

Бюрократизм как организационная паталогия

Криночкина Любовь Петровна

Студент

Уральский государственный педагогический университет, Факультет социологии,

Екатеринбург, Россия

E-mail: luba-letto@yandex.ru

Понятие «организационная паталогия» используется в двух значениях: как отклонение от нормы и как дисфункция. Так как организационную норму определить достаточно сложно, чаще используется второй подход. Организационная дисфункция означает устойчивое целенедостижение, то есть в функционировании организации обнаруживаются серьёзные сбои. Они могут возникнуть в структуре, процессе управления, поведении членов организации, их взаимоотношениях и т.д.

Правильнее искать не один, а целый комплекс признаков паталогии, так как паталогия одного вида способствует появлению других видов, и все вместе они поддерживают друг друга. Одним из примеров такой паталогической системы является бюрократизм, который необходимо отличать от бюрократии.

Термин «бюрократия» нередко употребляется как синоним управления, администрирования. С его помощью обозначается рационально организованная система управления, в которой дела решаются компетентными служащими на должном профессиональном уровне в точном соответствии с законами и другими правилами [4]. Согласно концепции идеального типа бюрократической организации, разработанной М.Вебером, ей присущи следующие черты: специализация и разделение труда, иерархическое распределение должностей, система формальных правил и инструкций, найм на работу в соответствии с квалификационными требованиями, обезличенные взаимоотношения как между сотрудниками организации, так и с клиентами.

Отрицательные качества бюрократической структуры частично анализирует Роберт Мертон. По Мертону, функционирование организации рассматривается как объективный самосовершающийся процесс. Цель – лишь один из возможных результатов функционирования, отклонение от цели – не ошибка, а естественное свойство системы [3]. Поэтому за рациональностью бюрократической организации Вебера Мертон видит её существенные недостатки.

Мертон полагает, что в результате неукоснительного следования формальным правилам работники управления теряют способность принимать самостоятельные решения. Постоянная опора на правила и формально разработанные руководства к действию приводит к тому, что все эти нормативы становятся всеобщими и окончательными, а их соблюдение - основной задачей и результатом, вместо того чтобы заставить эти нормативы работать на цели организации.

Деятельность бюрократии в модели Мертона начинается с требований контроля над элементами социальной структуры организации. Данные требования сводятся к попытке выработать нормы необходимого поведения членов организации и мотивации на выполнение порученных заданий. В этих условиях руководитель-бюрократ начинает заботиться прежде всего о безопасности своего положения (сохранении статуса и карьере), в связи с чем предпочитает опираться на формальные правила и свою формальную

власть [5].

Для бюрократии характерны, кроме того, следующие негативные социально-психологические черты:

- бесчеловечность, игнорирование человеческой природы;
- приспособленчество;
- несовместимость с развитой деятельной личностью;
- игнорирование неформального в организации и межличностных отношений [4].

Бюрократическая структура несёт в себе целый ряд патологий. Это бессубъектность, а как её следствие безынициативность, безразличие персонала, неориентированность на клиента. Это стагнация – неспособность к изменениям, уклонение от назревших нововведений, так как сама структура бюрократической организации препятствует каким-либо изменениям. Также можно сказать, что для организаций такого типа свойственен демотивирующий стиль руководства (что является патологией). Он является следствием самой организационной структуры. Каждый сотрудник должен выполнять свою строго определённую часть работы. Если он справляется с ней, это не вызывает поощрения, так как это всего лишь выполнение своих обязанностей. Если не справляется, он получает выговор, так как является винтиком в огромной машине, которая не может нормально функционировать, когда есть сбои в работе её отдельных деталей. Выполнить же больше предписанного сотрудник также не может. Получается, что поощрение практически невозможно, а наказание неизбежно. Это и есть демотивирующий стиль руководства, ведущий к безынициативности и неудовлетворённости сотрудников, которые в свою очередь сказываются на количестве и качестве труда.

Вариации количества и качества труда в бюрократической организации возможны, так как даже при такой организационной структуре у каждого сотрудника есть некий ресурс «личного усмотрения», и как им распорядиться – выбор отдельного человека. В литературе нередко разделяют понятия «бюрократия» и «бюрократизм». Бюрократизм – это как раз-таки определённое распоряжение предоставленным ресурсом свободы. Гауднер пишет о том, что бюрократия есть нормальная организация, а косность и формализм присущи лишь бюрократизму. Бюрократизм возникает тогда, когда гипертрофируется ресурс «личного усмотрения», когда человек искусственно усиливает свою значимость в организации. Эта личностная составляющая должностного поведения подавляет целесообразность действий [6].

Вот ещё одно определение бюрократизма. Бюрократизм – это коллективный эгоизм работников аппарата управления, проявляющийся в доминировании их специфических интересов над интересами представляемых ими социальных групп и общества в целом [2]. Речь идёт о социальных группах, так как бюрократизм рассматривается как черта аппарата социального управления (совокупность учреждений и органов, а также людей, работающих в них). Из этого определения можно судить о бюрократизме как характеристике государственных, общественных организаций. Так же видно, что бюрократизм как на уровне организаций, так и на государственном уровне является следствием бюрократии, но он не идентичен ей. Изначально бюрократическая структура не может предполагать «коллективный эгоизм», так как в ней вообще не должно быть места личности, амбициям.

Таким образом, разделив эти два явления – бюрократию и бюрократизм, мы можем говорить следующее: бюрократия ведёт к бюрократизму, бюрократизм есть патология

организации.

В теории жизненных циклов Ицхака Адизеса «Бюрократизм» является предсмертной фазой функционирования организации, это искусственно поддерживаемая жизнь. Такая организация сосредоточена исключительно на правилах и нормах, не помня их значения. Организации, находящиеся на стадии «Бюрократии», могут долго существовать «в коматозном состоянии», если их изолировать от влияния внешней среды, но так или иначе за бюрократией следует смерть [1]. Неизбежность смерти организации, следующей за стадией «Бюрократии», ещё раз свидетельствует о том, что бюрократия не болезнь организации, которая может излечиться самостоятельно, а именно патология.

Литература

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб., 2007.
2. Ильин В.И. Бюрократизм как социальный феномен // Бюрократизм и самоуправление: Межвуз. сб. науч. тр. Сыктывкар: СГУ, 1990. С. 25-37.
3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.
4. Смольков В.Г. Бюрократизм // Социс. 1999. №2. С. 40-44.
5. Фролов С.С. Социология организаций. М., 2001.
6. Абдухалилов А. Возможна ли эффективная модель организации? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://politlib.narod.ru/abduhalilov2.htm>, свободный. — Загл. с экрана.
7. Фролов С.С. Социология организаций. М., 2001.