инерции административного управления. Иначе говоря, застарелое мышление, сила привычки к централизованной экономике. В результате неокрепшие рыночные ростки экономики наталкиваются на сопротивление административно-бюрократического аппарата. Ему рыночная идея чужда: она грозит чиновникам административного аппарата лишением привилегий. Учитывая, что руководители-администраторы фактически правят бал на всех уровнях управления - качественных перемен в хозяйствовании на ближайшую перспективу ожидать не приходится.

Переучить эти кадры для работы в рыночных условиях практически невозможно, они сформировались в системе, где политика признавалась первичной и главной силой, создавшей экономический базис, и, следовательно, командовавшая им. Это породило в управлении бюрократизм, волюнтаризм и административный характер управления.

После отказа от НЭПа, когда управленческий корпус был практически уничтожен, новые кадры формировались в условиях тупого насилия и насаждения у руководителя как бездуховности, схоластики, раздвоения личности, догматизма. В результате страна, имея огромные природные и трудовые ресурсы, интеллектуальный потенциал, не получала эффективных результатов в экономике.

Такой опыт подготовки кадров управления подтвердил, что вырастить талантливого руководителя в условиях казарменного режима, где господствовали жестокая власть и животный страх, невозможно. Усугубляло отрицательные последствия в подготовке управленческого корпуса и то, что он формировался в системе, осуществившей обобществление средств производства, уловив в этом только одно - отобрать. В результате произошло отчуждение и руководителей, и трудящихся от средств производства, их превратили в поденщиков, в хозяев только своей зарплаты.

Естественно, что для этой системы творческие, инициативные, предприимчивые руководители не требовались, а вместо них «ковалась» безликая масса безинициативных руководителей-администраторов, из которых формировалась армия надсмотрщиков. Другими словами людей, которые ничего не производили, но много «проедали».

Следовательно, все управленческие кадры, доставшиеся нам от централизованной экономики, являются порождением социалистической системы. И у них объективно сформировались ненависть к рыночной экономике, администрирование, порождающее бюрократизм и механизм торможения рыночных отношений, непонимание человеческого фактора и неуважение к нему, неумение работать в условиях рынка. Естественно, такие кадры тянут экономику в прошлое, и впредь будут сопротивляться

любым попыткам перехода к рынку. И чем скорее общество от них избавится, заменив руководителями с новой психологией мышления, руководителями-рыночниками, тем быстрее оно войдет в цивилизованные рыночные отношения.

ДЛЯ ПОДЪЕМА экономики первостепенной задачей является мобилизация и руководителей, и рабочих на напряженный высокопроизводительный труд. Дело в том, что сейчас общество находится в состоянии морально-трудовой демобилизованности. И началась эта демобилизация, как бытует мнение, не с началом перестройки, т.е. перехода от социалистической экономики к рынку, а значительно раньше, пройдя несколько этапов.

На первом этапе раннего социализма общество было нацелено «догнать и перегнать» капиталистические страны по развитию экономики. В этот период люди работали в режиме быстрого бега, однако этот бег осуществлялся в основном за счет физического перенапряжения. Проанализировав этот период (середина 50-х годов), экономисты обнаружили, что с техническим прогрессом в этой гонке дело обстояло весьма неблагоприятно и что общество уже подготовилось к первой ступени трудовой демобилизации.

В результате во второй этап (середина 50-х годов) общество вошло с начавшимся замедлением темпов роста экономики, то есть оно перешло на режим быстрой ходьбы. Это было обусловлено с одной стороны, что дальше на пределе возможности бежать нельзя, а с другой - тем, что техническим прогрессом темпы снижения бега не компенсировались. Третий этап трудовой демобилизации начался с середины 60-х годов, когда была проведена, но не доведена до конца, экономическая реформа, давшая на первых порах ощутимые результаты. Это послужило поводом для самоуспокоения и перехода на «среднюю ходьбу», то есть перехода на следующую ступень демобилизации. Четвертый этап демобилизации, стартовавший в середине 70-х годов, обнажил тенденцию острого несоответствия между производительными силами и хозяйственным механизмом страны, и обусловил переход к медленной ходьбе - к последней стадии демобилизации.

Однако самый серьезный этап трудовой демобилизации общества начался в 1990 г., когда стремительно начали падать темпы производства, рваться налаженные связи в экономике. Идеал труда потерял свой смысл - люди поняли, что трудом ничего не добьешься, резко упал уровень дисциплины труда и исполнительской дисциплины, массовыми стали такие явления, как апатия и безразличие, воровство и неуважение к честному труду, агрессивная зависть к тем, кто много зарабатывает честным трудом, появились признаки почти физической деградации части населения на почве пьянства и безделья. И общество начало топтаться на месте, то есть окончательно демобилизовалось. Сейчас мы переживаем переломный момент, который особо опасен тем, что если в ближайшем будущем не оправдаются надежды на возрождение здравого смысла, апатия может стать необратимой.

Вывод один и ему нет альтернативы: нам необходимо во главе с корпусом управления, если мы хотим поднять экономику из руин, снова мобилизоваться, то есть перейти на быстрый бег, но на более качественной основе на базе использования передовых достижений научно-технического прогресса, перестройки своего отношения к труду, осознания своей ответственности за вывод экономики из кризисного состояния. А для этого, в первую очередь, нам нужны руководители, обладающие в совершенстве экономическими, а не административными методами управления. Это должны быть не «волкодавы», не кулачные бойцы, жестокие и не особенно обремененные моральными тормозами, а деловые, компетентные, экономически грамотные и предприимчивые руководители, наученные свято соблюдать этику деловых отношений, всегда и во всем

держат свое слово. Руководители, которые поймут, что переход к рыночным отношениям немислим без разрушения веры во всемогущество приказа, нажима, силовых методов решения всей гаммы хозяйствования, без прихода на смену приказу материальных и моральных стимулов хозяйствования, экономических компромиссов. Кроме того, новому поколению руководителей необходимо исходить в своей деятельности из того положения, что мы не одни в мире, что существуют мировые критерии развития экономики, качества продукции, ее научно-технического уровня, обязательные и непреложные требования к этому.

Надо, наконец, твердо себе уяснить, что переход к рынку - это борьба за сокращение времени, необходимого для вступления в научно-техническую эру XXI-го века, за наше место в мире. Естественно, что для подготовки руководителей-рыночников нужны время и определенный климат, поэтому готовить их необходимо более энергично, иначе входить в рынок будет просто некому.

НАЧИНАТЬ формирование руководителей-рыночников надо с переориентации стереотипов мышления от централизованного планового хозяйствования к рыночным отношениям, так как это направление движения к рынку наиболее трудное. Основная сложность - накопленный административно - управленческий багаж, это не внешний балласт, который можно легко выбросить, он внутренний, глубоко въевшийся, перешедший в собственное мировоззрение. И в этом, пожалуй, сейчас одна из главных причин, препятствующих нашему вхождению в систему цивилизованных рыночных отношений, - перестроить экономику не столь сложно, более трудно перестроить духовность.

Поэтому перестройку стереотипов мышления надо проводить более энергично и целенаправленно по следующим направлениям: выработка в сознании как руководителей, так и коллективов идеалов (духа) хозяйствования в условиях рынка. Главный идеал, который должен неуклонно и постоянно воспитываться в сознании и определять поведение руководителя, это «жизнь и работа во имя процветания общества, во имя создания лучшего мира». Этот идеал имеет глубочайший смысл, хотя на первый взгляд кажется, что он противоречит принципу рыночных отношений, т. е. принципу «джунглей», где каждый борется за свое выживание. Однако это совсем не так. Ведь каждый предпринимательский коллектив, каждый предприниматель в условиях цивилизованного рынка борются за получение для себя максимальной прибыли, а это значит, что они стремятся расширить производство материальных благ и услуг для общества, создать больше рабочих мест, что так же есть благо для общества. С другой стороны общество делится с производителем частью своих благ в виде прибыли в той мере, в какой предприниматели обеспечивают их благами.

Поэтому руководители и воспитанные ими в этом духе коллективы должны осознавать и полностью выполнять свои обязательства перед обществом. Это означает, что любой руководитель, предприниматель, коллектив фирмы являются слугами общества, основной целью которых работать во имя лучшей жизни для всех.

Конечно, воспитать такое мировоззрение весьма трудно после семидесятилетнего насаждения двоедушия, когда думали одно, а делали совсем другое. Однако воспитать это необходимо, так как руководители, коллективы да и страна в целом без идеалов хозяйствования - это мореплаватели без карты и компаса. Кроме того, такое мировоззрение (идеал хозяйствования) создает у руководителей и коллективов чувство гордости за свою фирму, за свою деятельность, радости от работы и, что самое главное, радости бытия. Когда будет торжествовать этот дух, работа превратится в служение искусству, а доходы фирм и государства будут расти.

Под главным идеалом хозяйствования «работать во имя процветания

общества» будут формироваться и основные девизы хозяйствования, то или иное место отдельных ценностей в общем процессе. Например, суть девиза корпоративности будет формироваться на принципе - главенствующей целью коллектива является рост производства (услуг), для чего необходимо прилагать все усилия по расширению сферы деятельности предприятия (компании), а сам рост следует понимать как расширение возможностей вносить свой вклад в повышение благосостояния общества. Следовательно, коллектив предприятия в результате содействия росту благосостояния людей будет желанным членом общества.

При всеобщем овладении идеалом хозяйствования «работать во имя процветания общества» изменятся и критерии оценки деятельности коллективов. Главная оценка будет базироваться на том, что тот, кто наилучшим образом служит обществу, выдвигает больше всех. Если организация не способна в идеале служить обществу, то она, с моральной точки зрения, не заслуживает права на существование.

Под воздействием главного идеала хозяйствования изменится и отношение коллектива к прибыли - главному критерию хозяйствования. По весьма удачному сравнению известного японского бизнесмена Кодзумы Татеиси взаимосвязь «производство - прибыль - служение народу» можно сравнить с аналогом, созданным живой природой: «пчела - мед - опыление». Перелетая с цветка на цветок, пчела стремится собрать нектар ради выработки меда. Цветы же предоставляют свой нектар, чтобы добиться опыления. И хотя пчела собирает нектар не для опыления цветов, тем не менее в конечном результате она служит интересам цветов.

Подобным образом и предприятие (фирма) использует общество для получения прибыли. Общество в условиях цивилизованного рынка обеспечивает предприятию получение прибыли и, в свою очередь, толкает предприятие (за счет стремления получить прибыль) служит интересам общества.

Следовательно, ранее сделанное нами утверждение о том, что коллектив предприятия (фирмы) является слугой общества, вовсе не означает призыв к коллективу быть им. Такое утверждение лишь констатирует реальность: коллектив любого предприятия, организации, фирмы по роду своей деятельности олицетворяет служение обществу. Из сказанного как будто бы вытекает вывод, что все коллективы служат обществу, однако это не так. Коллективы с отсутствием главного идеала хозяйствования могут производить товары (услуги), несоответствующие запросам общества, тогда независимо от размеров прибыли и даже от выгод, полученных от уплаты иминалогов, такие коллективы не улучшают благополучия общества. В цивилизованных рыночных отношениях общество действует против таких коллективов в интересах самообороны, предпринимая такие меры, которые приведут к гибели этих предприятий. Чтобы избежать такой участи руководители и коллективы любого вида организаций должны постоянно чувствовать свою ответственность перед обществом.

Трансформируются под воздействием главного идеала хозяйствования и такие критерии, как оценка уровня централизации хозяйствования, рационализм и гуманизм управления, система материальной заинтересованности и др. В условиях административно-распределительной экономики постоянно насаждался культ высокой централизации производства и управления. Обосновывалась это тем, что при высокой централизации и концентрации производства появляется больше возможностей для развития научного-технического прогресса. Однако при этом забывалась одна общеизвестная деталь, что уровень научно-технического прогресса, это уровень использования творческого потенциала работников. А высокий уровень централизации, это результат недоверия людям, надежда на силу приказа.

ИДЕАЛ ЖЕ «работа во имя служения обществу» исходит из того, что главное в хозяйствовании - раскрытие творческого потенциала работников.

А наиболее благоприятные условия для достижения этой цели - децентрализация хозяйствования, которая тесно связана с доверием к людям, с верой в их личность, в их способности.

Таким образом, если руководители любой организации хотят глубоко раскрыть личностные качества своих работников, то идеальной формой хозяйствования является децентрализация производства. Именно в условиях децентрализованного производства представляется возможность действовать самостоятельно наибольшему числу работников.

При рассматриваемом идеале хозяйствования рационализм управления заключается в том, чтобы дать любому работнику предприятия (фирмы) возможность достаточно заработать, чувствовать удовлетворение от своего труда и участвовать в хозяйствовании, а гуманизм проявляется в уважении к личности. Так, рациональной целью руководителя является сокращение издержек производства, однако успеха он не добьется, если не создаст благоприятных условий для того, чтобы сами работники могли решить данную проблему, то есть реализация такой программы требует полной поддержки коллектива.

Перестраивается и психология формирования системы материальной заинтересованности. Она исходит из того, что доход, а следовательно и благополучие предприятия (фирмы) зависят от коллективных усилий всех его работников. А чтобы усилия эти были плодотворны, необходимо, в первую очередь, создать условия для их реализации. И начинать это надо с девиза «большая зарплата - большая эффективность». Этот девиз является поворотом на 180 градусов от десятилетиями насаждавшимся в условиях централизованной экономики девизом «большая эффективность - большая заработная плата». Расхожая философия, исходящая из того, что только от повышения эффективности зависит повышение зарплаты, никогда не была и не станет источником рождения трудового энтузиазма. Только переход к девизу «большая зарплата - большая эффективность», то есть сначала гарантия высокой зарплаты, а затем требование высокой эффективности принесет успех делу. При этом само собой разумеется, что высокий уровень зарплаты немыслим без высокого уровня эффективности.

Надо, наконец, перестать шарахаться от приоритетов то в политике, то в экономике. Пора уже осознать, что любые крайности - это плохо. Без признания того, что главным является экономический базис, любые попытки войти в нормальные рыночные отношения обречены на провал.

Время административных методов управления экономической жизнью проходит. А руководителей государственных предприятий, которые этого не понимают, необходимо немедленно отстранять от работы потому, что экономика имеет свои законы, нарушать которые также непозволительно и опасно, как и закономерности функционирования ядерных реакторов. Руководитель - рыночник должен знать эти законы и принимать управленческие решения в соответствии с ними, а не вопреки. Нам надо твердо усвоить, что мы плохо работаем и плохо управляем и, исходя из этой позиции, всемерно развивать и закреплять психологию - стыдно работать плохо. Данная психология у нас за 70 лет централизованной экономики совершенно разрушена. Это объясняется рядом причин, во-первых, за указанный период хозяйствования общество практически не обращало внимания на качество работы, нам просто некогда было им заниматься - экономика все время находилась в экстремальном состоянии. Сначала общество поднимало экономику, основательно разрушенную гражданской войной, естественно спешили, было не до качества. Затем ликвидировали НЭП, уничтожили управленческий корпус и учить, как надо работать хорошо и качественно, было уже некому. Потом страшный удар по сельскому труженнику - коллективизация с ее подневольным и практически бесплатным трудом, не стимулировавшем к качественному труду. И, наконец, залечивали страшные раны, нанесенные в войне с фашистской Германией - работали с надрывом по принципу «не до жиру -

быть бы живу», девиз был -быстрее, еще быстрее - сейчас не до качества. Кроме того, в течение всей эпохи построения светлого будущего наблюдался хронический дефицит жизненных благ, под воздействием которого сформировался и культивировался принцип - сначала покончим с дефицитом, а потом возьмемся за качество.

Во - вторых, построение закрытого общества (казарменного социализма), когда запрещались любые контакты с внешним миром, и постоянно велась пропаганда, что все советское самое лучшее, создавалось ощущение, что раз это так, зачем же от хорошего стремиться к лучшему. В третьих, хронический дефицит не способствовал созданию атмосферы состязательности, конкуренции (правда она отвергалась как буржуазная экономическая выдумка) по улучшению качества продукции. Производство базировалось на принципе «лопай, что дают», а не нравится - тебе же и хуже - другого не найдешь.

Сейчас надо встать на совершенно иной принцип соотношения между количеством и качеством. Качество должно стать стратегическим курсом любого производства, именно за него надо бороться, именно качество и труда и продукции есть доход коллектива, а все остальное - это издержки хозяйствования. Бороться за этот принцип надо самым решительным образом. Во-первых, за плохую и недоброкачественную работу в нормальных условиях надо строго наказывать и административными, и экономическими методами. И не надо этого бояться, ведь любое бытие, определяющее сознание человека, опирается изначально на «битие», которое постепенно формирует в сознании определенные нормы поведения. Такое начало заложено в самой природе - ведь природа не «угovarивает», что так не надо действовать, она просто за это наказывает. Во-вторых, надо создавать условия, благоприятствующие высокопроизводительному и качественному труду. Это изначальная гарантия высокой заработной платы за добросовестную и качественную работу, создание комфортных условий на рабочем месте, создание нормальных социальных условий, создание эффективных материальных и моральных стимулов, нацеливающих на упорную работу, на высокопроизводительный труд, на постоянный поиск способов повышения качества труда и продукции. И исходить здесь необходимо из постулата, что единственный способ побудить человека делать свою работу хорошо - это убедить его, чтобы он сам захотел делать это хорошо. И еще, при высокой личной материальной и моральной заинтересованности в результатах труда, всемерно развивать и поощрять коллективную психологию (подчинение личных интересов коллективным, способность сотрудничать на основе взаимных интересов, удовлетворение от поступков, согласованных с коллективом, понимание долга как чувства благодарности коллективу за добро и заботу, считать свою фирму «продолжением своей семьи»).

Крутой поворот к проблеме «хорошая работа и высокое качество продукции» достаточно апробирован в японских фирмах, через коллективную ответственность всего трудового коллектива, через кружки повышения качества, через такие идеалы как - каждый человек, работающий управляющий, каждый работник фирмы должен думать, участие в кружках качества - это патриотизм. Этот опыт достоин изучения.

И ПОСЛЕДНЕЕ на что хочется обратить внимание парламента и общественных организаций - необходимо усилить борьбу с энергично возрождающимся в Крыму административно-управленческим аппаратом, недопускать его постоянного разбухания, чтобы бюрократия формировала сама себя. А процесс этот идет интенсивно под тем предлогом, что у республики появились новые функции, которые обуславливают рост административно-управленческого корпуса. Однако этот довод неубедителен и вот почему. При областном статусе административный аппарат работал в условиях централизованно-распределительной

экономики, требовавшей большого числа чиновников-распределителей и чиновников-надсмотрщиков. В настоящее время мы, хотя и медленно, но продвигаем экономику к рынку, происходит ее децентрализация, уменьшается удельный вес государственного сектора, возрастает вес частных предприятий и организаций, которыми не надо централизованно управлять, расширяется самостоятельность хозяйствования государственных предприятий. То есть происходят процессы, которые должны оказывать влияние на сокращение бюрократии, а происходит наоборот. Кроме того, процесс разрастания административного аппарата начался не с момента создания республики, а значительно раньше - с момента первой реорганизации обкома партии. Тогда большая часть сокращенных работников переместилась в облысполком, а после второй реорганизации этот аппарат уже был перенасыщен.

Следовательно, основной причиной разрастания бюрократии в Крыму является не преувеличение функций управления, а бесконтрольность ее формирования. Этот процесс отдан на откуп самой же бюрократии. И здесь сработал закон Паркисона, который гласит, что количество служащих в административно-бюрократическом аппарате и объем работы совершенно не связаны между собой, количество служащих зависит только от числа чиновников, набирающих себе служащих. Иначе говоря, количество функций, объем работы никакого влияния на количество служащих не имеют, просто чиновники плодят чиновников, которые работают друг на друга. Бюрократический аппарат, стоящий над непосредственными производителями материальных благ, это самый откровенный сейчас противник товарной концепции, то есть рыночных отношений. Рыночная экономика ему чужда, так как она спонтанна, неуправляема, стихийна, децентрализована.

А при децентрализации экономики каждый конкретный человек начинает сам себе ставить цели, получает возможность реализации своих собственных, персональных целей. В такой социальной организации каждый ее член приобретает лицо. Естественно, что такая экономика бюрократии неприемлема - здесь нельзя задавать для всех единые целевые установки, предписывать способы поведения. А так как бюрократический аппарат не может действовать иначе как по схеме «приказ - исполнение», он будет ставить задачи развития обществу извне, толкать его силой в определенном направлении, к некоему заданному состоянию, лишая его внутренне присущего ему импульса развития.

Чиновник-бюрократ считает себя хозяином, принимающим решение что производить, где и сколько производить и т.д. Он не приемлет той истины, что есть другой, более эффективный, чем командно - административный, способ хозяйствования: открыть людям возможность для реализации их собственных частных целей, не административным аппаратом предписанные мысли должны быть в головах людей, а собственные, свои идеи, свои знания.

История показывает, что экономика нормального общества развивается самоорганизованно, она в самой себе имеет источники развития, ее нельзя, без нанесения ей вреда, «подгибать» под какую-то модель, она не терпит административного вмешательства, она административно неуправляема. Вывод из сказанного один, что чем мощнее административно-управленческий аппарат, тем более сильное торможение он будет оказывать процессу вхождения в систему рыночных отношений, будет неуклонно тянуть экономику в какую-то новую трансформированную, но в конечном счете административно-распределительную систему. И здесь бессмысленно уповать на то, что торможение можно преодолеть за счет подбора в правительство умных, грамотных, инициативных и деловых людей. Вся беда в том, что свойства бюрократии общие для всех ситуаций, она развивается по законам, которые не зависят от отдельных людей - бюрократы могут питать самые лучшие намерения, однако идеал их

деятельности администрирование.

Не менее важна и моральная сторона отрицательного воздействия бюрократии на общественное сознание. Административно-управленческий аппарат, как специфическая социальная прослойка отличается от остальных своим особым положением, интересами, потреблением благ. Поскольку эти люди устойчиво заняты администрированием, поскольку это не только их профессия, это образ жизни, нацеливающий на получение всякого рода привилегий. И начинаются они с самой большой привилегии - власти, то есть права решать, за него чиновник держится особенно крепко. Оно открывает ему возможность устанавливать себе все мыслимые и немыслимые привилегии.

Для иллюстрации можно привести следующий пример. Недавно принято постановление о статусе государственных служащих, читай для административно-управленческого аппарата, которым, например, пенсия каждому чиновнику по старости гарантируется практически более высокая, чем его заработная плата. В то же время ученые, обеспечивающие поступательное общественное развитие, работники системы образования, формирующие творческий потенциал общества, работники здравоохранения, сохраняющие здоровье общества, получают пенсию в 3-4 раза ниже чиновников административного аппарата. В этой ситуации возникает естественный вопрос - за что такие привилегии: может быть за каторжный труд или огромный вклад в повышение благосостояния общества?

Или другой пример. При жесточайшем энергетическом кризисе, когда нечем пахать землю, убирать урожай, убирать мусор из населенных пунктов, каждый чиновник считает своим долгом ездить на государственной машине домой обедать, и не на какой-нибудь, а на самой энергетически расточительной - на «Волге». Бюрократия глуха к нуждам народа, ей главное - сохранить свои привилегии. Такое положение бюрократии действует как ржавчина, разъедающая общество.

Нельзя не упомянуть еще и вот о чем. Бюрократия - это очень устойчивая социальная прослойка, ее сила в почти неограниченной власти и высокой организованности. Поэтому при возникновении необходимости ее сокращения, она оказывает упорное сопротивление - при сокращении одной ненужной структуры, тут же возникнут две новые более нелепые и с целью сохранения статуса, а по возможности и расширения. Чтобы этого не происходило, надо всеми имеющимися средствами препятствовать росту бюрократического аппарата. Я не призываю, скажем, к упразднению министерств, я только призываю к энергичной и бескомпромиссной борьбе с извращением бюрократии, с ее разбуханием, за постановку ее под контроль закона и общества. Это одно из основных и неотъемлемых требований перехода к рыночным отношениям.

Если общество не отберет у бюрократии распорядительно-распределительные функции, если оно не приведет ее численность и структуру в соответствие с требованиями рыночных отношений, ни о каком вхождении в рынок речи быть не может. Ведь критерием благополучия общества является следование закону возрастающего разнообразия жизни, а бюрократия, стремясь все упорядочить, объективно тяготеет к уничтожению разнообразия.

И последнее. Нельзя останавливаться в движении к рынку всякого рода запретами. Там, где мы будем останавливаться, возникнет вакуум, в который будет «всасываться» силы, противодействующие рыночной концепции.