

БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ СУБКУЛЬТУРА VERSUS ПУБЛИЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Проблема неэффективной бюрократии относится к числу глобальных проблем развития цивилизации. В условиях глобализации она не только обострилась, но приняла отчетливо выраженный социокультурный характер. Это выразилось в том, что бюрократия отныне представляет собой не просто систему управления, основанную на формальных правилах, или специфическую профессиональную группу, но и субкультурное явление, не только претендующее на превращение в культурный мейнстрим, а 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 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.

Субкультура современной бюрократии представляет собой ценностный локальный мир чиновников, отличающийся от базовой – «большой», «материнской» – культуры и находящий свое выражение в индивидуальных и коллективных стереотипах поведения и их деятельности, воплощенных в специфических знаково-символических манифестациях, социокодах, формах сознания и структурах личностной идентичности; подсистемах стилей и стилевого поведения; групповых формах культурных стандартов и специфических продуктов духовного производства. 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 корпорацию, своего рода квазисубкультурный 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*.

В кризисных условиях интенсифицируется процесс диффузии бюрократической субкультуры, определяющийся, прежде всего, стремлением ее носителей обеспечить сохранение своих статусов за счет расширения «зоны идентичности», включения в ее новых сфер и занятых в них сотрудников. 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.

В условиях глобализации субкультура бюрократии становится: а) все более однородной; б) агрессивной; в) ориентированной на универсализацию собственных ценностей и смыслов.

Эта субкультура формулирует ряд ценностей, которые нивелируют саму идею публичного администрирования. В числе наиболее существенных из них выделим следующие:

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

2. Деформированный корпоративизм. В самой идее корпоративизма (и даже чиновничьего корпоративизма) нет однозначно негативного содержания, поскольку групповая солидарность является одним из условий достижения коллективных целей, защиты профессиональных интересов и самореализации личности. Проблемы возникают тогда, когда: а) корпоративные интересы гипертрофируются; б) их достижение связывается с неправовыми и аморальными способами; в) другие формы корпоративизма рассматриваются в качестве недостаточно легитимных и потенциально опасных. Именно такие представления все более распространяются в чиновничьей среде. Бюрократический «деформированный корпоративизм» существенно подпитывает нелегитимные корпоративные отношения в общей массе населения, хотя, разумеется, не является их единственным источником.

3. Имитационный характер социальных практик. Они составляют важнейший ценностно-смысловой комплекс бюрократической субкультуры, все более распространяющийся на управленческие отношения. Имитации, как правило, проявляются в искажении социальной определенности, то есть в результате их происходит подмена предметно-смысловой реальности путем конструирования реальности символической, создания видимости, «кажмости». В основе имитации, как процесса лежит интенциональность социального действия, способствующего: а) символической легитимизации властных субъектов посредством реализации имитационных практик; б) выявлению отношения «массового человека» к власти (если он принимает «квазипарламент», «квазимодернизацию», «квазивыборы», следовательно, доверяет власти и не считает все эти «артефакты» иллюзорными).