



Валентин БАБИНЦЕВ

СУБКУЛЬТУРА БЮРОКРАТИИ: ПРИГОВОР МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИИ?

В статье рассматривается субкультурная природа современной российской бюрократии. Автор дает определение субкультуры бюрократии, выявляет ее основные характеристики, препятствующие модернизации России.

In the article the subcultural nature of the modern Russian bureaucracy is considered. The author gives definition to the subculture of bureaucracy, reveals its main characteristics, obstructing modernization of Russia.

Ключевые слова:

бюрократия; субкультура бюрократии; корпоративизм; bureaucracy, subculture of bureaucracy, corporative organization.

Любая стратегическая инициатива в России в современных условиях может быть реализована при условии поддержки или, по меньшей мере, нейтралитета отечественной бюрократии. На протяжении длительного периода истории она не просто играла (и продолжает играть) ключевую роль в жизни страны. Представляя собой формализованную систему управления обществом и его отдельными структурами, а также особую социально-профессиональную группу, или клан, бюрократия была, остается и, вероятно, будет сохраняться в качестве одного из фундаментальных оснований российской цивилизации, продуцирующего и мультиплицирующего воспринимаемые большей частью социума смыслы и соответствующие им символы.

Согласно М. Веберу, которого вполне обоснованно считают «певцом бюрократии», она представляет собой форму управления, отличную от других — демократии, тоталитаризма, авторитаризма, являясь в целом прогрессивной технологией, позволяющей значительно рационализировать процесс управления и повысить его эффективность¹.

Заметим: М. Вебер рассматривал в своих исследованиях специфику государственной бюрократии, однако бюрократическая система никогда не ограничивалась пределами государственного или связанного с ним муниципального управления. В последние же десятилетия, по меньшей мере в России, она инкорпорируется практически во все сферы жизни социума, даже такие, на первый взгляд, далекие от нее, как культура, спорт, наука и образование. При этом системная и последовательная бюрократизация общества заключает в себе не только административно-управленческое содержание (регламентацию управленческих процессов, подготовку и профессиональное развитие кадров, внедрение унифицированных технологий управления и т.п.), но социокультурные смыслы, выражающиеся в субкультурных модификациях поведенческих реакций предельно широкого референтного окружения.

Феномен бюрократии, нашедший свое воплощение и за пределами государства, а в ряде случаев — безотносительно к нему (церковная иерархия, корпоративный менеджмент), может и должен анализироваться как субкультурное образование, не просто претендующее на превращение в культурный мейнстрим, но в единственно возможную культурно-цивилизационную реальность, агрессивную (хотя и в различной степени) по отношению к любым контрагентам. Более того, именно вне государственных (и муниципальных) рамок бюрократия в последнее время наиболее полно

БАБИНЦЕВ
Валентин
Павлович —
д.филос.н.,
профессор;
заведующий
кафедрой социальных
технологий
Белгородского
государственного
национального
исследовательского
университета
babintsev@bsu.edu.ru

¹ Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. — Tübingen, 1976, s. 562.

и последовательно раскрывается как особый ценностно-смысловой комплекс, в рамках которого административные практики являются внешней формой мировоззренческих установок и ориентаций. Современное государство представляет собой всего лишь один из механизмов реализации бюрократической идентичности, который уже нельзя рассматривать в качестве единственно возможного пространства ее самовыражения.

Специальные работы, посвященные проблемам бюрократической культуры и бюрократического сознания, крайне редки. Одним из исследований такого рода стала в свое время монография В.П. Макаренко «Бюрократия и сталинизм». В ней автор фактически определил необходимость изучения бюрократии в контексте проблемы становления профессиональных субкультур. Он вполне обоснованно подчеркнул: «Анализ бюрократии не сводится к эмпирическому описанию управленческой, политической и идеологической сфер общества и не является разделом теории и практики государственного права»¹.

Он, безусловно, прав, ибо феномен бюрократии сегодня требует, прежде всего, социокультурного анализа. Субкультура современной российской бюрократии представляет собой ценностный локальный мир чиновников, отличающийся от базовой («большой», «материнской») культуры и находящий свое выражение в индивидуальных и коллективных стереотипах поведения и деятельности, воплощенных в специфических знаково-символических манифестациях, социокодах, формах сознания и структурах личностной идентичности; подсистемах стилей и стилового поведения; групповых формах культурных стандартов и специфических продуктов духовного производства². При этом субкультурные особенности в настоящее время в гораздо большей степени, чем социально-статусные факторы, выделяют бюрократию из общей массы населения как сверхгосударственную и трансгосударственную корпора-

цию, своего рода квазикаультурный орден. Бюрократия в свое время перехватила эту роль у интеллигенции, воплотила претензию на специфическое культурное творчество в систему реальных практик и сделала своим *modus vivendi*.

Безусловно, каждый отдельный чиновник позиционируется в собственном мнении и в оценках окружающих по иным признакам, к числу которых относятся формальный статус, уровень доходов, место работы, а в последнее время – еще и чин (правда, о последнем окружение имеет предельно общее представление). Но в качестве представителя универсальной и не ограниченной пространственно-временными характеристиками субкультуры он является носителем конкретных ценностей и смыслов, обеспечивающих ему осуществление профессиональной и жизненной стратегии и формирование желаемого имиджа. Этот имидж, как правило, не соответствует реальности, но особенностью бюрократической субкультуры является сознательное конструирование комфортного ценностного мира вне зависимости от его адекватности внешней, а в ряде случаев – и внутренней среде. Ценностный мир чиновника представляет собой чистой воды симулякр. И лишены значимых смыслов попытки исследовать его как систему образов и знаков, более или менее адекватно отражающих действительность. Он лежит вне зоны, доступной для позитивной социологии с традиционными методами познания, и лишь иногда может быть более или менее адекватно осмыслен только с помощью интуиции.

В развитии современной российской бюрократии (условно его можно было бы определить как процесс бюрократизации, но, к сожалению, данное понятие используется для характеристики исключительно негативных аспектов рассматриваемого явления) можно проследить черты, характерные, по мнению В.А. Мансурова, для становления любой профессиональной группы со своей особой профессиональной культурой, системой организаций и ассоциаций и, более того, идеологией³.

Правда, в отношении идеологии бюрократии сложилась противоречивая ситуация. С одной стороны, она фор-

¹ Макаренко В.М. Бюрократия и сталинизм. – Ростов н/Д, 1989, с. 15.

² В основе предложенного определения лежит концепция субкультуры, представленная в диссертационном исследовании О.Н. Римской. См.: Римская О.Н. Феноменология субкультурных религий : дис. ... к. филос.н.: 09.00.14. – Тула, 2011.

³ Круглый стол «Формирование социально-технологической культуры специалистов» // Социология образования, 2009, № 12, с. 25.

мально не существует хотя бы потому, что деидеологизация государственного управления является конституционной нормой. Однако, с другой стороны, фактической идеологией бюрократии в течение последних двух десятилетий является идеология ультралиберализма, в основе которой лежит отмеченный еще К. Марксом культ практической потребности и своекорыстия. И если в свое время основатель научного социализма связывал этот культ с еврейством, в России усилиями, прежде всего, постсоветской административно-управленческой элиты он превратился в эталон массового поведения. А.С. Запесоцкий обоснованно подчеркивает: «Идеологи реформ фактически предлагают отбросить не только коммунистическую идеологию, но и христианскую мораль. Их божество — деньги, их мораль — выгода»¹.

Безусловно, ультралиберализм принимается далеко не всеми чиновниками. Ощущая ограниченность этого типа мировосприятия, их отдельные представители пытаются самостоятельно заполнить идеологический вакуум и для этого обращаются к различного рода околонучным, псевдофилософским и неорелигиозным концепциям, очевидно, подсознательно используя их как сублимацию все явственной проявляющегося симптома духовной дистрофии. Здесь представлен самый разнообразный спектр индивидуальных увлечений — от масонства и теософии до неоязычества.

Несмотря на то что тенденции развития бюрократии весьма схожи с процессами становления профессиональных групп, они все же значительно глубже по своему содержанию и не укладываются только в рамки профессионализации. Во-первых, потому что в профессиональном отношении бюрократия, по меньшей мере формально, дифференцирована и любыми средствами стремится поддержать представление о такой дифференциации. В частности, функционер, занятый в управлении вузом, все активнее перенимая технологии государственного бюрократического управления и объясняя это необходимостью модернизации, чаще всего будет отрицать свое «генетическое родство» с государственным служащим и репре-

зентировать себя только как работника сферы образования, менеджера, несмотря на то что зачастую приветствовал бы распространение статуса государственных служащих на свою когорту. Во-вторых, общность представителей бюрократической корпорации прослеживается более всего в отмеченных выше групповых формах культурных стандартов и связанных с ними стилях поведения, благодаря которым ее члены довольно легко идентифицируют друг друга, находят взаимопонимание и считаются друг с другом.

Культурная идентичность в данном случае является основой для интенсивной мобильности и обеспечивает высокую степень адаптации в новой профессиональной среде в случае добровольной или вынужденной смены сферы деятельности. Довольно четко фиксируемый в этом случае высокий адаптационный потенциал представителей бюрократии трудно объяснить только владением ими универсальными технологиями управления. Чтобы органично вписаться в новую организационную среду, как правило, необходимо совместить собственные ценности и нормы с ценностями и нормами уже существующей корпоративной культуры. Для «обычного» работника этот процесс нередко бывает исключительно сложным и конфликтным. Для носителей бюрократической субкультуры он все чаще протекает без особых проблем, потому что в силу ее интервенции во все сферы и организации общества эти ценности и нормы бюрократизированы; «материнская» культура организации является фикцией и не обладает ресурсами для сопротивления субкультурной экспансии. Им остается лишь поддерживать сложившуюся систему отношений и, по возможности, усиливать свое влияние.

Таким образом, в субкультурном отношении бюрократия: а) однородна вне зависимости от места приложения своих усилий; б) агрессивна; в) ориентирована на универсализацию собственных ценностей и смыслов.

При всем разнообразии проявлений бюрократической субкультуры наибольшие препятствия для модернизации России создают 3 ее характеристики.

1. Установка на упрощение (примитивизацию) социальных явлений и процессов. В самой бюрократической среде она имеет существенное оправдание, поскольку эта

¹ Запесоцкий А.С. Молодежь России: проблемы социализации // Социология образования, 2011, № 11, с. 5.

система управления базируется на комплексе унифицированных практик, а компетентным менеджером становится чаще всего тот, кто лучше других умеет применять такие практики в стандартных ситуациях. Однако за пределами государственного и муниципального управления эффективность унификации и упрощения неоднозначна, а иногда и вредна. Но, очевидно, что упрощенные, унифицированные модели будут все интенсивнее внедряться в социальные процессы, несмотря на заявления об усилении многообразия современного мира.

Страсть к упрощению сегодня более, чем другие тренды, пронизывает мышление чиновников, которое становится предельно контрастным — «черно-белым», — особенно когда речь идет о позиционировании собственной группы. Довольно типичным в данной связи выглядит рассуждение министра М. Абызова: «Мы уже год работаем с управленцами, и я далек от представления, что они приходят на работу с мыслью “что бы еще плохого предпринять”. Занимая должность, все они ставят перед собой совсем другие задачи и цели. Они выполняют работу и свой долг»¹. Казалось бы, молодой министр по связям с Открытым правительством должен, избегая стереотипов, оценить функциональную роль чиновников в современной России, опираясь при этом на здравый смысл и не используя контрастные схемы. Но, очевидно, даже он не свободен от типично бюрократического упрощения реальности.

В данной связи возникает довольно серьезное противоречие. Объективно общество становится все более вариативным, социальные системы — нелинейными, что, кстати, делает их потенциально открытыми для стратегических прорывов. Адекватно этой нелинейности начинают мыслить представители различных слоев общества. Между тем, бюрократическая самоорганизация с ее установкой на стандартизацию, нормативно закрепленную административной реформой, олицетворяет собой противоположный подход, проявляющийся в деятельности большинства работников. Он базируется на явно формулируемом или «по умолчанию» под-

разумеваемом убеждении, что все организации одинаковы.

В ходу своего рода технологический кретинизм, основанный на убеждении, что современный универсальный (эффективный) менеджер может решать задачи в любой сфере. Кадровый трансфер между государственными (муниципальными) структурами, который ранее был наиболее существенно затруднен не формальными, как нередко ошибочно считают, но культурными факторами (иной образ жизни, иной стиль мышления), сегодня практически ничем не ограничен. И эта установка в новой форме воспроизводит печальную традицию советской номенклатуры, для представителей которой было безразлично, чем управлять: баней, свечным заводиком или вузом.

Ситуация усугубляется еще и тем, что в силу диффузии субкультурных образцов шаблонность (стандартность) мышления возвышается до уровня универсальной ценности. И это относится, прежде всего, к сфере менеджмента, наиболее тесно соприкасающейся с областью государственного и муниципального управления.

В данной связи показательными являются результаты социологического исследования «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров», проведенного Центром социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета в 2011 г.² В ходе исследования было выявлено, что для современных менеджеров представляют значительные трудности процедуры, требующие креативных решений. К их числу респонденты отнесли, прежде всего, прогнозирование будущего (24,14%); соотношение собственных целей с целями окружающих (16,29%); разрешение конфликтов (15,29%); расчет ресурсов, необходимых для достижения целей (14,86%); определе-

¹ Открытие правительства // Российская газета, 2012, 22 нояб., с. 3.

² Исследование проводилось в рамках Государственного контракта П439 от 12 мая 2010 г. на выполнение поисковых научно-исследовательских работ для государственных нужд «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров» согласно федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. в рамках реализации мероприятия № 1.2.1 «Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук». Опрошено 700 действующих и 700 будущих менеджеров в Белгородской, Курской и Липецкой обл.

ние альтернативных вариантов поведения (14,29%) и анализ поведения окружающих (14,00%). Весьма существенно, что современная российская система образования все больше ориентируется на производство стандартно мыслящих, а потому (в распространенном прочтении) компетентных людей, «отформатированных» по бюрократическому образцу.

2. Деформированный корпоративизм.

В самой идее корпоративизма (и даже чиновничьего корпоративизма¹) нет однозначно негативного содержания, поскольку групповая солидарность является одним из условий достижения коллективных целей, защиты профессиональных интересов и самореализации личности. Проблемы возникают, когда: а) корпоративные интересы гипертрофируются; б) их достижение связывается с неправовыми и аморальными способами; в) другие формы корпоративизма рассматриваются как недостаточно легитимные и потенциально опасные. Именно такие представления все более распространяются в чиновничьей среде.

Бюрократический «деформированный корпоративизм» имеет тенденцию к диффузии и существенно подпитывает нелегитимные корпоративные отношения в общей массе населения, хотя, разумеется, не является их единственным источником. Но четко фиксируемые стандарты поведения чиновника, при всем преимущественно негативном отношении к нему, как правило, служат источником оправдания собственных неправых и безнравственных действий эталоном поведения. В результате бюрократическое отношение к реальности становится всеобщим, многократно воспроизводится в сознании и поведении представителей различных социальных групп.

Поскольку же доминантой массового восприятия сущности отечественной бюрократии является убеждение в ее коррумпированности, эталоном поведения граждане начинают считать банальное воров-

ство, тем более что нередко такая позиция стимулируется ситуацией и личными склонностями. И если с его предметно-практическим воплощением в форме хищений в сферах материального производства и товарного обмена общество еще как-то пытается бороться, то интеллектуальное воровство процветает. Очевидно, надо признать: наиболее тяжелые последствия влияния субкультуры чиновников на социум проявляются в легитимации интеллектуального разбоя и мошенничества, заключающегося в бюрократизации науки и образования. В результате право на интеллектуальное творчество все чаще присваивается чиновниками путем получения ученых степеней и званий, фиктивного включения в преподавательскую деятельность.

3. Имитационный характер социальных практик.

О содержании этих практик мы уже писали в журнале «Власть»². В данном случае подчеркнем: они составляют важнейший ценностно-смысловой комплекс бюрократической субкультуры, все более распространяющийся на управленческие отношения. Имитации, как правило, проявляются в искажении социальной определенности, т.е. в их результате происходит подмена предметно-смысловой реальности путем конструирования реальности символической, создания видимости, «кажимости». В основе имитации как процесса лежит интенциональность социального действия, способствующая: а) символической легитимизации властных субъектов посредством реализации имитационных практик; б) выявлению отношения «массового человека» к власти (если он принимает «квазипарламент», «квазимодернизацию», «квази-выборы», следовательно, он доверяет власти и не считает все эти «артефакты» иллюзорными)³.

Показательно, что в ходе проведенного нами в 2012 г. в Белгородской обл. экспертного опроса, в котором приняли участие 18 экспертов из числа государ-

¹ Естественность корпоративных отношений применительно к системе муниципального управления в свое время успешно доказал в своей диссертации И.Н. Воронин, несмотря на невосприимчивость к этой идее части научного экспертного сообщества. См.: Воронин И.Н. Управление развитием корпоративных отношений в органах местного самоуправления города (на материалах Волгоградской области): дис. ... к.соц.н.: 22.00.08. – Белгород, 2007.

² См.: Бабинцев В.П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении // Власть, 2012, № 5; он же. Интеллектуальная деконструкция имитационного консенсуса как возможность // Власть, 2012, № 6.

³ Шалюгина Т. А. Имитация в современном российском обществе: сущность, субъекты воздействия, социальное пространство проявления: автореферат дис. ... д.филос.н.: 09.00.11. – Ростов н/Д, 2012, с. 28.

ственных и муниципальных служащих, депутатов регионального парламента и ученых, все участники полностью или частично согласились, что имитационные практики распространены в современном государственном управлении. Основными их формами эксперты назвали: формулировку внешне привлекательных, но недостижимых целей (61,11%); изображение чиновниками бурной деятельности при реальной пассивности (38,89%); создание функционально необоснованных структур (38,89%).

Это довольно очевидные проявления бюрократических имитаций. Но в настоящее время они не ограничиваются сферой профессиональной деятельности чиновников. Происходит диффузия имитаций как способ диффузии бюрократической субкультуры, выражающаяся в ее проникновении практически во все сферы жизнедеятельности. Имитационные практики и бюрократическое отношение все чаще становятся стилем жизни широких социальных слоев.

Представление о преимущественно субкультурном влиянии бюрократии на различные аспекты жизни российского общества позволяет иначе, чем принято сегодня, оценить меры, направленные на противодействие бюрократизму. В духе административной реформы их обычно связывают с регламентацией деятельности чиновника и повышением уровня открытости системы государственного управления. Не отрицая значимость предлагаемых в данном контексте шагов, рискнем утверждать, что они не способны радикально изменить ситуацию. Одним из следствий регламентации является дополнительное упрощение управленческих процедур, что еще более, чем прежде, утверждает незыблемость бюрократического, механистического по своей сути представления о мире. А одним из

результатов повышения уровня открытости становится создание дополнительных каналов для трансфера бюрократического сознания.

Очевидно, что решение проблем следует искать не только в области социальных технологий, но, прежде всего, в сфере культуры. Довольно ясно, что субкультура бюрократии выступает сегодня как эрзакультура, субкультура примитивных поведенческих моделей и упрощенных конструкций. Для ее поддержания чиновники все более активно используют систему высшего образования, треть рынка которого, по мнению Я. Кузьмина, — имитация¹.

Субкультуре бюрократии необходимо противопоставить подлинную культуру, создав систему аксиологических фильтров при поступлении на государственную должность, в ходе профессионального развития. Но это лишь малая часть проблемы. Основная ее часть заключается в поиске и последующем продвижении смыслообразующих идей, значимых для всего общества. А ангажированные бюрократией идеологи сделать этого не могут, это — дело российской интеллигенции. Но остается открытым вопрос о ее способности к таким действиям. В случае отрицательного ответа (что наиболее вероятно) можно с уверенностью утверждать, что модернизационные амбиции России не осуществляются при любых ресурсных вложениях в нано- и иные технологии.

Поэтому представляется крайне важным, чтобы основным потоком государственных и частных инвестиций стали инвестиции в интеллигенцию и интеллигентного (то есть, культурного) чиновника.

¹ Тройка, пятерка, туз // Российская газета, 2012, 27 нояб., с. 1.