

Философская мысль

Правильная ссылка на статью:

Васюков Р.В. Идеи ресентимента и бюрократического единства в философии социального управления // Философская мысль. 2024. № 6. С. 39-47. DOI: 10.25136/2409-8728.2024.6.70342 EDN: QIRVYY URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70342

Идеи ресентимента и бюрократического единства в философии социального управления

Васюков Ростислав Викторович

ORCID: 0009-0006-1904-1875

кандидат философских наук

доцент, кафедра комплекса гуманитарных дисциплин (субъект-субъектные отношения), Российский государственный социальный университет

123995, Россия, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, 4



✉ rostislawwww@mail.ru

[Статья из рубрики "Социальная философия"](#)

DOI:

10.25136/2409-8728.2024.6.70342

EDN:

QIRVYY

Дата направления статьи в редакцию:

03-04-2024

Аннотация: Объектом исследования данной статьи выступает социальное управление. Предмет исследования – ценностно-мотивационная составляющая организационных отношений в контексте общекультурных, нравственных, социально-политических тенденций современного общества. Статья акцентирует внимание на фундаментальных социально-философских и этических проблемах и противоречиях, раскрывающихся в таких системах отношений, как «организация – сотрудник», «руководитель – подчиненный». В статье предпринята попытка показать сложную моральную и политическую природу этих отношений, использовать ницшеанское понятие ресентимента для описания источников некоторых видов организационных конфликтов. Кроме того в поле зрения оказываются проблемы административного принуждения и насилия, бюрократического давления на личность сотрудника. Автором статьи в целом поддержана смысловая линия «биофилической» концепции Эриха Фромма, утверждающей необходимость сопротивления институциональному «некрофильскому»

воздействию на личность со стороны постиндустриального общества. Методологическую основу исследования составляют виталистические идеи Фридриха Ницше, Анри Бергсона и Жиля Делеза, "биофилическая" концепция Эриха Фромма, концепции "дисциплинарного общества" Мишеля Фуко и "общества контроля" Жиля Делёза, генеалогический метод и концепция ресентимента Фридриха Ницше и Макса Шелера. Новизна исследования заключается в попытке автора выяснить ценностно-мотивационную составляющую современных организационных отношений в ее связи с общекультурными, нравственными, социально-политическими тенденциями современного общества. Значительное место в исследовании уделяется системному рассмотрению таких актуальных проблем социального управления, как организационные конфликты, административное насилие, бюрократическое давление, ресентимент подчиненных. Автор во многом стремится объединить теоретические линии экзистенциализма, постмодернизма и постструктурализма в их попытке раскрыть фундаментальные основания и тенденции постиндустриального общества и далее приложить их на исследование социального управления. Показана необходимость дальнейшего исследования влияния сферы социального управления на духовно-нравственное состояние личности и общества. Выделены возможные антропологические риски текущих тенденций бюрократизации различных сфер общественной жизни.

Ключевые слова:

Социальное управление, организация, ресентимент, бюрократия, личность, общество, организационный конфликт, мотивация, контроль, насилие

Введение

Современную организацию характеризуют как единую систему, конструкцию или тип социальной общности. Но удалось ли современным теории и практике менеджмента, философии социального управления обнаружить настоящие условия этого единства и общности? Важнейшая общепризнанная задача социального управления – сгладить антагонистические противоречия, возникающие в организации, устраниить конфликт между администрацией и рядовыми сотрудниками, примирить их, сделать единым целом, работающим на благо организации.

Мероприятия, направленные на создание духа корпоративной солидарности, разнообразные формы поддержки рядовых сотрудников, создание полноценной развитой корпоративной идеологии и системы ценностей не могут в полной мере гарантировать единства и консолидации всех частей организации. Отношения власти и подчинения в социальном управлении как будто бы всегда содержат в себе перспективу конфликта, перспективу разрушения самого социального в управлении. Власть вроде бы и необходима в управлении, но она привносит сложнейшие противоречия, создает хроническую болезнь, которую необходимо постоянно купировать различными средствами.

Структура организации предполагает конфликты вертикального и горизонтального типа. В первом случае это столкновение вышестоящих кадров с нижестоящими в организационной иерархии, во втором случае конфликт разворачивается на одном уровне иерархии. Теорию менеджмента и философию управления исторически чаще интересовала проблема сглаживания конфликтов вертикального типа, однако современные исследования указывают на то, что и горизонтальные конфликты способны

нанести значительный ущерб организации [\[8, с. 288\]](#).

Самыми универсальными средствами преодоления внутренних противоречий и проблем организации традиционно выступали ротация и обновление кадрового состава [\[11\]](#). Такая важная роль ротации и обновления кадров в социально-управленческом плане, возможно, отчасти указывает на имплицитное (интуитивное, неявное) и эксплицитное (прямое, осознанное) использование биологических парадигм и представлений в области теории социального управления [\[11, с. 123-125\]](#). Здесь мы можем почувствовать отсылку к живому организму, для которого движение и непрерывность внутренних и внешних процессов обмена, являются важнейшим условием существования и развития [\[4, с. 44\]](#).

Оставаясь в рамках организма, мы могли бы попытаться классифицировать побудительные причины действий различных сторон организационных конфликтов. Одни из них уже изначально заложены в само существо, «организм» организации, и могут быть условно названы естественными. Другие имеют более сложный, привнесенный характер. Рассуждая о вертикальных конфликтах, к таким естественным причинам можно было бы отнести, в общем и целом все, что относится к стремлению сотрудника улучшить условия своего труда, установить для себя более справедливую систему вознаграждений и поощрений, добиться справедливых кадровых решений со стороны вышестоящих руководителей. Для руководящего звена к естественным причинам, можно было бы отнести все, что связано со стремлением повысить эффективность и результативность сотрудника. Сами по себе эти стремления отсылают нас к таким общим видам благ, как качество жизни человека и успешность, эффективность, прибыльность предприятия, организации [\[3, с. 209\]](#). Такого рода конфликты могут быть проиллюстрированы ситуациями, когда на одной чаше весов у нас оказываются благо отдельного человека как сотрудника, на другой - благо организации. К иным причинам можно отнести такие сложные мотивации, которые уже напрямую не связаны с каким-либо очевидным для той или иной стороны конфликта благом.

И если в условиях естественных причин конфликта, как правило, обнаруживается перспектива его преодоления с помощью коммуникации, диалога, оказывается возможным установить баланс в реализации интересов, то в условиях, выходящих за рамки естественных причин, прогнозировать перспективы разрешения конфликта оказывается сложно.

Попытаемся рассмотреть некоторые варианты источников такого рода сложных мотиваций.

Ресентимент в социальном управлении

Применительно к философии социального управления ресентимент можно было бы охарактеризовать как установку скрытого несогласия сотрудника, несолидарности, безразличия и даже враждебности по отношению к целям и ценностям организации. При этом сотрудник сохраняет свое место в организации, выполняет трудовые и прочие формальные обязанности. То есть его внутреннее несогласие и протест не приводят его к увольнению, но формируют враждебное отношение к организации. Это действительно не является редким явлением, особенно в не самой благоприятной экономической среде, сотрудник зачастую рискует столкнуться с безработицей, отсутствием возможности поиска нового места работы. Это побуждает человека оставаться на своей работе и при этом ненавидеть ее. Ресентимент формирует такую мотивацию сотрудника, которая

оказывается мало чувствительна к различным видам воздействия на нее со стороны руководства. То есть установка ресентимента добирается до самого глубинного, ценностного уровня личности сотрудника и стандартные методы мотивационного воздействия со стороны организации оказываются неэффективными.

В этом смысле ресентиментность сотрудников в некоторых случаях может выступить параметром, не учитываемым при анализе эффективности организационной системы. Ресентимент прежде всего склоняет к скрытым, неявным формам выражения [15] протеста – саботажу, игре на конкурента, поиску уязвимых мест организации в локальных регламентах, инструкциях и протоколах с целью нанесения вреда. Таким образом, организация может получить значительный для себя ущерб в силу ресентиментной установки своих сотрудников и должна всячески избегать ее формирования у них.

Не снимая индивидуальной ответственности с сотрудников и допуская возможность формирования ресентиментных установок не по вине организации, мы должны рассмотреть случаи, в которых прямым источником ресентимента становится именно сама организация.

Административное насилие

Социальное управление немыслимо без передачи определенных распорядительных сигналов от руководителя к подчиненному. Даже если мы абсолютно скроем управляющий элемент, деперсонализируем его (подобно тому, как в известных романах Франца Кафки приказы и поручения спускались из абстрактного «Замка» [7, с. 395-633] или вовсе от неизвестного источника, как в «Процессе» [там же, с. 227-394]), сам по себе акт этой передачи будет признаком наличия отношений власти. И в этом смысле социальное управление должно решать вполне определенные моральные и психологические проблемы.

И здесь видятся два основных источника такого рода проблем. Первый заключается в том, что технический, рациональный компонент управления вытесняет рефлексивно-моральный. Эффективность и результативность организации «здесь и сейчас» оказывается важнее отложенных моральных, психологических, социокультурных последствий. Организация может позволить себе легко идти на определенные жертвы в имеющихся правовых пределах. И становится рациональным добиться результатов, к примеру, оптимизировать внутренние процессы ценой блага и интересов сотрудников. В этом случае мы можем наблюдать собственно конфликт между рациональным и моральным.

Второй источник более общий. Он заключается в том, что описанная победа рационального над моральным произошла давно и произошла в рамках всего нашего общества. Общества и государства давно стали такими организациями на макроуровне и продолжают становиться всё более обществами контроля, в которых контролю, управлению и администрированию, не ограниченным никакими моральными рамками, подвергаются практически все сферы общественной жизни [6]. Общество в лице различных институтов, организаций и корпораций следит за человеком, собирает о нем информацию, контролирует его без какого-либо полноценного морального обоснования этому.

Первый источник проблемы иллюстрируется экзистенциальным противоречием внутри личности управленца, где его профессиональные установки зачастую вступают в

конфликт с его личностными установками. Как управленец, менеджер, он должен достичь эффективности, соответствия требованиям производительности, результативности, развития и процветания организации и т.д., но как личность он может оказываться в сложных морально-психологических состояниях, противоречащих этим требованиям. Описывая второй источник проблемы, мы сталкиваемся с рекурсивной каузальностью. С одной стороны, система управления, движущаяся путем оптимизации, чистой рационализации процессов, устанавливает принципы внутренней селекции таким образом, чтобы к управлению оказывались допущены кадры - «чистые» проводники системных сигналов, точные, адаптивные, подчиняющие собственное личностное содержание системным ценностям. С другой стороны, сами подобные кадры и формируют систему управления, управленцы становятся самостоятельным классом, огромной социальной силой и в некоторый момент данный класс начинает определять ценностно-нравственные императивы, культуру всего общества (см. Менеджериализм) [\[16, р. 662\]](#). Какое общество при этом может сформировать такой класс? Общество лишенных собственного личностного содержания проводников системных решений, которые продолжают и ускоряют развитие общества контроля.

Общество контроля – это общество детерминизма. Это искусственный, рукотворный детерминизм, безжалостный и неумолимый к свободе. Случайное и непредсказуемое должно быть исключено, должно отмереть. В социальном управлении это иллюстрируется стандартизацией менеджмента – менеджментом качества. Создание конечного качественного продукта может быть обеспечено только путем соблюдения самых жестких, упорядоченных процедур. Абсолютное качество может быть достигнуто абсолютностью технического процесса. Требование к качеству в свою очередь вызвано детерминизмом потребительского спроса на качество. Мы формируем потребителя, который должен точно желать того, что будет произведено. Менеджмент качества формирует товар и услугу точно соответствующую потребностям потребителя, общество контроля же воздействует на индивида и его потребности таким образом, чтобы они точно соответствовали производимым товарам и услугам.

Мы рассуждали о том, как раскрывается и проявляется ресентимент отдельного сотрудника, но в обществе контроля мы можем обнаружить более широкий, институализированный вид ресентимента. Ресентимент формального, рационального, логического по отношению к живому, творческому, свободному, самоорганизующемуся. Близко тому, как понимал ресентимент сам Ницше, как затаенная месть против самой жизни [\[9\]](#).

Ресентимент рационально-логического и технического не схватывающего жизненное и живое направляет на жизненное свою разрушительную, деструктивную мощь. Подчинение жизни, умаление жизни, ее укрощение и ограничение – суть всякой рациональной системы, в которой рациональность не подчинена самой жизни и выступает самостоятельной детерминантой. Подобный конфликт особенно хорошо описывается Э. Фроммом бинарной оппозицией «биофилия-некрофилия» [\[13, с. 422-423\]](#). Фромм обстоятельно раскрывает некрофильскую суть многих институций постиндустриального общества. О конфликте жизненного и интеллектуального в обществе еще раньше рассуждал А. Бергсон [\[1, с. 101\]](#).

Такая система, как и общество контроля в целом, не могут допустить свободы и жизни вне контроля, они стремятся к несвободе и уничтожению жизненного, выходящего за рамки контроля. Таким образом, кадры, призванные проводить сигналы этой системы, разрушать жизнь и бороться со свободой становятся орудием и средством в руках этой

системы.

Интегрированная в общество контроля личность, оказавшаяся в роли проводника подобных сигналов, неизбежно должна примириться с насилием и несвободой. Личность каким-то образом должна встроиться, адаптировать свое содержание под характер сигналов и единственным возможным вариантом адаптации и примирения здесь становится садизм. Безусловно, речь здесь идет о тонком способе получения удовольствия от причинения боли и ограничения свободы подчиненных. Только садист может быть по-настоящему мотивирован к повышению эффективности исполнения насилия и распространения несвободы. Садист при этом должен извлечь из подчиненных эффективность, что требует высокого искусства обращения, эмпатии, глубокого понимания мотивации подчиненных. Садист умело зондирует психологические триггеры, с помощью которых он мог бы добиваться нужных результатов деятельности.

Садист, получивший доступ к триггерам мотивации подчиненного действует, стремясь увеличить зависимость подчиненных, стремясь добиться абсолютной, максимальной исполнительности, лояльности к его власти, которые в свою очередь граничат с мазохизмом и отключением волевого и жизненного начала подчиненных.

Бюрократическое единство

Характерной особенностью современных бюрократических систем социального управления становится тенденция к тотальной подмене действительности отчетностью. Реальное замещается формальным. Производство разного рода симулякром, эрзацем и суррогатом ставится на поток [\[2, с. 103\]](#).

Бюрократия словно оседлывает жизнь, считывает ее самые прогрессивные формы и переносит в свою сферу, где они благополучно вырождаются и отмирают окончательно. «...Вожди бюрократии излучают дух свободы и энергетику протеста в сто раз качественней, чем это сделает любой из нас и все мы вместе. Корень подмены сегодня находится так глубоко, что некоторые даже готовы принять радикальный ислам — в надежде, что уж туда-то переодетая бюрократия не приползет воровать и гадить. Наивные люди. Бюрократ освоил "коммунизм", освоил "свободу", он не только "ислам" освоит, но и любой древнемарсианский культ...». [\[10\]](#)

Бюрократия стремится достичь такого глубокого уровня внутреннего единства, который мог быть прежде представлен лишь религиозно-философскими традициями. Бюрократии уже недостаточно грубой внешней материализации, она ищет воплощения в каждом отдельном сознании как носителе соответствующего духа. В бюрократическом всеединстве каждый отдельный элемент системы должен служить целому не просто формально, находя некое внешнее соответствие заданным системой требованиям, но и в более глубоком, внутреннем плане.

Возникает феномен бюрократической интуиции и бюрократического альтруизма. Например, тот или иной отдельный исполнитель, без полученных инструкций и распоряжений, инстинктивно угадывают волю системы, выслуживается по наитию, с готовностью к самопожертвованию. Один из таких образов запечатлен В. Гюго в персонаже инспектора Жавера (роман «Отверженные»). Инспектор не получал никаких распоряжений и вообще отошел от дел, но продолжал преследовать протагониста произведения — Жана Вальжана. Жавер чувствовал, как им руководил сам «закон», сам формальный дух системы и лишь в finale романа озарение раскрывает ему всю глубину его нравственного заблуждения [\[5\]](#). Еще один яркий пример глубокого,

самоотверженного «служения» находим у А.С. Пушкина в стихотворении «Анчар» [\[12\]](#):

...Но человека человека

Послал к анчару властным взглядом:

И тот послушно в путь потек

И к утру возвратился с ядом.

Принес он смертную смолу

Да ветвь с увядшими листами,

И пот по бледному челу

Струился хладными ручьями;

Принес — и ослабел и лег

Под сводом шалаша на лыки,

И умер бедный раб у ног

Непобедимого владыки.

А князь тем ядом напитал

Свои послушливые стрелы

И с ними гибель разослал

К соседам в чуждые пределы.

Слуга готов умереть, но исполнить волю владыки, принести ему яд, с помощью которого он сможет убивать соседей.

Подчинение бюрократической воле в современном мире достигается более сложными и неявными средствами. Бюрократия сначала подчиняет действия, затем мышление и плавно переходит к чувствам. В конечном итоге подчиненный должен не просто действовать и мыслить определенным образом, но и испытывать правильные и полагающиеся ему эмоции.

Одним из важнейших исследований развития подобной «проводимости» человека как исполнителя и подчиненного был эксперимент Милгрэма 1961-1962 годов [\[17\]](#). Его эксперимент выявил в первую очередь «проводимость» насилия, потенциал подчиненного причинять страдания или вовсе давать смертельный разряд в ситуации, когда с него снимается ответственность. Человек как бюрократическая единица в полной мере соответствует условиям данного эксперимента. С одной стороны, он получает полномочия воздействовать на жизненное пространство, а иногда и непосредственно жизни других людей, с другой стороны он может ссылаться на выполнение не своих «решений», а решений «сверху».

Заключение

Сфера социального управления тесно соприкасается с проблемами социальной философии и этики. Не вызывает сомнений очевидность трансляции социально-

философских и этических смыслов в область теории социального управления, также как и сама практика управления, непосредственное существование организаций находятся в зависимости от общекультурных, социальных, нравственных тенденций общества, от духовно-нравственного состояния отдельной личности. Однако мы не можем оставить незамеченными позиции Фуко и Делеза, интуиции многих других мыслителей, указывающих и раскрывающих наличие обратной связи – воздействие сферы управления на само содержание общественной и индивидуальной жизни [14]. Обнаружить подлинный характер этого воздействия – важнейшая интеллектуальная и экзистенциальная задача нашего времени.

Библиография

1. Бергсон А. Два источника морали и религии / Пер. с фр.; Примеч. А. Б. Гофмана. М.: Канон, 1994. 384 с.
2. Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляция М.: Постум, 2015. 240 с.
3. Виниченко М.В. Эффективность, как основа КПИ. Материалы Ивановских чтений. 2015. № 5. С. 209-216.
4. Герасимова О.Ю. Диалектика социального управления и самоуправления. Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. № 6-1 (56). 2015. С. 44-46.
5. Гюго В. Отверженные / пер. с фр. М. Вахтеровой, В. Левика, Д. Лившиц и др. М.: Иностраница, Азбука-Аттикус, 2019. 1248 с.
6. Делез Ж. Post scriptum к обществам контроля. URL: <https://textarchive.ru/c-2061131.html>.
7. Кафка Полное собрание сочинений. М.: Альфа-книга, 2008. 1024 с.
8. Кулишина С.А. Факторы внутриорганизационных горизонтальных и вертикальных конфликтов научный электронный журнал меридиан, 15 (33), 2019. С. 288-290.
9. Ницше Ф. К генеалогии морали. // Ницше Ф. Соч. в 2 т. Т. 2. М., 1990. 480 с.
10. Пелевин «Ананасная вода для прекрасной дамы (сборник)». URL: <https://www.litres.ru/book/viktor-pelevin/ananasnaya-voda-dlya-prekrasnoy-damy-439885>.
11. Поворина Елена Васильевна. Ротация кадров как метод развития персонала Материалы Ивановских чтений, 2016. № 2 (6). С. 123-129.
12. Пушкин А.С. Анчар («В пустыне чахлой и скупой...») URL: <https://ilibrary.ru/text/660/p.1/index.html?ysclid=lufyv88m6c201138634>
13. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: Издательство АСТ, 2016. 624 с.
14. Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы / Пер. с фр. В. Наумова. М.: Ad Marginem Press, 1999. 478 с.
15. Шелер М. Ресентимент в структуре моралей. URL: <http://www.max-scheler.spb.ru/content/view/86/37/>
16. Glover, I. (2000). "Managerialism: the Emergence of a New Ideology", Journal of Management Development, Vol. 19 No. 7, pp. 654-664. URL: <https://doi.org/10.1108/jmd.2000.19.7.654.3>
17. Milgram S. «Behavioural Study of Obedience. Journal of Abnormal and Social Psychology», 1963, vol. 67, № 4.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Тема рецензируемой статьи обладает не только теоретической актуальностью, но и социальной злободневностью, особенно, в той её части, где автор говорит о тотальной бюрократизации современной жизни. Статья может быть интересна самому широкому кругу читателей, интересующихся социальной философией. Замечания, которые будут сформулированы ниже, имеют своей целью только помочь автору в оставшееся до публикации время устраниТЬ некоторые частные недостатки. Так, в первом предложении автор крайне абстрактно формулирует сам предмет высказывания: «Современную организацию характеризуют как...». Какую организацию? Организаций существует очень много, и они очень разные, к какому типу «организаций» относится это высказывание? То, что автор говорит в дальнейшем изложении, относится, главным образом, к коммерческим компаниям, так, может быть, именно о них и следует говорить с самого начала? Правда, автор говорит и о бюрократически организованном обществе как целом, и о его институтах, и т.д., но какая структура связывает подобные столь различные организации? Далее, в некоторых случаях автор использует, казалось бы, привычные слова или словосочетания, но понимает под ними, по-видимому, что-то особенное. Например, в конце «Введения» появляется следующий фрагмент: «если в условиях естественных причин конфликта, как правило, обнаруживается перспектива его преодоления с помощью коммуникации, диалога, оказывается возможным установить баланс в реализации интересов, то в условиях, выходящих за рамки естественных причин...». Что здесь понимается под «естественными причинами»? Это понятие активно использовалось родоначальниками науки Нового времени, которые вступали в противоборство со сторонниками религиозного обскурантизма, но что это словосочетание может означать в статье по проблематике менеджмента? В этой области обнаруживаются и «сверхестественные» причины? Ещё один пример такого рода: «общество контроля – это общество детерминизма. Это искусственный, рукотворный детерминизм, безжалостный, и т.д.». «Детерминизм» – это понятие, имеющее вполне определённое содержание; не станем его сейчас раскрывать, оно представлено в словарях и энциклопедиях, для наших целей достаточно заметить, что это понятие характеризует не то или иное общество, а только философское мировоззрение (Демокрита или многих мыслителей 17-19 вв.). Очевидно, в этом случае следует выбрать какую-то другую характеристику. Хотелось бы порекомендовать автору также подумать над тем, чтобы заменить в названии слово «идея», дело в том, что это слово вызывает всё же положительные ассоциации, явления, о которых говорит автор, к таким явлениям не относятся. Обширную цитату из стихотворения А.С. Пушкина рекомендую снять, это общеизвестное произведение, достаточно дать ссылку и оставить комментарий. Можно было бы расширить число привлекаемых источников, особенно, современных отечественных публикаций по этой тематике, тем более, что объём статьи весьма небольшой (менее 0,5 а.л.), и текст может быть существенно расширен. В некоторых случаях пропущены знаки препинания («ресентимент прежде всего склоняет к скрытым...», «...произошла давно и произошла в рамках...», и т.п.). Имеются и небольшие стилистические погрешности («как личность он может оказываться в сложных...», и т.п.). Однако в целом статью можно признать вполне удачным опытом разработки заявленной темы. Высказанные замечания могут быть учтены в рабочем порядке. Рекомендую принять статью к публикации.