

Инновационная бюрократия

С.А. БАРКОВ, доктор социологических наук, МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва. E-mail: barkserg@live.ru

Бюрократия продолжает существовать и развиваться в постиндустриальном обществе. Возникает инновационная бюрократия, связанная с управлением инновационными процессами. Объективными причинами усиления роли бюрократии в современных условиях являются рутинные в организации инновационного процесса; необходимость бюрократии при реализации масштабных проектов; контроль финансовых средств, идущих на инновации. При этом бюрократия остается верна своей природе и старается подменить подлинное творчество множеством административных процедур, изобретение которых и составляет по большому счету ее сущность. В частности, такая ситуация имеет место при использовании компьютеров и Интернета, а также при реализации программ повышения квалификации.

Ключевые слова: бюрократия, инновации, повышение квалификации, образование, рутинные, инструкции, проекты, компьютер, Интернет

Бюрократия многолика. Она существует тысячи лет, и по понятным причинам на протяжении столь долгого времени не могла не меняться. При этом феномен бюрократии намного старше описывающих его теорий. Бюрократией как предметом экономических и социологических изысканий люди заинтересовались только в XIX веке. В рамках данных исследований особняком стоит фигура М. Вебера, представившего первую стройную концепцию бюрократии и признавшего ее наиболее совершенной формой социального управления [1. С. 252–333].

Собственно концепцию Вебера нельзя назвать целостной. Внезапная смерть не дала полностью реализоваться его творческим планам. В результате бюрократии посвящено два разрозненных фрагмента из задуманной им книги «Экономика и общество». Эти фрагменты были изданы через четверть века после смерти автора, содержат небольшое количество страниц, смысловой финал которых отсутствует. Только институциональный и исторический контекст написания этих фрагментов может подсказать нам главную идею М. Вебера. А контекст этот заключался в том, что на рубеже XIX–XX веков традиционные формы правления (абсолютные монархии, представленные прежде всего Романовыми и Габсбургами) отживали свой век и демонстрировали свою явную управленческую неэффективность. Такую же

неэффективность показывали и харизматические лидеры, приходившие к власти в результате революций (начиная с Великой французской). И только устойчивые механизмы социального управления, сформировавшиеся в капиталистических государствах и корпорациях, оказались способными достигать поставленных целей и организовывать работу тысяч и миллионов людей.

При этом в описании бюрократии М. Вебера очень много того, что мы сегодня соотносим с правовым государством, а не собственно с бюрократией. Он был явно против сильного влияния неформальных отношений (характерных для царей и королей) на принятие управленческих решений, а также произвола властей, не ограниченных никакими формальными правилами и законами (что было свойственно как монархам, так и вождям масс). Бюрократия в его понимании была лишена этих недостатков и поэтому могла быть признана идеальной формой управления.

Так или иначе, именно М. Вебер сформулировал общеизвестные признаки бюрократии и обозначил их как важнейший феномен в организациях индустриальной эпохи. При этом он никогда не противопоставлял бюрократию нововведениям. Для него сама бюрократия в каком-то смысле была инновацией, которая позволит отдельным организациям и обществу в целом поступательно развиваться в условиях жесткого ограничения произвола начальников.

В 1960–1970-е годы британские исследователи, проводившие астонские¹ эксперименты, существенно расширили представление о бюрократии [2]. Их главной заслугой было признание многообразия бюрократии. Выделив наряду с полной, классической бюрократией и небюрократическими организациями персональную и производственную бюрократию, они определили разные факторы, лежащие в основе данного управленческого явления. Так, в рамках производственной бюрократии важнейшим фактором становилось структурирование заданий. Четкие предписания относительно производства практически всех действий определяли жесткую бюрократическую структуру организаций, использовавших конвейерную и схожие с ней технологии. Эти четкие предписания распространялись как на рядовых работников, так и на управленцев.

Совсем другой фактор играет основополагающую роль в персональной бюрократии. Им становится централизация власти.

¹ По названию Астонского университета в Бирмингеме.

Такая бюрократия характерна для государственной службы, где невозможно заранее расписать все возникающие на подконтрольной территории ситуации и где в этом случае четкое соподчинение звеньев управления и неизбежная субординация создают базис для эффективности всей управленческой системы. Затем эти идеи были успешно развиты Г. Минцбергом, разделившим «механическую» и «профессиональную» бюрократию [3. С. 282–306].

Кроме того, за последние полтора века с развитием крупных корпораций, которые стали играть принципиальную роль не только в экономике, но и в обществе в целом, достаточно четко выдвинулось еще одно основание для деления существующих бюрократий. Это деление подразумевало размежевание государственной и корпоративной бюрократии. Очень многие их свойства едины, о чем, собственно, и писал в свое время М. Вебер. Но все-таки есть и существенные особенности, отличающие «бюрократических помощников» предпринимателей от государственных чиновников. И здесь важны не столько очевидная ориентация на получение прибыли в случае корпоративной бюрократии и отсутствие таковой у государственной, сколько отношение членов бюрократической системы к возможной свободе действий, стабильность трудоустройства, особенности процедур контроля и многое другое.

Таким образом, стало понятно, что бюрократия может иметь разные основания и признаки, которые определяются отраслевыми, историческими и культурными факторами. Становление постиндустриального общества не могло не повлиять на черты современной бюрократии. При этом к концу индустриальной эры термин «бюрократия» приобрел почти однозначное негативное звучание, а обозначаемое им явление стало восприниматься не столько как устройство, сколько как болезнь (патология) социального управления.

Что же составляет сущностную особенность постиндустриальной бюрократии? Насколько и чем именно она отличается от своих предшественниц? На эти вопросы мы и попытаемся ответить.

Объективное положение дел

Фактически ни историческое развитие, ни смена социального строя не могут уничтожить бюрократию. При этом она сильно меняется, соотносясь с приоритетами общественной системы в то или иное время. В советский период возвысилась партийная бюрократия. Ее описывало множество исследователей.

У М. Джиласа [4] это был «новый класс», у М.С. Восленского [5] – «номенклатура», у А.Г. Авторханова [6] – «партократия», у И.Р. Шафаревича² – просто бюрократия. Эти и множество других авторов прямо-таки упивались описаниями страданий народа от всемогущей и злобной социалистической бюрократии. Очевидно, что избавлением от нее должно было стать построение капиталистического общества с его акцентом на ограничение роли государства в экономике и жизни отдельных людей, конкуренцию, свободу мысли и действия. И каково же было разочарование, когда созданный с нуля капитализм явил нам общество отнюдь не менее, а в каких-то сферах и более бюрократизированное, чем социалистическое.

В постиндустриальную эпоху появляется тот тип бюрократии, который можно назвать «инновационным». К его появлению прежде всего привела господствующая прогрессистская идеология. Слова «прогресс», «развитие», «изменения», «реформы», «инновации» стали неотъемлемой частью описания современной жизни. Эти термины постоянно используются в рамках самопрезентации современными обществами устами его интеллектуальной и управленческой элиты. Несмотря на множественную критику такого положения вещей в рамках постмодернизма как направления социальной мысли, стереотипы восприятия нашего времени как времени научно-технического и социального прогресса прочно укоренились в умах и даже в сердцах людей³. Очень хочется верить в то, что завтра будет лучше, чем вчера. А подкрепляют эту веру многочисленные нововведения, которые якобы способны сделать человека счастливым. Такое настроение оказалось настолько всеобщим и устойчивым, что в современном обществе стало практически невозможным пропагандировать стабильность (которую тут же окрестят стагнацией), возврат к прошлому (что получит уничижительное именование «ретроградство») и скептическое отношение к новшествам (это уже явный обскурантизм и невежество!).

² И. Р. Шафаревич рассматривал бюрократию как неизбежную черту всех государственных устройств, где реализовывалась государственная собственность на средства производства, прежде всего, на землю. Это были и Древний Египет, и Древний Китай, и отдельные государства Месопотамии, и Империя инков, и, конечно же, Советский Союз (см. [7]).

³ Подробнее об этом см. [8].

Бюрократия долгое время воспринималась именно как оплот стабильности и консерватизма. Собственно, главные претензии к ней заключались в том, что она не может быстро реагировать на изменения, тормозит прогресс, подавляет свободное развитие и безумно осложняет любую инновационную деятельность. Современная бюрократия приняла такой вызов и сделала все, чтобы вписаться в новый мир с его фетишизацией изменений и безапелляционной верой в прогресс.

И для подобной адаптации в середине XX века сложились вполне подходящие условия. Изобретения, которые в то время изменяли мир, носили широкомасштабный характер. Их реализация на практике требовала организации огромных групп людей. Талантливые одиночки сами по себе уже не могли внедрять инновационные идеи в практику. Ядерные проекты в США и СССР, покорение космоса и множество иных нововведений, включая компьютерную революцию, потребовали усилий тысяч, а иногда и миллионов людей. В этом процессе инновационная бюрократия и обрела объективную основу для становления.

Сегодня существуют люди, которые упорно утверждают, что все важнейшие изобретения принадлежат одиночкам, а крупные компании и государства якобы только узурпируют труд этих талантов и паразитируют на этом. Как показывает реальная социально-экономическая практика, с этим нельзя согласиться.

Лучшим примером, демонстрирующим роль крупных компаний в инновационном процессе, является исследование истории развития компьютерных и телекоммуникационных технологий, предпринятое американским журналистом, писателем, президентом Аспенского института гуманистических исследований Уолтером Айзексоном. Название его книги «Инноваторы. Как несколько гениев, хакеров и гиков совершили компьютерную революцию» носит скорее пропагандистский характер, способный привлечь читателя, и не вполне точно отражает содержание. Автор многократно подчеркивает, что обыденный взгляд на технический прогресс как на продукт гениев-одиночек не выдерживает критики. Инновации в компьютерной индустрии стали возможны благодаря как выдающимся исследователям, так и крупным корпорациям, имевшим бюрократическую структуру и собиравшим команду «безымянных» инженеров.

Айзексон пишет: «Вообще говоря, вопрос о том, на чем нужно делать акцент – на роли личности или, напротив, на социокультурных условиях, уже давно был предметом спора. В середине XIX века Томас Карлейль заявил, что “история мира есть не что иное, как биографии великих людей”, а Герберт Спенсер возразил ему, выступив с теорией, подчеркивающей роль социальных сил» [9. С. 16]. Без соответствующей инфраструктуры, которую создает, наряду с прочим, государственная и корпоративная бюрократия, труд гениальных одиночек чаще всего оказывается непродуктивным. «Иногда инновации рассматривают как накопление сотен маленьких достижений, таких как счетчики и устройства считывания перфокарт. В таких местах, как IBM, которые нацелены на повседневные улучшения, производимые командой инженеров, лучше всего удается понять, как на самом деле возникают инновации» [9. С. 54].

Сегодня мы понимаем, что советский ядерный проект оказался успешным не только благодаря гению И.В. Курчатова и его сподвижников. Самую серьезную роль в данной инновации сыграл и Л.П. Берия, возглавивший специальный комитет при Совете министров СССР и подключивший к инновационному процессу мощнейшую бюрократическую машину всего государства и, в первую очередь, Министерства внутренних дел. При этом Берия никогда не был и не пытался представить себя инноватором, он был управленцем-бюрокротом.

Таким образом, реальная история XX века свидетельствует о том, что *понятия бюрократии и инноваций не являются несовместимыми*. Их несовместимость – это скорее теоретический миф, придуманный критиками бюрократии, абсолютизовавшими некоторые ее свойства. Государственная бюрократия – это не только чиновники, из года в год руководящие ремонтом одних и тех же дорог или «латающие дыры» в ЖКХ. Точно так же корпоративную бюрократию нельзя отождествлять исключительно с руководителями, осуществляющими выпуск одних и тех же товаров или занимающимися оказанием неизменных услуг. Бюрократия может найти и уже нашла себя в инновационном процессе.

Вышеописанная ситуация скорее позитивно характеризует бюрократию как одного из субъекта осуществления подлинных инноваций. Бюрократия оказалась необходимым инструментом масштабного инновационного процесса, ставшего квинтэссенцией

развития современного общества. *Но бюрократия не была бы самой собой, если бы не смогла выхолостить содержание этого процесса, заменить его привычными ей процедурами, найти специфические ниши, полностью подчиненные бюрократическим законам.* На деле инновационная бюрократия оказалась не лучше и не хуже своих предшественниц. Но об этом чуть позже...

Теоретический аспект

В рамках экономической теории объективную основу образования инновационной бюрократии лучше всего раскрыли неoinституционалисты. При рассмотрении эволюционного направления данной методологии исследования хозяйственных процессов в качестве важнейших элементов функционирования организаций были выделены рутины. Сам термин этот может восприниматься весьма неоднозначно и часто видится сходным со словами «алгоритм», «умение», «навык». Авторы, перу которых принадлежит введение данного термина в широкий научный оборот, при описании рутины сослались на умение ездить на велосипеде. Это некий навык, которому нельзя научиться только по книгам. Он отрабатывается в реальной жизни и тогда становится частью не только сознания, но и подсознания человека.

Главным открытием Р.Р. Нельсона и С. Дж. Уинтера стало то, что инновационная деятельность в организациях также разворачивается согласно рутинам или включает в себя рутины как необходимые элементы. Во-первых, развивая логику Й. Шумпетера, сказавшего, что нововведения непосредственно связаны с «осуществлением новых комбинаций» [10. С. 158–159], эти авторы резонно предположили, что отработанная годами рутина может быть идеальным элементом для такого рода инновационных комбинаций. «Надежные рутины с однозначно понимаемыми пределами являются лучшими компонентами для новых комбинаций» [11. С. 183]. Во-вторых, ни одна инновация целиком не меняет деятельность организации, особенно крупной. Здесь всегда останутся элементы прошлого, которые оказались пригодными к использованию в условиях внедрения новшеств. «В некоторой части инновационная рутина может опираться на физические принципы, лишь недавно открытые и теперь воплощенные в новых типах оборудования и умениях; но это новое ядро могут окружать многочисленные дополнительные

виды деятельности, управляемые теми же рутинными, которые преобладали на протяжении многих лет» [11. С. 182]. Наконец, в-третьих, сам поиск новых решений осуществляется сообразно некоторым рутинам. В организации всегда накапливается опыт не только по осуществлению повторяющихся операций, но и действий в условиях неопределенности, действий по поиску нового, если старое уже не работает. «Рутинизированные мероприятия по созданию инноваций или решению проблем принимают многообразные формы, среди которых видны некоторые хорошо знакомые характерные очертания организационной картины. Если есть проблема, то можно либо поручить подчиненному изучить ее, либо назначить комиссию или рабочую группу, либо пригласить консультанта с хорошей репутацией» [11. С. 183–184].

Есть особый репертуар рутин, которые начинают использоваться служащими компании, когда директор приказывает: «Придумайте что-то новое!». Тем самым рутины не противостоят инновациям, они до определенного момента как бы сплетены с ними. Возникают рутины для создания новых рутин. В результате «организации располагают рутинами, обеспечивающими поддержку инновационных усилий и руководство ими» [1. С. 185]. Таким образом, данная теория подводит нас к тому, что *инновационная деятельность может быть при определенных условиях рутинизирована.*

А если существуют рутины, то существует и бюрократия. Фактически Р.Р. Нельсон и С. Дж. Уинтер подвели теоретический базис под существование инновационной бюрократии. Это та самая бюрократия, в обязанности которой входят разработка и сохранение рутин по поиску новшеств. Теория в данном случае не пришла в противоречие с практикой, и в корпорациях, а также государственных структурах стали существовать тысячи инновационных бюрократов, не мыслящих свою жизнь без управления инновационными процессами. Вместе с тем есть важное отличие теории от практики. Если сообразно теоретическому базису деятельность такой бюрократии не только оправдана, но и в значительной степени эффективна, в реальных условиях инновационные бюрократы сохранили и даже преумножили отрицательные качества своих предшественников. А рядовым работникам и простым гражданам по большей части нет разницы, от кого испытывать неудобства и страдания – от традиционных или инновационных бюрократов.

Мотивационный аспект

Все сказанное обуславливает продолжение существования и даже усиление бюрократии в современных общественных реалиях. Но все же в чем кроется специфика современной бюрократии? Почему к ней без особых оговорок может быть применено определение «инновационная»? Как ни странно, ответ на этот вопрос очень прост и отсылает нас к повседневной деятельности современных бюрократов.

Изначально бюрократия существовала для управления повторяющимися процессами. Она была идеальным «менеджером процесса» прежде всего на определенной территории. Именно бюрократическое устройство аппарата управления идеально подходило для регулирования таких «вечных», по большей части неизменных или немного корректируемых процессов, как здравоохранение, образование, поддержание социальной и технической инфраструктуры. Эти и подобные им «консервативные» виды жизнедеятельности общества вращивали в себе бюрократические структуры. И эти структуры могли очень эффективно распределять ресурсы (даже ограниченные), снижать возможность произвола начальников, делать жизнь людей предсказуемой.

Но за что тогда платят бююкратам премии? А ведь каждый человек жаждет дополнительного поощрения. Именно оно часто видится наиболее понятным символом признания его заслуг, вообще того, что жизнь не прошла зря. Изначально подразумевалось, что бююкратии выплачивают поощрение за доскональное выполнение правил. И такого рода поощрения в виде «тринадцатой зарплаты» и т.д. традиционно выплачивались за то, что на вверенном управленцу участке ничего плохого не произошло, что все элементы управляемой системы функционируют по плану согласно заранее прописанным правилам. Если же происходило что-то, выбивающееся из этого отлаженного графика жизни, премия снималась.

Такая система была отработана десятилетиями. Но было что-то в этой системе, что изначально вызывало сомнения. В нее трудно вписывались поощрения за инновации, творческие усилия, попытки не выполнять, а изменить правила. И тут наступает эпоха веры в прогресс и инновационность. Каждый начальник в конце года начинает не просто производить «аудит» сделанного, а все громче и настойчивее задает подчиненному вопрос: «А что

нового ты сделал? Что новое ты предложил?». С этого вроде бы невинного вопроса и началась инновационная бююкратия.

Бююкратия со свойственной ей привычкой «брать под козырек» начала плодить новшества, ведь теперь именно за них стали платить премии. Самое главное, что место для такой деятельности нашлось почти на всех уровнях организационной иерархии. Несколько крупных инноваций, родившихся у высших руководителей, порождают мириады более мелких у чиновников среднего и низшего звена. Инновации нужно адаптировать к конкретному объекту управления, для этого необходима «инновационная» деятельность по разрушению сложившегося status quo и т.д., и т.п. Да и сколько новых инструкций нужно написать, чтобы воплотить в жизнь хотя бы одну инновацию!

Старые бююкратические приемы и методы стали использоваться для обслуживания инновационной деятельности. Сегодня именно по поводу всяческих нововведений проводится большая часть собраний и совещаний. Именно по этому поводу создаются бесчисленные комитеты и комиссии, отчеты о внедрении инноваций, плодятся мониторинги работы всего и вся с акцентом на выявление элементов инновационного развития.

Бююкрата начали оценивать не как ответственного работника, на участке которого должно быть все в порядке, а как лица, обязательно осуществляющего реформы. Выработанные годами критерии оценки заменяются при этом сюрреалистическими показателями, отражающими рвение в направлении реформ. *Количество предложенного и внедренного «нового» стало одним из базовых критериев составления всяческих рейтингов руководителей, а сам «инновационный» инструмент рейтинга дает возможность бююкратии плодить бесконечные мелкие инновации по части утонения факторов оценки, взвешивания этих факторов, привлечения экспертов и постоянных корректировок своего содержания.*

Бююкрат, не сумевший создать себе имидж новатора, обречен сегодня на невозможность дальнейшего карьерного роста и, главное, на отсутствие премий. Так фетишизация инноваций и изменений непосредственным образом сказалась на мотивации и материальном стимулировании как государственных, так и корпоративных чиновников.

Экономический аспект

Активное стимулирование инновационной деятельности не может не быть связано с выделением денег на внедрение новшеств. Мало предложить что-то новое и получить за это премию, важнее внедрить это новое в жизнь. А без соответствующего бюджета сделать это невозможно. Как только появляется бюджет на инновации, возникает и непреодолимое бюрократическое стремление его «освоить». Бюджет инновационной деятельности может включать в себя и вполне рутинные пункты, такие как проведение исследований, разработку всяческих концепций и стратегий, юридическое обеспечение внедрения новшеств. В этих случаях бюрократ получает в свои руки достаточно большие средства. Непосредственного результата расход этих средств не приносит, но по очевидным причинам без него нельзя внедрять новшества. Главным императивом при этом становится «бюрократически правильная» трата денег. Чтобы избежать обвинений в коррупции и безрассудной расточительности, инновационная бюрократия придумывает множество документов, якобы подтверждающих оптимальный расход средств. Именно поэтому так трудно отчитаться по любому, пусть даже мизерному гранту.

Иницилируя инновационную активность, высшие руководители, будь то государства, будь то крупной компании, ориентируются на получение реального экономического эффекта – улучшение функционирования вверенной им системы, ускорение научно-технического прогресса. Такого рода инновации абсолютно логичны и составляют часть работы руководителя. Его и назначали или избирали для того, чтобы мир менялся в лучшую сторону, а изменение невозможно без инноваций. Так, на Петербургском экономическом форуме 2017 г. Президент РФ В.В. Путин призвал крупные компании активно создавать инновационные подразделения и сотрудничать с малыми инновационными предприятиями. По сообщению корреспондента ИА «Росбалт», он обратился к руководителям «Ростеха», «Роскосмоса», «Росатома» и других отечественных высокотехнологичных компаний с просьбой «предметно проработать» возможность кооперации с молодыми предпринимателями. «Активно используйте открывающиеся возможности. Нужно создать у себя подразделения, которые будут предметно работать со стартапами и малыми инновационными компаниями. А также венчурные фонды, чтобы

финансировать такие проекты. Это не должно остаться просто пустой фразой. Я прошу вас это сделать как можно быстрее», – наказал Президент⁴. Такие указы вполне оправданны, и дающие их люди действительно рассчитывают на усиление инновационной активности. Но слыша их, сразу видишь радостные улыбки корпоративных и государственных чиновников, уже готовых «пилить» соответствующие бюджеты и писать многочисленные инструкции во исполнение наказа.

Своими словами и действиями высшие руководители стимулируют не только собственно инновационную, но и бюрократическую деятельность. В социологии такое косвенное стимулирование называется «латентной функцией». И часто такая латентная функция в реальности оказывается более сильной по последствиям своего выполнения, чем функция явная, ради которой все и затевалось. Инновации обрастают специально придуманными правилами и процедурами, а, главное, бумагами. Проводятся бесконечные конкурсы и тендеры, привлекаются подрядчики и консультанты. И весь этот процесс оказывается абсолютно невозможно осуществить без написания предложений, сбора и оценки экспертных мнений, и – что больше всего греет душу любому бюрократу – отчетов, отчетов, отчетов...

Выделение и освоение бюджетов на инновации стали естественной питательной средой для инновационной бюрократии. Самое печальное в этой ситуации то, что бюрократический контроль за расходованием государственных и корпоративных бюджетов – вещь неизбежная. Очевидно, что без такого контроля появятся тысячи лжеинноваторов, которые будут тратить деньги на бредовые идеи, типа вечного двигателя. Пользуясь таким положением вещей, *инновационная бюрократия крепчает и с удвоенной силой берется за обеспечение правового поля инновационной деятельности с помощью бесчисленных документов*. Мир еще не придумал такой способ работы, чтобы деньги напрямую попадали к творческим личностям. Поэтому финансирование инновационной бюрократии можно считать необходимой трансакционной издержкой. Но *бюрократия не была бы бюрократией, если бы не пыталась повысить расходы на свое содержание*.

⁴ Информация с новостного сайта Findnews.ru. URL: http://www.findnews.ru/putin_prizval_krupnye_korporacii_podderzhivat_startapy.html

В итоге весьма ощутимую часть средств, выделяемых на инновации, забирает себе бюрократия. При этом она создала и мощное оправдание своего существования – она-де заботится о правильном расходовании средств, предотвращает злоупотребления и в этом является важнейшим «помощником» инноваторов.

Технологический аспект

Компьютеры и интернет резонно воспринимались как средства борьбы с бюрократией, по крайней мере, с бумажной волюнтарией. Но инновационная бюрократия сумела превратить их в свое мощное оружие. Сегодня и в банках, и в некоммерческих фондах, и в школах, и в отелях люди вынуждены заполнять сотни форм отчетности. Врачи и преподаватели уже не столько занимаются своими непосредственными обязанностями, сколько заносят различные данные в сеть.

Действительно, если бы количество бумаг осталось таким же, как до компьютерной эры, и к этому были бы добавлены возможности новой техники, жизнь стала бы проще, а трата времени на бюрократические процедуры сократилась бы в разы. Но бюрократия быстро освоилась в новых условиях. Если бы отчетность осталась прежней, и время на ее заполнение, а, главное, обработку уменьшилось, тут же по отношению к бюрократии возник бы вопрос: «А что, собственно, вы делаете?». Бюрократия издревле боится такого вопроса как огня и тратит огромные усилия (свои и чужие), чтобы подготовиться к ответу на него. Поэтому *количество бумаг в «небумажной» форме стало расти в геометрической прогрессии. Ими всегда можно, что называется, «прикрыться», сделать вид, что загружен работой, причем очень важной.*

Когда же люди из небюрократической среды с возмущением спрашивают, зачем все это нужно, следует очень странный ответ: «Почему вы недовольны, ведь все это так просто сделать!». Имеется в виду то, что с компьютером и интернетом значительно проще заполнять различные отчеты. Но при этом не учитывается то, что при некотором сокращении количества времени на заполнение одного документа и одновременном «геометрическом» росте количества этих документов общее время на бюрократическую отчетность все равно растет, и растет очень заметно. Сама умственная работа по заполнению анкеты или формы никуда не делась, отчетность же составляется таким образом, чтобы

уменьшить возможности простого переноса данных из одного документа в другой.

Любопытно, что в бюрократической работе пресловутая «электронная форма» отнюдь не вытеснила бумажную. И бюрократия при этом вполне обоснованно ссылается на требование безопасности, ведь данные из компьютера, несмотря на большие деньги, выделяемые на всяческие меры защиты, могут все равно пропасть, а наиболее важные документы обязательно должны включать подпись, ведь без этого непонятно, кого наказывать за его содержание. Поэтому повсеместно работники и менеджеры заполняют изодранные электронные документы, а потом их распечатывают и относят «по инстанции». Эта ситуация может, конечно, отчасти поменяться с распространением электронных подписей, но тогда, безусловно, бюрократия придумает еще большее количество форм для заполнения, чтобы не остаться забытой и не потерять «свою роль» в жизни людей.

Самое главное, что *за всем этим нарастающим потоком документов и инструкций опять-таки не просматривается ориентации ни на какой реальный результат.* Если попытаться понять, зачем, кроме удовлетворения амбиций бюрократов, все это делается, станет очевидным, что единственную причину можно выразить словами: лучше знать, чем не знать. А вот зачем знать? На этот вопрос найти ответ уже в принципе невозможно. Инновационный бюрократ хочет буквально каждый «чих» человека занести в сеть и отчитаться о громадной проделанной работе по систематизации этих «чихов». В интернет сегодня выкладывают так называемые «портфолио» студентов, в которое первокурсник-заочник, а чаще его научный руководитель, должен включать все свои контрольные и курсовые. Любой человек, закончивший вуз, примерно представляет ценность данной информации. Интернет окончательно превращается в помойку, люди тратят сотни часов своего рабочего времени на засорение информационного пространства. Только инновационная бюрократия безумно рада массовому использованию современных средств коммуникации и еще может выдать всю эту работу за важнейший этап борьбы с коррупцией в вузах.

Образовательный аспект

Работа инновационной бюрократии с системой образования не заканчивается внедрением все новых и новых бюрократических

процедур. В обыденном сознании образование всегда связывалось с инновациями. Такая связь очевидна на Западе, где основные научные исследования проходят в университетах, которые по необходимости становятся одновременно образовательными и инновационными центрами. Но даже если оставить в стороне данную ситуацию с ее плюсами и минусами, людям всегда и везде хотелось, чтобы система образования преподносила именно новые знания, а получающие эти знания могли в свою очередь их дополнить своими открытиями, своими инновациями.

Воспользовавшись доктриной непрерывного образования (lifelong learning), инновационная бюрократия развила невиданную активность на этом поприще. Дополнительное образование стало очень удобной сферой приложения ее усилий. Все-таки придумывать нечто новое сложно. Пусть даже этим новым является новая инструкция и новая форма отчетности. Не у всякого бюрократа это получается, а, главное, не всякому бюрократу это дозволено. А учиться могут все. Этой учебой создается статус инновационности. Бюрократия-де идет в ногу со временем, она повышает свой интеллектуальный потенциал, она нацелена на то, чтобы делать свою работу все лучше, все более профессионально. Цели звучат очень благородно, на них не жалко выделять деньги. А как замечательно смотрятся отчеты по выполнению этих целей!

В результате *сегодня мы наблюдаем просто вакханалию повышения квалификации*. Учатся буквально все чиновники и менеджеры организаций. В России университеты и специальные центры предлагают десятки тысяч различных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации. И значительную часть работы в этой сфере инновационная бюрократия смогла поставить себе на службу.

На самом деле повышение квалификации существовало всегда. Просто до эпохи фетишизации инноваций этому не придавалось такого значения. Хорошие работники всегда старались читать книги по специальности, обсуждали то новое, что появлялось в их отрасли, старались совершенствовать свои знания и умения по простой причине – если ты хорошо работаешь, тебе платят больше денег. Существовал и более «возвышенный» мотив – человеку просто было интересно получать новые знания по своей профессии.

Рациональной основой повышения квалификации является стремление занять должность, для которой требовались дополнительные навыки. Электрики получали допуск к сетям высокого напряжения, ремонтники и другие работники предприятий проходили повышение квалификации для работы в опасных средах. В этом случае цель повышения квалификации понятна, а работник или его предприятие готовы платить реальные деньги за получение таких знаний.

Для инновационной бюрократии главная цель повышения квалификации – это подтверждение своего инновационного имиджа, своей ориентации на инновации. В результате достижения этой цели возник неунничтожимый симбиоз образовательных центров и бюрократии по части реализации такого рода программ. В условиях безденежья российских вузов курсы повышения квалификации явились средством заработать пусть небольшие, но реальные деньги. При этом с повестки дня снимался вечный болезненный вопрос о том, чему, как и кого учат университеты.

О реальном результате программ повышения квалификации по понятным причинам никто и не задумывается. Бюрократов учат всему – компьютерным технологиям, менеджменту, умению общаться, экономике, работе с кадрами и, конечно, праву (некоторым частным юридическим аспектам исполнения их обязанностей). Самое главное – всегда можно обосновать, что такие знания очень нужны соответствующим работникам, и выделить на это деньги из бюджета. Идеологический принцип в данном случае тот же, что и был при увеличении количества отчетных документов – лучше знать, чем не знать.

Будучи очень далека от подлинного творчества, инновационная бюрократия выхолостила саму суть образования. Для настоящей учебы как творческого процесса требуются немалое время и усилия. Бюрократы и современные менеджеры завалены повседневной работой, поэтому не могут нормально учиться. Они начинают требовать особой подачи знаний и мягкости форм отчетности. Еще 10–20 лет назад человек просто читал книгу по специальности. Он не называл это повышением квалификации и не требовал, чтобы после этого ему выдали какой-то особый документ. Теперь требуется сделать короткий дайджест книги, обязательно снабдив его картинками и «мультиками» (цветной презентацией), – бюрократ, как и ребенок, не воспринимает книгу

без картинок. После чего следует задать ему вопросы по прочитанному – только по прочитанному, не дай Бог, потребуются привлечь какие-то сведения со стороны. Это сразу будет воспринято как нарушение контракта на оказание образовательных услуг. При этом вопросы лучше всего задавать в виде теста, бюрократы очень любят «самую совершенную» форму отчетности – multiple choice. После этого им нужно выдать диплом или сертификат. Все это обставляется как дистанционное обучение, для обычного у бюрократов времени нет. В контрактах расписываются интерактивность, использование компьютерных технологий и самых современных форм обучения.

Само обращение заказчика, коим выступает инновационная бюрократия, с исполнителем очень показательно. Несмотря на то, что повышение квалификации старо как мир, оно удивительно удачно вписалось в современные рыночные реалии. Не утихают споры о том, считать ли вообще образование услугой. И сложности, конечно, касаются начального, среднего и в определенной степени обычного традиционного высшего образования, но повышение квалификации очень легко и просто рассматривать именно как услугу. А тогда и к исполнителю требования и притязания те же, что и к работнику сферы услуг. Вписывая в задание на повышение квалификации красивые пункты, никто из бюрократов не задумывается о том, кто все это будет выполнять. Им важно, чтобы документ был солидным и свидетельствовал об их инновационности.

В реальности же ситуация такова: если преподаватель десятилетиями занимался проблемой конфликтов, он не может быть одновременно блистательным специалистом по мотивации или построению организационных структур. Чтобы писать заявку, нужно знать тех людей, которые будут ее исполнять. В противном случае эти замечательные «тренеры», «тьютеры», «коучи», а по сути просто знающие люди будут либо под любыми названиями рассказывать то, что они знают (и тогда не смогут выполнить все пункты контракта), либо вынуждены накануне вечером почитать учебник (или какую-нибудь книгу посерьезнее) и утром его пересказать. Чаще всего инновационная бюрократия подталкивает исполнителя ко второму варианту, ведь реальный результат обучения ее не сильно волнует, а доскональный и жесткий контроль исполнения контракта как раз входит в само ядро ее предназначения.

* * *

Пример с осуществленной инновационной бюрократией трансформацией системы повышения квалификации является очень ярким и показательным. Но, как мы понимаем, на этом ее деятельность не заканчивается. Инновационные бюрократы распределяют гранты и собирают отчеты о выполненных исследованиях, оценивая подлинных инноваторов. Они готовы «инновационно» преобразовать всю сферу науки и образования. Их поле деятельности логично включает в себя и сферу культуры – как же обойтись без инноваций, например, в музейном деле или театре? Корпоративная инновационная бюрократия активно регулирует работу крупных компаний в области исследований и разработок. Сегодня инновационная бюрократия еще только зарождается. Если социальные тренды не поменяются (а для этого пока нет никаких причин), и у высшего руководства государства и компаний не хватит воли ограничить функционирование и рост инновационной бюрократии, нас уже очень скоро ждет подлинный расцвет ее инициатив во всех сферах жизнедеятельности общества.

Литература

1. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. – М.: Изд. дом. Высшей школы экономики, 2016.
2. Pugh D. The Aston Research Programme // Doing Research in Organizations / Ed. A. Bryman. – Routledge, 1988.
3. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2004.
4. Джилас М. Новый класс // Джилас М. Лицо тоталитаризма. – М.: Новости, 1992.
5. Восленский М. С. Номенклатура. – М.: Захаров, 2015.
6. Авторханов А. Г. Технология власти. – М.: Слово, 1991.
7. Шафаревич И. Р. Социализм как явление мировой истории. – М.: Эксмо, 2003.
8. Барков С. А. Прогресс как идеологема: субъективное содержание объективного процесса // Экономика и социология. – 2016. – № 4 (32).
9. Айзексон У. Инноваторы. Как несколько гениев, хакеров и гиков совершили компьютерную революцию. – М.: Издательство АСТ: CORPUS, 2015.
10. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.
11. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002.