

существенно сокращать объемы использования энергии, получаемой за счет сжигания ископаемого топлива, и, в-третьих, производить энергию даже в намного большем количестве, чем требуется для их эксплуатации.

Излишки электроэнергии выгодно использовать для обеспечения частной производственной либо сельскохозяйственной деятельности или направлять в централизованные электросети. А такие сети являются самыми эффективными аккумуляторами электроэнергии. Кроме того, избыточная энергия – это и запасной энергетический ресурс для компенсации периодических спадов сезонной выработки возобновляемой энергии

Разрабатываемые ветроактивные здания должны иметь сбалансированные и равноценные по значимости архитектурно-технические, то есть архитектурные, конструктивные, конструктивно-технологические и инженерные решения. Причем объемно-планировочные построения следует осуществлять исходя из вполне определенных энергетических, экологических и экономических ограничений. Для оптимального функционирования всех инженерных систем предлагаемых зданий их следует автоматизировать.

Величина отапливаемого объема ветроактивных зданий регламентируется мощностью и размерами ветроэнергетической установки. Но в любом случае ее габаритные размеры в плане не должны значительно превышать соответствующих размеров отапливаемой части здания. При этом следует решать такую задачу: стремиться к увеличению размеров ветроустановки (для увеличения ее мощности) и уменьшению размеров здания (для уменьшения энергетической нагрузки), находить оптимальный вариант. Кроме того, существует необходимость лимитирования абсолютной высоты и абсолютной мощности ветроустановки. Представляется обоснованным применять в жилых и подобных им по основным параметрам общественных зданиях по возможности только одноярусные (однокаскадные) ветроустановки, а в производственных (в зависимости от их размеров и энергопотребления) – одноярусные или двухъярусные (двухкаскадные).

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ БЮРОКРАТИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Зарецкий А.Д.

*Сыктывкарский государственный университет,
Сыктывкар*

Издавна бюрократия занимает свое особое место как важный институт в общей системе управленческого воздействия государственных органов. Существует общее мнение специалистов – элементы бюрократических отношений имеются в любой системе управления.

Бюрократия (буквально «господство канцелярии») имеет ряд определений:

- особый слой чиновников, который специализируется на консолидации корпоративных интересов по осуществлению властных функций в обществе;

- легитимное присутствие формальных норм и правил в действиях и взаимоотношениях должностных лиц;

- одна из форм осуществления властных функций в общем механизме социального регулирования.

Научное обоснование термина и сущности «бюрократии» дал М. Вебер. Он раскрыл анатомию бюрократии как особого социального института в любом формальном обществе. В соответствии с теорией М. Вебера о бюрократии, вся деятельность, необходимая для достижения стоящих перед организацией целей, разбивается на элементарные, простые операции, а это, в свою очередь, предполагает строгое формальное определение задач каждого из звеньев организации. При этом максимально возможное разделение труда создает условия для использования во всех звеньях управляемой системы специалистов - экспертов, которые несут полную ответственность за эффективное выполнение своей доли обязанностей.

Вся бюрократическая управленческая деятельность строится на принципах иерархии: каждый нижестоящий сотрудник управляющей системы или каждое подразделение ее подчиняется вышестоящему. При этом каждый служащий в бюрократической административной иерархии отвечает перед вышестоящим начальником за решения и действия как собственные, так и всех ему подчиненных. М. Вебер отмечал, что служебная деятельность в организации неотделима от карьерного роста, в связи с этим должна существовать система «продвижения» по карьерной лестнице в соответствии со старшинством или успешной деятельностью (или тем и другим).

М. Вебер дал социальную формальную оценку всей бюрократической системы управления. Неформальную особенность управленческой функции он при этом не рассматривал. (Впоследствии особенность неформальных отношений в системе управления рассмотрел Э. Мэйо в своей знаменитой *«школе человеческих отношений»*).

Примечательно, что термин «бюрократия» универсален для многих народов и стран. Например, в Великобритании этим термином обозначаются «служители короны», а в России распространенным и близким по значению является понятие *«чиновничество»*. Итак, мы можем отметить, что бюрократия имеет *«институциональный»* статус общности людей.

М. Вебер считал, что жестко формализованный характер бюрократических отношений, четкость в распределении ролевых функций, личная заинтересованность бюрократов в достижении целей организации приводят к принятию своевременных и квалифицированных решений, основанных на тщательной отобранной и проверенной информации. Например, Э. Фромм так же исследовал феномен бюрократии. Он отмечал: «Так или иначе, но инициатива в сферах труда и капитала перешли от индивида к бюрократии. Все больше людей теряют независимость, становятся зависимыми от менеджеров великих экономических империй».

Конечно, идеального типа бюрократии в реальной жизни найти невозможно. Американский социолог Р. Мергтон также занимался исследованием проблем бюрократии. Модель Р. Мерктона в отношении бюрократии предполагает повышенные требования контроля над элементами социальной структуры организации. Сущность этих требований заключается в нормировании необходимого поведения членов организации и мотивацию на выполнение порученных заданий. Дело в том, что в случае некоторой опасности для своего положения бюрократический работник предполагает усиленно опираться на формальные правила, формальную организацию управленческой структуры. Он также отмечал, что трудности бюрократии в преувеличении значимости стандартизованных правил и норм, которые строго определяют для сотрудников порядок решения поставленных для них задач. По этой причине организация начинает утрачивать гибкость в отношениях с другими компаниями, организациями и учреждениями. При этом клиенты и общественная организации начинают ощущать неадекватность реакции на свои требования и запросы, так как их проблемы начинают решаться без учета реальной ситуации, а строго по установленным нормам.

Представляется возможным определить существенные недостатки в бюрократической форме управления:

- антигуманный характер деятельности, который игнорирует человеческую природу жизнедеятельности;
- отсутствие демократических возможностей по изложению своих личных взглядов на проблемы;
- излишний конформизм во взаимоотношениях;
- отсутствие сопряжения с развивающейся личностью;
- не востребованность глубоких профессиональных знаний.

А. Тоффлер в 1970-х годах ввел в научный оборот термин «Адхократия». Он обозначает организационную структуру, которая имеет в основе временные рабочие группы для решения какой-либо задачи или проекта. При этом собираются специалисты различного профиля, которые подбираются в зависимости от ситуации. У адхократии уже нет такой четкой управленческой структуры как у бюрократии. Девиз адхократии – гибкое реагирование на ситуацию и адаптивность.

Объективно необходимость бюрократии в самостоятельном государстве подтверждается опытом новейшей истории России. Например, за годы самостоятельного существования Российской Федерации как государства (с 1992 г.) аппарат органов власти страны увеличился в несколько раз. Конечно, в России существует особая социальная болезнь как тенденция отрыва органов государственной власти и управления от реальных нужд населения. Эта болезнь в современной России и способствуют излишнему появлению чиновников. Как и любая болезнь – социальная будет лечиться по мере развития демократии в обществе. Вместе с тем, сам факт роста бюрократии в России свидетельствует о нужности и необходимости ее

для эффективного управления государственными структурами.

Система организации, управления и администрирования в социальной работе входит в общую систему управления обществом и государством. Естественно, что бюрократия есть и в научном управлении всей социальной работой. Между прочим, по определению главный социальный работник в России – это Президент, а в регионах и муниципалитетах – их руководители.

Можно выделить причины, которые обуславливают количественный рост бюрократии в системе организационно-управленческого воздействия социальной работы в современном российском обществе:

- реструктуризация экономических отношений с начала 1990-х годов, которая привела к несоответствию получаемого образования в учебных заведениях страны и конкурентным требованиям к работникам и специалистам в формирующихся рыночных отношениях, что послужило резкому увеличению профессионально незанятых людей, повышению уровня безработицы и значительному эмоционально-психологическому напряжению внутри общества;

- появление значительного количества социально незащищенных людей, которые требуют немедленного участия в их социальной адаптации к изменившимся экономическим условиям жизни;

- военный конфликт в Чеченской Республике РФ, который, кроме дополнительных бюджетных расходов страны и материально-технических непредвиденных затрат, привел к резкому социально-психологическому напряжению в стране, сепаратистских настроений внутри отдельных регионов, повышенной криминогенной обстановке во всей системе социальных отношений среди населения и увеличению количества инвалидов среди молодежи.

В свою очередь, указанные выше причины привели к поиску путей по разработке новой социальной политики, повышению уровня толерантности российского общества, разработке новых социальных технологий по социализации и ресоциализации отдельных граждан и социальных групп к новым условиям. Для решения этих задач на федеральном и региональных уровнях начали создаваться различные управленческие структуры (министерства, департаменты, управления, отделы), которые увеличили численность бюрократических аппаратов. Президент России В.В. Путин, в своем Послании Федеральному Собранию (16 мая 2003 г.) отмечал: «Между тем российская бюрократия оказалась плохо подготовлена к выработке и реализации решений, адекватных современным потребностям страны. И наоборот – она неплохо приспособилась извлекать так называемую «административную ренту» из своего положения». Кроме того, в Послании отмечалось, что российская бюрократия обладая громадными полномочиями, не может адекватно их использовать для повышения качества власти. Но при наличии значительной бюрократии в стране ощущается тяжелейший кадровый голод профессионалов управления высокого конкурентоспособного уровня.

Серьезную несостоятельность и крупные просчеты российской бюрократии, в области организации и

управления социальной работой, следует отметить в реализации Федерального закона (№122-ФЗ, от 22.08.2004 г.) «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации с связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Этот закон предполагает переход к новым, либерально-демократическим принципам экономических отношений между льготными категориями граждан России и государственными органами управления. Следует отметить, что отечественная бюрократия не учла в этом законе особенности сложившейся социальной культуры в стране за многие десятилетия Советской власти. Значительная часть отечественных льготников, выше прагматичных, экономических форм взаимоотношений с государством, оценивает свой социальный, эмоциональный и моральный статус в обществе. Естественно, это издержки жизни при социализме. Конечно, российская бюрократия проявила недалекость в этом и вызвала естественное неудовольствие среди населения.

Хотя нам известно мнение Аристотеля, который отмечал: «...люди в массе своей больше стремятся к прибыли, нежели к почету». Но в этом особенность и специфика функционирования российской управленческой бюрократии. Дело в том, что в России происходит беспрецедентное мировое явление: переход от развитых социалистических отношений в обществе к рыночным (капиталистическим) отношениям. Конечно, отечественная бюрократия должна учитывать эту особенность в своей деятельности при разработке теории социальных технологий в обществе и методологию их использования в практике.

Как и любая деятельность, бюрократия в сфере управления и организации социальной работой должна приносить социально-экономический доход. Если она не способна обеспечивать доходность от своей деятельности, то такая бюрократия обществу не нужна, так как она паразитирует. Например, в России за период с 1994 по 2003 годы численность населения снизилось на 7,5 млн. человек. Последние годы в стране ежегодно умирало примерно на 900 тысяч человек больше, чем рождалось. Безусловно, эти показатели социального самочувствия показывают неудовлетворительную деятельность бюрократии в управлении социальной работой.

Анализ также показывает, что бюрократия в области управления социальной работой в России сосредоточила свою деятельность только в системе социального обслуживания населения. Причем, самым наихудшим образом, по которому действовали отделы социального обеспечения («собесы») в СССР. Управленческое воздействие бюрократии социальной работы необходимо активизировать во всех социальных институтах общества. Представляется, что в первую очередь это должно быть сделано в повышении эффективности экономических отношений (социальная

работа в системе развития и поддержки социально-трудовых отношений), а затем и в других социальных институтах. Итогом этой бюрократической работы, очевидно, должно быть повышение качества *«человеческого капитала»* в России как универсального показателя гуманизации общества.

Важнейшая функция бюрократии – оказание социального влияния на общество, его развитие и совершенствование. Это влияние особенно необходимо в управлении социальной работой на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Вообще процесс социального влияния предполагает, что в результате определенного поведения одного человека, социальной группы на других людей результатом является изменение мыслей и поступков этих людей по отношению к некоему стимулу. Стимулом при этом может быть социально значимая проблема.

Например, для российского общества такой социально значимой проблемой является идея создания социального государства, которая заложена в Конституции РФ (ст. 7). Таким образом, стимулом социального влияния для эффективной деятельности российской бюрократии является социально значимая проблема устройства таких взаимоотношений в обществе, которые могли бы в максимальной степени соответствовать желаниям и возможностям каждого человека. Бюрократия должна стать агентом социального влияния. Социальная цель этого влияния – воздействие на менталитет, культуру и поведение российского общества таким образом, чтобы повышался уровень его социализации по отношению к конституционным требованиям. Основные формы социального влияния бюрократии при этом могут быть такими:

- повышение профессионализма в межличностном общении, подготовке документов;
- использование специально создаваемой среде влияния и убеждения (встреча социальных работников с клиентами в различных организациях, учреждениях, фирмах, предприятиях и т.п.);
- применение средств массовой информации для влияния на общество. (Кстати, В.В. Путин, как главный социальный работник России, активно использует эту форму социального влияния в стране).

Итак, бюрократия в системе отечественной социальной работы пока работает неэффективно и не использует различные новые формы для повышения качества своего социального влияния на общество. Необходим поиск конкурентоспособных видов и методов социальной работы, так как неэффективные государственные способы ее деятельности могут быть заменены на общественные, частные и др. Общество не может существовать без эффективной социальной работы, так как основная ее функция в социализации и ресоциализации российских граждан в новые социально-экономические условия.