

Т.А. НЕСТИК

## Бюрократия в зарубежных исследованиях

В последние годы в нашей стране появилось много работ, посвященных изучению феномена бюрократии. Прежде всего они связаны с той ролью, которую играет чиновничество в реформировании страны, как правило, с бюрократическим торможением жизненно важных процессов, с проблемами противостояния номенклатуры и остального населения в ходе передела собственности и т.п. Не удивительно, что в таких исследованиях явно превалирует социально-экономический и социально-философский уклон. В гораздо меньшей степени изучается социально-психологический срез проблемы. Между тем значительный опыт психологического изучения чиновничества (государственных служащих) как профессиональной социальной группы уже накоплен в зарубежной литературе. И представляется, что обзор существующих парадигм в изучении феномена бюрократии был бы бесполезен для углубления отечественных исследований в этой области.

К настоящему времени сложились три парадигмы в изучении бюрократии: неоклассическая, марксистская и институционалистская [1]. С дисциплинарной точки зрения отчетливо различаются социологический и социально-психологический подходы, а также школы научного менеджмента [2].

*Неоклассическая парадигма* восходит через Р. Коуза [3] к М. Веберу, в частности к его работе "Хозяйство и общество" (1922), в которой он предложил теорию бюрократической организации как высшего воплощения капиталистической рациональности. Центром неоклассического подхода стало положение о рациональном поведении индивидов, стремящихся к максимальной личной выгоде. Теории этого направления моделируют зависимость эффективности работы от способов контроля за работниками и от уровня оплаты их труда [4-7]. Исходным для всех этих теорий является принцип асимметрии информации в отношениях руководителя и работника: начальник знает о том, как его подчиненный распределяет свои возможности, чтобы выполнить поставленную задачу, но только самому подчиненному известна мера сил, затраченных на ее выполнение [8-10]. Рост иерархических структур объясняется производственной необходимостью, а поведение бюрократии трактуется как максимально рациональное в хозяйственной сфере, как часть технологического процесса [2]. И индивид, и организация рассматриваются в качестве чисто экономических объектов [8].

Истоки *марксистской парадигмы* восходят к тому времени, когда К. Маркс впервые обратился к проблеме бюрократии в своей работе "К критике гегелевской философии права" (1844) и принял гегелевскую точку зрения на государственных служащих как на особое сословие. Но в отличие от Гегеля Маркс видел в бюрократии не универсальное проявление государственного разума, но один из "частных" классов наряду с буржуазией и рабочими. Бюрократия, согласно Марксу, есть необходимая форма организации капиталистического производства. Разделение труда и его отчуждение в производственных отношениях неминуемо порождают необходимость в руководящем аппарате и во всевозможных надзирателях.

Интересно, что значительно позднее эти положения были развиты идеологи-

---

*Н е с т и к Тимофей Александрович - аспирант кафедры истории и теории мировой культуры философского факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.*

ческими противниками Маркса: М. Вебером (1925), Дж. Бернхемом (1941) и другими. В то же время сами марксисты долгое время отрицали классовый характер бюрократии. В. Ленин никогда не рассматривал бюрократию как класс, в его глазах это был всего лишь подлежащий искоренению буржуазный пережиток в советском аппарате. В результате новые марксистские трактовки бюрократических систем оказались близкими современным немарксистским или даже антимарксистским концепциям. Ныне сторонники марксизма с бюрократией стали отождествлять явления, связанные исключительно с государственным механизмом, аналогичные процессы в частном секторе капиталистической экономики игнорировались, так как высший управленческий персонал приравнивался к классу собственников предприятий [11].

Марксистская парадигма в изучении бюрократии отличается от остальных подходов своей ориентированностью на макроэкономические стороны проблемы. Наибольшее внимание в этой традиции уделяется не тому, как уменьшить расходы на бюрократический аппарат, а тому, каково воздействие бюрократии на общество и экономику в целом [12]. Марксистская оценка бюрократии в отличие от неоклассической всегда была негативной, но, к сожалению, слишком часто оказывалась идеологически обусловленной. Советский государственный аппарат упорно "не замечал себя". Марксисты, более чем кто бы то ни было ориентированные на изучение отношений бюрократии с другими классами, прикладными социологическими исследованиями в этой области не занимались. В нашей стране бюрократы причислялись к прослойке служащих и никогда не считались самостоятельным сословием или классом. Социологическое и социально-психологическое исследование категории управленцев было чрезвычайно затруднено [13-16]. Т. Заславская отмечает, что трудности в изучении высшей бюрократии остаются до сих пор [17]. А по словам А. Оболонского, сегодня "аппарат стал еще более закрытым для исследователей" [18, с. 6]. По сравнению с уровнем, достигнутым в изучении бюрократии социологией и психологией на Западе, отечественная наука существенно отстала<sup>1</sup>.

*Институционалистскому направлению* в исследовании бюрократии положили начало работы Т. Веблена [25, 26] и К.Е. Эйрса [27, 28]. По их мнению, экономический прогресс имеет две стороны: технологическую и ритуальную. Развитие новой технологии невозможно без изменения представлений и обычаев, связанных с традиционными способами трудовой деятельности, а через них оно меняет и, всю культуру в целом. Смысл "дихотомии Веблена - Эйрса" состоит в том, что технология и комплекс культурных традиций представляют собой два борющихся друг с другом начала одного процесса. Как семья, община или корпорация мастеров бюрократия с этой точки зрения есть сложная социальная система, позволяющая организовать взаимодействие между совокупностью идей и верований, рождающихся в культуре, и прикладными технологиями. Однако если технологии производства подлежат верификации и фальсификации, то обычаи и традиционные представления не могут быть опровергнуты практикой и меняются с большим отставанием. Так, обрастая архаической системой представлений, организации превращаются в социально-экономические институты. Этим объясняется противоречивость поведения бюрократов, которые, с одной стороны, призваны гарантировать технологическую рациональность, а с другой - вынуждены следовать уже сложившимся традициям, парализуя реформы и снижая эффективность. Институционалисты показали, что культивируемые в каждой организации "теории действия" [9] складываются не только из рациональных норм, но и обусловлены внеэкономическими факторами.

Первыми работами *социально-психологического направления* в изучении бюрократии можно считать книгу основателя теории человеческих отношений Э. Мэйо "Социальные проблемы индустриальной цивилизации" (1933) [29] и статью Р. Мертона "Бюрократическая структура и личность" (1940) [30]. Мертон сосредоточил свое вни-

<sup>1</sup> Приведем лишь несколько примеров прикладных социологических исследований, проводившихся в США [19-24].

мание на тех чертах бюрократа, которые связаны не с его социальным происхождением, а с включенностью в рационалистическую веберовскую организацию. Таких черт он выделил четыре. Во-первых, это узкая специализация служащих в учреждении, которая делает их неприспособленными к изменению вида деятельности, во-вторых, это жесткая регламентация их деятельности всевозможными правилами, вызывающая у чиновников смещение с цели на средства [31, р. 22, 23]. В результате бюрократ оказывается больше заинтересован в соблюдении формальностей, чем в самом решении вопроса. В-третьих, это продолжительный характер службы и зависимость продвижения от "личного дела". С осознанием важности этих моментов у служащих вырабатываются гипертрофированная осторожность и стремление переложить ответственность на плечи других. Наконец, в-четвертых, многолетний опыт применения общих правил к частным случаям формирует особую систему "категоризации" социальной действительности, заслоняющей человеческую индивидуальность клиентов. К перечисленному следует также добавить стремление выместить на аутсайдерах свое унижение перед начальством [30].

Развитие социологии организаций, распространение системного подхода к экономическому поведению, а также дискуссии вокруг переведенных в 40-е годы в США работ Вебера способствовали появлению исследований *психологии бюрократа*. С 1950-х годов к этой теме обращаются все чаще [32-38]. Ее изучение ведется в клинической социологии и социологии труда, возникает традиция психологического консультирования организаций. Теоретическим основанием служит функционализм в сочетании с положениями психоанализа и гуманистической психологии. Общим для этих работ является утверждение, что бюрократическое поведение имеет не столько социально-экономические, сколько индивидуально-психологические корни [37]. Согласно принятой авторами данного направления точке зрения, в бюрократической организации индивид подчиняет свое внутреннее суперэго внешнему коллективному суперэго, что оказывается разрушительным для его личности [39].

Бюрократическая система воспитывает в человеке пассивность, зависимость и управляемость. Служащие таких организаций осуществляют лишь минимальный контроль над своим повседневным миром [40]. Воспитанник такой системы подобен ребенку, ответственность за поведение которого несут старшие [41]. Результатом зависимости от бюрократического аппарата оказывается замена социальных норм (любовь и ненависть, свобода и подчиненность, справедливость и насилие) нормами институциональными (расчет, стабильность, контроль, эффективность, анонимность) [29]. Это в свою очередь повышает тревожность и чувство опасности. Таким образом, бюрократическое поведение объясняется неустранимым противоречием между потребностью в безопасности и самозащите, с одной стороны, и потребностью в когнитивном и эмоциональном развитии - с другой [42]. Управление "кнутом и пряником" стимулирует так называемые self-systems - защитные психологические механизмы, позволяющие компенсировать "иррациональный страх быть обойденным кем-либо или быть ущемленным в интересах и правах" [35, р. 7, 8]. Именно эти "Я-комплексы" лежат, как полагают М. Дайэмوند, Д. Элиот и К. Арджирис, в основе "рациональных действий", поддерживающих систему формальных правил.

Определенный вклад в изучение психологии бюрократов внесли исследования, проводившиеся в рамках гуманизации труда. После того как в 1954 году в свет вышла книга А. Маслоу "Мотивация и личность" [43], его иерархия потребностей, на вершине которой находится стремление к самоактуализации, стала широко использоваться в научной литературе по менеджменту. Администрирование предлагалось вести таким образом, чтобы интересы организации совпадали с удовлетворением высших потребностей личности [44].

Однако вскоре выяснилось, что теория Маслоу не подтверждается, когда объектами анализа становятся служащие низшего уровня [45, 46]. Стремление к самореализации у них постоянно подавляется, возможности самовыражения незначительны. Потребность в самоактуализации и самоуважении не находит удовлетворения по при-

чине узкой специализации служащих, требующей строго определенных качеств. Социальные потребности также подавляются, так как их удовлетворение ставится в зависимость от статуса в организации: должности или корпоративного ранга [31]. В то же время эта картина была дополнена иерархией "трудовых" ценностей среднего и высшего административного звена. Мак-Грегор назвал эти ценности "теорией х" - системой внутренне взаимосвязанных обобщений, в значительной мере обуславливающих поведение менеджеров. В эту систему входят три утверждения: 1) люди не любят работать; 2) их нужно контролировать и направлять посредством наказаний и поощрений; 3) люди не хотят брать на себя ответственность, а предпочитают быть скорее ведомыми, чем ведущими, и больше всего ценят собственную безопасность [47].

Аналогичную пирамиду ценностей выявил Арджирис [48,42]. Он пришел к выводу, что, подавляя свои эмоции и желания, большинство менеджеров действуют на основании искаженного представления о человеческой природе [49, р. 10]. Избегая перемен, организации выбирают такие средства решения проблем, которые не вскрывали бы глубоко затаенных сотрудниками ценностей и желаний. Вместе с тем от разрушения личности бюрократов защищают неформальные организации; если такого рода нарушения имеют место, то они всегда частичны [50, 33].

Хотя первые комплексные *социологические исследования* бюрократии были осуществлены в Англии и Франции [51-53], наибольшее развитие они получили в США, особенно в 1970-е годы. Эти исследования, проводившиеся в основном по заказу государственных структур, решали исключительно узкие задачи и не имели серьезной теоретической подоплеки. Анализировались возраст и пол государственных чиновников, их этническая принадлежность и география происхождения, уровень образования и род деятельности в государственном аппарате, сферы занятости до поступления на службу и представления о том, как функционирует государственная машина [54, р. 27-32]. В отношении служащих Конгресса США были установлены способы использования информации и принятия решений, количество личных визитов и телефонных разговоров, частота и формы обращения к заинтересованным группам.

Анкетирование и беседы с государственными чиновниками в США, Канаде и Израиле показали, что ценности и представления бюрократов определяются не только технологической идеологией. Бюрократы могут изменить, но никогда не утрачивают полностью ценностей, связанных с их социальным происхождением [55]. Этот подход в его политическом аспекте получил название "репрезентативная бюрократия", или "бюрократия участия" [56, 57]. Выяснилось, что бюрократы могут быть носителями ценностей той или иной социальной группы или даже всего общества [58, 59]. По степени образованности, вероисповеданию, партийной принадлежности бюрократы не отличаются от остальных граждан, выделяются они только своим средним достатком [60, р. 84]. Мера этой "пассивной" представительности резко уменьшается на верхних уровнях служебной иерархии, где мало женщин и афро-американцев. Что касается "активного" представления бюрократами интересов тех социальных групп, из которых они вышли, то выяснилось: цвет кожи, национальность и пол оказывают значительно меньшее влияние на их поведение, чем род деятельности, которым занимается учреждение.

В опросах общественного мнения бюрократы проявляют почти полную солидарность с остальным населением [60, р. 87, 88]. Правда, и здесь сказываются поведенческие установки. Например, в правоохранительных организациях менее привержены демократическим ценностям, чем в учреждениях социального обеспечения [31, р. 65]. Реальные бюрократы, как правило, не вписываются в то представление, которое бытует в массовом сознании. В 1964 году М. Кон провел интервью среди 3101 государственного служащего с целью определить зависимость деловых качеств, ценностей и социальных ориентации от степени бюрократизированности их организаций (она определялась по количеству уровней в организационной иерархии и числу занятых в ней людей). В качестве зависимых переменных были выбраны: степень

конформности, предрасположенность к авторитарному стилю руководства, восприимчивость к инновациям, интеллектуальный уровень, использование свободного времени. Результаты исследования показали, что зависимость этих переменных от степени бюрократизации незначительна. Напротив, государственные служащие проявили большее стремление к самореализации, более высокие моральные требования к своему поведению, чем служащие небюрократических организаций. Они легче адаптируются к переменам, более гибки в решении перцептивных и теоретических задач, проводят свободное время за более интеллектуальными занятиями. Целеустремленность и интеллектуальные качества служащих объясняются уровнем их образования: чем более иерархизирована организация, тем более квалифицированных специалистов она требует [21, 61, 62] и тем более сложную работу им приходится выполнять в ограниченное время. Эти и другие социологические исследования показали внутреннюю разнородность бюрократии, которая в отношении как политических предпочтений, так и личностных качеств не может соответствовать одному "кафкианскому" образу<sup>2</sup>. Д. Нэчмаэс и Д. Розенблум выделяют следующие наиболее распространенные поведенческие типы бюрократов [31]:

- *карьеристы* стремятся расширить свое влияние, власть и престиж, оказавшись на вершине иерархии, заставляют организацию расширяться и захватывать новые сферы влияния;

- *консерваторы* стараются упрочить собственную безопасность, избегают перемен, с организацией себя не отождествляют;

- *амбиваленты* хотят продвигаться по службе, но не разделяют ценностей организации, считают себя не оцененными по достоинству;

- *фанатики* убеждены, что их собственные интересы совпадают с общественными, как и карьеристы, они стремятся подчинить себе окружение, но по альтруистическим соображениям;

- *альтруисты*, как и фанатики, проводят в жизнь социальные программы, в которые верят, однако они более подвержены влиянию со стороны начальников и сослуживцев;

- *государственники* заинтересованы в служении обществу как целому больше, чем самим себе или узкой клиентуре, они способны к широкому взгляду на вещи, к планированию программ и действий, стремятся выполнять свои обязанности со знанием дела;

- *политиканы* ориентированы на государственную деятельность как средство удовлетворения собственных интересов.

Почему столь разные люди, обладающие высоким интеллектом, так разительно меняются на работе, что клиенты уже не могут воспринимать их как индивидуальности? Бюрократическая ментальность (система негласных правил, традиционных представлений и стереотипов, опосредующая деятельность государственного служащего) эмпирически изучена так мало, что Ч. Гудселл даже сомневается в ее существовании [60]. В отношении стереотипов приходится довольствоваться скудной информацией о том, какими бюрократы представляют самих себя [64], а также социологическими исследованиями, в которых анализировались стереотипы бюрократа, распространенные в широких слоях населения и бюрократические по своей природе стереотипы, проявляющиеся у небюрократов<sup>3</sup>. Образы различных социальных групп, оказывающие влияние на принятие решений бюрократами, не выявлялись вообще.

Правда, С. Мейерс и Д. Мак-Интайер, проверяя эффективность работы американского министерства здравоохранения, получили некоторые данные о стереотипе

---

На расхождение реальности и массовых представлений о бюрократе указывают многие авторы, например [63].

Большой интерес представляет теория "бюрократического гражданина" и социологические исследования "бюрократической культуры граждан", сложившейся на основе опыта постоянных контактов населения с государственными чиновниками [65, 31].

"клиент" у служащих [66]. Опрашиваемых просили указать, к какому числу обслуженных ими клиентов (к большинству, ко многим, к нескольким, едва ли к одному) можно отнести каждый из предложенных стереотипов. Были предложены шесть негативных (интриган, незрелый, безнравственный, гиперсексуальный, глупый, нечестный) и пять позитивных стереотипов (невезучий, порядочный, добродушный, достойный внимания, совестливый). Негативные стереотипы были отнесены респондентами к нескольким клиентам, за исключением стереотипа "незрелый", который 58% опрошенных связали со многими клиентами. Позитивные стереотипы были отнесены к большинству клиентов, кроме стереотипа "совестливый": такая характеристика была дана многим, но не большинству.

Гудселл приводит результаты своего анкетного исследования социальных стереотипов клиента (честный, нервный, враждебный, рассудительный) у государственных служащих [60, р. 93, 94], проводившегося им при помощи электронной почты. Из них видно, что отрицательные стереотипы служащие связывают со многими или несколькими клиентами, положительные стереотипы - с большинством (в случае "честный" - с 64%) или многими ("рассудительный" - 39%). Представление управляющих среднего звена о своих клиентах изучалось М. Финни и Ж. Митрофом в частной банковской организации. Было показано, что оно опосредовано когнитивными схемами, зависящими от места служащего в организационной иерархии [67]. Однако отношение к конкретным социальным группам клиентов в отдельности никем из этих ученых не исследовалось.

Таким образом, роль социально-групповых стереотипов в жизни бюрократических организаций до сих пор не изучена. В то же время практически все исследователи считают такие стереотипы одним из важнейших элементов бюрократического поведения. В имевшей успех теории "бюрократов улицы" М. Липски [68, 69] стереотипизации придается ключевая роль в объяснении бюрократического поведения. На примере учителей общественных школ, полисменов, строительных инспекторов Липски показывает, как опасности, подстерегающие мелкого служащего в трущобах города, вызывают у него психологическую защиту в виде стереотипных образов клиента: расовых, этнических, классовых и профессиональных. Преследующее бюрократов любого уровня чувство опасности, исходящей со стороны жалобщика или могущественного клиента, усиливает размежевание на "мы" и "они", способствует усвоению уже существующих в их организации стереотипов и появлению новых<sup>4</sup>. Дайэмوند полагает, что стереотипизация - это защитная реакция на страх потерять личную безопасность или самоуважение: тревога снижает способность к эмпатии, вызывает отказ от внимания к частностям, укрепляя власть ритуалов и сопровождаясь возрастанием роли стереотипов в оценке себя и других. Особенно значительна роль стереотипов и других защитных механизмов в период реформирования организации и общего стресса [37].

Бюрократическое познание действительности всегда идеологически искажено. В этой социальной группе стереотипизация поставлена на конвейер [70]. Внутренняя бессвязность бюрократической идеологии, отмечаемая некоторыми авторами [14], только кажущаяся: социальные представления здесь отражают *реальное положение государственных чиновников в системе общественных отношений*. В бюрократическом Зазеркалье они служат надежным средством ориентации.

подавляющее большинство работ, посвященных бюрократии, составляют социально-философские и социологические исследования. Социальная психология государственных чиновников крайне мало изучена как за рубежом, так и в России. Публикации по проблеме бюрократии, появившиеся у нас в стране в последние годы, касаются в основном правовых и политических аспектов [71].

Мне известны только две статьи отечественных авторов, посвященные психологии

---

<sup>4</sup> Так, Элиот считает ксенофиобию "социальной парадигмой в бюрократических организациях закрытого типа" [35, р. 7].

бюрократов. Однако обе они носят умозрительный характер и не учитывают зарубежный опыт таких исследований. Л. Томалинцева перечисляет мотивы бюрократического поведения языком житейской психологии (что может объясняться вынужденной краткостью ее статьи) [72]. Е. Патяева развивает марксистскую концепцию бюрократии в терминах деятельностного подхода. Обращаясь к анализу бюрократического менталитета, она отмечает, что взаимодействие чиновников с населением опосредствуется продуктами их деятельности. Наблюдаемая форма этого процесса - социальные нормы, "внешний слой опосредствования, данный в представлении самим субъектам действия и отчасти уже исследованный" [73, с. 89]. При этом существуют формы бюрократического сознания, независимые от воли индивидов и не репрезентированные им, однако определяющие их действия по отношению друг к другу. Патяева называет эти формы "функциональными органами" индивидов, складывающимися при опосредствовании их деятельности системой бюрократического управления [73, с. 91]. Это мнимый либерализм, политическая пассивность, приверженность официальной или неофициальной точке зрения, бюрократическая типология граждан, нормативный образ чиновника. Все они определяют образ мира субъекта в целом, в частности образ ситуации, "Я - концепцию", образ партнеров по действию, систему индивидуальных ценностей, тип каузальной атрибуции. Автор справедливо обращает внимание на сложности в изучении этих форм сознания: в них невозможно отделить друг от друга когнитивные, аффективно-оценочные и поведенческие аспекты [73, с. 90]. Ставя проблему "функциональных органов" в социально-психологический контекст, Патяева не предлагает никакого пути ее изучения.

Между тем вопрос о бюрократическом поведении по-прежнему актуален для России. Особый интерес представляют отношения государственных чиновников к своим историческим соперникам - предпринимателям, их взаимодействие. Учитывая тот факт, что отношения предпринимательства и государства стали ключевой проблемой социально-экономических реформ в России, особое значение приобретает выявление социально-психологических факторов этого взаимодействия (внутригруппового фаворитизма, особенностей социальной идентификации, эмпатии, социальной рефлексии, каузальной атрибуции, стереотипизации и пр.), а также выяснение надгрупповых целей и социально значимых ценностей этого взаимодействия. Сами бизнесмены оценивают свои отношения с российскими чиновниками как все более конфликтные [74, 75].

Известны черты стереотипа бюрократа у предпринимателей: равнодушие, корыстолюбие, зависть, предвзятое отношение к бизнесменам как к преступникам [75, с. 66]<sup>5</sup>. Образ же бизнесмена в представлении бюрократов не изучен. М. Крозье, посвятивший в своей известной монографии "Феномен бюрократии" целую главу сопоставлению государственных функционеров и предпринимателей, располагал лишь сведениями о социальном происхождении и типичном поведении членов этих социальных групп во Франции, но не о том, какими они видят друг друга. По мнению Крозье, основные черты бюрократического поведения можно найти и у людей бизнеса [52]. Гудселл приводит результаты опроса, проведенного в 1972 году среди федеральных служащих. Из них видно, что бюрократы отличаются от остального населения своим радикализмом в вопросе о повышении налогов для богатых [60]. Данный факт можно было бы отнести на счет межгрупповой дискриминации. В. Песчанский также указывает на распространенность неприязни к "системе получения прибыли" среди рядовых служащих [78, с. 196]. Впрочем, эта проблема нуждается в более тщательном анализе. Так, требования к предпринимателям по оказанию определенных услуг государственной структуре, по денежным выплатам на указанные чиновниками цели [75, с. 66] можно интерпретировать и как форму социальной конкуренции, и как форму интегративного взаимодействия, готовности к кооперации.

Сравнительные исследования интеллектуальных и личностных качеств лиц, заня-

---

<sup>5</sup> О традиционном образе российского бюрократа см. [76,77].

тых на государственной службе, и менеджеров частных предприятий значимых различий не выявили [79, 80]. По-видимому, психологи должны изучать не то, каков бюрократ сам по себе, а то, каким он становится в коллективной бюрократической деятельности, *не суммарные качества, а системные*. Именно здесь кроются потайные рычаги его поведения: во внутригрупповых и межгрупповых отношениях, в целях и ценностях совместной деятельности.

На мой взгляд, можно выделить две причины недостаточной изученности психологии межгрупповых отношений в бюрократических организациях. Во-первых, нельзя недооценивать сложность объекта такого исследования: заполнение анкеты и беседа с интервьюером может восприниматься государственными служащими как часть их работы, социально желательные ответы здесь неизбежны. Для получения достоверных данных требуется или включенное наблюдение, или проверка зависимости решений бюрократа от социальной принадлежности клиента по документам дела, или беседа со служащим вне технологического процесса как с частным лицом. Во-вторых, проводившиеся до сих пор исследования в этой области не опирались на строгую социально-психологическую методологию, были теоретически несамостоятельны. Они строились не на социально-психологической научной парадигме, а на парадигме политологической. Как правило, ученый выступал в роли арбитра между двумя сторонами: бюрократией и клиентами, политической властью и гражданами. Например, исследовались не механизмы социальной перцепции, а ее лояльность: плохой или хороший клиент с точки зрения бюрократов, а не то, по каким стереотипам служащие действительно классифицируют своих клиентов. Оказался малоизученным и вертикальный разрез межгрупповых отношений: то, к каким более крупным социальным общностям причисляют себя служащие различных рангов, а также их референтные группы.

В то же время теоретическая и методологическая база для изучения межгруппового восприятия уже существует в психологии межгрупповых отношений [81, 82]. Относительно крупных социальных групп примером такого исследования может служить работа, проводившаяся в рамках программы "Психология межнациональных отношений" [83]. Думается, на таком теоретическом основании целесообразно анализировать социально-психологические аспекты поведения государственных чиновников в России. Долгое время остававшаяся запретной, эта область требует самого пристального внимания.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Garston N.* The Study of Bureaucracy // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London, 1993.
2. *Backman M.I.* A Model of Corporate Organizational Structure // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London, 1993.
3. *Coase R.* The Theory of the Firm // *Economica*. 1937. № 4.
4. *Groves T.* Incentives in Teams // *Econometrica*. 1973. № 41.
5. *Hart O.* Incomplete Contracts // *The New Palgrave*. London, 1987. Vol. 2.
6. *Hart O., Holmstrom B.* The Theory of Contracts // *Advances in Economic Theory*. Cambridge, 1987.
7. *Williamson O.* The Logic of Economic Organization // *Journal of Law, Economics and Organization*. 1988. №4.
8. *Pecchinino R.A.* Behavior of Corporate Bureaucrats // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London. 1993.
9. *De Gregori T., Thompson R.J.* An Institutional Theory of Bureaucracy // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London, 1993.
10. *Stiglitz I.* Principal and Agent // *The New Palgrave*. London, 1987. Vol. 3.
11. *Chattopadhyay P.* Bureaucracy and Class in Marxism // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London, 1993.
12. *Garston N.* Paradigms, Insights and Problems // Bureaucracy: Three Paradigms. Boston - Dordrecht - London, 1993.

13. *Восленский М.* Номенклатура. М., 1990.
14. *Гудков А., Левада Ю., Левинсон Ф., Седов Л.* Бюрократизм и бюрократия: необходимость уточнений // Коммунист. 1988. № 12.
15. *Андреев С.Ю.* Наше прошлое, настоящее, будущее: структура власти и задачи общества // Постижение. Социология. Социальная политика. Экономическая реформа. М., 1989.
16. *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М., 1995.
17. *Заславская Т.И.* Социальная структура современного российского общества // Общественные науки и современность. 1997. № 2.
18. *Оболонский А.В.* Постсоветское чиновничество: квазибюрократический правящий класс // Общественные науки и современность. 1996. № 5.
19. *Warner W.L. et al.* The American Federal Executive. New Haven, 1963.
20. *Katz E., Eisenstadt S.N.* Bureaucracy and its Clientele: A Case Study // Readings in Modern Organizations. New Jersey, 1969.
21. *Kohn M.J.* Bureaucratic Man: A Portrait and an Interpretation // American Sociological Review. 1971. №36.
22. *Mennis B.* American Foreign Policy Officials. Columbus, Ohio, 1971.
23. *Meier K.J.* Representative Bureaucracy: An Empirical Analysis // American Political Science Review. 1975. №67.
24. *Meier K.J., Nigro L.G.* Representative Bureaucracy and Policy Preferences: A Study in the Attitudes of Federal Executives // Public Administration Review. 1976. № 36.
25. *Veblen Th.* The Instinct of Workmanship and the State of Industrial Arts. New York, 1914.
26. *Veblen Th.* The Place of Science in Modern Civilization // Journal of Sociology. 1906. № 5.
27. *Ayres C.E.* The Problem of Economic Order. New York, 1938.
28. *Ayres C.E.* Theory of Economic Progress. Chapel Hill, 1944.
29. *Mayo E.* The Social Problems of an Industrial Civilization. Boston, 1945.
30. *Merton R.* Bureaucracy Structure and Personality // Social Forces. 1940. Vol. 18.
31. *Nachmias D., Rosenhloom D.H.* Bureaucratic Government USA. New York, 1980.
32. *Psyrling O.* Psychoanalytic Aspects of Bureaucracy // Psychoanalytic Quarterly. 1950. № 19.
33. *La Bier D.* Emotional Disturbances in the Federal Bureaucracy // Administration and Society. Beverly Hills, London, 1982. Vol. 14. № 4.
34. *Denhardt R.B.* In the Shadow of Organization. Lawrence, 1981.
35. *Elliot J.* A General Theory of Bureaucracy. Portsmouth, 1986.
36. *Manfred F.R.* Kets de Vries. Organizational Paradoxes. Clinical Approaches to Management. Tavistock Publications. London - New York, 1980.
37. *Diamond M.A.* Bureaucracy as Externalized Self-System: A View from the Psychological Interior // Administration and Society. Beverly Hills, London, 1984. Vol. 16. № 2.
38. *Nevis E.C.* Organizational Consulting. A Gestalt Approach. New York - London, 1987.
39. *Hummel R.P.* The Bureaucratic Experience. New York, 1977.
40. *Argyris Ch.* The Individual and Organization: Some Problems of Mutual Adjustment // Administrative Science Quarterly. 1957. Vol. 2. June.
41. *Thompson V.* Modern Organization. New York, 1961.
42. *Argyris Ch.* Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness. Home wood, 1962.
43. *Maslow A.* Motivation and Personality. New York, 1954.
44. *Urban M.E.* The Ideology of Administration. American and Soviet Cases. New York, 1982.
45. *Argyris Ch.* Integrating the Individual and the Organization. New York, 1954.
46. *Strauss G.* Some Notes on Power-Equalization // The Social Sciences of Organizations. Four Perspectives. New Jersey, 1963.
47. *McGregor D.* The Human Side of Enterprise. New York, 1960.
48. *Argyris Ch.* Organization and Innovation. Homewood, 1965.
49. *Argyris Ch.* Management and Organizational Development. New York, 1971.
50. *Pai Panandiker V.A.* Developmental Administration // Readings in Comparative Public Administrations. Boston, 1967.
51. *Walker N.* A Study of the Desk Worker. Edinburgh, 1961.
52. *Crozier M.* Le phnomene bureaucratique. Paris, 1963.
53. *Darbel A., Schnapper D.* Morphologie de la haute administration francaise. 1972. Vol. 1,2.

54. *Ripley R.B., Franklin G.A.* Congress, Bureaucracy and Public Policy. New York, 1990.
55. *Lippset S.* Bureaucracy and Social Change // Reader in Bureaucracy. New York, 1952.
56. *Krislov S.* Representative Bureaucracy. New Jersey, 1974.
57. *Kranz M.* Participatory Bureaucracy. Lexington (New Jersey), 1976.
58. *Nachmias D., Rosenbloom D.* Bureaucrats and Ethnicity // American Journal of Sociology. 1978. January. № 83.
59. *Rosenbloom D., Featherstonhaugh J.* Passive and Active Representation in the Federal Service // Social Science Quarterly. 1977. March. № 57.
60. *Goodsell Ch. T.* The Case for Bureaucracy. A Public Administration Polemic. New Jersey, 1985.
61. *Kohn M.* Bureaucratic Man // New Society, 28 October. 1971.
62. *Ellis T., Child J.* Placing Stereotype Manager into Perspective // Journal of the Management Studies. 1973. №10.
63. *Duhnack MJ.* A Coup against King Bureaucracy // Deregulating the Public Service: Can Government Be Improved. Washington, 1994.
64. *Gruher J.E.* Controlling Bureaucracies: Dilemmas in Democratic Governance. Berkeley (Cal.) - London, 1987.
65. *Nachmias D., Rosenbloom D.* Bureaucratic Culture. Citizens and Administration in Israel. London, 1978.
66. *Meiers S.M., McIntyre J.* Welfare Policy and its Consequences for the Recipient Population: A Study of AFDC Program // Departement of Health, Education and Welfare, Social and Rehabilitation Service. 1969. December.
67. *Finney M., Mitroff J.* The Organization as its Own Worst Enemy // The Thinking Organization. Dynamics of Organizational Social Cognition. San Francisco - London, 1986.
68. *Lipsky M.* Street-Level Bureaucracy. New York, 1980.
69. *Prottas J.* People-Processing. The Street-Level Bureaucrat in Policy Service Bureaucracies. Lexington, 1979.
70. *Макаренко В.П.* Бюрократия и сталинизм. Ростов, 1989.
71. *Пушкарева Г.В.* Государственная бюрократия как объект исследования // Общественные науки и современность. 1997. № 5.
72. *Томалинцева Л.Д.* Нравственно-психологические аспекты бюрократизма // Духовность: традиции и проблемы. Уфа, 1991.
73. *Патяева Е.Ю.* К анализу сложных форм опосредствования индивидуальной деятельности (На примере опосредствующей функции системы бюрократического управления) // Деятельностный подход в психологии: проблемы и перспективы. М., 1990.
74. *Журавлев А.Л., Позняков В.П.* Социально-психологические трудности становления малого бизнеса в России (Анализ группового мнения предпринимателей) // Психологический журнал. 1993. №6.
75. *Журавлев А.Л., Позняков В.П.* Российские предприниматели в современной социальной структуре // Социологические исследования. 1994. № 5.
76. *Оболонский А.В.* На службе государевой: к истории российского чиновничества // Общественные науки и современность. 1997. № 5.
77. *Соловьев А.* Этика бюрократии: постсоветский синдром // Общественные науки и современность. 1995. №4.
78. *Песчанский В.В.* Служащие в буржуазном обществе (На примере Англии). М., 1975.
79. *Guyot J.F.* Government Bureaucrats Are Different // Public Administration Review. 1962. December. № 22.
80. *Brown J.* Risk Propensity in Decision Making: a Comparison of Business and Public School Administrators // Administrative Science Quarterly. 1970. December. № 15.
81. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений. М., 1983.
82. *Агеев В.С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.
83. *Психология межнациональных отношений.* М., 1993.