

Филатова Ольга Викторовна

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ БЮРОКРАТИИ

В статье анализируются основные социально-психологические особенности бюрократии. Оказываясь в бюрократической организации и встраиваясь в систему должностей и норм поведения, человек приобретает определенные качества и социальные представления, свойственные бюрократии как профессиональной группе и отвечающие групповой экспектации. Автор делает вывод, что корпоративизм, свойственный бюрократии, находит свое проявление в общности социальных представлений, сплоченности и подчинении предписанным нормам.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2013/6-1/50.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2013. № 6 (32): в 2-х ч. Ч. I. С. 196-199. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2013/6-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

LINGUO-COMMUNICATIVE CODE OF MODERN POLITICAL INTERACTION

Ufaeva Viktoriya Sergeevna

Volga Region Institute of Management named after P. A. Stolypin
victoria-ufaeva@yandex.ru

The increasing significance of political communication in the functioning of the modern socium actualizes the problem of the communicative essence of power, forms and methods of its manifestation, the correlation of communicative and power components. The author researches the communicative specificity of political interaction, its moral-ethical principles, and gives the interpretation of the linguo-communicative code as a system of linguistic and extra-linguistic norms and rules that determine the success of modern political interaction.

Key words and phrases: political interaction; public dialogue; political communication; language of politics; linguistic personality; linguo-communicative code; discourse ethics.

УДК 316.454.2

Социологические науки

В статье анализируются основные социально-психологические особенности бюрократии. Оказываясь в бюрократической организации и встраиваясь в систему должностей и норм поведения, человек приобретает определенные качества и социальные представления, свойственные бюрократии как профессиональной группе и отвечающие групповой экспектации. Автор делает вывод, что корпоративизм, свойственный бюрократии, находит свое проявление в общности социальных представлений, сплоченности и подчинении предписанным нормам.

Ключевые слова и фразы: профессиональная группа; корпоративизм; социальные представления; профессиональная деформация; экспектация; дисфункции бюрократии; дисциплина.

Филатова Ольга ВикторовнаРоссийский университет дружбы народов
o.filatova87@gmail.com**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ БЮРОКРАТИИ[©]**

Принадлежность к профессии формирует некоторые психологические особенности у ее представителей. И бюрократия не является отступлением от данного правила. Эти ее свойства рассматривает Р. Мертон, обращаясь к проблеме бюрократии в рамках исследования формальных организаций и используя в качестве методологического инструментария структурно-функционалистский подход. Что касается основных признаков бюрократии, то он опирается на классический анализ, представленный в работах М. Вебера, сосредоточив внимание на специфике поведения личности в бюрократической организации, на восприятии человеком формальных, обусловленных положением в должностной иерархии, и дисциплинарных ограничений. Так, формальная организация, по Мертону, предполагает жестко установленные нормативы деятельности, каждый вид деятельности предполагает наличие специальной должности и профессиональной подготовки. Все должности, в свою очередь, имеют функциональную взаимосвязь, им присущи обязанности и привилегии, равно как и определенные ограничения. Уровень компетентности, ответственность и полномочия предписаны именно должности, а не конкретной личности, ее занимающей. Между позициями в бюрократической иерархии существует система «предписанных отношений» [11, с. 323], регламентирующая официальные контакты и социальную дистанцию. Атрибуты должности (обязанности, ограничения, требования профессиональной подготовки, привилегии, система отношений и т.п.) формируют ролевые экспектации, т.е. ожидания поведения, соответствующего нормам, принятым в социальной группе или в организации, и предусматривающие санкции за нарушение групповых норм. Формальная организация стремится к закреплению всех возможных поведенческих ситуаций путем составления инструкций, регламентов, обязательных для исполнения внутри организации. Это в определенной мере способствует предсказуемости поведения людей, минимизации конфликтных ситуаций и облегчению взаимопонимания и взаимодействия в рамках организации. Общность правил требует постоянной «категоризации» [Там же, с. 324], т.е. при помощи группировки проблем по какому-либо признаку и подведения под заранее разработанную классификацию предполагается найти решение индивидуальной проблемы.

Все должности в бюрократических организациях являются набором определенных функций, обеспечивающих работу организации как целостной системы. Системный подход к бюрократической организации и роли человека в ней предложен Н. Луманом. Он определял систему как «форму различения, которая имеет две стороны: систему (внутреннюю сторону формы) и окружающую среду (внешнюю сторону формы). Лишь обе

стороны производят различие, производят форму. Окружающая среда для этой формы является столь же важной и необходимой, как и сама система» [10, с. 28]. Для описания таких систем как бюрократия Луман использует термин «аутопойезис», который переводится как «самотворение» или «самовоспроизводство» и означает, что система способна производить и воспроизводить все свои части из себя самой посредством сети коммуникаций между элементами [Там же, с. 29]. В аутопойетических системах индивид является частью внешней среды. Применительно к бюрократии, частью внешней среды являются не только другие социальные институты, но и люди, которые работают в такой структуре. К ней относится только то в человеке, что имеет отношение к его организационному функционалу. Человек сводится к инструментальной функции, поскольку его личностные проявления могут не соответствовать свойствам системы и даже оказывать негативное влияние на ее деятельность. Они – источники сложности и непредсказуемости. При этом внешняя среда влияет на систему, между ними существует скоординированность. Рассматривая феномен аутопойетической системы, И. А. Шмерлина отмечает, что она как бы настроена на параметры внешней среды и реагирует на ее изменения [17]. То есть бюрократия предполагает существование «человеческого фактора» и связанные с ним помехи в работе.

Согласно ролевой теории личности, разработанной Ч. Кули [9], Дж. Мидом [12], Р. Линтоном [18], социальные роли, в том числе определяемые профессией, и предписанный ими социальный статус оказывают значительное влияние на человека. Естественно, что долговременная работа в бюрократической организации способствует изменениям свойств личности под влиянием исполнения тех или иных профессиональных функций и их проявлению в остальных сферах жизни [1]. В работе «Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп» П. Сорокин отмечал, что между профессией и человеком устанавливается «функциональная» связь, т.е. его поведение становится почти полностью обусловленным родом деятельности. Сорокин делает вывод о схожести между собой представителей одной и той же профессии «...и по физической структуре, и по внешности, и особенно по психологическому складу» [15, с. 348]. В литературе описываемое явление часто называют «профессиональной деформацией» [1; 5; 15] (как правило, этот термин имеет нейтральное значение). Стоит отметить, что в основном ей подвержены те сотрудники, которые трудятся с наибольшей самоотдачей, стремятся к бесконечному профессиональному совершенствованию. Применительно к государственной бюрократии, это, как правило, наиболее добросовестные чиновники, органичные в своих должностях. Словом, те, о которых можно сказать как о гоголевском Акакии Акакиевиче: «...родился на свет уже совершенно готовым, в вицмундире и с лысиной на голове...» [4, с. 176].

О некоторых условиях профессиональной деформации пишет Р. М. Грановская: «Характер деформации может определять не только профессия, но и высокое должностное положение. Обладание властью может приводить к деформации, когда отсутствуют действенные обратные связи – общественный контроль, критика. Руководящий работник, постоянно отдающий приказы, подвержен опасности возникновения чувства превосходства, высокомерия, несамокритичности <...> Административная деятельность, строгая приверженность правилам и распорядкам, часто достаточно формальным, способствует иногда общему обеднению их эмоциональной сферы, формализму» [5, с. 409]. Например, об особенностях юристов, попавших в американский государственный аппарат, Генри Киссинджер отзывается так: «А юристы, привыкшие заниматься бесконечным рядом требующих осторожности индивидуальных дел, приносят с собой тенденцию принимать решения, применимые только к данному, конкретному случаю, и сопротивляются “гипотетическим случаям”, неотделимым от планирования с дальним прицелом. Каждая проблема решается “по существу”, то есть с помощью той процедуры, которая за частностями не видит общего и топит планирование во множество деталей» [8, с. 41]. Таким образом, профессиональные свойства юристов, как отмечает Г. Киссинджер, оказывают негативное влияние на формирование стратегических государственных решений. Однако когда требуется принять решение по нестандартному случаю, ситуативный подход юристов представляется наиболее оправданным. Став государственным служащим, человек меняется, приобретая некоторые общие для группы свойства, при этом изменения зачастую являются органичными и незаметными для самого человека. В то же время, имея профессиональную подготовку в области, например, экономики или права, чиновник привносит в работу государственного аппарата свои особенности как юриста или экономиста. Таким образом, он как бы встраивается в бюрократическую организацию, перенимая типичные для нее социальные представления, а также способы мышления и поведения.

Существенный вклад в исследование психологии больших социальных групп, к которым можно отнести и бюрократию, внесен концепцией социальных представлений, разработанной французской психологической школой, и в частности С. Московичи [14]. Под социальным представлением в этой концепции понимается способ «интерпретации и осмысления повседневной реальности» [6], ее отражения в «коллективном сознании группы» (термин введен Э. Дюркгеймом) [7], посредством которого она строит образ социума. Как результат коллективного опыта группы, сходные интерпретации действительности достаточно постоянны, хотя при воздействии определенных обстоятельств они могут меняться [6].

Попадая в бюрократическую организацию, человек проходит, если можно так выразиться, «профессиональную социализацию», т.е. воспринимает и принимает нормы, господствующие в данном профессиональном сообществе и составляющие его этос. Человек интернализирует нормы бюрократической организации и начинает воспринимать все происходящее внутри нее так, как это понимается другими членами организации, овладевает специфической «бюрократической логикой» [2, с. 281]. Отвечая ролевым ожиданиям и будучи органичной частью механизма бюрократии, человек становится способен согласовывать свою деятельность с действиями других членов организации.

Общие представления о некоторых явлениях социальной реальности и принадлежность к одной организации являются частными проявлениями феномена корпоративизма. Анализируя бюрократию, Мертон значительное

внимание уделяет такому качеству чиновников как «представление об общности судьбы всех, кто работает вместе» [11, с. 330]. Такая внутриорганизационная сплоченность, характерная для корпораций всякого рода, приводит к тому, что чиновники в большинстве ситуаций всем профессиональным сообществом защищают свои корпоративные интересы. В ответ на неадекватное восприятие их действий чиновники проявляют защитную реакцию, проявляющуюся, например, в сокрытии или предоставлении избыточного количества информации. Это может повлиять на принятие важного управленческого решения высшим (в некоторых случаях избираемым) должностным лицом. Корпорация чиновников, благодаря отчасти духу солидарности, отчасти закрепленному законом официальному статусу особенной профессиональной группы, существующей в государстве для обеспечения его функционирования, является одной из самых стабильных и консервативных профессиональных групп. Бюрократы остаются крайне приверженными своему образу жизни и оказывают сильное сопротивление изменениям, как им кажется, совершенно лишним и навязанным, по их мнению, дилетантами. Сплоченность, о которой говорит Мертон, противоречит классической веберовской концепции рациональной бюрократии, в которой чиновник представляется исключительным индивидуалистом.

Следствием бюрократического корпоративизма можно считать отмеченную Мертоном особенность поведения чиновников, заключающуюся в недопущении девиаций, подчеркнутом подчинении нормам, ценностям и моделям «предписанных отношений» [Там же, с. 323]. Мертон назвал эту черту бюрократии «сверхконформизмом» [Там же, с. 311]. Однако еще задолго до теоретических работ Мертона М. Е. Салтыков-Щедрин саркастически высмеивал эту черту чиновничества. По его мнению, покладистый, по сути, не имеющий жизненных принципов и убеждений бюрократ «готов ужитья с какой угодно внутренней политикой, уверовать в какого угодно Бога». Примером бюрократического «сверхконформизма» может послужить проявление религиозности у некоторых чиновников. Как отмечает Ж. Т. Тощенко, чиновничество и религия во всех странах мира никогда не были полностью разделены [16, с. 65]. Религиозность чиновников проявляется по-разному: среди них есть и верующие искренне, и по традиции или «по долгу службы», и даже те, кто используют религию в целях карьерного продвижения. «Сверхконформизм» чиновничества в таком случае проявляется в готовности использовать религию как инструмент в достижении карьерных целей. Иными словами, если того потребует ситуация, такой чиновник будет религиозным, если конъюнктура изменится – атеистом. Среди чиновников органов исполнительной власти цель подобного поведения, как правило, сводится к желанию угодить вышестоящему начальству или приобщиться к правящей элите, путем демонстрации приверженности одинаковым ценностям. Религиозные убеждения начальства или правящей элиты в таком случае служат образцом для подражания остальным чиновникам, желающим приобщиться к таинствам власти. Как можно видеть на данном примере, не устаревают и приобретают обновленный смысл слова Н. В. Гоголя: «Так уж на святой Руси все заражено подражанием, всякий дразнит и корчит своего начальника» [4, с. 205].

Значительное внимание Мертон уделяет дисфункциям, т.е. отрицательным, по его мнению, сторонам бюрократии. Так, снижению ее эффективности может способствовать чрезмерная приверженность дисциплине. В бюрократических организациях для обеспечения высокой степени надежности и соответствия принятым образцам деятельности на человека оказывается постоянное давление с целью упорядочения и ограничения его поведения рамками предписаний и инструкций. В то же время следует отметить, что под влиянием дисциплины у чиновников вырабатываются такие качества как осторожность и пунктуальность. Однако, по мнению Мертона, эффективность социальной структуры зависит от разделения участниками группы соответствующих отношений и чувств, поэтому «дисциплина может быть эффективна только тогда, когда идеальные схемы подкреплены сильными чувствами» [11, с. 328]. Это, как правило, преданность своим обязанностям, чувство ограниченности полномочий и компетентности. Гипертрофированное выражение таких чувств часто приводит к фактической безответственности. Поэтому Мертон отмечает необходимость соблюдения определенной границы дисциплинарного давления на бюрократа. При ее переходе может произойти перераспределение внимания с целей организации на отдельные процедурные тонкости, предусмотренные правилами. Таким образом, Мертон склоняется к тому, что следование регламентам и инструкциям постепенно превращается в самоцель. Это способствует замене сущностно рациональных целей формально рациональными. В таком случае дисциплина становится ценностью в жизни человека, она «цементирует» его деятельность и подходы к решению многообразных проблем, приводит к потере способности гибко и оперативно реагировать на ситуацию и приспосабливаться к ней. В результате строгого и неуклонного соблюдения формализованных процедур развивается ритуализм. Его можно условно разделить на внутренний и внешний. Под внутренним ритуализмом можно понимать внутриорганизационные формальные процедуры, под внешним – описанные П. Бурдьё имеющие характер ритуала официальные действия, направленные вовне, например, назначение, регистрация [2, с. 281]. Соблюдение бюрократических ритуалов важно для соответствия ожиданиям остальных ее членов, более того, это помогает соблюдению порядка, являющегося в некотором роде самоцелью для организаций такого типа [13, с. 129].

Наличие жестких правил и обязанность их строгого соблюдения затрудняет реакцию на изменения внешней среды и приспособление к ней. В итоге механизмы, задуманные для достижения большей эффективности, приводят к ее снижению. Бюрократическая организация способствует проявлению описанных выше структурных дисфункций: успех карьеры чиновника зависит от соблюдения им дисциплины, т.е. формально рациональных правил. Все, что связано с поощрением чиновника (премии, возрастающая заработная плата), направлено на стимулирование желаемого, т.е. дисциплинированного поведения, и может быть достигнуто только при неукоснительном соблюдении дисциплины.

При всем пренебрежении бюрократических структур теми индивидуальными, особенными свойствами, какими может быть примечательна человеческая личность, при стесненности формальными правилами и

дисциплинарными ограничениями, требованиями подчинения социальным представлениям группы, вхождение в такого рода организации не всегда сопряжено с одними лишь психологическими трудностями. Можно отметить и позитивно воспринимаемые индивидом последствия приобретения статуса чиновника. Мертон солидарен с Вебером в оценке восприятия личностью попадания в бюрократический аппарат в качестве сотрудника. Это событие означает для человека финансовую и профессиональную стабильность и надежность. Уверенность в соблюдении сроков контракта, гарантированность ежемесячной уплаты жалования, а также его возрастания в намеченные сроки, продвижение по службе по выслуге лет, – словом, все преимущества долговременной карьеры с ясной перспективой. При этом система стимулов должна иметь отсроченный характер, чтобы пробудить в человеке достижительную мотивацию в целях укрепления его приверженности организации [3]. Для этого необходимо ощущение возможности реализации стратегических карьерных целей. В целом, с приобщением к выгодам государственной карьеры у чиновников формируется «эмоциональная зависимость от бюрократических символов и статусов» [11, с. 332], которые, как указывает П. Бурдьё, способствуют формированию особой «бюрократической логики» [2, с. 281], понятной, зачастую, только самим чиновникам.

На государственной гражданской службе под влиянием таких ее особенностей как причастность к государственному управлению, иерархический тип организации, требование соблюдения формальных процедур формируется особый социально-психологический тип. Его особенностями являются осторожность, пунктуальность, формализм, конформизм, приверженность дисциплине, высокая значимость социально-профессионального статуса и участия в государственном управлении. Принадлежность к бюрократической корпорации проявляется в социальных представлениях, во многом детерминирующих способ мышления чиновника и его отношение к окружающей действительности.

Список литературы

1. **Безнос С. П.** Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272 с.
2. **Бурдьё П.** От «королевского дома» к государственному интересу: модель происхождения бюрократического поля // Социология социального пространства / пер. с франц.; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. 288 с.
3. **Гимпельсон В. Е., Магун В. С.** На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5 (73). С. 19-36.
4. **Гоголь Н. В.** Шинель // Гоголь Н. В. Собрание художественных произведений: в 5-ти т. М.: Издательство Академии наук СССР, 1952. Т. 3.
5. **Грановская Р. М.** Элементы практической психологии. Изд-е 2-е. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1988. 560 с.
6. **Донцов А. И., Емельянова Т. П.** Концепции социальных представлений во французской социальной психологии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1984/841/841147.htm#a12> (дата обращения: 16.04.2013).
7. **Дюркгейм Э.** О разделении общественного труда [Электронный ресурс]. URL: <http://socioline.ru/pages/e-dyurkgejm-o-razdelenii-obschestvennogo-truda> (дата обращения: 16.04.2013).
8. **Киссинджер Г.** Уроки для лидеров // Новое время. 1990. № 41. С. 40-42.
9. **Кули Ч.** Человеческая природа и социальный порядок. М.: Идея-Пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000.
10. **Луман Н.** Понятие общества // Проблемы теоретической социологии / под ред. А. О. Боронова. СПб., 1994. С. 25-42.
11. **Мертон Р.** Бюрократическая структура и личность // Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ; АСТ МОСКВА; ХРАНИТЕЛЬ, 2006. 873+7 с.
12. **Мид Дж. Г.** Избранное: сб. переводов / сост. и переводчик В. Г. Николаев; отв. ред. Д. В. Ефременко. М., 2009. 290 с.
13. **Митрофанова Ю. Н.** Аксиологические основания современной корпоративной культуры: историко-культурологические аспекты // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2012. № 12 (26): в 3-х ч. Ч. II. С. 128-131.
14. **Московичи С.** Век толп. Исторический трактат по психологии масс / пер. с фр. М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. 480 с.
15. **Сорокин П.** Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Ин-т социологии. М.: Наука, 1994. 560 с.
16. **Тощенко Ж. Т.** Религиозная идентичность и бюрократия // Религия в самосознании народа (религиозный фактор в идентификационных процессах) / отв. ред. М. П. Мчедлов. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 62-85.
17. **Шмерлина И. А.** «Кодекс чести» российского чиновника: наброски к программе эмпирического исследования // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2012. № 4. С. 20-35.
18. **Linton R.** The Study of Man. N. Y. – L., 1936.

PROFESSIONAL ACTIVITY AND SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF BUREAUCRACY

Filatova Olga Viktorovna
Peoples' Friendship University of Russia
o.filatova87@gmail.com

The author analyzes the basic social-psychological features of bureaucracy, substantiates that being in the bureaucratic organization and embedding in the system of positions and the standards of behaviour the person gets certain qualities and social ideas inherent in bureaucracy as a professional group and corresponding to the group expectation, and concludes that corporatism, inherent in bureaucracy, finds its expression in social representations commonality, solidarity and subordination to the prescribed norms.

Key words and phrases: professional group; corporatism; social ideas; professional deformation; expectation; dysfunctions of bureaucracy; discipline.