

Уйти вовремя

Элиты стареют ментально и биологически, время холодно, трезво очерчивает проблему их ротации. Чаще здесь говорят о политиках, но в такой же ситуации оказываются ректоры, бизнесмены, артисты. Кажется, что есть момент, когда можно уйти красиво, сохранить хорошую репутацию, а также влияние и неформальный контроль за определенными ресурсами. Почему же многие промахиваются, упускают этот шанс и оказываются в вакууме отчуждения?

Популярное объяснение – через слепую жажду власти и собственности, а также страх – кажутся упрощенным ответом. Ссылаются также на наркотическое влияние доступа к управлению, который радикально трансформирует личность. Способность через вербальный приказ менять вокруг себя социальное пространство самоценна, не имеет аналогов и не подлежит компенсации. Происходит выработка собственного мифа – представления о себе как носителе особой миссии, которая никогда не выглядит завершённой. Для субъекта воли невозможно зафиксировать точку остановки, кажется, что каждое действие открывает новые возможности. Ресурс власти можно было бы передать, но кому? Ее носитель культивирует собственную уникальность, которая и дает ему мандат на отдачу приказа. Опытный лоббист Евгений Рошков называет это свойство «самосбывающимся программированием».

А поскольку старение элит происходит более или менее равномерно, появляется «сословие поддержки», которое культивирует более широкий поколенческий миф уникального опыта и воспекает решения, которые максимально консервируют ситуацию. Несмотря на приток новых кадров, элита сохраняет за собой ключевые узлы. Новым пассионариям приходится создать собственную среду, которая может жить параллельно старой или

вступать с ней в жесткую конкуренцию.

Профессор ВШЭ, социолог Александр Филиппов считает, что разговор о «поиске момента» предполагает, что есть некие объективные критерии, которые говорят о том, что час пробил; причем, эти критерии хорошо известны как внешнему наблюдателю, так и носителю власти. Однако это зыбкая конструкция. Но даже если ее принять, возникают принципиальные различия в оптике. Мы видим здесь овации и премии, которые получает руководитель в случае своевременного ухода. «И вот где ошибка тех, кто не понимает, почему начальник этого не видит. На самом деле его призывают выбрать не гарантию премии взамен уже непрочного статуса, который (как считается) будет подорван в скором времени, а гарантированное лишение статуса, который можно попытаться сохранить, при совершенной неуверенности в премиях.

Кажется, что в более отдаленной перспективе потеря статуса неизбежна. Но что это за более отдаленное время? Впереди у него неизбежная смерть. А посмертные премии его не интересуют, потому что не работает институт посмертного воздаяния. Если бы он верил в жизнь вечную, тогда мог бы рассчитывать на заступничество видимой церкви. Если бы верил в славу – земной эквивалент спасения, – старался бы славными деяниями увековечить себя в коллективной памяти. Если бы верил в природу, в гены, в кровное родство, укрепил бы монархическую преемственность. А если ничего этого нет, значит, он будет просто сидеть на троне до смерти, как и обещал недавно Лукашенко».

Выходом является формирование системы, которая принудительно будет выбрасывать из кресел их резидентов через строгие промежутки времени, не создавая длительного привыкания и консервации. Или, добавляет здесь Филиппов, «создавать на выходе столь существенные вознаграждения, что они становятся

непреодолимым соблазном. А лучше и то и другое – для надежности конструкции».

Источник:

<https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/08/31/838349-uiti-vovremya>