

М. А. Мануильский¹

РОССИЙСКИЙ ЧИНОВНИК КАК НАЦИОНАЛЬНАЯ ИДЕЯ ВТОРОГО ПЛАНА

Говоря с молодыми литераторами, он [Ф. Булгарин] утверждал, что существенной разницы между ним и Пушкиным не было.

— Всегда оба старались быть полезными по началству.

Ю. Тынянов. Малолетний Витушищников

Характерной чертой российского национально-го сознания является мессианизм — идея об особом предназначении России. Долгое время эта установка выражалась в идеологии «Москва — Третий Рим», затем — в идее построения коммунизма. Сегодня на смену пришла пока еще не очень отчетливо сформулированная концепция новой демократической России в многополярном мире.

Всякий мессианский проект имеет сложную структуру, включает ряд сопутствующих идей, касающихся условий его реализации, лидеров и сторонников, с одной стороны, противников — с другой, и т. д. В российском национальном сознании к числу таких «идей второго плана» относятся идея власти и персонифицирующая ее фигура чиновника. Лучшие отечественные умы посвятили этой теме сотни страниц своих произведений. «Номенклатура» благодаря М. Восленскому стала неотъемлемой чертой образа России на Западе. Любопытно, что с точки зрения мессианской парадигмы тандем «власть–чиновник» играет противоречивую роль. Первая в лице государства выступает локомотивом, последний — тормозом.

Естественно, образ государя (служилого) человека несопоставим по масштабам с концепцией мессианизма, претендующей на цивилизационную значимость. Вместе с тем в силу особенностей исторического развития страны концепт чиновника был и остается по сию пору призмой, сквозь которую вольно или невольно рассматриваются любые существенные новации в национальном сознании и жизнеустройстве. Начало этому положила опричнина; петровская Табель о рангах придала проекту общенациональный характер, свое всеобъемлющее воплощение бюрократическая машина получила в советской административно-командной системе.

Несмотря на тотальный характер, фигура чиновника остается для массового сознания загадочно-демонической: «Чудище обло, озорно, огромно, стозевно

¹ Заместитель главного редактора журнала «Человек» Президиума РАН, старший научный сотрудник Института социологии РАН, кандидат философских наук. Автор ряда научных публикаций по проблемам философии и культуры, в т. ч. книги «Новая школьная энциклопедия. Человек»; статей: «Максими должного, парадоксы сущего», «Энциклопедические контуры человека», «Биография в структуре жизненного мира индивида», «Комплексное познание человека в единстве социальных и биологических качеств», «Постижение человека» (в соавт.), «Из архива “Социологических исследований”» и др. Член редколлегии журналов «Человек», «Социологический журнал». Награжден почетными грамотами Президиума РАН.

и лаяй»². Одна из причин тому: рационально-теоретический дискурс по поводу бюрократии всегда жестко контролировался властью. Сегодня ситуация меняется. Во-первых, резко возрос интерес к проблемам корпоративной этики как одному из важнейших факторов формирования гражданского общества. Неслучайно в последнее время кодексы профессиональной этики приняты во многих ведомствах — в Министерстве внутренних дел, Прокуратуре РФ, Федеральной антимонопольной службе и т. д. Во-вторых, и в теории, и на практике наметился переход к новому государственному управлению. Концепт базируется на доверии как основе власти, трактовке государства как поставщика услуг, освобожденного от любых политических интересов, кроме удовлетворения запросов потребителей.

Вместе с тем анализ литературы показывает, что в работах по государственному строительству, теории управления, социологии власти развернутое понятие чиновника отсутствует. Теоретические построения сводятся к разделению чиновников³ на гражданских управленцев и сотрудников силовых структур, а также к детальной проработке прав и обязанностей государственных служащих; последние изложены в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Таким образом, в теоретическом плане образ современного чиновника носит преимущественно дескриптивный, а не аналитический характер, отягощен набором мифологем и стереотипов, по большей части с отрицательным знаком. Сегодня при слове «чиновник» у рядового гражданина обычно возникают следующие ассоциации: принадлежность к «аппарату» как некоей тесно связанной официальными и неофициальными отношениями и закрытой от внешнего мира структуре управления (власти); интеллектуальная ограниченность; отсутствие специфических знаний и умений; некомпетентность в своей зоне ответственности; доступ к общественным благам как функция места, а не собственных профессиональных и личностных качеств; дефицит моральных ограничений, демагогичность, лицемерие, бездушие, формализм, низкий официальный заработок, коррумпированность, амбициозность, чиновничество.

² Согласно Википедии, фраза означает: «Чудовище тучное, гнусное (либо грубое), огромное, со ста пастями и лающее».

³ В их общей совокупности принято выделять сотрудников государственных и региональных (муниципальных) органов управления. В данном случае мы отходим от этих различий.

Не отрицая справедливости приведенных характеристик, подчеркнем: необходимо реконструировать образ государственного служащего, который способен выполнять и выполняет сложные задачи по поддержанию и развитию общественного организма.

Государственные служащие являются предметом изучения различных наук: государства и права, истории, психологии, социологии, теории управления. Можно выделить несколько подходов к проблеме — психологический, исторический, институциональный. Отечественная наука также располагает эмпирической базой по рассматриваемой теме¹. Учитывая сложность и многообразие феномена чиновничества, наличие превращенных и латентных форм его бытования, наиболее адекватным, на наш взгляд, является междисциплинарный подход к проблеме. В рамках такой парадигмы предлагается следующее определение: *государственные (муниципальные) служащие* — социально-профессиональная группа, объединяющая лиц преимущественно с высшим образованием, занимающихся деятельностью, связанной с управлением в различных сферах общественной жизни, то есть с ее планированием, организацией и распределением ресурсов, в системе личностных регулятивов которой (деятельности) преобладает опосредованная (или так называемая отложенная) мотивация, закрепленная в корпоративных нормах и ценностях.

Рассмотрим проблему более подробно.

1. Под различными сферами общественной жизни понимаются локальные социальные пространства (социальные институции), формирующиеся как поле столкновения разнонаправленных интересов, проблем, требующих решения². Для их согласования, в идеале — оптимизации, необходимы особые социальные (управленческие) технологии, граничащие порой с искусством. Главным из таких искусств является умение «решать вопросы».

2. Опосредованная мотивация рассматривается как оппозиция непосредственной мотивации деятельности. Среди ее важнейших стимулов: ожидание, что высокие показатели в работе обязательно (или с большой долей вероятности) повлекут рост материального вознаграждения; высокая удовлетворенность трудом; возможность систематически проявлять свои творческие способности и т. п. В опосредованной мотивации эти параметры предстают как потенциальные или реализуемые в долгосрочной перспективе. Так, материальное поощрение в управленческих структурах госслужбы непо-

средственно не коррелирует с эффективным решением, предложенным специалистом. Во-первых, потому что в социальной сфере положительные последствия принятых мер, как правило, проявляются по прошествии определенного времени. Во-вторых, система государственного управления устроена таким образом, что всякое гениальное решение (предложение, проект), прежде чем будет реализовано, должно пройти массу согласований, после чего проблема «авторства» теряет смысл. Поощрением в такой системе выступает накопление социального (символического) капитала, обеспечивающее карьерный рост.

3. Неотъемлемым, системообразующим качеством чиновника (государственного служащего) выступает язык общения. Наличие профессиональной лексики — обязательное условие существования любого корпоративного сообщества. С этой точки зрения упомянутый параметр не может рассматриваться в качестве необходимого и достаточного. Вместе с тем значение специфического языка общения выходит за рамки жизнедеятельности управленческой корпорации. В известном смысле чиновники для того и существуют, чтобы транслировать, разъяснять, доводить до сведения населения законы, юридические нормы, распоряжения власти, то есть переводить канцеляризм на обывательский язык.

Резюмируя сказанное, отметим: специфический характер мотивации и языка представляет собой важнейшее слагаемое «я-концепции» чиновника и одновременно элемент корпоративной этики. Это обязательный элемент характеристики социально-профессиональной группы государственных служащих наряду с наличием специального образования и навыков, с такими личными качествами, как ответственность, исполнительность, коммуникабельность, моральная чистоплотность.

Дальнейшая разработка концепта «чиновник», помимо теоретических и прикладных задач, имеет большое значение для демифологизации фигуры чиновника, демонтажа сложившегося вокруг него ореола национального символа (пусть и сомнительного). По моему мнению, понятие «чиновник (государственный служащий)», как и представление о любой другой общественно полезной профессии, не имеет отрицательных коннотаций. Более того, чиновник, добросовестно выполняющий свой профессиональный долг, отстаивающий интересы граждан, по праву может считаться и защитником национальных интересов.

¹ Мануильский М. А., Соколова И. Ф. Как стать министром (должностное продвижение управленческих кадров) // Социологические исследования. 1988. № 1 ; Писарькова Л. Ф. Российский чиновник на службе в конце XVIII — первой половине XIX века // Человек. 1995. № 3–4 ; Российский чиновник: социологический анализ жизненного мира государственных и муниципальных служащих / под ред. Д. М. Рогозина. М. : Ин-т социологии РАН, 2015.

² С социологической точки зрения управленцы ОАО «Российские железные дороги» являются государственными служащими не только потому, что работают в государственной компании, но и в силу того, что решение основной задачи — оказание транспортных услуг — предполагает согласование и учет интересов различных групп людей и организаций: персонала, пассажиров, заказчиков, получателей грузов, местного населения, занятого обслуживанием железных дорог, и т. д. Иными словами, вокруг основной задачи складывается пространство частных задач,

которое в случае с РЖД имеет общенациональный характер. Если бы компания была частной, суть дела бы не изменилась, только государственный служащий назывался бы менеджером, но по-прежнему оставался бы чиновником.