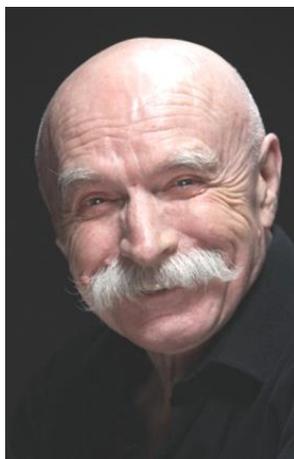


КУЛЬТУРА И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

УДК 101.8; 321.8

DOI 10.18522/2227-8656.2020.6.16



БЮРОКРАТИЯ И КУЛЬТУРА: ПРЕДПОСЫЛКИ АНОНИМНОГО ГОСПОДСТВА И ПОДЧИНЕНИЯ

Макаренко Виктор Павлович

Доктор политических наук, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Центра политической концептологии, Высшая школа бизнеса, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: Vpmakar1985@gmail.com

BUREAUCRACY AND CULTURE: PREREQUISITES FOR ANONYMOUS DOMINATION AND SUBMISSION

Viktor P. Makarenko

Doctor of Philosophical and Political Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Director of Center of Political Conceptology, Higher School of Business, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: Vpmakar1985@gmail.com

Культура как способ организации человеческих отношений не поддается экономической и технологической логике. Решения обычно принимаются в конкретных ситуациях, порождающих неопределенность. Она связана со свободной волей индивидов, которые обладают способностью создавать сеть отношений с другими людьми. Способности индивидов обладают культурно-творческим смыслом. Культура – основной элемент организационной жизни и главный источник автономии инди-

Culture as a way of organizing human relations defies economic and technological logic. Decisions are usually made in specific situations that create uncertainty. It is associated with the free will of individuals who have the ability to create a network of relationships with other people. The abilities of individuals have a cultural and creative meaning. Culture is the main element of organizational life and the main source of individual autonomy. Therefore, bureaucracy is included in the analysis.

видов. Поэтому бюрократия входит в предмет анализа.

Эта посылка аргументируется на основе разбора модели бюрократии М. Крозье. Все страны стоят перед общей угрозой организационного этноцентризма. Проблема сводится к анализу причин преобладания в организационных системах конкретных стран правил взаимосвязи бюрократии с культурой. Статические подходы к культуре понимают ее как культурный код, который не в состоянии изменить данное общество и связанную с ним бюрократию. Индетерминистский подход к культуре трактует поведение индивида как выражение выборов, требующих от него определенных умений и способностей. Этот подход позволяет изучать культурно-образовательные предпосылки анонимного господства и подчинения. Показано, что отношения взаимного «избегания» в каждой культуре образуют интегральную часть социального мира и особую способность индивидов. Такая толерантность является культурной способностью, обретенной во взаимодействии с другими людьми. Она образует предпосылку национальных моделей бюрократии и когнитивного диссонанса в любой культуре.

Ключевые слова: культура; бюрократия; культурно-образовательные предпосылки анонимного господства и подчинения; национальная модель бюрократии.

This premise is argued on the basis of the analysis of M. Crozier's model of bureaucracy. All countries face a common threat of organizational ethnocentrism. The problem is reduced to the analysis of the reasons for the predominance in the organizational systems of specific countries of the rules of the relationship between bureaucracy and culture. Static approaches to culture understand it as a cultural code that is not able to change a given society and the bureaucracy associated with it. An indeterministic approach to culture interprets the behavior of an individual as an expression of choices that require certain skills and abilities from him. This approach allows one to study the cultural and educational prerequisites for anonymous domination and subordination. It is shown that relations of mutual "avoidance" in each culture form an integral part of the social world and a special ability of individuals. It is shown that relations of mutual "avoidance" in each culture form an integral part of the social world and a special ability of individuals. This tolerance is a cultural ability acquired through interaction with other people. It forms the premise of national models of bureaucracy and cognitive dissonance in any culture.

Keywords: culture; bureaucracy; cultural and educational prerequisites for anonymous domination and subordination; national model of bureaucracy.

Введение

Любые организации можно рассматривать как культурно-политические конструкторы, которые изобретены людьми ради кооперации. Без них невозможно достижение общих целей с одновременным сохранением автономии индивидов. В сфере культуры простой детерминизм невозможен, а универсальных решений не существует. Об этом свидетельствует множество определений культуры. Мы понимаем культуру как такой способ организации человеческих отношений, который не поддается экономической и технологической логике (Степин, 2020). Все принятые человеком решения в их пространственно-временной определенности были и останутся обусловленными множеством различных ограничений (пределов). Данные пределы решения всегда и везде сводятся к конкретной ситуации, но их невозможно вывести из нее механистическим способом. Всегда

остается момент неопределенности, связанный со свободной волей индивида. Указанные пределы в единстве со свободой воли выражают способности индивидов создавать сеть отношений с другими людьми.

Эти способности обладают культурно-творческим смыслом, поскольку они усваиваются в процессе семейного и социального воспитания. Индивиды культивируют данные способности в структурах коллективных действий, участниками которых они являются. Поэтому любая организация есть определенная конструкция действий и отношений, содержание и характер которых зависят от типа способностей их участников. Данное определение полагает культуру основным элементом организационной жизни и главным источником автономии индивидов. В этом смысле бюрократия как «замкнутый круг ошибок» (способ организации человеческих отношений) входит в предмет анализа.

Методология исследования

Проиллюстрируем специфику такого подхода на основе обсуждения модели французской бюрократии, разработанной М. Крозье (Крозье, 1993; Спиридонова, 1997; История менеджмента, 2014). Она базируется на следующих основных посылах:

1. Регламентация в бюрократической организации сводится к созданию подробных предписаний, детально определяющих задачи, функции и поведение индивидов при исполнении любой должности.

2. Высокая централизация права принятия решений вызывает значительную дистанцию между руководителями и исполнителями.

3. Жесткая стратификация выражается в образовании изолированных гомогенных групп, споры и конфликты между которыми блокируют способность организации к изменениям*.

4. Развитие параллельных отношений власти вокруг непредвидимых, не нормированных предписаниями и не урегулированных организационными схемами сфер неопределенности.

Указанные явления причинно-следственно связаны, усиливают друг друга и закрепляются в виде «замкнутого круга ошибок». Например, централизация решений может рассматриваться как реакция на излишнюю жесткость организационной структуры и трудности коммуникации, порожденные безличной регламентацией и принадлежностью индивидов к изолированным группам. Но одновременно централизация укрепляет бюрократию. В бюрократической организации только начальник может осуществить изменения. Но он не в состоянии это сделать, поскольку не знает (по

* Для доказательства данного положения М. Крозье анализировал реформы Министерства инфраструктуры и жилищного хозяйства Франции.

причине иерархии) реальных проблем, которые возникают на уровне исполнения. Поэтому начальник обычно вырабатывает более подробные предписания, которые обостряют проблемы.

Аналогично обстоит дело с параллельными отношениями власти. С одной стороны, они образуют необходимый и единственный инструмент адаптации, без которого организация была бы парализована безличными механизмами. С другой стороны, параллельные отношения власти возникают сравнительно редко, поэтому ими трудно манипулировать. В результате они образуют постоянный источник конфликтов и фрустраций, которые организация стремится устранить посредством усиления безличной регламентации.

Описанная модель образует целостную структуру элементов с определенной внутренней логикой. Данная логика опирается на безличность, изоляцию индивидов и исключение неформальных групп. В этом случае индивиды стремятся использовать формальные группы как средства нападения (на уровне индивидуальных действий) и защиты (на уровне групповых действий). Такая стратегия отражает неписанные правила функционирования властвующих групп и отношений.

Вследствие принудительности таких правил на уровне неформальной группы ничего решить невозможно. Поэтому индивиды действуют вполне рационально, используя принадлежность к формальным группам в целях самозащиты. Такое поведение становится одним из средств интеграции, поскольку оно ограничивает давление иерархии и способствует выработке необходимой для организации меры конформизма индивидов. Если индивид желает выигрывать (избегать проигрыша), он вынужден соблюдать неписанные правила.

Иначе говоря, модель Крозье объясняет правила бюрократических игр, в результате которых индивидуальные стратегии обретают рациональность. Она приписывается способу поведения индивидов, а иррациональность и дисфункциональность полагаются результатом произвольно принятых способов структурирования игр, которые направляют и регулируют индивидуальные стратегии. Главная проблема сводится к пониманию причин выбора и сохранения одних, а не других структур бюрократических игр.

Указанный подход тоже сводится к рассуждению на основе посылки: существуют такие законы деятельности бюрократии, согласно которым основанием любого организованного действия являются правила, имеющие всегда одно и то же содержание и смысл. Однако результаты сравнительных исследований свидетельствуют, что в действительности дело обстоит иначе. Любой способ социального действия ведет к неожиданным последствиям, организационным дисфункциям и «замкнутым кругам ошибок».

Это уточнение сделано в другой книге М. Крозье, написанной совместно с Э. Фридбергом (Crozier, 1982). При этом авторы ссылаются на результаты исследования бюрократии А. Гоулднером и П. Селзником в организациях США. Они показали, что в США безличные предписания играют иную роль, чем в организациях Франции. Такие предписания служат для определения задач и уточнения способов оценки результатов труда или для определения способов распределения власти в децентрализованных группах. В первом случае предписания способствуют элиминации произвола и личной власти начальника, во втором – разграничению сфер компетенции и уточнению процедур решения конфликтов*.

Стало быть, одни и те же бюрократические предписания порождают различные процессы, круги ошибок, типы игр и стратегий. Индивиды могут использовать формальные группы для защиты от давления власти. Возможности злоупотребления властью ограничиваются посредством ее децентрализации и определения процедур решения возможных конфликтов.

Еще более яркий пример различий в сфере роли и значения бюрократических предписаний дают организации Японии. Их специфика выражается в позитивной оценке исторически сформировавшейся модели отношений, в состав которой входят пожизненные трудовые отношения, продвижение на основе старшинства, слабая дифференциация ролей, принятие решений методом поиска консенсуса, зависимость заработной платы от производительности всей группы, а не от индивидуального вклада отдельных участников. Эта историческая модель организации и управления используется в современной Японии.

Данная модель базируется на прочных связях и участии индивидов в жизни первичных групп (вплоть до растворения в них). В этой жизни придается большое значение лояльности в рамках вертикального подчинения (тогда как в западных обществах лояльность является горизонтальной). При этом давление власти и подчинение ей погашаются связью начальников с подчиненными – сетью взаимных обязательств.

Устойчивость и всеобщность этой модели показаны уже в работах 1960–1970-х гг. Японская практика управления отличается большой стабильностью и переносится даже в филиалы японских фирм за рубежом. Но пока трудно сказать, устоит ли эта модель перед сильным экономическим кризисом и сможет ли она функционировать при замедленном темпе экономического развития.

* Результаты сравнительных исследований организации труда, отношений между людьми и систем руководства на американских и британских кораблях подтверждают этот вывод: действия команды американского корабля по сравнению с британским включают значительно большее число безличных предписаний, что увеличивает децентрализацию власти.

Японскую модель нельзя рассматривать как пережиток феодальной эпохи или наследство патернализма. Скорее она образует специфическую форму регулирования отношений между людьми. Хотя ее применение наталкивается на ряд трудностей: для интенсивного участия в групповой жизни требуются высокие эмоциональные расходы; сильные вертикальные связи препятствуют объединению японских предприятий. В то же время она образует оригинальный способ решения проблемы интеграции как элемента любого коллективного действия. Для европейца кажется парадоксом связь в данной модели высокой партиципации с пожизненным наймом работников, а также с продвижением на основе старшинства. Эти качества в европейской модели управления трактуются как феномены, связанные с безразличием и ритуальным поведением.

Результаты

М. Крозье и Э. Фридберг полагают, что не следует обобщать приведенные примеры, поскольку они не являются систематическими исследованиями, а базируются на интуитивных и фрагментарных данных. По их мнению, национальные модели бюрократии воплощают общую опасность организационного этноцентризма, который не менее ложен, чем универсалистские тенденции.

К этому выводу следует отнести критически, поскольку в последующих исследованиях именно национальные критерии стали основанием для становления экономической аксиологии – особого направления экономических исследований. С учетом различия мнений следует поставить вопрос о причинах преобладания в организационных системах конкретных стран определенных правил взаимосвязи бюрократии с культурой (Макаренко, 2002). Ответом на вопрос может быть анализ культурных конструктов, при которых они понимаются как противоположность природе. С этой точки зрения представляют интерес следующие аргументы М. Крозье и Э. Фридберга.

Они определяют культурные конструкты как феномены и механизмы интеграции, присущие любому коллективному действию. Но бюрократические структуры не определяются полностью системами ценности и свойствами культуры данного общества. М. Крозье и Э. Фридберг отвергают культурный детерминизм, считая его разновидностью статического подхода к анализу общества. Он состоит в стремлении раскрыть (с помощью анкетного метода) национальные ценности и свойства культуры общества, которые обуславливают поведение его членов и позволяют описать специфику функционирования его институтов. «Мы стремимся избежать, – пишут они, – характерного для такого типа рассуждения способа рефлекс-

сии, который сводится к схеме: в начале цепи причин находятся свойства культуры – позиции, нормы и системы ценностей, характеризующие данную культуру. Эти установки и ценности (которые усваиваются и интернализуются в процессе социализации индивидов) детерминируют затем их восприятие действительности и эмоциональные реакции на данную действительность и определяют таким способом избираемые цели и средства действия» (Crozier, 1982. P. 189).

Для реализации этой задачи Крозье и Фридберг прежде всего отвергают концепции культуры Т. Парсонса, Э. Шиллза, К. Гирца, Ф. Клакхонна и подобных социологов. Статический подход к культуре делает особый акцент на сплоченности и пассивной адаптации индивидов, а проблему изменений рассматривает как изменение морали и/или безличной эволюции, причины которых остаются непонятными. За скобками остается наиболее существенная проблема: как изменить данное общество и связанную с ним бюрократию? По мнению Крозье и Фридберга, статический подход не в состоянии опереться на эмпирическую верификацию. Намного реалистичнее и полезнее концепция деятельности человека как активного процесса, в котором индивид вынужден решать проблемы, возникающие в ходе деятельности. В этом процессе он постоянно учится использовать материальные и культурные инструменты, которыми он может располагать с целью постоянного решения возникающих в действии проблем при одновременном учете шансов и ограничений, содержащихся в ситуации действия.

При развитии своего подхода Крозье и Фридберг опираются на работы Д. Марча, предметом анализа которого была технология исправления ошибочных выборов, а целью – определение способа и условий, в которых индивиды могут открывать новые решения и ценности. В этом процессе индивид вынужден отказаться от ранее усвоенных рациональных правил и возможностей решения любой проблемы. Этот процесс невозможен без предельной активизации индивида. У него всегда есть множество возможных стратегий действия, между которыми он должен осуществлять выбор в зависимости от собственных умений и способностей. Поэтому Крозье и Фридберг предлагают отвергнуть детерминистский образ человеческого поведения и заменить его образом действия в индетерминистском контексте и в условиях относительной свободы, в которой поведение индивида рассматривается как выражение выбора, требующего от него определенных умений и способностей.

В целях аргументации предлагаемого подхода Крозье и Фридберг используют исследования отношения к власти, проведенные В. Шенфельдом в школах Франции. Шенфельд определяет власть как личный авторитет учителя, вытекающий из факта: подчиненные считают его импонирующей,

сильной и богатой личностью, свойства которой напоминают веберовский тип харизматического господства. Обладающие таким авторитетом учителя вообще могут не пользоваться санкциями. Ученики подчиняются им по причине уважения к личности, а не из-за страха перед возможным наказанием.

Исследованием было охвачено большое число школ. Один из главных выводов гласит: в отношениях между учителями и учениками возникает всеобщий феномен, который французы называют *chahut* («шумиха вокруг ярких личностей»). Такие учителя не пользуются «цезаристским авторитетом». Независимо от среды происхождения учеников, типа, структуры и характера школы, всегда по отношению к 20–25 % учителей ученики проявляют поведение типа *chahut*, которое выражает организованное и перманентное непослушание целого класса. Но Шенфельд включает в сферу данного понятия лишь такие ситуации, когда учитель целиком теряет контроль над классом или же имеет дело с массивным и систематическим сопротивлением учеников. Ситуации, когда учитель терпимо относится к нарушению учениками школьного порядка, не рассматриваются как *chahut*.

Единственным исключением, но одновременно правилом является отказ учеников выпускного класса от такого поведения. В этом случае прежний выбор между моделью *chahut* и моделью бесспорного авторитета (имеется в виду отношение между учениками и учителями, обладающими «цезаристским авторитетом») уступает место такому типу отношений, который Шенфельд назвал моделью *directivite assume*. В этой модели ученики подчиняются нормам, которые они вынужденно интернализировали в ходе приобретения жизненного опыта, но воспринимают их как навязанные учителями. В общем данная модель отношений между учениками и учителями подобна модели «цезаристского авторитета»*. Модель *directivite assume* предлагает решение проблемы, при котором ученики подчиняются не приказам учителя, но авторитетам, известным из житейского опыта. В этом случае личность учителя смещается на второй план. Подчинение учеников становится деперсонализированным.

Данную ситуацию Крозье и Фридберг объясняют так: мы имеем дело с процессом обретения учениками особого навыка структуризации отношений с учителями таким образом, чтобы сделать их сносными для обеих сторон и одновременно полезными для достижения общей цели – сдать экзамены. Указанная «деперсонализация подчинения» свидетельствует о появ-

* Это явление Шенфельд толкует следующим образом. Главная проблема учеников выпускного класса – сдать экзамены. Поэтому ученики стремятся не дразнить учителей. Они еще не обладают устойчивыми внутренними тормозами и барьерами в поведении. Контроль должен быть навязан извне. Однако по причине слабости личности некоторые учителя не в состоянии его осуществить, даже если преподаваемый ими предмет важен для сдачи выпускных экзаменов. Поэтому возникает проблема повышения авторитета учителя без опоры на его личность.

лении в отношениях между учителями и учениками предпосылок бюрократической игры и одновременно о процессе обретения учениками навыка создания и поддержки отношений избегания учителей.

Умение вступать в отношения с другими людьми не тождественно сумме мотиваций, ценностей, целей и намерений индивидов. Эти отношения несводимы к личности индивидов, поскольку бюрократическое поведение навязывается ученикам выпускных классов, но не имеет отношения к их личности. Для объяснения данного явления Крозье и Фридберг ставят вопросы: что способны сделать индивиды в данной ситуации, как они могут организовать отношения между собой, какие шансы они могут открыть для себя в данной ситуации, в каких условиях и обстоятельствах они смогут получать и развивать новые умения, позволяющие решать другие проблемы и пользоваться другими шансами?

При ответе на данные вопросы Крозье и Фридберг формулируют принципиальное положение: отношения взаимного избегания (терпимости вместе с нежеланием видеть друг друга) образуют интегральную часть социального мира и особую способность индивида. Овладение таким искусством позволяет индивиду находить шансы в ситуациях, парализующих тех, кто им не овладел*. Такая толерантность является культурной способностью, обретенной во взаимодействии с другими людьми, и образует предпосылку бюрократии.

Заключение

Отношение взаимного избегания позволяет расширить объем понятия «культура» и придать ему другой смысл при анализе организаций. При таком подходе культура не рассматривается как мир неизменных и интернализированных людьми ценностей и норм, которые в конечном счете определяют человеческие выборы и направляют их эмпирическое поведение. «Мы рассматриваем культуру как целое, – пишут Крозье и Фридберг, – скомпонованное из познавательных, эмоциональных, интеллектуальных и межчеловеческих элементов психической и интеллектуальной жизни, как средство и совокупность способностей, которые индивид приобретает, использует и преобразует при участии в отношениях и процессах социального обмена. Ценности, нормы и позиции образуют лишь часть этого психического целого. Поэтому можно предположить, что они обуславливают существенную способность действия индивидов и групп, но никогда не детерминируют ее целиком» (Crozier, 1982. P. 193).

* Вертикальные группы в японских организациях базируются не только на взаимной лояльности участников, но и на их способности владеть эмоциональным содержанием человеческих отношений. Если эмоции не канализировать, то в любую минуту группа может распасться.

Для развития такого подхода Крозье и Фридберг предлагают связать анализ бюрократии с теорией когнитивного диссонанса, усматривая в этом двойную пользу:

1. Концентрация анализа на социологическом явлении коллективного действия – культурном конструкте, созданном играми, которые дают возможность, направляют, санкционируют и непосредственно регулируют поведение участвующих в них акторов и отношения между ними.

2. Разработка категорий, более полезных при анализе связей между коллективным действием, развитием институтов и культурным контекстом. Понятие «способности действия» можно относить одновременно к индивидам, социальным группам и организациям. Индивидуальные способности приобретаются в ходе действия индивида в различных сферах культуры (национальной, профессиональной и т. д.), образующих среду, в которой протекает процесс обучения и социализации. Способности групп и организаций возникают в результате создания структур коллективного действия, определяющих его средства и ограничивающих набор произвольного экспериментирования.

Литература

История менеджмента : учеб. пособие / Е.П. Костенко, Е.В. Михалкина. Ростов н/Д.: Изд-во Южного федерального ун-та, 2014. 606 с.

Крозье М. Современное государство – скромное государство // Свободная мысль. 1993. № 11.

Макаренко В.П. Экономическая аксиология: опыт исследования экономических культур // Общество и экономика. 2002. № 6.

Спиридонова В. И. Бюрократия и реформы (Анализ концепции М. Крозье). М., 1997.

Степин В.С. Культура // Новая философская энциклопедия. Режим доступа: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH4b379ecd7a2f7c0c5fb64b>.

Crozier M., Friedberg E. Czlowiek I system: ograniczenia dzilania zespolowego. Przelozyla I przedmowa opatrzyla K. Bolesta-Kukulka. Warszawa, Panstwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, 1982. P. 181–205.

References

Management history. (2014). Textbook. E.P. Kostenko, E.V. Mikhalkina. Rostov-on-Don: Izdatel'stvo Yuzhnogo federal'nogo universiteta. (in Russian).

Crozier, M. (1993). The modern state is a modest state. *Svobodnaya mysl'*, 11. (in Russian).

Makarenko V.P. (2002). Economic axiology: the experience of studying economic cultures. *Obshchestvo i ekonomika*, 6. (in Russian).

Spiridonova, V. I. (1997). Bureaucracy and Reforms (Analysis of M. Crozier's concept). M. (in Russian).

Stepin, V.S. Culture. *Novaya filosofskaya entsiklopediya*. Available at: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH4b379ecd7a2f7c0c5fb64b>. (in Russian).

Crozier, M., Friedberg, E. (1982). Czlowiek I system: ograniczenia dzilania zespolowego. Przelozyla I przedmowa opatrzyla K. Bolesta-Kukulka. Warszawa. Panstwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, 181-205.

Поступила в редакцию

15 октября 2020 г.