

Методические особенности организации глубинных интервью с государственными чиновниками современного Китая¹

Сельцер Дмитрий Григорьевич
*Тамбовский государственный университет
им. Г.Р. Державина*

5–19 января 2011 г. автор статьи провел полевое исследование в КНР. Географические границы были локализованы Шанхаем и группой городов (Суйфэньхэ, Фудзи и Цзямусы) провинции Хэйлунцзян. Объектом изучения стали субрегионы современного Китая. Исследование проведено в рамках проекта «Comparative Research: Major Regional Powers in Eurasia», инициированного правительством Японии. Внутри проекта — 6 направлений. Одно из них, оформленное в исследовательскую группу «Domestic Politics: Outline», в логике сравнительной политологии изучает элиты, местное управление и самоуправление, социально-политические расколы в Индии, Китае и России.

При выполнении этого проекта автор опирается на многолетний исследовательский опыт: в конце 1990-х – середине 2000-х гг. в рамках нескольких международных и отечественных (поддержанных РГНФ) проектов было проведено сравнительно-историческое и сравнительно-политологическое эмпирическое исследование 7 регионов СССР–РФ (Рязанской, Самарской, Тамбовской, Ульяновской областей, республик Мордовия, Удмуртия и Чувашия), результаты которого изложены в научной монографии².

Фокус нашего научного интереса нацелен на проведение в исторической динамике сравнительного анализа номенклатурной организации власти, номенклатурной системы и собственно номенклатуры КПСС и типологически близких феноменов КНР с их наложением на современные российские реалии. Фактически через элитологическую парадигму (в логике «от решенческого класса — к политической системе») исследуются трансформационные процессы в политических системах СССР – КНР – РФ.

СССР пал, КПСС ушла с исторической арены. КНР и КПК выжили и демонстрируют впечатляющие и неоспоримые темпы развития. Почему это происходит, если политическая система КНР создавалась во многом как клон советской? Была ли у М.С. Горбачева возможность двинуться по китайской модели развития и стать российским Дэн Сяопином? Была ли такая возможность у его преемников? Есть ли она у нынешнего руководства России? Каково в сравнительном измерении качество управленческих кадров СССР – КНР – РФ? Ответы на эти вопросы и составили задачи исследования. Фактически через оценку состояния кадров государственного управления предстоит сделать выводы о причинах распада СССР, истоках жизнеспособности КНР и политических перспективах РФ.

На момент написания статьи нами были взяты 17 глубинных интервью (14 мужчин и три женщины-чиновника). Три эксперта — это профессура ведущих университетов Китая (старейший и престижнейший университет Китая Фудань (Шанхай), динамично развивающийся как исследовательский Восточно-Китайский университет (Шанхай) и Хэйлунцзянский университет в Харбине). От профессоров-элитологов и специалистов в области государственного управления было важно получить детализированную информацию об общей логике карьерной инфильтрации в Китае, номенклатурных правилах и стратегиях.

От номенклатурных работников самой высокой локальной иерархии (председатели и заместители председателей Народных правительств городов, начальники и заместители начальников управлений, комиссий и отделов городских комитетов КПК и Народных правительств) было необходимо получить знания о вполне конкретных номенклатурных практиках современного Китая, их личных карьерных траекториях.

¹ Автор выражает признательность японскому профессору К. Мацузато и китайскому профессору Ян Чэну за методологическую и организационную подготовку исследования, а также японскому профессору Ф. Тахаре за библиографическое консультирование.

² Сельцер Д.Г. Взлеты и падения номенклатуры. Тамбов: Тамбовполиграфиздат, 2006.

Описанию субъективных и объективных организационных сложностей и посвящена настоящая статья. Знание о них позволит иностранному ученому, работающему в Китае, избежать ошибок, совершенных автором статьи, и провести исследование с максимальной эффективностью.

В Китае чиновнику было всегда запрещено давать интервью иностранцам. Запрет не снят и поныне. На этом можно было бы закончить, но интервью, к счастью, все-таки состоялись. Изменения последних десятилетий и, самое главное, стремительная внутренняя политическая трансформация, модернизация экономики и кадров управления, быстрая демократизация и современные китайские политические реалии позволили преодолеть это препятствие. Более того, китайские чиновники за небольшими исключениями давали интервью с большой ответственностью, очень часто с видимым желанием и, соответственно, высоким уровнем откровенности. Вместе с тем, зарубежному исследователю следует знать, что внутренняя трансформация в Китае идет неравномерно. Большая открытость наблюдается в Шанхае, меньшая — в Пекине и провинциях.

В Китае издревле непростое отношение к иностранцам, и давать интервью им китайцу совершенно непривычно. Долгие десятилетия тема кадров и кадровой работы была зоной умолчания в китайской исследовательской практике. Здесь же в каком-то смысле стратегической информацией интересовался иностранец. Понятно, что это часто создавало ситуацию напряжения, накладывало дополнительную нагрузку на интервьюера, ведь было необходимо разрушать барьер с информантом, настроенным крайне настороженно. Чаще всего это достигалось за счет развертывания вопроса. Вначале следовала констатация какой-то ситуации в СССР или РФ (рассказ о том, как было и/или есть у нас), а затем следовал вопрос, а как это происходило и/или происходит в Китае.

В Китае, особенно на Севере и Северо-востоке, традиционно хорошее отношение к СССР и РФ. Вместе с тем, степень такого отношения применительно к задачам исследования не стоит переоценивать. Китай стремительно вестернизируется (примерно как Япония после второй Мировой войны). На юге и в центре Китая все учат английский язык. Китайцы, особенно в Шанхае и вокруг него, во многом приняли западные ценности: экономикоцентризм, динамизм, созидание, открытость. Изменения последних десятилетий на севере Китая — тоже не в пользу России. Там еще массово не учат английский, но уже и не учат русский язык. Всеобщее знание английского языка для китайцев, имея в виду их всеобщие ответственность, добросовестность и волю, — довольно близкая перспектива. Русский язык уходит из жизни Китая. Его учат лишь те, кто планирует, имея в виду плотность торгово-экономических отношений Китая и России, профессионально заниматься переводом. Надо отчетливо понимать, однако, что найти массового пользователя русского языка южнее города Суйфэньхэ и относительных его знатоков южнее провинции Хэйлуцзян вряд ли получится. Исследователю Китая для бытового общения теперь надо знать не русский, а английский язык.

В Китае очень ценно, чтобы иностранного исследователя кто-то представил. Идеальный сценарий, если какой-то человек о тебе хорошо расскажет информанту. Очень важно, чтобы кто-то договорился об интервью, их организовывал. Ключевое условие успеха иностранного исследователя в Китае — наличие знакомого и влиятельного китайского товарища, могущего подготовить и организовать интервью. Без этого никто не будет с тобой разговаривать. Нашему исследованию помогли плотные научные связи с Восточно-Китайским университетом в Шанхае. Университет, о чем уже говорилось, стремительно превращается в мощный исследовательский центр. У него, кстати, установлены прямые партнерские отношения с НИУ ВШЭ, и перед автором этих строк публичную лекцию в университете прочел Е.Г. Ясин. Помощь политологов университета оказалась главным условием нашей успешной работы в Китае. Уровень влияния китайских ученых-политологов, мы убедились, высок.

В Китае не принято рассказывать о себе. Для китайца это также непривычно, не органично его национальному характеру, создает ему ситуацию внутреннего дискомфорта. Китаец — коллективист. Оттого пришлось сразу пойти на корректировку исследовательской так-

тики. Если в России на первый план выходил чиновник (просопографический анализ, этика, целеполагание, поведенческие характеристики), то в Китае — система кадрового замещения. То есть, в России система изучалась через исследование качества кадров, в Китае — наоборот, кадры исследовались через знания о политической системе. В сущности, результат достигался в обоих случаях.

В Китае нет научной традиции исследования управленческого класса. Как и в СССР здесь нет в обороте термина «элита», дисциплины «политическая элитология», соответствующего научного направления. Любое элитологическое исследование — большая новинка. Вместе с тем, китайские эксперты и чиновники с пониманием относились к общепринятой в мировой политической науке трактовке термина «политическая элита» (люди, обладающие властью и принимающие ключевые политические решения) и давали интервью по сути задаваемых вопросов. Что касается вовлеченности китайских исследователей в международную научную жизнь, то ее уровень, несомненно, очень высок; существенно выше, чем в России. Десятки миллионов (ежегодно 3–4 миллиона) выпускников китайских школ уезжают учиться за границу (прежде всего, США, Канаду, Западную Европу, Австралию) и становятся частью мирового научного пространства. Китайская профессура имеет все возможности получать гранты и презентовать свои научные идеи на международных симпозиумах. Ученые Китая имеют доступ к электронным научным ресурсам США. В университетах Китая стажируются и преподают десятки тысяч иностранных специалистов. КНР вкладывает в образование (прежде всего, в развитие университетов) колоссальные средства. Для российского учено-гуманитария китайские реалии — вожденная мечта. В любом случае разговор о людях, принимающих решения в Китае, с участием китайских ученых возможен.

В Китае не принято говорить о кадровых делах. Вернее, не принято говорить об этом вне логики внутривластной дискуссии. Только КПК может инициировать подобную дискуссию, никто иной. Это была наибольшая проблема. Но и она преодолевалась через вариативность и расширение набора вопросов.

В Китае политические разговоры с чиновником должны быть если и не директивными, то, во всяком случае, одобрены начальником информанта. Лучше всего, чтобы они были понятны информанту и происходили в рамках решения какого-то общего дела, общей задачи. Еще лучше, если вначале даст интервью начальник. Тогда интервью дадут и его подчиненные.

В Китае не принято задавать вопросы в жесткой форме. Они не должны требовать какого-то одного и контурно четкого ответа. Формулировка вопроса должна быть дипломатичной, длинной и многоуровневой. Надо быть готовым к тому, что интервью будет долгим.

В Китае не принято требовать ответа, настаивать на нем. Бывало так, что ты спрашиваешь об одном, а интервьюер говорит тебе о несколько другом. Уточнять вопрос бессмысленно. Позиция информанта однозначна: ему не нравится вопрос, и отвечать на него в такой редакции он не будет.

В Китае очень часто информант приходит с намерением что-то рассказать сам. Он готовился к интервью, выработал для себя комфортную тактику. Это надо понимать, принимать и быть готовым к подобному развитию событий. В таких случаях надо вначале выслушать информанта, все записать и только после этого задавать вопросы. Это также существенно удлиняет интервью, но в этом и есть Китай. Кстати, порой такая ситуация переводит само интервью в неожиданную и важную логику. Ты лучше понимаешь ценности китайского чиновника.

В Китае очень часто используется образная, метафоричная речь. Это ценно. Очень важно, чтобы переводчик точно и тонко передавал эти образы. Оттого при проведении глубинных интервью выбор качественного переводчика — ключевое условие успеха исследования. У автора статьи был как раз такой переводчик.

В Китае середина января — череда собраний Народных представителей всех уровней. Понятно, что для номенклатурных работников это очень важно. Партийные руководители готовились к ним и участвовали в них, что серьезно осложнило работу. Таким образом, было вы-

брано не самое удачное время для полевого исследования. Приходилось ждать, когда у нужного партийного работника появится свободное время.

В Китае праздник Чуньцзе (праздник Весны), или традиционный Новый Год по лунному календарю — самый большой праздник в году. Китайский Новый год наступает в первое новолуние года в период между 20 января и 20 февраля по григорианскому календарю (в 2011 г. — 3 февраля). Задолго до него повсюду царит радостная и праздничная атмосфера. По традиции все китайцы должны к этому дню вернуться домой и встретить его в кругу семьи. В Китае высочайший уровень трудовой мобильности. Это касается не только и даже не столько китайских рабочих, но служащих, преподавателей, чиновников. В стране все устраиваются на работу через жесточайший конкурсный отбор. При этом в конкурсах всегда участвуют кандидаты со всей страны и с легкостью меняют место жительства. Оттого перед Новым годом десятки миллионов китайцев пускаются в путешествие на родину. При этом они должны качественно отметить Новый год по месту работы. Поэтому Китай в середине января — это всегда корпоративные собрания и праздники, постепенное свертывание работы, ожидание отдыха. В такой ситуации организация интервью становится сложно разрешимой задачей.

Вместе с тем, исследование состоялось. И тоже во многом благодаря китайской национальной традиции, китайскому национальному характеру. Подчеркну два благоприятных для исследователя обстоятельства. Здесь чрезвычайно велико значение неформальных контактов, сетевых связей, личных договоренностей и отношений. Они «обволакивают» общество и делают невозможное возможным. В сочетании с традиционной ответственностью и гостеприимством китайцев и китайских чиновников (особенно на Севере и Северо-востоке) это и стало главным условием успешной исследовательской работы в Китае.

Успех и факторы успеха глазами слушателей программ МВА

Соболева Наталья Эдуардовна, *НИУ ВШЭ*

Введение. Состояние бизнеса в значительной мере зависит от мотивации и целей тех, кто бизнес ведет. Цели формируются на основе представлений об основных составляющих делового успеха и его факторах. В качестве одного из важных факторов делового успеха руководители и потенциальные руководители предпринимательских фирм рассматривают получение формального бизнес-образования. Бизнес-образование в идеале способствует приращению и человеческого капитала, и формированию полезных связей и знакомств, и росту компетентности для более верной оценки степени благоприятствования внешних условий. В числе особенностей бизнес-образования можно отметить его прагматическую направленность.

Цель данной работы — выявить представления слушателей программ бизнес-образования об успехе и факторах, способствующих успеху в современных условиях. В докладе используется концепция «плеяды нематериальных капиталов»¹. Бизнес-образование является для его участников одним из механизмов наращивания капиталов. Приоритетным является инвестирование именно в те формы капитала, которые, с их точки зрения, являются ключевыми в достижении успеха. Одной из таких форм капитала становится наличие диплома о бизнес-образовании, дающего дополнительные компетенции и открывающего новые возможности благодаря вхождению в социальные сети. Одновременно обучение на программах бизнес-образования влияет на само восприятие успеха бизнеса, на представления об этике бизнеса, на место успеха в общей системе ценностей.

Эмпирическая база исследования — опрос 222 слушателей вечерних и модульных программ МВА, EMBA и DBA в бизнес-школах трех престижных вузах города Москвы.

¹ Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 3. № 5; Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность, 2003, № 2; Coleman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital // Social Capital: a Multifaceted Perspective / Eds. P. Dasgupta, I. Serageldin. Wash. DC: World Bank, 2000.