

ООО «КОРПОРАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ»

№ 5 – В2025

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ:
БЮРОКРАТИЯ И ЕЕ ЛИКВИДАЦИЯ**

Москва, 2025

Организация-депонент: ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва.

Название работы: «Организация деятельности предприятия: бюрократия и ее ликвидация».

Авторы:

Жемчугов А.М., ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: a.zhemchugov@corpsys.ru.

Жемчугов М.К., ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: m.zhemchugov@corpsys.ru.

Язык: рус.

Страниц: 18

Ил.: нет

Библ.: 59 ист.

Организация деятельности предприятия: бюрократия и ее ликвидация

Реферат

Нельзя сказать, что бюрократия древна как мир и будет существовать вечно. В первобытных племенах и естественных социальных группах, даже современных, – ее не было и не будет. Но можно точно сказать, что она появилась тогда, когда появилась принудительная власть человека над человеком, мы показали, что там, где имеется общность интересов участников деятельности – она бюрократия и возможна, то очень ограничено, и даже в крупных иерархических организациях и предприятиях. В предлагаемой статье показано, что бюрократия – это не свойство какой-то группы людей: ее корни в генетическом доминировании личного интереса, который, однако зависит от морально-этических ценностей человека (воспитания и культуры), а также и внешней среды. А проявляется она только тогда, когда руководящая группа какой-либо организации или предприятия осознает, что ее личные результаты ограничены внешними нормами. Показано, что реальные отношения в любых организациях и предприятиях – это не товарно-денежные отношения, а отношения личного неформального компромисса противоположных интересов руководителя и подчиненного. И они возникают потому, их транзакционные издержки несравненно ниже, чем издержки товарно-денежных отношений. Однако, поскольку это личный, а не производственный компромисс, в нем непременно присутствует доминирующая личная составляющая, которая и ведет к бюрократизации отношений.

Ключевые слова: Бюрократия, компромисс интересов, противоположность интересов, общность интересов, вертикальные реципрокные отношения, эффективность деятельности предприятия

Organization of the company's activities: bureaucracy and its elimination

Abstract

This is not to say that bureaucracy is as ancient as the world and will exist forever. In primitive tribes and natural social groups, even modern ones, it did not exist and will not exist. But we can say for sure that it appeared when the coercive power of man over man appeared, we have shown that where there is a commonality of interests of the participants in the activity, bureaucracy is possible, but it is very limited, and even in large hierarchical organizations and enterprises. The proposed article shows that bureaucracy is not a property of any group of people: its roots are in the genetic dominance of personal interest, which, however, depends on the moral and ethical values of a person (upbringing and culture), as well as the external environment. And it manifests itself only when the leadership group of an organization or enterprise realizes that its personal results are limited by external norms. It is shown that real relationships in any organizations and enterprises are not commodity–money relations, but relations of personal informal compromise of opposing interests of the head and subordinate. And they arise because their transaction

costs are incomparably lower than the costs of commodity-money relations. However, since this is a personal and not an industrial compromise, there is certainly a dominant personal component in it, which leads to the bureaucratization of relations.

Keywords. Bureaucracy, compromise of interests, opposition of interests, community of interests, vertical reciprocal relations, efficiency of the enterprise

Введение

А.В. Оболонский отмечает: «На заре своей организации рождающаяся бюрократия¹ вовсе не воспринималась как какой-то самостоятельный субъект» [Оболонский, 2022а, с. 64], и не была таким субъектом, даже во времена огромных империй. В наше же время во многих сферах управления всех уровней «произошло злокачественное перерождение бюрократии» [Оболонский, 2019, с. 96]. Отмечается, что «наша бюрократическая система сейчас пребывает в состоянии столь глубокого неблагополучия, что это не просто блокирует нормальное развитие, но и является реальной угрозой для общества» [Оболонский, 2013, с. 44]. «Наша бюрократия – раковая опухоль на теле общества». При этом ее невозможно ликвидировать принудительно. Ее метастазы обусловлены генетическим доминированием личного интереса человека. Необходимы «реальные (а не симулятивные) институты общественного контроля, гласность, обстоятельный научный анализ. Но одной наукой проблемы не решить. ... “Жизнь побеждает смерть неизвестным науке способом”» [Оболонский, 2019, с. 97]. И именно такой способ и необходимо найти. В настоящей статье показано, что бюрократия представляет собой не отдельных бюрократизированных руководителей, а возникающие естественным путем самоорганизующиеся бюрократизированные солидарные группы, и локального масштаба, и охватывающего целые организации и предприятия. Бюрократия не знает границ.

В наших коммерческих организациях и предприятиях бюрократия начинает проявляться после перехода от харизматического предпринимательства к профессиональному менеджменту, ориентированному на прибыль. Во всех случаях, как только возникает принудительная власть руководителя над подчиненным (в государственных² – практически при образовании). При директивном управлении подчиненные видят, что достигаемые ими личные результаты ограничены властью руководителя³, а контроль при интеллектуальном труде принципиально ограничен. И подчиненные могут осуществлять свою деятельность исходя из своих собственных целей

¹ Необходимо отметить, что термин «бюрократия» в литературе используется в двух значениях в зависимости от контекста: как «рациональная бюрократическая организация» и как «бюрократизированная организация».

² Далее, мы будем отмечать только предприятия, понимая по этим термином и все государственные, муниципальные, и другие учреждения, организации, предприятия.

³ При директивном управлении сама формальная организация не является непосредственным фактором управления – она заменяется личными отношениями руководителей и подчиненных [Мертон, 2006: Жемчуговы, Итоговый Гайд].

по своим внутренним нормам с ориентацией уже на личные результаты, а не чуждую им прибыль предприятия. И производственная деятельность подразделений предприятия задается только личными санкциями руководителя (на самом верхнем уровне иерархии – собственника). Со временем они выявляют пути снижения влияния санкций и их деятельность – чем далее, тем более – определяются личными интересами. Собственно, если очень кратко, – это и есть бюрократия, которая проявляется на всех уровнях иерархии предприятия.

При этом, как отмечал Ицхак Адизес, если предприятие не будет противодействовать развитию бюрократии: проводить чистки управленческого персонала, принимать и др. меры, оно бюрократизируется полностью. Тогда его бизнес держится на плаву исключительно благодаря субсидированию собственником, а сам по себе он абсолютно неэффективен [Адизес, 2014]. При развитии бюрократии замедляется и развитие предприятия – оно постепенно угасает и приходит к своей гибели. Если же бюрократия не едина, а представлена несколькими конкурирующими группами, каждая из которых борется за свою часть ресурсов предприятия, вопрос еще значительнее: «Избежать агрессии в межгрупповых отношениях невозможно, так как такая агрессия – это «не поддающаяся уничтожению черта человечества» [Холличер, 1975., с. 117]. При таких отношениях прибыль предприятия становится даже отрицательной – такое состояние Ицхак Адизес назвал уже не стагнацией, а «коматозным» его состоянием [Адизес, 2014, с. 201].

Цель настоящей статьи заключается в анализе сущности бюрократии, причинах, ее порождающих, о том, как с ней можно бороться, и как обеспечить ее искоренение.

Методика исследования. Исследование базируется на анализе основных факторов, которые могут приводить к проявлению бюрократии: 1) противоположности интересов собственников, руководителей, подчиненных коллективов, при директивном управлении; 2) доминирования личного интереса – фактора, определяемого генетикой человека.

Основными результатом исследования являются следующие положения. Бюрократия порождается самой противоположностью интересов собственников, руководителей, их коллективов. Возникает и развивается тогда, когда входящие в предприятие руководители и естественные солидарные группы осознают, что их личные результаты, их собственное развитие, ограничены властью своего руководителя, а внешний контроль неэффективен.

Ключевой вывод, сделанный на основе полученных результатов. Бюрократизация порождена противоположностью интересов всех сторон деятельности предприятия: собственника и наемного руководителя предприятия, наемных руководителей всех уровней

иерархии и их подчиненных, и единственный возможный путь ее искоренения заключается в создании в предприятии такой организации деятельности коллектива, которая будет обеспечивать общность интересов всех сторон деятельности.

Бюрократия. Сущность, отрицательные и положительные черты

Самое общее понятие бюрократии было представлено итальянским социологом Гаэтано Моска в его работе «Начала политической науки» (1896), как управление большинства организованным меньшинством: «Во всех человеческих обществах, достигших определенного уровня развития и культуры, политическое управление в самом широком смысле этого слова, включая административное, военное, религиозное, экономическое и моральное руководство, непрерывно осуществляется особым, то есть организованным, меньшинством» [цит. по: Волкова В.А., 2024, с. 160]. И здесь ничего не отмечается о каких-либо отрицательных сторонах этого факта. А всеобщее мнение, что «наша бюрократия – раковая опухоль на теле общества» происходит от того, что мы ее еще недостаточно знаем: «Жизнь побеждает смерть неизвестным науке способом» [Оболонский, 2019, с. 97]. Как подчеркивает А.П. Огурцов, «метаморфозы бюрократии, превращающие ее из элитной группы в паразитарную клику, не должны закрывать от нас реальные функции этой группы в обществе ... как одного из компонентов любой системы управления», ибо бюрократия способна «создать механизмы социального регулирования, контроля за ее деятельностью и ее защиты, наконец, институционализировать профессиональные нормы производственного и государственного управления. Необходимо воевать не с бюрократией, а с бюрократизмом» [Огурцов, 2020, с. 59-60]. И этот способ выживания наших бюрократических организаций и предприятий заключается в ликвидации в них бюрократизма, с сохранение в них бюрократической, но уже иной – неизвестной – организации. Организации, которую и необходимо найти.

Алвин Гоулднер отмечал, что «бюрократия рассматривается им [Вебером] как нормальный и «здоровый» институт, а негативные проявления бюрократической практики в виде формализма, косности, волокиты и т.д., т.е. всего того, что обозначается термином «бюрократизм», характеризуется как дисфункции, «патологии» [Козлова, 2011]. Сам по себе этот институт здоровый, и был рациональным и очень эффективным в тейлоровские времена при «самых элементарных видах труда». Однако, в условиях существующего интеллектуального труда, не подлежащего формализации, организация деятельности, ориентированная на принуждение, ведет любые организации и предприятия к бюрократизации: снижению эффективности, стагнации, гибели. Причина в том, «что во многом бюрократия, как штаб власти, в своей сущности противоположна власти»

[Оболонский, 2022а, с.63]. Власть собственника, для достижения целей организации и ее развития создает необходимые эффективной нормы деятельности коллектива. Бюрократия же создает такие свои внутренние нормы, которые обеспечивают достижение личных целей самих бюрократов, даже за счет нанесения ущерба предприятия, даже понимая, что это ведет к его гибели. Как отмечал А.В. Оболонский: «В целом бюрократия, по оценке Маркса, организм-паразит, отчуждённый от общества и принципиально не способный ни быть носителем общественного разума, ни интегрировать общественный интерес» [Оболонский, 2023, с. 13]. Паразит, однако, с большой степенью самосохранения, и самовоспроизводящийся: «Ценятся (и, соответственно, продвигаются по лестнице служебной карьеры) не ищущие, инициативные и самостоятельные люди, от которых, как известно, можно ждать всяческого "беспокойства", а прилежные и послушные исполнители, умеющие подладиться под любого начальника, не "высовывающиеся", поддакивающие и полагающие педантичное следование правилам канцелярской рутины главной управленческой добродетелью. Подобно трудолюбивым паучкам, они стараются спеленать любую идею и инициативу, угрожающую, по их мнению, заведенному бюрократическому "порядку"» [Оболонский, 2020], «бюрократия в этой системе заинтересована исключительно в особом рода кадрах, которые могут быть оценены по бюрократическому критерию» [Оболонский, 2022а, с. 68]. Причем бюрократа достаточно трудно уволить – даже если его злоупотребления очевидны. Ведь власть бюрократии опирается на «знания, которым обладает бюрократический аппарат, на специальные навыки, полученные чиновником в ходе профессиональной подготовки, на специальные источники информации» [Козлова, 2011, с. 81]. С другой стороны, бюрократы активно "выживают" тех, кто мешает им заниматься злоупотреблениями, а если они не уходят – "убирают" их по административным и даже уголовным статьям. Опираются также и «круговую поруку» [Оболонский, 2020].

Только даже если всех бюрократов все же удастся выявить и уволить, но не устранить первопричины, то бюрократизация управления, спустя некоторое время, вновь возродится.

В чем же необходимость бюрократической организации – так это в установлении организационного порядка, направленного на достижении целей создателей – внешних для предприятий целей. Это «порядок, который нормативно предписывает некоторые типы поведения. Сам по себе порядок первичен. Он достигается по крайней мере тремя институциями. Во-первых, насилием. ... Вторая институция – это традиция, сакральность, это культурные типы поведения, которые позже устанавливали порядок в силу того, что это было привычным, и люди, даже не задумываясь, их исполняли. А вот третий источник,

третье пространство, третья институция – это и есть то самое право, т. е. некий общественно достигнутый договор о правилах поведения, о порядке действия» [Сулакшин, 2011, с. 110-111]. Только и право может обеспечиваться как насилием, так и традицией, сакральностью, внутренней культурой. Соответственно бюрократическая организация любого предприятия должна опираться на традиции, сакральность, но только не на грубую силу. Ибо именно властная иеррхия и порождает бюрократизацию управления социальными системами [Рац и др., 2020, с. 184].

А сама «бюрократия является самым лучшим творением человеческой цивилизации, поскольку, в отличие от других типов управления, бюрократия в принципе исключает личную зависимость, субъективный произвол и бесправие человека» [Кравченко, 2002, с. 197–199]. И «бюрократическая организация – наиболее рациональное институциональное устройство для решения сложных задач управления в современном обществе, и основа ее рациональности состоит в обезличенности ее функционирования, что дает гарантии от произвола конкретных исполнителей» [Козлова, 2011]. «Рациональная бюрократия как таковая – важное и полезное социальное изобретение» [Оболонский, 2022b, с. 115]. Необходимо только обеспечивать ее рациональность и повысить эффективность деятельности наших предприятий. Этим вопросом в плане бюрократии мы начали заниматься с 2016 года со статьи «Парадигма современного менеджмента и ее базис» [Жемчуговы, 2016], но только в настоящей статье довели его разрешение до логического конца⁴, главным образом, за счет обеспечения общности интересов [Жемчуговы, 2016, 2018, 2020a, 2021, и др.].

Первый фактор – противоположность интересов сторон деятельности

Бюрократия не определяется каким-либо одним единым фактором. Первым и основным, как отмечено во введении, является противоположность интересов собственника и наемного персонала. Это касается организаций и предприятий любых форм собственности – в государственных в роли собственника выступают чиновники различных уровней. И только в малых кооперативных предприятиях с распределением достигаемого общего результата, цели создателей и есть их общие цели.

В целом, «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [Норт, 1997, с. 92]. Однако для наемного персонала «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы ... цель организации не имеет значения для отдельного человека. Для него существенны его отношения с организацией, то, каких жертв она от него требует и какие выгоды приносит»

⁴ Однако, «совершенство не знает предела».

[Барнард, 2009, с. 44, 86–87]. И здесь очевидна противоположность интереса собственника и наемного персонала. Так Жан Батист Сэй еще в 1803 году писал, что «заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой – как можно меньше дать» [Сэй, 2000, с. 66]. При этом А Карл Маркс четко отметил: «Фактический уровень ее [заработной платы] устанавливается лишь путем постоянной борьбы между капиталом и трудом: капиталист постоянно стремится понизить заработную плату до ее физического минимума и удлинить рабочий день до его физического максимума, тогда как рабочий постоянно оказывает давление в противоположном направлении» [Маркс, 1983, с. 29].

Второй фактор – доминирование личного интереса

Об экономике обмена, существующей в наших организациях и предприятиях (за исключением малых кооперативов), Макс Вебер писал так: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных – идеальных или материальных – интересов. ... решающая роль индивидуального интереса неизменна. Верно, что существует хозяйственное действие, чисто идеологически ориентированное на чужие интересы, но также верно и то, что масса людей так себя не ведет и, как показывает опыт, вести себя не может и поэтому не будет» [Вебер, 2016, с. 248]. И доминирование личного интереса – это первый принцип экономики [Golovics, 2015].

В общем виде, в предприятии «каждый экономический агент может инвестировать свои средства и время в производство, либо в деятельность по присвоению ренты. Его выбор зависит от относительной эффективности этих двух вариантов» [Полтерович, 2004, с. 10]. В малых солидарных группах человеку выгоднее инвестировать в развитие своей группы для повышения получаемых от нее личных результатов. В больших же авторитарных директивных – в присвоение ренты.

При этом «человек стремится извлечь максимум выгоды для себя, исходя из ситуации и своих целей» [Спиридонова, 1997, с. 43] и «с минимально возможными усилиями» [Блауг, 2004, с. 112]. А «наиболее эффективной в техническом плане процедуре – вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, – как правило, начинают отдавать предпочтение перед институционально предписанным поведением» [Мертон, 2006]. «Человек сам решает, работать или бездельничать, в зависимости от того, во сколько ему обойдется его выбор» [Акерлоф, Шиллер, 2010, с. 136–137], и если оплата его труда не зависит от его усилий, его личный интерес – это максимальный досуг [Wegge et al., 2009, p. 249]. И зачастую – это даже оппортунистическое поведение [Уильямсон, 1996], при

котором личные результаты достигаются даже с нанесением ущерба предприятию. Здесь Зигмунд Фрейд писал: «Надо, по-моему, считаться с тем фактом, что у всех людей имеют место деструктивные, то есть антиобщественные и антикультурные, тенденции и что у большого числа лиц они достаточно сильны, чтобы определить собою их поведение в человеческом обществе» [Фрейд, 2011, с 114].

Бюрократия в директивных организациях и предприятиях (5271)

Роберт Мертон писал (1949–1957), что «эффективная бюрократия требует надежности реакций и беззаветной преданности, не допускающей отклонений от регулирующих инструкций» [Мертон, 2006, с. 329-330]. Однако еще в 1938 году Честер Барнард отметил, что «когда имеешь дело с совсем новой организацией, созданной в силу чрезвычайных обстоятельств, то есть с организацией, где не успела вырасти скоординированная с формальной организацией неформальная, обеспечить эффективную и рациональную кооперацию практически невозможно» [Барнард 2009, с. 223]. И формальные инструкции в предприятии не работают – при интеллектуальном формальная организация просто невозможна. И в предприятии со временем вырабатывается неформальная организация – естественным формируются солидарные группы со своими внутренними неформальными нормами, позволяющие им вести требуемую совместную интеллектуальную деятельность. В случае, описанном Честером Барнардом, деятельность, фактически, осуществляется только потому, что «личные отношения заменяют структурно необходимые безличные отношения» [Мертон, 2006, с. 334]. Роберт Мертон отмечал, что «бюрократия является вторичной групповой структурой, предназначенной осуществлять определенную деятельность, которая не может быть удовлетворительно исполнена на основе критериев первичной группы». И при замене формальных отношений личными, может произойти «дезинтеграция бюрократической структуры» [Мертон, 2006, с. 335]. По отношению к первичной группе, ориентирующейся на свои личные интересы – это действительно так. Однако при интеллектуальной деятельности она осуществляется на основе неформальных личных компромиссов – других критериев. Ведь при интеллектуальной деятельности любой контракт является неполным⁵ [Харт, 2001] и «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности должны доходить до такой-то границы, а не до другой. Всякое определение подобного рода может возникать только из компромисса; это нечто среднее между соперничеством имеющихся налицо интересов и их солидарностью» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. При этом руководитель и его

⁵ «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77].

непосредственные подчиненные постоянно работают в тесном контакте и, ввиду необходимости друг для друга, со временем естественным путем образуют неформальные солидарные компромиссные группы, личные отношения в которых обеспечивают достаточно высокую эффективность. И даже несмотря на противоположность интересов руководителей и их подчиненных.

При этом компромиссная группа включает своего формального руководителя и компромисс определяется с учетом необходимых формальных производственных результатов группы, требуемых от руководителя. В отличие от первичной группы, ориентированной на личные интересы, а не интересы предприятия, деятельность вторичной группы в определенной степени направлена на достижение цели предприятия – но только в некоторой. Ведь деятельность такой группы исходит из личных интересов как подчиненных, так и руководителя, а личные интересы у всех их доминируют. Это и есть реальные объективные бюрократические отношения в директивном предприятии с противоположностью интересов при интеллектуальном не поддающемся формализации труде. Определяемые не формальной организацией – формальными правилами, а личными отношениями руководителей и подчиненных. И «бюрократическое отношение обусловлено социально-экономически, в большей или меньшей степени не зависит от интересов, сознания и воли индивидов и потому является объективным» [Мажуев, 2020, с. 27].

Отношения на основе компромисса четко отметил Макс Вебер еще в 1921 году [Вебер, 2016], а Честер Барнард подробно описал их [Барнард, 2009]. А уже в наши дни В.И. Спиридонова отмечает, что авторитарной, директивной, или, по-нашему, командно-административная власти уже давно нет [Спиридонова, 1997, с. 152]. А неэффективное «ручное управление», характерное для российской бюрократии начала XXI в., – не что иное, как эвфемизм для обозначения управления без правил» [Гофман, 2013, с. 158].

В компромиссной группе неформальные отношения сторон⁶ обеспечивают деятельность, при которых распоряжения руководителей в «зоне безразличия»⁷ [Барнард, 2009] принимаются практически на подсознательном уровне (в отличие от обмена и торга) и трансакционные издержки незначительны. Здесь Роберт Коуз писал: «Внутри фирмы эти рыночные трансакции устранены, а роль сложной рыночной структуры с трансакциями обмена выполняет предприниматель-координатор, который и направляет производство»

⁶ При этом солидарные компромиссные группы создаются не на основе вертикального дарообмена (горизонтального реципрокного обмена), а на основе вертикального реципрокного [Жемчуговы, 2020с, 2021, 2022, и др.].

⁷ Позднее Герберт Саймон, отмечая данный компромисс, назвал «зону безразличия» Честера Байдена «зоной принятия» [Simon, 1991]: подчиненный принимает распоряжения как легитимные только распоряжения, которые находятся в зоне принятия.

[Коуз, 2007, с. 38]. Устранены и заменены именно неформальными компромиссными отношениями руководителей и подчиненных.

Питер Бергер и Томас Лукман пишут: «Социальный порядок не является частью “природы вещей” и не возникает по “законам природы”. Он существует лишь как продукт человеческой деятельности. ... Эта антропологическая необходимость коренится в биологическом аппарате человека» [Бергер, Лукман, 1995, с. 37].

Проблемы директивных организаций и предприятий (5056)

Одна из видимых проблем бюрократических организаций и предприятий в том, что их эффективная деятельность осуществляется только в отмечаемой Честером Барнардом «зоне безразличия»: «Выражение «зона безразличия» можно объяснить следующим образом. Если выстроить все потенциально возможные приказы в зависимости от их приемлемости для потенциального исполнителя, то некоторые будут для него явно неприемлемыми. Это значит, что он не станет их исполнять. Другие будут находиться на грани приемлемости, а некоторые будут безусловно восприняты как приемлемые. Последняя группа приказов как раз и находится в границах «зоны безразличия. ... Исполнитель точно выполнит приказ, если он относится к этой зоне; при этом ему безразлично содержание приказа в том смысле, что он не сомневается в его правомерности. Человек в принципе рассчитывает на получение приказов такого рода в тот момент, когда он принимает решение присоединиться к организации. ... Границы зоны безразличия зависят от того, насколько стимулы, побуждающие человека присоединиться к организации, превышают жертвы и неудобства, связанные с участием в ней. Из этого следует, что те, у кого имеется небольшой стимул для присоединения к организации, будут подчиняться относительно немногим приказам» [Барнард, 2009]. Соответственно «в хороших организациях всегда действует правило, согласно которому должны отдаваться только такие указания, которые не рискуют натолкнуться на неподчинение. Все руководители и большинство опытных людей понимают, что отдавать приказы, которым можно не подчиняться, значит подрывать власть, дисциплину и моральный дух людей» [Барнард, 2009]. И эта зона безразличия определяется самим коллективом предприятия, а не собственником [Жемчуговы, 2020b] При этом сами приказы безразличны для подчиненного, и «если человек не знает, чему служат операции, которых от него требуют, если он не связывает их ни с какой целью, то он неизбежно будет исполнять их рутинным образом. ... Это — лишь инертное колесо, приводимое в действие внешней силой ...» [Дюркгейм, с. 345]. Подчиненному важна лишь лояльность своего руководителя [Вебер, 2016]. И эффективность деятельности все равно ограничена.

В целом бюрократия характеризуется тем, что со временем в компромиссах руководителей и подчиненных личные интересы крепнут, а производственные (противоречащие личным) ослабевают [Итоговый Гайд]. И компромисс объективно сдвигается в сторону личных интересов обеих сторон, эффективность предприятия со временем снижается все более и более, начинается *бюрократизация* предприятия. В целом «стабильная властная иерархия с необходимостью порождает бюрократию со всеми ее известными атрибутами, такими как работа «для галочки» (обычно «на показатели»), объединяющие чиновников ... корпоративные интересы, подмена интересов канцелярскими и т. п. ... практически «управление по показателям», ориентация на отчетность, а не на развитие, обычно оказывается удобной для бюрократии формой властвования» [Рац и др., 2020, с. 184].

Как отмечал А.В. Оболонский, бюрократии характерна «подмена (часто неосознаваемая, но от этого не менее опасная) общих ... интересов частными, ... а порой – и эгоистическими личными» [Оболонский, 2020, с. 201]. При этом ценности, необходимые предприятию и бюрократии существенно расходятся. «Ценятся (и, соответственно, продвигаются по лестнице служебной карьеры) не ищущие, инициативные и самостоятельные люди, ... умеющие подладиться под любого начальника ... они стараются спеленать любую идею и инициативу, угрожающую, по их мнению, заведенному бюрократическому "порядку". ... свойственно растворение ответственности и своего рода "круговую поруку" аппарата; псевдо-активность (имитацию бурной деятельности) в сочетании с доведенной до совершенства техникой "спихивания" неприятных или невыгодных дел и забот. ... боязнь перемен» [Оболонский, 2020, с. 204-205].

Эффективность бюрократических предприятий определяется компромиссным уровнем труда на уровне – не выше уровня рынка труда. А далее, при бюрократизации, «если компания не начинает активную реорганизацию бизнеса после прохождения этапа ранней бюрократии и проведения чистки управленческого персонала, бизнес переходит в стадию бюрократизации. ... Бюрократизированный бизнес держится на плаву исключительно благодаря субсидированию из внешних источников, сам по себе он абсолютно неэффективен» [Токарева, Гаспарович, 2024, с. 102]. И «бюрократические организации – если их изолировать от влияния внешней среды – могут длительное время существовать в коматозном состоянии» [Адизес, 2014, с. 201].

При этом «предельная реализация бюрократией стремления к монополии на власть может привести к установлению «господства чиновников», т.е. к такому политическому режиму, в котором функция определения политики узурпируется бюрократическим

аппаратом» [Козлова, 2011, с. 81]. Привести даже к «менеджерской революции» в предприятии [Burnham, 1941]. И это не гибель самого предприятия, а переход его от собственника к бюрократии. Ведь «до какой степени субъект управляет капиталом, до такой он и является собственником-капиталистом» [Маршалл, 2012, с. 207]. При таком положении он может лишь «довольствоваться получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит, 1997, с. 691].

Освальд Шпенглер пишет: «Каждая культура проходит возрастные ступени отдельного человека. У каждой есть свое детство, своя юность, своя возмужалость и старость ... со старостью наступающей цивилизации огонь души угасает» [Шпенглер, 1993, с. 265, 266]. «Отдельные культуры совершают круговорот, проходя неповторимые стадии рождения, роста, расцвета и гибели» [Богомазов, 2006, с. 57].

«Харизматических лидеров, поднимающих массы к активной деятельности, сменяют бюрократы, а революционеров и энтузиастов – консерваторы и приспособленцы. Руководящая группа становится все более изолированной и замкнутой, защищает, прежде всего, свои привилегии и в перспективе превращается в интегральную часть правящей элиты ... концентрация власти в руках относительно немногих ... с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс, 1990]. В организациях и предприятиях, когда после начального этапа харизматического управления в основном, ориентированного на личные интересы, наступает профессиональное бюрократическое управление, ориентированное на прибыль Вебер, 2016]. «Пирамида стратификации (иерархии управления – прим. авт.) прочна, когда элита состоит из наиболее способных, талантливых; когда же элита становится закрытой, имобильной, не допускает к управлению наиболее талантливых представителей социальных низов, общество обречено» [Sorokin, 1992].

И «устойчивость организаций зависит от качества их лидеров, которое зависит от качества этических принципов, на которых оно основано» [Барнард, 2009].

Бюрократия в социальных организациях

Можно отметить, что первые зачатки бюрократии стали проявляться еще в первобытных племенах на конечной их стадии «первобытного капитализма» [Жемчуговы, 2020], когда вождь периодически избирался племенем на специальной торжественной церемонии, на которой соревнуются фактически богатства кандидатов, произведенных в основном не ими, а рабами, другими членами племени. А представляемые богатства (фактически, натуральная прибыль) в ходе таких церемоний уничтожались [Мосс, 1996]. Когда же возникает бюрократия? Тогда солидарная руководящая группа предприятия

осознает, что ее личные результаты – ее развитие – ограничены внешними нормами. Тогда она создает принимает свои внутренние нормы – соответствующую им внутреннюю организацию (и это достаточно длительный процесс), обеспечивающее ей большее личное развитие. А также, но в меньшей степени, и всем расположенным ниже по иерархии. И это возможно тогда, когда она понимает, что вероятные внешние санкции собственника при обнаружении такой деятельности, будут ниже, чем получаемые от этого выгоды. А при современной интеллектуальной деятельности и ограниченности формального внешнего контроля, найти такие возможности не представляет большого труда.

В самом общем виде бюрократия возможна потому, что принципиальная ограниченность внешнего контроля предоставляет агенту остаточные права контроля и личных активов, и вверенных ему группой, которые он отождествляет со своими правами собственности на эти активы [Grossman, Hart, 1986] – «остаточные права контроля приравняются к собственности» [Kim, Mahoney, 2005, p. 236]. И это дает бюрократу некоторое моральное право присваивать эти активы. Практически это возможно потому, что каждый человек на своем рабочем месте обладает большими знаниями о том, что, в какие сроки, и какими ресурсами он может сделать. Такая принципиальная ограниченность внешнего контроля предоставляет агенту остаточные права контроля и личных активов, и вверенных ему предприятием, которые он отождествляет со своей собственностью – использует их в личных целях, даже с нанесением ущерба предприятию, или просто не использует, предаваясь досугу.

Это и есть бюрократия.

И она грозит не просто снижением эффективности и прибыли, а стагнацией и «коматозным состоянием». При этом стагнация при прибыли не более 1–2% может длиться многие годы, а «коматозное состояние» – до тех пор, пока предприятие не "проест" все свои активы. Для предприятий с большими активами это также годы. И это происходит не из-за внешних факторов: просто или персонал предается досугу и личным делам, или реальная прибыль просто не доходит до кассы предприятия, оставаясь у бюрократов. И, к сожалению, «бюрократическое отношение обусловлено социально-экономически, в большей или меньшей степени не зависит от интересов, сознания и воли индивидов и потому является объективным» [Мажуев, 2020, с. 27].

Наша победа над бюрократией

В литературе отмечается, при борьбе с бюрократией, «главное – нужно, чтобы инициативы шли снизу, а не предписывались директивами сверху. Но именно здесь и возникают психологические затруднения, так как люди в массе своей стремятся избегать

социальных напряжений и новых, более трудных социальных ситуаций. Необходимо поэтому научить их “играть в новые, более сложные игры”. Этого можно достичь через пропаганду знаний о человеческих отношениях, через усвоение правил функционирования этих отношений. ... Смысл действительно позитивных перемен в том, чтобы восстановить полноценность функций каждой из составных частей цепи – верхние эшелоны должны координировать, согласовывать действия множества рабочих “единиц”, нижние – иметь возможность реализовывать собственные инициативы, творческий потенциал» [Спиридонова, 1997, с. 144, 152].

Наш же путь раскрывает отмеченные тезисы – это организация предприятия с общностью интересов [Жемчуговы, 2016, 2018, 2020а, 2021, и др.], – это создание собственником предприятия как иерархии солидарных групп, деятельность которых направлена не на компромиссы, а на осуществление видения и результатов предприятия, принимаемых его основателем-собственником. Главное же в том, чтобы они соответствовали интересам коллектива – только тогда он и будет их осуществлять (а не искать выгодные ему личные компромиссы). А эффективная деятельность предполагает не рутину, приводимую в действие внешней силой, а харизму даже при простой, но ведущей к достижению сакральных целей, выходящих за рамки повседневных опыта и организации [Вебер, 2016, с. 300]. Цели и пути, которые выявляет и принимает сам коллектив исходя из видения и целей основателя-собственника, которые должны иметь для коллектива сакральный смысл.

И такая организация создаваться сверху вниз, начиная с высшей группы топ-менеджеров обеспечивая общность интересов собственника и топ-менеджеров [Жемчуговы, 2020с, 2022а, 2023b, 2024, 2025]. Эта общность первую очередь определяется отбором тех топ-менеджеров, которые внутренне принимают и разделяют видение и ключевые положения собственника предприятия [Жемчуговы, 2018, 2021, 2023а, и др.], а затем в рамках этих видения и ключевых положений сами создают формальную организацию своих подразделений. Главное здесь – это внутреннее принятие этой формальной организации коллективом как своей ценности [Жемчуговы, 2020b, 2024а, 2024с]: видений и Положений о структурных подразделениях, непосредственно в процессе их разработки [Жемчуговы, 2024а, 2024с, 2025b] – главное здесь не сами формальные положения, в формируемые в процессе коллегиального анализа альтернатив – мысленного моделирования – внутренние: формирование необходимого менталитета руководителей [Жемчуговы, 2025b]. А далее, аналогично и всей системы Положений о структурных подразделениях всех уровней иерархии. В целом, необходимо создание надежной

вертикали власти [Жемчуговы, 2022а, 2023b, 2024а, и др.] направленной на достижение целей предприятия, являющихся и целями коллектива. И здесь важна постановка сакральных видения и целей предприятия, харизмы.

Необходимо использовать все факторы, которые обеспечивают общность интересов всех сторон деятельности предприятия.

Другой, известный, путь – это периодическое выявление и увольнение таких бюрократов [Адизес, 2014]. Периодическое потому, что на место уволенных (без создания солидарной иерархии) непременно возникнут новые. Очевидно, что такой путь несет очень большие издержки замены руководителей и не гарантирует того, что новая бюрократизация разовьется не сразу, а то, что она осуществится – это неизбежно.

Заключение

Основа снижения эффективности деятельности наших директивных организаций и предприятий является естественный неформальный компромисс труда и капитала: личные компромиссы руководителей всех рангов и их непосредственных подчиненных. А поскольку эти компромиссы носят личный характер, то со временем они все более и более перерастают в минимизацию уровня труда обеими сторонами и повышению личных, зачастую с нанесением ущерба предприятию, результатов. При этом эффективность деятельности предприятия снижается вплоть до стагнации его деятельности, даже до отрицательных значений прибыли – «коматозного состояния». И предприятие на этих стадиях непредотвратимо движется к гибели.

Единственный выход из данной ситуации – это создание организации, обеспечивающей не противоположность интересов сторон деятельности, а их общность. И это возможно только при формировании в первую очередь внутренних ценностей и положений о нормах деятельности непосредственно в процессе разработки формальных видений и Положений. И особую важность имеет создание видения и постановку целей предприятия, имеющих сакральный – выходящий за рамки за рамки повседневных опыта и организации деятельности – характер. Основа же эффективной организации деятельности – это создание реальной надежной вертикали власти при самоорганизации подразделений в рамках принятых норм деятельности.

Литература

1. Адизес И. 2014. Управление жизненным циклом корпораций. М.: Манн, Иванов и Фербер
2. Акерлоф Дж., Шиллер Р. 2010. *Spiritus Animalis*, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. М.: ООО «Юнайтед Пресс».
3. Барнард Ч. 2009. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. Пер. с англ. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
4. Беккер Г. 2003. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ.

5. Блауг М. 2004. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. Пер. с англ. М.: НП «Журнал Вопросы экономики».
6. Богомазов Г.Г. 2006. О философско-методологических основаниях историко-экономических исследований // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. № 2. С. 51-62.
7. Вебер М. 2016. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. Социология.
8. Волкова В.А. 2024. Бюрократия: к истории философского концепта. NOMOTHETIKA: Философия. Социология. Право, 49(1): 159–164.
9. Воробьева Е.Ю. 2021. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. Т. 27, № 3(82). С. 249–254.
10. Гофман А.Б. 2013. Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции // Социологический ежегодник 2012: Сборник научных трудов / Под ред. Покровского Н.Е., Ефременко Д.В. – М.: ИНИОН РАН; кафедра общей социологии НИУ ВШЭ. С. 97–167.
11. Дюркгейм Э. 1991. О разделении общественного труда // Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991. С. 3–390.
12. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016. Парадигма современного менеджмента и ее базис // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. № 6(58). С. 4-30.
13. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 6. С. 120-132.
14. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020а. Построение эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 9. С. 43-84.
15. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020b. Рыночное предприятие: возникновение, организация и институт // Проблемы теории и практики управления. № 2. С. 98-118.
16. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020с. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. Деп. ВИНТИ РАН 10.08.2020, № 44.
17. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021. Четыре системы управления предприятием и практические методы повышения их эффективности // Менеджмент сегодня. № 3. С. 220–234
18. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022а. Гайд по организации и управлению предприятием. Деп. ВИНТИ РАН 14.02.2022, № 1 -В 2022.
19. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022b. Институты, механизмы и сущность предприятия как детерминанты его эффективности и развития // Менеджмент сегодня. № 1. С. 24-38.
20. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022с. Структурное подразделение как базовая основа предприятия // Менеджмент сегодня" 2022. № 3. С. 190-206
21. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023а. Личный интерес человека – единственный фактор эффективности предприятия // Менеджмент сегодня. №1. С. 64–80.
22. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023b. Современное предприятие: организация или самоорганизация? // Менеджмент сегодня. №2.
23. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024а. Единая солидарная система регламентов – ЕССР. Деп. в ВИНТИ РАН 08.07.2024b, № 26 -В2024, 37 с.
24. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024b. Менеджмент XXI века. Ретроспектива и перспектива. Часть 1. // Менеджмент сегодня. №3.
25. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024с. «Реальная сущность предприятия. Организация, развитие, выход из кризисов (Итоговый Гайд)». Деп. ВИНТИ РАН 23.12.2024, № 50 – В2024
26. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2025а. Итоговый Гайд: практические положения и методика развития предприятия, выхода из кризисов. Деп. в ВИНТИ РАН 20.01.2025, № 1 –В025.
27. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2025b. Практическая методика организации и развития предприятия. Деп. в ВИНТИ РАН 12. 02.2025, № 3 – В 2025.
28. Козлова И.А. 2011. Феномен современной российской бюрократии // COMPARATIVE POLITICS. № 2. С. 77-89.
29. Коуз Р. 2007. Фирма, рынок и право. М.: Новое издательство.
30. Кравченко А.И. 2002. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект.
31. Мажуев В.М. 2020. Куда движется Россия? // Бюрократия и авторитаризм: панорама междисциплинарной дискуссии / отв. ред. В.П. Макаренко. Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета.

32. Маркс К. 1983. Заработная плата, цена и прибыль. М.: Политиздат.
33. Маршалл А. 2012. Принципы экономической науки. М.: ДиректМедиа.2
34. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. 2013. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям менеджмента. М.: Альпина Паблишер. Хлопотное
35. Михельс Р. 1990. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог, № 5. С. 81–86.
36. Мертон Р. 2006. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ М.: Хранитель.
37. Найт Ф. Х. 2013. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело.
38. Оболонский А.В., Барабашев А.Г. 2013. К концепции кадровых перемен в госаппарате: два взгляда // Политическая концептология: журнал метадисциплинарных исследований. № 1. С. 43–57.
39. Оболонский А.В. 2019. Чиновник как социальное зло (патологии бюрократического сознания) // Общественные науки и современность. № 1. С. 87–98.
40. Оболонский А.В. 2020а. Стереотипы бюрократического сознания как опасная патология: размышления на фоне юбилея Виктора Макаренко // Бюрократия и авторитаризм: панорама междисциплинарной дискуссии / отв. ред. В.П. Макаренко. Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета.
41. Оболонский А.В. 2022b. Системные деформации в социальных науках как следствие иррациональной бюрократизации управления // Общественные науки и современность. № 1. С. 113–126.
42. Оболонский А.В. 2023. Не Вебером единым: исторические модели государственной бюрократии (достоинства и недостатки) // Вопросы теоретической экономики. № 1(18). С. 7–20.
43. Огурцов А.С. 2020. Типы бюрократии // Бюрократия и авторитаризм: панорама междисциплинарной дискуссии / отв. ред. В.П. Макаренко. Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета.
44. Полтерович В.М. 2004. Институциональные ловушки: есть ли выход? // Общественные науки и современность. № 3. С. 5–16.
45. Спиридонова В.И. 1997. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М.: ИФРАН.
46. Сулакшин С.С. 2011. О роли ценностей в построении правового государства // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. Т. 4, № 5. С. 110–112.
47. Уильямсон О. 1996. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат.
48. Фрейд. З. 2011. Психология масс и анализ человеческого «Я». Будущее одной иллюзии. М.: Астрель.
49. Харт О.Д. 2001. Неполные контракты и теория фирмы // Природа фирмы. М.: ДЕЛО. С. 206–236.
50. Холличер В. 1975. Человек и агрессия. З. Фрейд и К. Лоренц в свете марксизма М.: Прогресс.
51. Цвык В.А. 2012. Этика деловых отношений и служебная этика // Личность. Культура. Общество. Т. 14. № 1 (69–70). С. 247–252.
52. Шпенглер О. 1993. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. Том 1. М.: Мысль.
53. Becker G.S. 1993. Economic Way of Looking at Life // Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper. n. 12.
54. Burnham J. 1941. The Managerial Revolution. What is happening in World, N.Y.
55. Golovics J. 2015. Bounded rationality and altruism: behaviourism in economics // Financial and Economic Review, Vol. 14 Issue 2, pp. 158–172.
56. Grossman S.J., Hart O.D. 1986. «The costs and benefits of ownership: a theory of vertical and lateral integration». Journal of Political Economy, Vol. 94(4), pp. 691–719.
57. Kim J., Mahoney J.T. 2005. Property Rights Theory, Transaction Costs Theory, and Agency Theory: An Organizational Economics Approach to Strategic Management. Managerial and Decision Economics. 26: 223–242.
58. Sorokin P.A. 1992. Man. Civilization. Society. M. Politizdat.
59. Wegge J., Schmidt, K.-H., Hoch, J. 2009. Goal setting: Basic findings and new developments at the team level. In Schlick C.M. (Ed.), Industrial Engineering and Ergonomics, New York: Springer, pp. 245–254.