

УДК 316.354:351/354

DOI: 10.18413/2408-932X-2020-6-3-0-6

Стариков Н. В. | Катализатор катастроф или рациональный подчиненный?
Как социология управления объясняет «абсурд» менеджера

Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны
и чрезвычайных ситуаций МЧС России, ул. Давыдовская, д. 7, г. Москва,
121352, Россия; nikitastarikov@mail.ru

Аннотация. Статья направлена на изучение исследовательской оптики, с помощью которой социологам управления становится возможным фиксировать и интерпретировать действия, совершаемые представителями социальной группы, которую обобщенно принято называть «управленцы». Выносятся суждение об ограниченности структурного функционализма и теоретического менеджмента в инструментах неупрощенного научного истолкования действий того управленца, который находится в состоянии интерролевого конфликта между дивергентными ролями руководителя и подчиненного. В качестве обоснования автор подтверждает гипотезу о том, что в таких ситуациях действия управленца объясняются исполнением скорее второй роли, чем первой.

Ключевые слова: социология управления; теория управления; подчинение; повиновение; агентный сдвиг; неподчинение.

Для цитирования: Стариков Н.В. Катализатор катастроф или рациональный подчиненный? Как социология управления объясняет «абсурд» менеджера // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. 2020. Т. 6. № 3. С. 67-80. DOI: 10.18413/2408-932X2020-6-3-0-6

N. V. Starikov

Catastrophe catalyst or rational subordinate? How sociology
of management explains manager's "absurdity"

Russian Research Institute for Civil Defense and Emergencies,
7 Davydovskaya St., Moscow, 121352, Russia;
nikitastarikov@mail.ru

Abstract. The paper is aimed at studying research optics, with the help of which sociologists are able to capture and interpret managers' actions. It is concluded that structural functionalism and theoretical management are limited in tools of unsimplified scientific interpretation of that manager's actions who is in a state of inter-role conflict between divergent boss and a subordinate roles. We assume that in such situations the manager's actions are explained by the performance of the second role rather than the first.

Key words: obedience; disobedience; submission; compliance; agentic shift; sociology of power; scientific management

For citation: Starikov, N. V. (2020), "Catastrophe catalyst or rational subordinate? How sociology of management explains manager's 'absurdity'", *Research Result. Social Studies and Humanities*, 6 (3), 67-80, DOI: 10.18413/2408-932X-2020-6-3-0-6

Вступление

Вопросы, относящиеся к социологическому истолкованию действий так называемых управленцев – менеджеров, руководителей, начальников, в той или иной степени облеченных властью над другими людьми, – озадачивают в равной степени ученых и обывателей. При этом внутри научного мира и вплотную примыкающего к нему экспертного окружения достаточно сильна традиция соотносить совершённые управленческие решения с неким управленческим замыслом, представления о котором чаще всего формируются из составленных в структурно-функциональной логике планов, концепций и стратегий. Есть небольшая проблема в том, что если мы соглашаемся с приписываемым Питеру Друкеру афоризмом: «Культура съедает стратегию на завтрак», то должны быть готовы обнаруживать несоответствие действий управленцев их планам раз за разом. В результате этого обнаружения мы обречены делать выводы о неэффективности менеджмента (когда пользуемся языком структурного функционализма или экономической теории). Но может ли ученый, занимающийся социологией управления, всерьез довольствоваться подобными выводами, которые по уровню проработки не хитрее обывательских рассуждений о недалёковидном, неразумном либо вовсе абсурдном руководстве? Цель этого исследования состоит в том, чтобы разобраться, до каких пределов традиционная социология управления способна производить результативные способы интерпретации действий управленцев, и какие способы интерпретации находятся пока вне этих пределов.

«Абсурдный управленец» и традиционные методы объяснения его действий

Наша повседневная жизнь наполнена примерами, когда на языке, казалось бы, здравого смысла мы оказываемся неспособными истолковать действия руководителя, либо же объясняем их как неразумные. Как велик соблазн назвать неразум-

ным своего шефа, который не держит слово, принимает, как нам кажется, противоречащие друг другу решения, проявляет особую заботу о вещах, не имеющих на первый взгляд никакого отношения к эффективности организации или благополучию коллектива!..

*Вспомним примеры из публичной сферы 2018-2019 годов крайне непопулярных, прежде всего у налогоплательщиков, высказываний российских государственных служащих. Едва ли как разумные в коллективных представлениях воспринимались заявления свердловской чиновницы о том, что государство гражданам ничего не должно; председателя общественно-го совета Московской области о том, что граждане ничего не вложили в региональный бюджет; саратовского министра, предложившей гражданам питаться макаронами и т.п.*¹

Удивительно, но ученые и аналитики, занимающиеся сегодня социальными и политическими технологиями, электоральной социологией либо обоснованием управленческих концепций и стратегий (для упрощения дальнейшего повествования будем обобщенно их называть «социологи управления»), так же, как и обыватели, подвержены соблазну радикального истолкования подобных управленческих действий. Во многом это искушение исходит из ограниченности используемого ими языка описания.

Интерпретация «неэффективных», «ошибочных», «хаотичных» управленческих действий в логике и этике теории управления почти в каждой статье или научном отчете усиливается критическим оцениванием и их сути, и их акторов в терминах абсурдности (см.: (Зенина, 2009; Поцелуев, 2014; Протасов, 2017; Семёнов,

¹ Фёдоров В. ВЦИОМ: «Наша нация вновь надела черные очки! Мы обижены, разочарованы...» // БИЗНЕС Online. [Электронный ресурс] URL: https://www.business-gazeta.ru/article/408707?fbclid=IwAR0mNSCctS4KcD6B3afIGBupkofyHN_Y1mWmgihP2TwwBXuLGqbwN-9uWhI (дата обращения: 01.06.2020).

2020) и др.). О таких индивидах социологи управления изобличительно пишут, что они имитируют деятельность, подменяя реальность декларациями, демонстрациями и декорациями (см.: (Бабинцев, 2018)), их властные решения уже не раз приводили нашу страну на грань катастрофы (см.: (Тихонов, 2018)) и т.п. В схожем ключе судят и обыватели: *«им все дозволено», «делают, что хотят», «управы на них нет», «ничего не боятся»...*

«Все дозволено», как мы помним, – главное следствие из абсурда по Альберу Камю, описавшего абсурдного человека как в то же время осознающего: *все дозволено* не означает, что ничего не запрещено. Но «если все виды опыта равноценны, то опыт долга не более законен, чем любой другой» (Камю, 1990: 61). Отсюда *абсурдный управленец* – это не просто неразумный управленец. Абсурдный менеджер находит возможным вполне обдуманно и рационально отрицать управленческие ценности. Соглашаясь с изобличительной риторикой социологов управления, мы должны держать в уме, что для него, как для *абсурдного человека* Камю, существует ответственность (он понимает последствия своих действий и даже готов к расплате), но не существует вины (более того, набираясь опыта, он готов вновь и вновь совершать абсурдные действия).

Современная нам российская медиа-индустрия, пусть в частных примерах, но будто бы старательно подталкивает к поддержке этого тезиса, представляя управленца как отрицающего все общепринятые ценности морали индивида, но при этом вполне обдуманно и ясно осознающего свою распущенность, что придает его портрету особую циничность. Таковыми – абсурдистско-рациональными – были персонажи популярного в десятилетия скетч-шоу «Наша Russia» – депутаты законодательного собрания, то и дело предающиеся асоциальным практикам. Таковы сегодня герои антикоррупционных расследований что оппозиционных, что провластных СМИ –

«проворовавшиеся чиновники», представляемые как потерявшие ощущение реальности «оборотни».

Коллективные представления россиян о современных управленцах, смеем думать, созвучны медиа-месседжам, что мы можем косвенно подтверждать социологически фиксируемыми фактами. Уменьшается спрос на обучение по программам высшего образования «Государственное и муниципальное управление». Уменьшаются рейтинги узнаваемости и доверия политических деятелей. Возрастает массовая обеспокоенность проблемами коррупции, уже оттесняющая долгие годы лидировавшую проблематику качества жилищно-коммунальных услуг (на короткое время, с 2017 года до пандемии коронавируса, тема коррупции отодвигала на второй план даже проблемы медицины).

В самом деле, дискурс, задаваемый в медиа, если и направлен на истолкование поступков управленцев, то чаще всего ограничивает его объяснениями через абсурд. Общая формула объяснений такова: *«управленец потерял берега – почувствовал себя безнаказанным и погрузился в невозвратное состояние – иррациональное, бессмысленное и не имеющее ничего общего с нашими представлениями об этике управления».* Но объяснение через абсурд вовсе не означает, что сам абсурд управленца непознаваем, тем более что для этого нам понадобится лишь немного выйти за границы теории управления.

Социолог управления методологически зачастую находится строго внутри этих границ, а значит, бессознательно может даже ставить равенство между *абсурдным управленцем* и *абсурдным человеком*. Корректнее будет сказать, что ему словно нет дела до того, может ли управленец не быть абсурдным в абсолютном смысле, с любых точек зрения. Внутри контекста абсурдный управленец рассматривается без учета его связи с внешним миром – как некая характеристика выполнения социальной роли определенным образом.

Управленец – это, несомненно, социальная роль, задающая представления о том, что должен делать и какими ценностями руководствоваться менеджер, господин, командир, президент и т.д. *Абсурдный управленец* – это уже характеристика исполнения роли. Таким образом, имеет смысл говорить об абсурде индивида, исполняющего роль управленца, только тогда, когда мы оцениваем его действия на соответствие представлениям об этике их совершения, то есть управленческой этике. Вместе с тем, эти же действия могут быть сопоставлены и с другими этиками, особенно если мы будем иметь в виду, что индивид, исполняющий роль управленца, почти всегда находится в состоянии интерролевого конфликта между несовместимыми (дивергентными) ролями, которые играет одновременно.

Дивергентной по отношению к роли управленца является роль подчиненного, но именно эти две роли, а значит и соответствующие им антропоморфные этики, вынуждены уживаться в сознании любого конкретного менеджера.

Понимание того, что любой управленец, осуществляя свое руководство (то есть в самый момент совершения управленческого действия), одновременно является и подчиненным, заставляет нас задаться вопросом: исполнение какой из ролей – подчиненного или управленца – каузально объясняет большинство его действий? Попробуем допустить, что подчиненного, и проиллюстрируем нашу гипотезу штрихом самарского социолога Дмитрия Лобойко, высказавшегося относительно природы упомянутых в начале статьи непопулярных заявлений российских чиновников. Лобойко объясняет: они «знают, что источником их власти является начальство. А источником власти их начальства является более высокое начальство. Публике можно не нравиться, нравиться нужно начальству» (Лобойко, 2019).

Пока мы находимся в границах теории управления, которая в силу традиции в

значительной мере подпитывается структурным функционализмом, мы вправе утверждать: руководящие действия объясняются выполнением роли руководителя, суть функций управления. Если функция выполняется – управление успешно, если нет, то действия руководителя толкуются как ошибочные, объясняются как неразумные либо абсурдные. При всей вульгарности такой трактовки будем честны с собой – мы очень часто руководствуемся ею, пытаясь на скорую руку анализировать эффективность управленческих действий. Нередко социологам в этом помогают сами управленцы, заказывающие за немалые деньги подобные исследования и требующие максимальной простоты описания в итоговых аналитических отчетах.

Впрочем, вряд ли только упрощением дискурса можно объяснить желание придать роли управленца свойства каузальной роли. Оно, вероятно, исходит из того, что именно роль управленца обычно определяет *главный социальный статус*. Индивидов, имеющих статус директора, министра, начальника управления мы идентифицируем в первую очередь как исполнителей руководящей роли. Едва ли при анализе их управленческих действий сперва придет в голову, что они главным образом подчиняются (топ-менеджеру, премьер-министру, руководителю департамента соответственно), неправда ли? Однако одно дело – восприятие значимости социальных ролей и идентификация с ними, и совсем другое – научная фиксация приоритетности их исполнения.

Позволим себе несколько рефлексий в отношении способности теории управления к объективному и глубокому (то есть не ограничиваясь критическими объяснениями через абсурд) изучению *подчинения*. Фредерик Уинслоу Тейлор, создавая принципы научного менеджмента, еще на подходе к их формулировке огораживается забором уже захватившей его ум концептуальной схемы. Склонность сотрудников *работать с прохладцей* он объясняет их абсурдистски-рациональной позицией, вы-

раженной в заблуждениях о характере организации производственных отношений в постиндустриальном обществе (здесь, однако, было бы несправедливо не оговориться, что помимо рациональных оснований Тейлор признает и естественную природу работы с прохладцей, заключающуюся в склонности к лени большинства людей).

При этом основатель менеджмента вроде бы как сознательно оставляет за скобками контекст своих исследовательских замеров: они происходили в условиях нарастающего усложнения социально-трудовых отношений, требующих высокого напряжения, особенно на тех предприятиях, которые обследовал Тейлор. В амбициозности их руководства и повышенной требовательности к персоналу автор не дает усомниться с первых же строк «Принципов научного менеджмента» (Taylor, 1911).

За 18 лет до работы Тейлора Георг Зиммель так описал этот контекст: «А сейчас жизнь – лихорадочно возбужденная, она до предела напрягает все нервные силы – мы не только тратим всю силу, которая у нас есть, но живем как бы в долг, расходует на сиюминутные нужды то, чего должно было бы хватить нам еще и на будущее; отсюда тысячи людей, у которых больше не остается уже никаких сил, – они обанкротились. Современный человек мечется между страстным желанием все приобрести и страхом все потерять; конкуренция между индивидами, расами и сословиями порождает лихорадочную гонку ежедневной работы и вовлекает даже того, кто не работает, в безостановочный ритм, в выжимание из себя последних соков, в страх – смутный или отчетливый, – что тем, чьим трудом он живет, не вечно будут готовы обменивать свой пот на его купоны» (Зиммель, 2018: 40-41).

А не была ли работа с прохладцей естественно сформированной за те 18-20 лет реакцией людей на напряжение?.. Не природной ленью, а природным стремлением сохранять силы суть выживать? Если

допустить это, то, предполагая, что подчинение каузально по отношению к управлению в силу своей большей безопасности, мы уточняем: наиболее безопасной и отсюда естественной формой подчинения в свою очередь является работа с прохладцей.

Отцы-основатели менеджмента наверняка задавали себе подобные вопросы, но рефлексии по их поводу они по-прежнему оставляли за скобками, предоставляя право господствовать в этой теме европейским классикам философии и социологии. А в логике теории управления тейлоровский зачин видеть в прохлаждающемся подчиненном заблуждающегося лентяя был подхвачен Анри Файолем и другими идеологами административной школы управления. Отныне делегирование полномочий подчиненному и связанное с делегированием принятие тем ответственности за их исполнение возведены в принцип эффективного управления. Еще больше ответственности, еще большее выжимание из себя последних соков. То, о чем писал Зиммель в 1893-м, теоретики менеджмента легитимировали в 1910-20-е, дав методические указания управленцам на сто лет вперед, как не снижать безостановочного ритма жизни их подчиненных.

Если ты не подчиняешься, ты не прав, потому что должен подчиняться. Если тебе не подчиняются, ты не прав, потому что должен добиться подчинения. Созданная в XX веке концептуальная схема менеджмента до сих пор незыблема и, пожалуй, ни в одной из своих многочисленных рефлексий и методологий не допускает тождества, при котором «неподчинение» = «верно».

Делая такого рода обобщения, мы очевидно обязаны согласиться, что фрилансер, временно подчиняющийся заказчику, и мелкий чиновник, чуть ли не всю жизнь подчиняющийся начальнику своего отдела, – это принципиально разные подчиненные. Не сводимы друг к другу их судьбы, образы жизни, языки общения, манера поведения, культура подчинения и

представление о нем. Закономерно задать-ся вопросом: коль подчинение разных социальных групп имеет так много специфических признаков, что между ними общего?

Для ответа попробуем временно говорить о дуальной оппозиции «подчинение» – «неподчинение» и не рассматривать промежуточные состояния, вернее, округлять их до одного из этих двух «целых значений». И усилия стахановца, и работа с прохладцей при таком условии – это всё подчинение. Подчинение, которое дает чувство безопасности. Подчиняясь воле заказчика, дизайнер-фрилансер обеспечит себя работой, обезопасится от дополнительных проблем, повысит вероятность скорого вознаграждения. Подчиняясь начальнику отдела, государственный служащий оградит себя от гнева руководства и неприятных замечаний. И для того, и для другого формула «подчинение» = «верно» работает безоговорочно именно потому, что неподчинение небезопасно. Здесь совершенно никакого значения не имеет, каковы выраженность прохладцы, степень подчинения, его длительность, тип, стиль и ценностное кодирование.

Управлять vs подчиняться

Если сбросить оковы традиций управленческого мышления, а руководствоваться исключительно теорией действия, в отношениях «подчиненный – управленец» оба находятся как минимум в равном положении.

У Ханны Арендт есть замечание о том, что, «ни один человек, каким бы сильным он ни был, не в состоянии совершить нечто, хорошее или плохое, без помощи других. Здесь мы имеем дело с идеей равенства, когда “лидер” – это лишь primus inter pares, первый среди равных. Те, кто, как можно подумать, ему повинуются, на самом деле поддерживают его и его начинание; без такого “повиновения” [в оригинале Арендт использует понятие obedience, которое мы еще подробно разберем. – Н.С.] он был бы беспомощен. ... Даже в случае сугубо бюрократических

организаций с четкой иерархией гораздо уместнее рассматривать функционирование “шестеренок” и “винтиков” как безоговорочную поддержку общего дела, чем как повиновение вышестоящим. Если я подчиняюсь законам государства, то тем самым поддерживаю его устройство, что становится особенно заметно на примере революционеров и повстанцев, которые не повинуются, отзывая это молчаливое согласие» (Arendt, 2003: 46; 2013: 80-81).

Такое понимание (назовем его условно *либеральным*) подчинения как акта согласия льет воду на мельницу нашего допущения, что подчиненное положение более устойчиво, чем положение управленца. Исполнение роли подчиненного, таким образом, является фактором стабильности – востребованность согласия и поддержки со стороны управленца удовлетворяют потребность подчиненного в самосохранении, безопасности и создают необходимые социальные гарантии. В русле теорий Маслоу, Маклелланда правильным будет считать, что исполнение роли управленца удовлетворяет потребности более высокого уровня: в признании, уважении, самореализации. Поэтому, если индивид выполняет обе роли одновременно (а это делает любой вплетенный в социальную структуру общества индивид, в непосредственном подчинении которого находится хотя бы один человек), то определять его поведение будут действия той роли, которые удовлетворяют потребности более низкого уровня – в нашем случае роли подчиненного.

Уверенность в самосохранении через подчинение – свойство социальной природы человека. В поиске ответа на вопрос о том, почему немцы так легко повиновались нацистским властям в их дискриминационной политике в отношении евреев, Стэнли Милгрэм опытным путем доказал: оказавшись в *агентном состоянии* подчиненного, индивид ощущает ответственность перед авторитетом, но не ощущает ответственности за характер поступков, совершаемых по указанию свыше (см.:

(Милгрэм, 2016: 196-197)). Агентным Милгрэм называет состояние, при котором индивид рассматривает себя как орудие исполнения чужих желаний. Оно противоположно автономности, когда человек считает, что действует по своему разумению. Элемент свободного выбора оставляет право пойти по тому или иному пути. Однако эксперименты Милгрэма убеждают нас в предрасположенности индивидов к добровольному *агентному сдвигу* в сторону исполнения подконтрольной социальной роли.

Методологически важно, что доказательство и объяснение данной предрасположенности стало возможным в результате применения методов *эксперимента* и *наблюдения*. Современная отечественная социология управления предпочитает этим методам *социологический опрос*. Однако у того же Милгрэма мы встречаем наглядное свидетельство:

а) способности опроса понять логику мышления индивидов о подчинении, систему коллективных представлений, позволяющих кодировать подчиненное действие;

б) бессилии опроса объяснить *подчинение как объект*.

Пример случая “а” – высказывание типа «Этническая культура респондентов обуславливает различия в социальных представлениях о формах проявления отношений руководства и подчинения» (Хухлаев, 2010: 96). В случае “а” автор выбирает предметом исследования коллективные представления индивидов об отношениях руководства и подчинения; рассматривает, как и через что коллективные системы смотрят на подчинение и кодируют его.

Пример случая “б” – высказывание «Признание власти государства находится в тесной зависимости от восприятия его ключевых субъектов (институтов), изучение которых позволяет рассмотреть детали подчинения». Иными словами, общество признает власть государства, основывая свою точку зрения на деятельности инсти-

тутов и отношении к ним» (Жестков, 2013: 50-51). Здесь автор не вправе делать прямых выводов о подчинении опрошенных индивидов, он может лишь предполагать, что ответы о признании власти каким-либо образом подчинение все же репрезентируют. Он лишь осторожно допускает, что результаты опроса могут позволить рассмотреть отдельные детали подчинения.

Наконец, пример объединения – когда «подчинение» используется и в значении “а”, и в значении “б” в одном предложении: «Понятие “подчинение” можно рассматривать с позиций выделения в их контексте “субъектного” и “объектного” локуса анализа. При этом к первому из названных локусов были отнесены те параметры, которые отражали различные характеристики интраиндивидуального и интериндивидуального пространства личности, а ко второму – параметры, которые отражали внешние, наблюдаемые, объективные характеристики названных конструкторов (время, объем, качество, условия исполнения/подчинения и т.д.)» (Калинин, 2020: 512).

В случае “а” социолог имеет дело с категориями познания, в случае “б” – с категориями бытия. Поэтому желательно, чтобы не только методы измерений, но и языки описания в обоих случаях отличались и не использовали одни и те же понятия в разных значениях. Еще более запутывает язык описания рассматриваемой нами области обилие понятий, которые социологи предпочитают использовать в качестве синонимов. Это так называемые 4П: подчинение, послушание, повиновение и покорность. Нам неплохо было бы установить соответствие между 4П, но сперва потребуется определить их отношение с зарубежными «obedience», «submission», «compliance».

В англоязычном дискурсе социальных наук достаточно сильна интуиция различать категории, относящиеся к подчинению, операционализировать их в зависимости от различных признаков. Например, в стратегическом интеракционизме не

принято применять понятие «подчинение» (*obedience, submission*) по отношению к детям. Дети, пока они не социализированы, не готовы ни а) добровольно отказываться от проявлений своей воли, ни б) действовать в рамках стратегических интеракций.

Эрих Фромм использует конструкцию «*have to yield*», которую скорее можно трактовать как необходимость уступать, говоря как раз о детском возрасте и первом столкновении детей с социальным порядком: «Большинству детей в определенной мере присущи враждебность и бунтарство как результат их конфликтов с окружающим миром, который тяготеет блокировать их экспансивность, и которому они, как более слабый противник, обычно вынуждены уступать» (Fromm, 1942: 209). И здесь – уступать, но никак не подчиняться: не *obey*, не *submit*. Ребенок, у Фромма, только учится подчинению и делает это через подавление (*suppress*) своего осознания враждебности или неискренности других людей. «Иногда это дается непросто, ибо дети обладают способностью замечать отрицательные качества в других, и в отличие от взрослых, их не так легко обмануть словами» (*ibidem*). Но пока такая реакция не притупилась, ребенок не может считаться подчиненным – ведь в его действиях нет ни согласия сотрудничать, ни осознания собственной подчиненной роли.

Арендт, как мы помним, напротив, допускала, что рабство и воспитание детей – единственные области, где понятие *obedience* имеет смысл. Впрочем, она сразу оговаривалась, что нужно различать:

- производное *obedience*, которое *перешло в политику*, став актом согласия;

- исконное *obedience* как *таковое*, где все наоборот: ребенок или раб становятся беспомощными, если отказываются «сотрудничать» (Arendt, 2003: 47).

Obedience как *таковое* – то есть детское – вряд ли будет правильным переводить как подчинение. Здесь скорее подойдет *послушание*. О послушании со стороны взрослых людей мы тоже можем говорить,

но скорее применительно к рабству, а также религиозной сфере, где, «отношения между человеком и Богом во многом похожи на отношения между ребенком и взрослым» (Арендт, 2013: 82) – отцом.

А вот *obedience*, «*перешедшее в политику*» – то есть ставшее по своей сути исполнением взрослым индивидом социальной роли, выражающейся в определенных действиях по отношению к власти имущему, к управленцу – это уже собственно *подчинение* («под чином» – подчинение есть там, где происходит взаимодействие чинов, статусов, уровней социальной иерархии).

Различая в английском *obedience* послушание и подчинение, мы также должны найти место в нашей операционализации таким понятиям, как «*повиновение*» и «*покорность*», ведь их тоже можно встретить в переводах научных текстов вместо оригинального *obedience*. На первый взгляд, с ними все достаточно просто: социологически оба понятия определяют не социальное действие (в отличие от послушания и подчинения), а состояние, характеристику индивида, его совершающего. Повиновение этимологически (от «вина», «повинность» – это слово изначально характеризовало признание своей вины, своего греха, проступка) трактует *obedience* в этическом смысле, и поэтому вполне оправданно, когда *obedience* переводится как повиновение в работах Арендт, рассматривающей действующего подчиненного с точки зрения морали и нравственности. Покорность же имеет более политический смысл и отсылает нас к смирению с волей покорителя. В этой логике было бы правильным разделять: покорность – по отношению к власти и их носителям, а повиновение – к обществу, его устоям, порядкам и морали, грубо говоря, дюркгеймовскому коллективному сознанию.

Оговоримся, однако, что в то же время в реальности русских переводов мы встречаем смешение понятий, что, несомненно, усложняет нам задачу. Порой повиновением переводится даже не *obedi-*

ence, a compliance. Самый яркий, пожалуй, пример: перевод названия художественного фильма Крэйга Зобела «Compliance» (2012 год) в русском дубляже как «Эксперимент “Повиновение”». При этом содержание фильма вполне допускает, что он мог бы так называться, ведь чувству вины, методам его формирования в картине уделяется достаточно много места. Однако оригинальное compliance все же характеризует исполнительность – действие в соответствии с приказом, природа возникновения которого очевидно лежит в основе режиссуры Зобела. Поскольку compliance есть социальное действие, это гораздо более социологическое понятие, чем философско-культурологическое повиновение. Интересно, что не так давно в русском языке появилось иностранное слово «комплаенс», однако его трактовка означает не столько действие по выполнению приказа, сколько соответствие компании нормам законодательства (отсюда новые словообразования «комплаенс-контроль», «комплаенс-менеджер» и т.д.). А вот compliance в зобелевской трактовке следует понимать как подчинение в феноменологическом – беспредпосылочном – смысле. Иными словами, если **подчинение-obedience** – это социальное действие, при котором индивид руководствуется целями и правилами, являющимися по отношению к нему внешними, либо не согласующимися с его непосредственными стремлениями (см.: Раскумандрина, 2009: 19), то **подчинение-compliance** – это действие, при котором индивид соответствует этим внешним целям и правилам.

Таким образом, закрепим, что с точки зрения социологии мы рассматриваем подчинение, послушание как социальные действия, стало быть больше категории бытия, чем познания, эмпирически исследуемые с помощью наблюдений и экспериментов. Повиновение и покорность, напротив – больше категории познания, чем бытия, через которые нам проще интерпретировать подчинение как состояние

индивида (здесь и может использоваться социологический опрос, учитывающий: как сам индивид познает свое подчинение, какой статус оно приобретает для подчиненного – это вопрос того, как подчинение кодируется).

Кодировка подчинения: агентный сдвиг как объект социологических исследований

Люди в повседневной жизни, несомненно, не говорят о подчинении как происходящем в результате агентного сдвига добровольном акте согласия с лидером (авторитетом, управленцем). В социологических опросах они тем более склонны демонстрировать обществу свой высокий морально-нравственный уровень, описывая своё подчинение категориями долга, лояльности и дисциплины (см.: (Милгрэм, 2016)). Управленцы, в свою очередь, видят в подчиненном действии нижестоящего сотрудника, в основном, состояние повиновения, покорности по отношению к их властной воле (см.: (Weber, 1947; Ильин, 1994)).

Чем они старше, чем глубже социализированы, тем охотнее высказывают неприятие социально осуждаемым практикам. Результаты исследований Михаила Горшкова показывают, как легко только примеряющие на себя социальные роли молодые люди соглашались с высказыванием, что современный мир жесток, а чтобы добиться успеха, иногда приходится переступать через моральные принципы и нормы (58 % ответов молодежи). Респонденты старшего поколения в большинстве своём (72 % ответов) выбирают противоположное высказывание: «Я лучше не добьюсь успеха в жизни, но никогда не переступлю через моральные принципы и нормы» (Горшков, 2011: 311). Политически это расхождение можно было бы объяснить «моральным отставанием» молодежи, допуская, что ответы и молодых респондентов, и возрастных участников анкетирования испытывали на себе влияние в целом схожих факторов. Однако нельзя исключать, что разница в ответах обусловле-

на тем, что для молодых людей подчинение еще недостаточно закодировано, а «моральные принципы и нормы» взрослых более гибки.

Молодежь изначально в большей степени воспринимает подчинение как акт согласия. Либеральному восприятию (здесь к месту вспомнить, что не случайно основной электорат либеральных политических партий – именно молодежь) способствует и то, что молодые люди совсем недавно были детьми (а к детям, как мы предположили, подчинение неприменимо, поэтому им неведомо), и то, что они более свободны в горизонтальной мобильности (меньше сдерживающих молодого человека факторов поменять друзей, специальность, вуз, город и т.п.), и то, что пока не обладают достаточным опытом общения с аппаратом власти и управления. Первые такие встречи приводят к тому, что идеологизированное восприятие социальной природы подчинения натывается на необходимость исказить его стратегическими интеракциями.

Молодые работники, приходя в коллектив, начинают быстро понимать, что для успешной социализации недостаточно *поддерживать общее дело* своим квалифицированным трудом. Требуется при этом еще и *исполнять роль подчиненного*: следовать деловому этикету, приветствовать юмор руководителя, выполнять его неформальные просьбы, иметь, как в петровском указе, «вид лихой и придурковатый». Эти роли кажутся наносными, потому их исполнение происходит, как говорят в театральной среде, *на сопротивлении*. Это сродни фроммовскому *suppress* – подавлению свобод, только теперь уже во взрослом возрасте, а значит не свобод как таковых, а ролевых свобод. Казалось бы, офисный клерк не обязан поддерживать бытовые суждения своего руководителя, к примеру, о любовных похождениях, он свободен в политических предпочтениях, но это обезличенный офисный клерк-роль. А вот конкретный носитель этой роли с высокой долей вероятности скажет не-

сколько одобрительных слов загулявшему от жены боссу или умолчит о своих радикальных политических взглядах, зная, что босс – центрист; и все это во имя удовлетворения ожиданий конкретного другого – своего начальника. Поэтому не стоит удивляться, что большинство молодежной аудитории поддержит из всех приведенных полстером высказываний именно это: «Современный мир жесток, а чтобы добиться успеха, иногда приходится переступать через моральные принципы и нормы».

Подобно тому, как общество, сталкиваясь с левиафаном, понимает необходимость делегировать тому, по Томасу Гоббсу, право на насилие, так и молодой человек, сталкиваясь с властью, приходит к осознанию неизбежного – во имя самосохранения – делегирования ей права на установку моральных принципов и норм. Отныне понимать подчинение как акт согласия индивиду неудобно, невыгодно, да и небезопасно. Происходит кодирование подчинения удобными для социализации нравственными категориями долга, ответственности, исполнительности и т.п.

Начиная занимать руководящие должности на первых ступенях управленческой иерархии, молодые менеджеры воспитываются более опытными наставниками в духе тех ценностей, которые в середине XIX века Джон Стюарт Милль описал применительно к воспитанию женщин: будто для них идеальный характер – «не собственная воля, не самоуправление со своим независимым контролем, но покорность и уступчивость контролю других» (Милль, 2019: 69).

Подобно тому, как подчиняющему женщину мужчине нужна не одна покорность женщин, но и их чувства («Все мужчины, за исключением самых скотских натур, желают иметь в непосредственно связанной с ними женщине не подневольную рабыню, но добровольную, и не только рабыню, но и фаворитку» (там же)), непосредственный начальник желает видеть в менеджере более низшего звена не

(только) покорного раба, а воспитанного в корпоративной культуре, искренне разделяющего организационные цели и ценности подчиненного. Настоянное на привитом наставником навыке покорности повиновение молодого менеджера становится наиболее выдержанной – элитной версией подчинения. Повиновение само по себе представляется намного более шатким, однако и оно, всегда основанное на ценностном обосновании, имеет место.

Александр Филиппов, комментируя веберовские положения, объясняет бессодержательность предположений о ценностно-рациональном смысле управленческих и властных действий: «Что бы значило господство, ценное само по себе? Всегда есть какой-то второй человек, иначе нет отношения. Если есть второй человек – значит, должно быть какое-то отношение подчинения. Совершенно непонятно тогда, что в этом случае могло бы означать самоценное господство. Господство ради господства? Но господство всегда выражается в повиновении, а повиновение – это всегда есть способ со стороны господствующего добиться какой-то цели. Поэтому, зачем было бы здесь говорить о ценностно-рациональном господстве, совершенно непонятно» (Мотивация подчинения..., 2015).

Господство без подчиненного перестает быть ценным, но другое дело подчинение без господина. Придание подчинению ценностной окраски делает действие подчиненного самодостаточным актом, который, как и всякое ценностно-рациональное действие, производится не ради результата, а потому что должно быть совершено, например, из чувства долга, корпоративной солидарности и т.д. Педагог, как правило, соблюдает строгий дресскод без каких-либо указаний на этот счет со стороны руководства вуза. Он надевает скромную рубашку или водолазку, жилет или пиджак не потому, что на то есть соответствующее предписание, а потому, что в таком образе ощущает себя одновременно свободным и строгим, а еще – причастным

к сообществу. Желание быть причастным – это подчинение социальному порядку, принятие общепринятых норм, согласие считать действие в соответствии с этими нормами адекватным, нравственным, правильным.

Вследствие кодирования подчинение из акта согласия (априорно) превращается в акт повиновения или поклонения (апостериорно) – причем не обязательно конкретному носителю власти, но и «обществу» в лице его института, его правилам, морали, ценностям и нормам. Этим превращением мы, если позволено будет так сказать, описываем тот самый добровольный агентный сдвиг, который зафиксировал в своих экспериментах Милгрэм.

Заключение

Сила, заставляющая индивида подчиняться, настолько мощна, что входящие в конфликт с ролью подчиненного другие социальные роли с совершенной ясностью и очевидностью осознаются самим индивидом как абсурдные. Стенли Милгрэм показывает это на примере игнорирования испытуемыми подчиненными роли гражданина. Филипп Зимбардо продемонстрировал то же самое: стэнфордские студенты, начав исполнять роль заключенных, пренебрегли своими правами участников эксперимента. В результате мы получили абсурдных в своей необузданной жестокости либо покорности участников великих экспериментов, но вместе с тем – объяснения природы абсурда. В примерах, с которых мы начали эту статью, индивиды пренебрегли правилами, которые должны были соблюдать согласно своей ролевой модели, в результате чего социологи управления получили возможность диагностировать абсурд чиновников. И как итог – допущение, что если исполнение индивидом некой социальной роли вступает в конфликт с исполнением роли подчиненного, то с высокой долей вероятности значимость этой роли будет восприниматься индивидом в данной конкретной ситуации как абсурдная, что повлечет за собой игнорирование ее исполнения в соответствии с

ожиданиями окружения. Управленческое действие тогда безопасно и комфортно, когда оно соответствует подчиненному действию: как минимум не мешает ему, а лучше содействует.

Несомненно, мы рассматриваем частную ситуацию (мы ее описали отношением «управление» vs «подчинение»), которая имеет место лишь тогда, когда варианты исполнения ролей подчиненного и управленца дивергентны по отношению друг к другу. Всегда ли роль подчиненного выходит победителем из интерролевого конфликта? Милгрэм доказывает, что не всегда, но в большинстве случаев.

Если – другая ситуация – интерролевого конфликта нет, то вопрос о том, какая же из ролей окажется важнее, автоматически становится праздным. Даже не исключено, что в такой ситуации не существует самого отношения господства-подчинения. Но дело в том, что отсутствие такого конфликта – тоже локальная ситуация, и далеко не факт, что частота ее проявления выше.

Чем чаще индивид, находящийся в ситуации интерролевого конфликта, предпочитает роль подчиненного роли управленца, тем более безопасным становится его существование. Какова плата за это? Зачастую это убеждение себя в абсурдности управленческой этики. Интересно, что плата за обратный выбор – такая же. Непокорный, но эффективный управленец ровно так же девальвирует смыслы менеджмента, как и подчиняющийся, но абсурдный.

Было бы грубым преувеличением высказывание о том, что современные организации сплошь заполнены управленцами, которые не столько (абсурдно) руководят нижестоящими, сколько (с прохладцей) подчиняются вышестоящим. Чуть менее брутальным могло бы стать замечание о том, что их планы составляются в логике структурного функционализма, а исполняются с осознанием абсурдности этой логики. Более отточенным нам представляется вывод о том, что ценность, рациональ-

ность, драматургическая предопределенность *подчинения вышестоящему* (подчиненного действия) осознается и ощущается индивидом сильнее, чем ценность, рациональность, драматургическая предопределенность *подчинения нижестоящего* (управленческого действия). В этом смысле избежать упрощающих социологическую науку аналитических клише в духе «*барьерами развития являются недальновидные решения*», «*проблемы преодоляются борьбой с имитациями*», «*неэффективные стратегии – бич современного менеджмента*» ученым, занимающимся социологией управления, теорией и практикой менеджмента, призваны помочь техники более масштабных по объекту социологических теорий, позволяющих видеть в любом менеджере исполнителя властной воли своего господина, который, в свою очередь, не обязательно должен быть выражен в облике конкретного индивида – непосредственного руководителя, а может определяться и как обобщенный социальный актер.

Литература

- Арендт, Х. Ответственность и суждение. М.: Изд. Института Гайдара, 2016. 352 с.
- Бабинцев, В.П. Властно-общественные коммуникации в регионе: возможна ли конструктивная система? // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. Вып. 13 (2). С. 12-22.
- Горшков, М.К. Российское общество как оно есть. В 2 т. М.: Новый хронограф: т. 2, 2011. 496 с.
- Жестков, М.И. Власть и подчинение в контексте современного политического процесса // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2013. Вып. 3 (23). С. 48-53.
- Зенина, О.Ю. Ситуации абсурда в социальной действительности // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2009. № 108. С. 69-73.
- Зиммель, Г. Большие города и духовная жизнь. М.: Strelka Press, 2018. 106 с.
- Ильин, И.А. О сущности правосознания. В 10 т. М.: Русская книга: т. 4, 1994. 620 с.
- Калинин, И.В. Стиль подчинения в контексте экопсихологических типов взаимодействия

ствия // Экопсихологические исследования – 6: экология детства и психология устойчивого развития. 2020. № 6. С. 509-513.

Камю, А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство. М.: Политиздат, 1990. 415 с.

Лобойко, Д. «Недовольство граждан чиновниками почти никак не влияет на карьеры представителей власти» // РИА «ФедералПресс». 28.01.2019 [Электронный ресурс] URL: <https://fedpress.ru/personal-view/2183131> (дата обращения: 01.06.2020).

Милгрэм, С. Подчинение авторитету: Научный взгляд на власть и мораль. М.: ООО «Альпина нон-фикшн», 2016. 282 с.

Милль, Дж.С. О подчинении женщины. М.: Группа компаний «РИПОЛ классик», 2019. 303 с.

Мотивация подчинения: перед лицом власти. Материалы третьего семинара Александра Филиппова – совместного проекта «Гефтера», Центра фундаментальной социологии и магистерской программы Московской высшей школы социально-экономических наук // ГЕФТЕР. 17.12.2015. [Электронный ресурс] URL: <http://gefter.ru/archive/16979> (дата обращения: 01.06.2020)

Поцелуев, С.П. Политический нонсенс-менеджмент: сумма антистратегий // Философия права. 2014. № 1. С. 69-73.

Протасов, В.Н. Иррациональные методы властвования как инструмент самосохранения и экспансии бюрократически организованных систем управления // Государство и право. 2017. № 10. С. 55-61.

Раскумандрина, М.Е. Стиль подчинения и успешность деятельности субъекта // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Естественные, общественные науки. 2009. № 1. С. 19-22.

Семенов, Е.В. Производство показателей как механизм подавления производства знаний, технологий и компетенций // Управление наукой: теория и практика. 2020. №2(1). С. 69-93.

Тихонов, А.В. Проблема реформирования системы управления в стране: к истории разработки исследовательской программы // Вестник института социологии. 2018. № 9 (2). С. 10-26.

Хухлаев, О.Е., Балашова, Е.А. Социальные представления об отношениях руководства и подчинения: кросс-культурные разли-

чия // Социальная психология и общество. 2010. № 1. С. 91-105.

Arendt, H. Responsibility and Judgment. N.Y.: Schocken, 2003. 336 p.

Fromm, E. The fear of freedom. London: Routledge, 1984. 272 p.

Taylor, F. W. The Principles of Scientific Management. N.Y., London: Harper & Row, 1911. 77 p.

Weber, M. The Theory of Social and Economic Organization. N.Y.: Oxford University Press, 1947. 436 p.

References

Arendt, H. (2003), *Responsibility and Judgment*, Schocken, NY.

Fromm, E. (1984), *The fear of freedom*, Routledge, London, GB.

Taylor, F. W. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Harper & Row, NY, London.

Weber, M. (1947), *The Theory of Social and Economic Organization*, Oxford University Press, NY.

Arendt, H. (2013), *Otvetstvennost' i suzhdeniye* [Responsibility and Judgment], Publishing house of The Gaidar Institute, Moscow, Russia (in Russ.).

Babintsev, V. P. (2018), “Power-public communications in the region: is a constructive system possible?”, *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk* [Central Russian Journal of Social Sciences], 13 (2), 12-22 (in Russ.).

Camus, A. (1990), *Buntuyushchiy chelovek. Filosofiya. Politika. Iskustvo* [The Rebel. Philosophy. Politics. Art], in Rutkevich, A.M. (ed.), Politizdat, Moscow, Russia (in Russ.).

Gorshkov, M. K. (2011), *Rossiyskoye obshchestvo kak ono yest'* [Russian society as it is], Novy khronograf, Moscow, Russia (in Russ.).

Huhlaev, O. E. & Balashova, E. A. (2010), “Social Concepts of Leadership and Subordination Relationships: Cross-Cultural Differences”, *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 1, 91-105 (in Russ.).

Ilyin, I. A. (1994), *O sushchnosti pravosoznaniya* [On the Essence of Conscience of Law], Russkaya kniga, Moscow, Russia (in Russ.).

Kalinin, I. V. (2020), “Submission style in the context of ecopsychological types of interaction”, *ekopsikhologicheskie issledovaniya – 6: ekologiya detstva i psikhologiya ustoichivogo razvitiya* [Ecopsychological Research – 6: Child-

hood Ecology and Psychology of Sustainable Development], 6, 509-513 (in Russ.).

Loboyko, D. (2019), "Citizens' dissatisfaction with officials has almost no effect on the careers of government officials", *FederalPress*, 28.01.2019 [Online] URL: <https://fedpress.ru/personal-view/2183131> (Accessed 1 June 2020) (in Russ.).

Milgram, S. (2016), *Podchineniye avtoritetu: Nauchnyy vzglyad na vlast' i moral'* [Obedience to Authority: An Experimental View], Alpina non-fiction Moscow, Russia (in Russ.).

Mill, J. S. (2019), *O podchinenii zhenshchiny* [The Subjection of Woman], RIPOL Classic, Moscow, Russia (in Russ.).

Potseluyev, S. P. (2014), "Political non-sense management: the sum of anti-strategies", *Filosofiya prava* [Philosophy of Law], 1, 69-73 (in Russ.).

Protasov, V. N. (2017), "Irrational methods of ruling as a tool for self-preservation and expansion of bureaucratically organized management systems", *Gosudarstvo i pravo* [State and Law], 10, 55-61 (in Russ.).

Raskumandrina, M. E. (2009), "Submission Style and Success of the Subject", *Vestnik Ivanovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Yestestvennyye, obshchestvennyye nauki* [Ivanovo State University Bulletin. Series «Natural, Social Sciences»], 1, 19-22 (in Russ.).

Semenov, Y. V. (2020), "Production of indicators as a mechanism for suppressing the production of knowledge, technologies and competencies", *Upravleniye nauкой: teoriya i praktika* [Management of Science: Theory and Practice], 2 (1), 69-93 (in Russ.).

Simmel, G. (2018), *Bol'shiye goroda i dukhovnaya zhizn'* [The Metropolis and Mental Life], Strelka Press, Russia (in Russ.).

"Submission motivation: in the face of power. Materials of the third seminar of Alexander Filippov", *GEFTER*, 17.12.2015. [Online] URL: <http://gefeter.ru/archive/16979> (Accessed 1 June 2020) (in Russ.).

Tikhonov, A. V. (2018), "The problem of reforming the management system in the country: to the history of the development of a research program". *Vestnik instituta sotsiologii* [Bulletin of the Institute of Sociology], 9 (2), 10-26 (in Russ.).

Zenina, O. Yu. (2009), "Situations of the absurd in social reality", *Izvestiya RGPU im. A.I. Gertsena* [IZVESTIA: Herzen University Journal of Humanities and Sciences], 108, 69-73 (in Russ.).

Zhestkov, M. I. (2013), "Power and subordination in the context of the modern political process", *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sociologiya. Politologiya* [Tomsk State University Journal of Philosophy Sociology and Political Science], 3 (23), 48-53 (in Russ.).

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для деклараций.

Conflict of Interests: the author has no conflict of interests to declare.

ОБ АВТОРЕ:

Стариков Никита Витальевич, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Всероссийского научно-исследовательского института по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России» (Федеральный центр науки и высоких технологий) ул. Давыдовская, дом 7, г. Москва, 121352, Россия; nikitastarikov@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR:

Nikita V. Starikov, PhD in Sociology, Leading Researcher, Russian Research Institute for Civil Defense and Emergencies, 7 Davydovskaya St., Moscow, 121352, Russia; nikitastarikov@mail.ru