

и занял место в одном ряду с «Янки-Сити» Уорнера и «Мидлтауном» Р. Линда. Хотя сегодня значимость этой книги уже далеко не так высока, как в 50-е или 60-е годы, в ней можно найти немало пронизательных наблюдений и тонких оценок.

Для публикации в нашем журнале мы выбрали несколько глав, которые, как нам хотелось бы надеяться, дадут представление о книге в целом.

В. Г. Николаев

У.Х.УАЙТ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕК*

Глава 1. ВВЕДЕНИЕ

Это книга об организационном человеке. Если сей термин неясен, то это потому, что я не могу помыслить иного способа описать людей, о которых здесь пойдет речь. Это не рабочие и не белые воротнички в обычном, конторском смысле слова. Эти люди работают только на Организацию. Те, о ком я говорю, помимо этого, еще и принадлежат ей. Это выходцы из нашего среднего класса, покинувшие свой дом — как в физическом, так и в духовном смысле, — дабы посвятить себя организационной жизни, и именно они составляют разум и душу наших великих институтов самовоспроизводства. Лишь немногие из них являются топ-менеджерами или когда-нибудь ими будут.

В системе, делающей психологически необходимыми такие туманные наименования, как «младший руководящий работник», они могут быть как членами штаба, так и рядовыми сотрудниками, но большинству суждено жить в той промежуточной области, которая все еще ждет подходящего эвфемизма. Тем не менее, они преобладают среди членов нашего общества. Они не объединились в узнаваемую элиту — для этого наша страна не застаивается на месте достаточно долго, — но именно из их рядов выходит большинство членов первого и второго эшелонов нашего руководства, и именно их ценности будут определять американский характер.

Человек корпорации — наиболее показательный, хотя и не единственный пример, ибо коллективизация, столь зримо явленная в корпорации, повлияла едва ли не на каждую область работы. Кровными братьями бизнесмена-стажера, приходящего на службу к Дюпону, являются студент семинарии, попадающий после учебы в церковную иерархию, врач, встающий во главе частной клиники, доктор физи-

* Whyte W. H., Jr. The Organization Man. Garden City, N. Y.: Doubleday Anchor Books, 1957. P. 3-66, 166-172, 435-448. (С незначительными сокращениями — перевод В.Г. Николаева).

ческих наук, работающий в государственной научной лаборатории, интеллектуал, участвующий в финансируемом фондом коллективном проекте, выпускник-инженер в просторной чертежной компании «Локхид», молодой ученик в адвокатской конторе на Уолл-стрит.

Все они, как сами они часто говорят, в одной лодке. Послушайте, как они разговаривают друг с другом на зеленых лужайках своих пригородных домов, и вы не сможете удержаться от удивления, как чутко они улавливают те общие знаменатели, которые их связывают. Как бы ни различались их связи внутри организации, их вниманием владеют общие проблемы коллективной работы, и когда человек Дюпона говорит с химиком-исследователем, а химик с военным, именно эти проблемы оказываются в центре их разговора. Использовать слово *коллективный* большинство из них не может себе позволить — разве что в отношении зарубежных стран или организаций, на которые они не работают, — но при этом они остро сознают, насколько больше они обязаны организации, чем их предки. Они, само собой, кривятся по этому поводу, говорят о «бегущей дорожке», о «крысиных бегах», о неспособности контролировать направление своего движения. Но при этом их положение нисколько их не тяготит; они верят, что видят между собой и организацией высшую гармонию, и в большей степени, чем признает большинство их старших товарищей, строят идеологию, которая будет даровать им эту веру.

Становление этой идеологии и ее практические последствия являются той нитью, которую я хочу проследить в этой книге. Америка уделяла много внимания экономическим и политическим последствиям крупной организации: например, концентрации власти в больших корпорациях, политической власти гражданских бюрократий, возможности появления управленческой иерархии, которая могла бы над всеми нами возвыситься. Эти тревоги небеспочвенны, но не менее важно то личностное воздействие, которое оказывает организационная жизнь на включенных в нее индивидов. Происходило столкновение, даже сотни тысяч таких столкновений, и в совокупности они производили то, что я считаю основным сдвигом в американской идеологии.

Официально мы народ, придерживающийся протестантской этики. Из-за деноминационных импликаций этого термина многие отрицали бы уместность его применения к ним, но даже если они превозносят Американскую Мечту — они все равно в действительности определяют протестантскую этику. В какие бы одежды ее ни рядили,

почти всегда присутствует мысль, что стремление достичь индивидуального спасения с помощью упорного труда, бережливости и конкурентной борьбы составляет самую суть американского успеха.

Но грубые факты организационной жизни никак не согласуются с этими предписаниями. Этот конфликт, безусловно, не сугубо американский. В своих странах такие европейцы, как Макс Вебер и Дюркгейм, уже много лет назад предрекли это изменение, и хотя европейцам нравится сегодня преподносить свои трудности как завезенные из Америки, проблемы, о которых они говорят, вытекают из бюрократизации общества, затронувшей каждую западную страну.

Между тем, именно в Америке контраст между старой этикой и текущей реальностью стал наиболее явным — и наиболее мучительным. Из всех народов именно мы превзошли всех в публичном культе индивидуализма. Сто лет назад Токвиль отмечал, что хотя наше особое дарование (и в то же время слабость) кроется в совместном действии, мы больше других разглагольствовали о личной независимости и свободе. Мы продолжали двигаться тем же курсом, и вплоть до двадцатых годов, когда крупная организация уже давно стала свершившимся фактом, утверждали старую веру, как если бы реально ничего не изменилось.

И сегодня многие еще пытаются ее утверждать, причем упорнее всех — члены организации, более всего ответственной за свершившееся изменение, а именно — корпорации. Именно институциональная реклама корпоративного человека упорно заявляет о том, о чем громко говорят американцы в городских собраниях: что американцы — лучшие изобретатели, потому что им наплевать на насмешки других людей; что американцы лучшие солдаты, потому что их так и распирает от инициативы и природной сообразительности; что мальчишка, продающий газеты на углу улицы, является прототипом нашего делового общества. Что это, коллективизм? Человек корпорации ненавидит коллективизм и, совершая свое ритуальное нападение на доктрину «государства всеобщего благоденствия», орудует категориями не тронутой изменением протестантской этики: тут тебе и святость собственности, и нравственно разлагающие следствия беспечности, и добродетели бережливости, трудолюбия и независимости. Слава Богу, говорит он, остался хоть кто-то (например, бизнесмены), чтобы защитить Американскую Мечту.

Он вовсе не лицемерит, просто у него навязчивая идея. Он честно хочет верить, что живет в согласии с принципами, которые расхвали-

вает, а если он их расхваливает так часто, то это, возможно, для того, чтобы пресечь досаждающее ему подозрение, что и он, последний защитник веры, тоже уже не чист. Только используя язык индивидуализма для описания коллектива, он может избавиться от мысли, что и сам находится в таком всеохватывающем коллективе, о каком мечтали реформаторы, интеллектуалы и визионеры-утописты, против которых он регулярно всех предостерегает.

Старшее поколение еще может в этом себя убедить; младшее не может. Когда молодой человек говорит, что вы, чтобы в наши дни заработать себе на жизнь, должны делать то, чего от вас хочет кто-то другой, он устанавливает это не только как жизненный факт, с которым следует считаться, но и как по сути своей благое наставление. Если Американская Мечта и отказывает ему в таком наставлении, то именно Американская Мечта должна ему его дать, что бы ни думали на этот счет ее сторонники постарше. Людей раздражает мифология, слишком далекая от того, как все есть на самом деле, и по мере того как все больше и больше жизнью вовлекалось в сферу организационного образа жизни, нарастали давления, толкавшие к соответствующему идеологическому сдвигу. Давления группы, фрустрации индивидуального творчества, анонимность достижения: следует ли бороться с этими дефектами — или же это скрытые добродетели? Организационный человек ищет переопределения своего места на земле — ищет удовлетворительной для него веры в то, что то, что он должен перенести, имеет более глубокий смысл, чем явлено на поверхности. Короче говоря, ему нужно что-то, что сделало бы для него то же, что делала раньше протестантская этика. И медленно, почти неощутимо, выростала совокупность идей, которая выполняет эту задачу.

Я собираюсь назвать ее социальной этикой. Резонно было бы назвать ее организационной, или бюрократической этикой; более, чем что бы то ни было, она рационализирует свойственный организации спрос на верность и дарит тем, кто беззаветно ее преподносит, чувство вовлеченности; *in extremis* она, можно сказать, превращает то, что в другие времена показалось бы биллем о лишении всех прав, в новую формулировку индивидуализма.

Между тем, за ней стоит реальный моральный императив, и независимо от того, склоняется человек к ее верованиям или нет, он должен признать, что источником ее власти является этот моральный базис, а не просто практическая целесообразность. И это не про-

сто наркотик для тех, кто вынужден трудиться в крупных организациях. Поиск секулярной веры, представляемый ею, можно в нашем обществе обнаружить повсюду — в том числе среди тех, кто клянется, что никогда нога его не ступит в корпорацию или государственную контору. Хотя в наибольшей степени она применима к организационному человеку, ее идеологические основы были заложены вовсе не организационным человеком, а интеллектуалами, которых он плохо знает и к которым он, по правде говоря, склонен относиться весьма подозрительно.

Блеск абстракции, как однажды заметил Уайтхед, неизбежно оказывается неадекватным способом описания реальности, и так же обстоит дело с понятием социальной этики. Это попытка образно выразить подспудную логичность того, что в действительности никоим образом не является упорядоченной системой мышления. Никто не говорит: «Я верю в социальную этику», — и хотя многие с чистым сердцем подписались бы под отдельными идеями, ее составляющими, этим идеям еще только предстоит сложиться в конечный, гармоничный синтез. Однако единство уже имеется.

Обозревая то, что может казаться множеством разных, не похожих друг на друга аспектов организационного общества, я хотел бы подчеркнуть именно это единство. Например, «профессионализация» менеджера и тяга к получению более практичного образования — части одного и того же явления; как студент сегодня считает метод более важным для жизни, чем содержание, так и стажер видит в управлении самоцель, считая *экспертизу* относительно независимой от содержания того, чем он управляет. И причины в обоих случаях одинаковы. Так обстоит дело и в других секторах нашего общества; при всех различиях в частностях, преобладает растущее подлаживание к потребностям общества — и нарастающее желание как-то его оправдать.

Позвольте мне теперь определить термины. Под социальной этикой я имею в виду тот ныне существующий корпус идей, который делает морально легитимными давления общества, направленные против индивида. В нем три главных положения: это вера в группу как источник творчества, вера в «принадлежность» как высшую потребность индивида и вера в применимость науки для достижения этой принадлежности.

В следующих главах я рассмотрю эти идеи более основательно, а пока их суть можно передать таким образом. Человек существует как

элемент общества. Сам по себе он изолирован и бессмыслен; лишь поскольку он сотрудничает с другими, он начинает чего-то стоить, ибо, возвышая себя в группе, он помогает произвести целое, превосходящее сумму его частей. Тут, стало быть, не должно быть никакого конфликта между человеком и обществом. То, что мы считаем конфликтами, — это на самом деле недоразумения, просчеты в коммуникации. Применяя методы науки к человеческим отношениям, мы можем устранить эти препятствия к достижению консенсуса и создать такое равновесие, в котором потребности общества и потребности индивида — одно и то же.

В сущности, это утопическая вера. Внешне она выглядит посвященной практическим проблемам жизни организации, и ее поборники часто используют для описания своего подхода слово *жесткий* (в противовес слову *мягкий*). Но в долгосрочной перспективе она воодушевляет своих последователей, поскольку связывает методики с видением конечной, достижимой гармонии. Это очень напоминает веру 40-х годов XIX века в утопические сообщества. Как в общинах Оуэна, присутствует та же идея, что характер человека определяется, причем почти неотвратно, его средой. Как в общинах Фурье, присутствует та же вера, что между устремлениями индивида и желаниями сообщества не должно быть никакого конфликта, поскольку их синонимичность относится к естественному порядку вещей.

Как и утопические сообщества, общество интерпретируется здесь в очень узком, непосредственном смысле. Кто-нибудь может верить, что человек связан социальными обязательствами, что индивид, в конечном счете, должен вносить вклад в сообщество, не веря в то, что последний должен проверяться гармонией группы. Между тем, в социальной этике, которую я описываю, обязательства человека локализируются в «здесь и сейчас»; он должен не столько сообществу в широком смысле, сколько тому актуальному физическому сообществу, которое его окружает, а идея, что в обособлении от него (или в активном бунте против него) он мог бы со временем принести большую пользу, почти не принимается в расчет. На практике оказывается, что людей, ревностнее всего подчиняющихся социальной этике, почти не заботят долгосрочные проблемы общества. Не то чтобы они совсем их не интересуют; скорее, эти люди склонны исходить из того, что цели организации и нравственности совпадают, и в таких вопросах, как благосостояние общества, доверяются организации.

Возможно, я придаю слишком много веса тому, что, в конце концов, есть своего рода мифология. Люди, настроенные оптимистичнее меня, доказывали, что в некоторых ключевых аспектах эта вера не поддерживается реальностью, и поскольку эта вера не может долго скрывать от организационного человека, что жизнь в основе своей все еще состязательна, она непременно должна утратить свой вес. Кроме того, они утверждают, что социальная этика — лишь одна из тенденций в обществе, щедро рождающем контртенденции. Они считают, что чем дальше качнулся маятник, тем вернее он возвратится назад.

Меня это не убеждает. Мы действительно гибкий народ, но общество не часы, и делать слишком большую ставку на контртенденции значит возлагать слишком большую ношу на провидение. Позвольте забежать немного вперед и привести два примера тенденции и контртенденции. Первым примером является долговременный поворот в сторону высокопрофессиональных курсов делового администрирования. Ежегодно на протяжении семи лет я дотошно собирал все выступления бизнесменов, преподавателей и прочих на эту тему, и каждый год суть их неизменно состоит в том, что этот конкретный маятник качнулся слишком далеко и вот-вот начнется обратный процесс. Такие же оптимисты из академических кругов без усталости заявляли, что уже видят начало массового поворота к гуманитарным дисциплинам. Второй показатель — распространение тестирования личности. Регулярно из года в год многие социальные ученые уверяли меня, что это выхолащивание психологии — временное отклонение, над которым скоро будут дружно смеяться.

Между тем, организационный мир все перемалывает. Каждый год число специальных предметов, относящихся к деловому администрированию, росло, и так было до последнего года, пока в 1954 году они не образовали крупнейшую самостоятельную область подготовки студентов, вышедшую за пределы сферы образования как таковой. Личностное тестирование? Опять-таки, число людей, подвергаемых ему, ежегодно росло, а критика его достигала главным образом того, что делала организации более искусными в приукрашивании своих целей. Никто не может сказать, продолжат ли эти тенденции обгонять контртенденции или нет, но мы не можем верить в то, что мыслящее категориями равновесия провидение будет следить за тем, чтобы эксцессы тех и других погашали друг друга. Контртенденции есть. Они

всегда были, и при поворотах в ходе развития идей многие из них показывали свою неэффективность.

Верно и то, что в социальной этике есть что-то от мифологии, а между мифологией и практикой существует большая разница. Строгий и эгоистичный индивидуализм, который часто проповедовали от имени протестантской этики, никто не стал бы терпеть, и в реальности наши предшественники сотрудничали друг с другом гораздо искуснее, чем можно заключить из красноречия XIX века. Социальной этике присуще нечто подобное; столь полное отрицание индивида тоже не будет работать, и даже тех, кто усерднее всего верит в группу, гложут какие-то тайные опасения, какое-то латентное неприятие тех давлений, которые они пытаются обожествить.

Но от этого социальная этика не утрачивает своего могущества, и хотя она никогда не принесет того душевного спокойствия, которое она будто бы предлагает, она поможет сформировать природу духовных исканий в грядущие годы. Старая догма индивидуализма тоже предавала реальность, и тем не менее, осмелюсь сказать, лишь немногие взялись бы утверждать, что она не оказывала во времена своего господства чрезвычайно большого влияния. То же утверждаю я и в отношении социальной этики; называйте ее мифологией, если хотите, но она приобретает господствующее положение.

В первой части этой книги я хочу обратиться к некоторым из идей, способствовавших созданию социальной этики. У меня нет намерения написать интеллектуальную историю. Моя цель скромнее: показать, насколько глубоки ее корни и что это вовсе не временное явление, случайно вызванное к жизни Новым курсом, войной или нашим недавним процветанием.

Потом я покажу организационного человека в колледже, прослежу, как происходит его первоначальная индоктринация в организационной жизни, и проанализирую воздействие на него группового образа жизни. Хотя более, чем о ком бы то ни было, речь будет идти о человеке корпорации, я хотел бы показать универсальность социальной этики. Соответственно, я обращусь к научно-исследовательской лаборатории и академической жизни, дабы показать, что склонность к идеалу сотрудничества имела не менее важные последствия и в этих областях тоже. Чтобы еще дальше проиллюстрировать универсальность социальной этики, я рассмотрю ее выражение в массовой беллетристике. Это подведет меня, наконец, к тому, что я лично считаю лучшим местом, где

можно составить предварительное представление о том направлении, в котором скорее всего пойдет социальная этика в будущем.

Это новые пригороды, компактные деревни, ставшие местом сна и отдыха новой генерации организационных людей. Они не являются типичными американскими сообществами, но поскольку они дают такой «срез» молодого поколения организационных людей, мы можем увидеть в них рельефнее, чем где бы то ни было, особый мир, который хочет и может вызвать со временем к жизни организационный человек. Здесь я обращаюсь к тому, какие колоссальные последствия для организационных людей имела их постоянная «перемена мест» и каким образом в их религиозной жизни, их политике и линии поведения, принимаемой ими в отношении своих соседей, явлен новый тип укорененности, которого они ищут. И в заключение я рассмотрю, как они объясняют мораль всего этого своим детям — следующему поколению организационных людей.

Хотя эта книга несет на себе репортерский отпечаток, я занимаю некую позицию, и, дабы она была понятна читателю, я хотел бы пояснить посылки, на которых она базируется. Поэтому позвольте мне сначала сказать, о чем здесь *не* идет речь.

Эта книга вовсе не призыв к нонконформизму. Такие призывы имеют иногда терапевтическую ценность, но, будучи абстракцией, нонконформизм — цель пустая, и бунт против господствующего мнения, обусловленный просто тем, что оно господствующее, достоин похвалы не больше, чем послушное его принятие. На самом деле, он часто становится маской для малодушия, и редко встречаются люди более жалкие, чем те, кто щеголяет внешними отличиями с целью искупить свою внутреннюю капитуляцию.

Соответственно, я не обращаюсь к внешним проявлениям единообразия американской жизни. В этой книге не будет никаких критических выпадов против «Человека Массы» — человека, которого автору ни разу не приходилось видеть, — равно как не будет никакой критики пригородных вагончиков-ранчо, телевизоров или серых фланелевых костюмов. Они не имеют отношения к основной проблеме, и, более того, в них нет никакого вреда. Мне не хотелось бы впасть и в другую крайность, создав впечатление, что эти единообразия сами по себе хороши. Зрелище людей, идущих на поводу у текущего обычая из-за того, что им недостает воли или воображения, чтобы сделать что-то другое, вряд ли представляет собой новый недостаток, и я не убеж-

ден, что в этом плане что-то значимо менялось, кроме природы того, к чему мы приспособляемся. Если не считать, что бедность облагораживает, трудно увидеть большую разницу между костюмом, застегивающимся на три пуговицы, и рабочим комбинезоном или между домиком-ранчо и старыми доходными домами и решить, что из них ближе к смирительной рубашке.

Насколько реально важны эти единообразия для центральной проблемы индивидуализма? Мы не должны позволить внешним формам обмануть нас. Если индивидуализм включает в себе необходимость подчиниться собственной судьбе, следуя велению совести, то для большинства из нас это должна быть судьба, доступная пониманию, и трезвое осознание правил игры может быть в такой же степени условием индивидуализма, как и накладываемым на него ограничением. Человек, развезжающий в «Бьюике» нового образца и живущий в домике-ранчо, точь-в-точь похожем на сотни других таких же домиков, может самоутверждаться в противовес своему особому обществу так же эффективно и вдохновенно, как и богемный художник в противовес своему. Обычно, правда, он этого не делает, но если уж делает, внешние единообразия могут служить надежной защитной окраской. Организационные люди, которые лучше других способны контролировать среду, а не контролироваться ею, прекрасно сознают, что их не очень-то легко отличить от других в плане внешнего преклонения перед хорошим мнением других людей. И это одна из причин того, почему они контролируют: они обезоруживают общество.

Я не приравниваю социальную этику к конформности и не считаю, что люди, ее выдвигающие, желают, чтобы она ею была, ибо большинство из них глубоко верит, что их работа поможет, а не повредит индивиду. Я думаю, что их идеи расходятся с требованиями той эпохи, которую они будят, но именно их идеи, а не их добрую волю я хочу поставить под вопрос. Что же касается лакеев организации и шарлатанов, то они не стоят того, чтобы о них говорить.

Не замышлялась эта книга и как осуждение самого организационного общества. У нас сегодня хватает проблем и без того, чтобы поливать грязью это дело и томиться неуместной ностальгией; противопоставляя старой идеологии новую, я не имею в виду противоположность между раем и потерянным раем, между идиллическим восемнадцатым веком и дегуманизированным двадцатым. Хуже наша эпоха прежней или не хуже в плане свободы — этот вопрос можно оста-

вить будущим историкам, но что касается этой книги, то здесь я пишу с оптимистической посылкой, что индивидуализм в наше время так же возможен, как и в другие эпохи.

Я говорю об индивидуализме *внутри* организационной жизни. Это не единственный его вид, и, возможно, когда-то решающими фигурами окажутся мистики и философы, более от него далекие. Но на них тоже оказывает влияние центр общества, и от них может не быть никакого проку, если они не понимают природу мейнстрима. Интеллектуальная воркотня, основанная на недостижимо завышенном идеале, может отчасти помочь в порицании организационного человека с его недостатками, но она не может дать ему руководство в жизни. Организационный человек может соглашаться, что индустриализм разрушил моральную ткань общества и нам нужно вернуться к аграрным добродетелям, что бизнес нуждается в разбиении на ряд меньших по размеру организаций, что в разрушении нуждается его аппарат управления и т. п. Но он отправится в этот путь, отягощенный своими дилеммами, которые так и остаются нетронуты.

Я собираюсь доказать, что ему надо сражаться с организацией. Но только без саморазрушения. Он может сказать боссу, чтобы тот шел ко всем чертям, но после у него будет другой босс, и, в отличие от героев популярной литературы, он не может найти утешение, просто покинув арену и став домохозяином. Если его раздражают давления его конкретной организации, он должен или уступить им, или оказать сопротивление, или попытаться их изменить, или уйти в другую организацию.

С какими бы решениями проблемы противостояния индивида и власти он ни сталкивался, все они имеют характер дилеммы. Это не тот случай, когда он должен бороться против черной тирании или найти какой-то новый способ противостояния патентованной тупости. Это было бы просто — по крайней мере интеллектуально. Реальная проблема гораздо тоньше. Ибо озадачивают его не пороки организационной жизни, а *сама ее благотворность*. Он отбывает тюремное заключение в братстве. Поскольку его свобода маневра кажется очень маленькой, а пленение — очень обыденным, его борьбе недостает героической стати, однако, несмотря на все это, его борьба не менее сурова, чем та, которую приходилось вести его предшественникам.

Итак, к моему тезису. Я считаю, что слишком опираться на социальную этику для него вредно. Да, людям приходится работать с дру-

гими; да, слаженно функционирующая команда есть целое, превосходящее сумму своих составных частей, — все это действительно так. Но та ли это истина, с которой сегодня нужно носиться как с писаной торбой? Именно в силу того, что мы живем в эпоху организации, в акцентировании нуждается другая сторона медали. Нам необходимо знать, как сотрудничать с Организацией, но более, чем когда-либо, мы нуждаемся в знании того, как ей сопротивляться. Вне контекста это было бы безответственным заявлением. Критическое значение имеют время и место, и история научила нас, что философский индивидуализм может слишком сильно благоговеть перед конфликтом и слишком слабо чтить сотрудничество. Но каков контекст сегодня? Ныне достаточно далеко зашла другая тенденция, и я допускаю, что нам не нужно беспокоиться о том, что противоположный акцент подвигнет людей к превознесению индивидуализма.

Энергии, вложенные американцами в сотрудничество и общественность, не следует принижать; в конце концов, перед нами вовсе не стояло бы такой проблемы, если бы мы не научились приспособлять самих себя ко все более коллективному обществу, которое мы имеем. Идеал индивидуализма, который отрицает обязательства человека перед другими, явно невозможен в таком обществе, как наше, и надо воздать должное нашей мудрости, ибо, проповедуя его, мы никогда полностью не осуществляли его на практике.

Однако в поисках неуловимого срединного пути мы слишком далеко ушли в сторону, и в своем внимании к выполнению организационной работы мы вплотную приблизились к ее обожествлению. Мы описываем ее пороки как добродетели и отрицаем, что есть — или должен быть — конфликт между индивидом и организацией. Это отрицание вредно для организации. Еще хуже оно для индивида. Ублажая его, она крадет у него интеллектуальные доспехи, в которых он крайне нуждается. Ибо чем большей властью над ним обладает организация, тем больше он нуждается в знании той сферы, где он в противовес ей должен себя утверждать. А знание этого, во многом из-за того, что мы сделали жизнь в организации такой единообразной, дается мучительно трудно.

Тезис, что мы должны признать дилеммы организационного общества, не должен противоречить оптимистичному предположению, что организационное общество может быть столь же совместимо с индивидом, как и любое прежнее. Мы не безнадежные существа, ско-

ванные мертвой хваткой сил, с которыми мы мало что можем поделать, и проклятья, щедро бросаемые в адрес нашего общества, лишь окружают организацию еще большей мистикой. Организация создана человеком, и человек может ее изменить. Не непреложный ход истории создал такие притеснения индивида, как тесты личности. Их запустил в оборот организационный человек, и именно он может их остановить.

Короче говоря, дефект не в организации. Он — в нашем преклонении перед ней; в нашем тщетном поиске утопического равновесия, которое было бы ужасно, когда бы явилось в действительности; в нашем слабоумном отрицании того, что существует конфликт между индивидом и обществом. Он должен быть всегда, и за право быть индивидом приходится платить столкновением с этими конфликтами. Индивид не может их избежать и, занимаясь поисками этики, которая бы предложила иллюзорное успокоение души, только тиранит самого себя.

В организации случаются редкие моменты, когда он может взять судьбу в свои руки, — и если в это время он не вступит в бой, его капитуляция позже посмеется над ним. Но когда наступает такой момент? Узнает ли он его, когда увидит? По каким стандартам он должен судить? Он чувствует обязательство перед группой; он чувствует моральные ограничения, накладываемые на его свободную волю. Если он идет против группы, мужество это с его стороны или простое упрямство? Стремление помочь или эгоизм? В конце концов, прав ли он, как он часто самого себя спрашивает? Именно в решении множества таких дилемм и состоит, на мой взгляд, сегодня реальная проблема индивидуализма.

Глава 2. УПАДОК ПРОТЕСТАНТСКОЙ ЭТИКИ

Вернемся на мгновение в начало века. Если взять протестантскую этику в тогдашнем ее выражении, мы увидим, что внешне она вполне процветала. Но вместе с тем мы увидим этику, уже деформированную реальностью. Страна изменилась. Этика нет.

В 1908 г. банкир Генри Ключ выступил с отеческим наставлением перед студентами Йеля. В его словах представлена протестантская этика в чистейшей ее форме:

«ВЫЖИВАНИЕ НАИБОЛЕЕ ПРИСПОСОБЛЕННЫХ: Вы можете начинать свой путь в бизнесе или профессиях, стоя на нижней

ступени лестницы; от вас самих зависит, найдете ли вы в себе силы взобраться наверх. Вы сможете это сделать, если имеете волю и силу поддержать себя. На вершине всегда предостаточно места... Успех приходит к тому, кто старается заставить успех покориться себе. Верно Кассий говорил Бруту: «Не звезды, дорогой Брут, виноваты в том, что мы мелкие сошки, а наша природа».

БЕРЕЖЛИВОСТЬ: Как только станете зарабатывать деньги или делать деньги, заведите привычку сберегать часть своего жалования или прибыли. Откладывайте доллар из каждых десяти заработанных. Настанет время в вашей жизни, когда, владея кое-какими деньгами, вы сможете контролировать обстоятельства; иначе обстоятельства будут контролировать вас...»

Обратите внимание на употребление активной лексики: взобраться, сила, заставить, контролировать. Протестантская этика все еще с таким же упорством, как и раньше, рекомендовала человеку борьбу с его средой — такую практическую, сосредоточенную в «здесь и сейчас» борьбу, которая приносит материальные вознаграждения. И духовные вознаграждения тоже. Практическая часть протестантской этики была, конечно, неполной без сопутствующего уверения в том, что такой успех хорош как в практическом, так и в моральном плане. Читаем дальше мистера Ключа:

«В условиях этой свободной системы управления, при которой индивид волен сам выбирать, как ему зарабатывать себе на жизнь или стремиться к обогащению, обычным результатом является конкуренция. Но тогда очевидно, что конкуренция на самом деле означает свободу трудиться. Так, каждый может сам выбрать для себя род занятий или профессию, а если она ему не нравится, может ее поменять. Он волен работать не покладая рук или не делать этого; он может выдвигать свои условия при заключении сделок и сам устанавливать цену на собственный труд и производимую им продукцию. Он свободен приобретать собственность, сколько пожелает, и расставаться с ней. С помощью умноженных усилий или большего мастерства, если он может зарабатывать больше, он свободен жить лучше, равно как и его сосед волен последовать его примеру и придумать, как, в свою очередь, его превзойти. Если у кого-то есть талант делать деньги и распоряжаться ими, он свободен осуществить свой талант, равно как другой свободен пользоваться своими средствами... Если индивид наслаждается деньгами, заработанными за счет собственной энергии и ус-

пешных усилий, его соседям надлежит трудиться еще упорнее, дабы сами они и их дети тоже могли наслаждаться тем же».

Это была чрезмерно оптимистичная этика. Если каждый мог верить, что преследование личного интереса автоматически улучшает положение всех, то применение упорного труда должно было установить со временем рай на земле. Некоторые, подобно словоохотливому мистеру Ключу, считали, что это уже случилось.

«Америка — поистине такое поле, на котором есть где развернуться человеческому роду. Это надежда и приют для угнетенных и упавших духом со всего мира. Именно воодушевляющий пример Америки — несравненной из наций земли, ярчайшей звезды на политическом небосводе — рассасывает затвердевшую опухоль аристократии и сеет по всему миру демократический дух. Это поистине драгоценная жемчужина, которой мир может смело доверить свое сердце. Здесь одно мерило: заслуги. Рождение ничего не значит. Выживают наиболее приспособленные. Заслуги — высшая и единственная добродетель, необходимая для достижения успеха. Здесь мирами и системами миров правит разум. Это внушающий благоговение монарх беспредельного пространства, и в человеческом обществе, особенно в Америке, он сияет как диадема на лбу у тех, кто стоит в передовых рядах человеческих дерзаний. Здесь признается лишь естественный порядок благородства, и на гербе его красуется не щит и не хвастливый геральдический знак, а лозунг «Разум и честность»¹.

Без этой этики капитализм был бы невозможен. Предшествовала ли протестантская этика капитализму, как утверждал Макс Вебер, или выросла как его последствие, в любом случае она обеспечивала некоторую степень единства того, как люди хотели себя вести, с тем, как, по их мнению, они были обязаны себя вести; без этой идеологии общество враждовало бы с предпринимателем. А он, в свою очередь, не мог бы без утешения протестантской этики заниматься приобретательством — не просто потому что другие люди ему бы этого не позволили, а потому что ему не позволила бы этого его собственная совесть. Теперь же он укрепился в уверенности, что выполняет свой долг перед Богом, и со временем то, что много веков считалось достойной презрения жадностью, зарождающийся средний класс стал истолковывать как земную манифестацию Божественной Воли.

¹ Henry Clews. Fifty Years in Wall Street. N.Y., 1908.

Между тем, сама индустриальная революция, которую породила на свет эта в высшей степени полезная этика, начала постепенно ее подтачивать. Неувязки заявили о себе не сразу. Наследники этой этики, жившие в XIX веке, создавали все более коллективное общество, но упорно отрицали следствия этого. С высоты сегодняшнего дня начало нашего столетия выглядит золотым веком индивидуализма, хотя к 80-м годам XIX века корпорация уже показала то конечное бюрократическое направление, в котором она собиралась последовать. По мере того как учреждения росли в размерах и становились все более стратифицированными, они делали слишком явными неувязки, которые можно было прежде игнорировать. Одно из важнейших допущений протестантской этики состояло в том, что успех определяется не везением или средой, а только естественными качествами самого человека; если люди богатели, значит, они этого заслуживали. Однако большая организация стала постоянной насмешкой над мечтой об индивидуальном успехе. Для каждого, кто работал в большой организации, было совершенно очевидно, что тем, кто лучше всех выживал, вовсе не обязательно были самые приспособленные; в большинстве случаев это были те, кто имел лучшие шансы благодаря рождению или личным связям.

В то время как продолжалась экспансия организаций, протестантская этика все больше и больше расходилась с той реальностью, которая создавалась самой Организацией. Менеджеры упрямо отрицали это изменение, однако они, равно как и те, кем они управляли, подвергались его воздействию. И сегодня некоторые все еще отрицают указанную несовместимость либо относят ее на счет подползающего социализма; однако для молодого поколения менеджеров эти противоречия стали назойливыми.

Взять хотя бы бережливость. Как может организационный человек быть бережливым? За него бережливы другие люди. Он все еще покупает большую часть своей страховки, но что касается откладывания денег на черный день, то тут он по большей части доверяется финансовому и кадровому отделам своей организации. В его профессиональном качестве бережливость тоже становится немного неамериканской. Тот самый человек, который будет приводить цитаты из Бенджамина Франклина насчет бережливости в домашнем быту, пришел бы в ужас, если бы вдруг потребители восприняли эти максимы близко к сердцу и принялись вкладывать больше денег в сбережения и меньше в покуп-

ку товаров в рассрочку. Он больше не может позволить себе удовольствие клясть на чем свет стоит расточительность публики — во всяком случае, не может делать это публично. Ему приходится не только убеждать людей покупать больше, но и отговаривать их от всякого чувства вины, которое они могли бы иметь оттого, что последовали его совету. Мало какие таланты так сегодня востребованы, как умение описать отступление от протестантской этики как ее подтверждение².

В рекламном объявлении, которое должно войти в социальную историю, агентство Дж. Уолтера Томпсона схватило самую суть проблемы оправдания. В нем цитируются слова Бенджамина Франклина о пользе расходования денег. «Разве не является надежда суметь в один прекрасный день купить какие-то удовольствия и наслаждаться ими великим стимулом к труду и усердию?.. Разве не может, следовательно, быть, что удовольствие производит больше, чем потребляет, ежели в отсутствие такого стимула люди были бы ленивыми и праздными, какими они естественным образом быть весьма склонны?» Эта мысль, добавляет в многозначительной ремарке автор рекламного объявления, «оказывается зрелым плодом раздумий, уточняющим его ранние и более известные сочинения о значении бережливости».

«Упорный труд»? Чего стоит капитализм, очень часто спрашивают сегодня, если мы не преобразим нашу производительность в увеличение досуга, в приумножение благодатной жизни? Для организационного человека это имеет огромный смысл; он так же чувствителен к пугалу трудовой перегрузки и язвы, как его предки были чувствительны к пугалу нерадивости. Но он разрывается на части. Он верит в досуг, но точно так же верит и в пуританское настаивание на упорном, самоотверженном труде — а ведь в сутках-то, увы, всего 24 часа. Как быть в таких обстоятельствах человеком «широких взглядов»? Модель человека «широких взглядов», о которой так много слышно в наши дни, представляет человек, полностью отделивший свою работу

² Помогает решению этой задачи весомая часть того материала, которому посвящены «исследования мотивации». Исследователь мотивации доктор Эрнест Дихтер в бюллетене для деловых людей говорит: «Сегодня мы столкнулись с проблемой, как дать среднему американцу почувствовать себя нравственным даже тогда, когда он флиртует, когда он разбрасывается деньгами, когда он не бережлив, когда он берет два отпуска в год и покупает вторую или третью машину. Одна из основных проблем нашего процветания состоит, стало быть, в том, чтобы дать людям санкцию и оправдание, которые позволили бы им получать от него удовольствие, и продемонстрировать, что гедонистический подход к собственной жизни — нравственный, а не безнравственный».

от досуга и всей остальной жизни. Любой организационный человек, которому бы удалось совершить этот подвиг, немного бы этим достиг. Короче говоря, он продолжает упорно работать, но теперь ему приходится в связи с этим чувствовать себя немного виноватым.

Опора на себя? Корпоративные состояния разрастались в последнее время столь динамично, что чуть ли не до сих пор человек из менеджмента мог подавлять в себе мысль, что он бюрократ; бюрократами, как известно каждому бизнесмену, были те окопавшиеся в Вашингтоне люди, которые предпочитают авантюре безопасность. Когда именно забрезжило это осознание, никто сказать не может, но со времен войны младшее поколение менеджеров уже не твердило об опоре на себя и духе приключения с тем торжественным выражением лица, с которым это делали старшие.

Эта восходящая дорога к радуге достижения проходит прямоком через комнату для совещаний. Каким бы именем ни называли сей процесс — попустительским менеджментом, множественным менеджментом, искусством администрирования, — совещательный путь просто не может быть приравнен к тому «грубому» индивидуализму, который считают уделом бизнеса. Не из-за недостатка амбиций молодые люди так скромны в своих мечтаниях; чего им по-настоящему не хватает, так это иллюзии, что они будут идти вперед в великом предпринимательском духе. Хотя они не могут заставить себя употребить слово «бюрократ», одобренный термин — «администратор» — не слишком-то по смыслу от него отличается. Человек будущего, каким его видит руководитель низшего звена, — это не индивидуалист, а человек, работающий руками других и для других.

Позвольте мне на мгновение остановиться, дабы подчеркнуть одно необходимое различие. В сфере бизнеса многие все еще упрямо цепляются за протестантскую этику, причем некоторые делают это с жадностью морского разбойника XIX века. Однако они очень редко принадлежат Организации. За исключением небольшой и показательной горстки финансистов, большинство тех, кто сохраняет верность старому кредо, составляют мелкие бизнесмены, и группирование их как части «делового сообщества», при всем его удобстве, предполагает некоторую степень идеологического родства с крупным бизнесом, которой не существует.

Мелкий бизнес по инерции превозносят как желудь, из которого может вырасти огромный дуб, как тень одного человека, которая мо-

жет разрастись в крупное предприятие. Обследуйте какое-нибудь дело с 50 или менее наемными работниками, и сразу же выяснится, что сентиментальность скрывает некоторые глубокие различия. Вы обнаружите некоторое число предпринимателей в классическом смысле слова — т.е. людей, создающих новые виды продукции, новые аппетиты или новые системы распределения, — и некоторые из их предприятий могут, созрев, превратиться в самовоспроизводящиеся институты. Но только очень немногие.

Огромное множество фирм в области мелкого бизнеса не может быть помещено в один континуум с корпорацией. Прежде всего, они редко заняты в первичном секторе промышленности; в основном это прачечные, страховые агентства, рестораны, аптечные магазины, заводы, занятые разливом напитков, лесопилки, автомобильные дилеры. Они, разумеется, жизненно важны, но они по существу дела обслуживают экономику; они не создают новых денег в своей области и зависят, в конечном счете, от бизнеса и сельского хозяйства, которые их создают.

В рамках этой зависимости они функционируют в большей степени как антагонисты корпорации, нежели как союзники. Стало ясно, что корпорация — экспансионист, двигатель изменения, вечно угрожающий экономике мелкого бизнесмена. Инстинктивно он склоняется к монополизму и ограничению. Когда фармацевты добивались принятия законов о «торговле на основе взаимной выгоды», они восстали не только против производителей (и потребителей), но и против всего массового движения экономики XX века.

В этом случае хвост вилял собакой, и часто так происходит до сих пор. То, что перед лицом растущего могущества корпорации это все-таки возможно, еще раз демонстрирует, что мифология может господствовать над реальностью. В экономическом плане многие мелкие бизнесмены контрреволюционеры, и революция, с которой они борются, — это не только революция Нового курса или честной игры, но и в такой же степени революция корпорации. Однако человек корпорации все еще цепляется за идею, что они его прочные союзники, и в каких-то частных вопросах, таких, как торговля на основе взаимной выгоды, часто проводит свою политику на этой основе, когда это фактически расходится с интересами корпорации.

Но чувству не дано остановить революцию. Остаются многочисленные анахронизмы; если взять, например, сферу личного дохода,

то корпоративный человек, управляющий дочерним заводом, на котором держится благосостояние целого города, довольствуется половиной дохода местного автомобильного дилера или человека, взявшего франшизу у компании «Кока-кола». Однако у экономики есть способы привлечь внимание к этим расхождениям, и местный бизнесмен может уловить будущее так же, как и любой другой. Вежливый молодой человек, которого Организация посылает в небольшой город управлять заводом, почти чертовски скромно; он берет в аренду не старый особняк на холме, а меньший по размеру домик, водит вместо «Кадиллака» какую-нибудь старую развалюху и, являясь по четвергам на званые обеды, больше слушает, чем говорит. Тем не менее, он и есть будущее собственной персоной.

Я говорил о влиянии организации на протестантскую этику; не менее важной, однако, была интеллектуальная атака на нее. В великом бунте против традиционализма, начавшемся на рубеже веков, Уильям Джемс, Джон Дьюи, Чарльз Бирд, Торстейн Веблен, «разгребатели грязи» и толпа реформаторов обрушили на анахронизмы протестантской этики огонь безжалостной критики и, делая это, помогли заложить основы социальной этики. Понадобилось бы много времени, чтобы организационные люди поняли значимость этих новых идей, и к этому времени большинство наиболее проницательных прагматиков в мире бизнеса испытывали бы отвращение к альянсу с интеллектуалами. (И наоборот). Но эти два движения были тесно друг с другом связаны. Насколько интеллектуалы были причиной изменения или его внешним проявлением, никто с определенностью сказать не может, но они более дальновидно, чем люди в организации, уловили противоречие между старым понятием рационального, не связанного обязательствами индивида и миром, в котором он вынужден был жить. Они не были бунтовщиками против общества; с чем они боролись, так это с отрицанием власти общества, и они создали интеллектуальную схему, которая способствовала бы, а не мешала дальнейшему росту крупной организации.

В задачи этой книги не входит углубленный диагноз идей Дьюи, Джемса и других прагматистов. Но есть в этой истории один момент, который здесь, на мой взгляд, нужно отметить. Многие все еще смотрят на упадок протестантской этики как на наше отпадение от благодати, как на наш отход от американизма, в котором мы можем винить прагматизм, этический релятивизм, фрейдизм и прочие подобные движе-

ния. Эти движения внесли большой вклад в социальную этику, и многие из их исходных посылок такие же шаткие, как и те, которые они заменили. Критиковать их на этот счет правомерно; критиковать их за то, что они перевернули американский характер, — великое заблуждение.

Критикам прагматизма и его сторонникам следует помнить контекст той эпохи, когда прагматисты делали свое дело. Сегодня акцент прагматистов на социальной полезности может быть излишеством, но в то время, когда они делали свое дело, психология, приспособление и социальная жизнь не были популярными темами; это было время, когда консервативное мнение отрицало своим весом наличие чего-либо, нуждающегося в приспособлении. Совершенно ясно, что их бунт был закономерен. Рост организационного общества требовал признания того, что человек не есть целиком продукт своей свободной воли; страна нуждалась в фабрике образования, более отзывчивой к нуждам людей. Ей нужен был свежий ветер, и если бы не было Джемса и Дьюи, так или иначе была бы изобретена какая-нибудь другая форма прагматизма. Не склонные к философии американцы тоже чувствовали, что назревают некие изменения. Что сделали философы прагматизма, так это дали им наставление и рассказали им в интеллектуально ответственной форме, что чувство их не обманывает.

Кроме того, акцент прагматизма на социальном и практическом был глубоко созвучен американской традиции. С самого начала американцы всегда нетерпимо относились к доктринам и системам; подобно пуританам, многие оказались здесь из-за доктрины, но место, куда они пришли, было новой средой, которая требовала от них серьезнейшей адаптации, и всякий раз, когда доктрина вставала на пути практичности, доктрина проигрывала. Мало кто обладал таким талантом связывать идеалы с требованиями эпохи, и создание фундаментальной теории, теологической или научной, никогда американцев особенно не трогало. Задолго до Джемса здесь с уважением относились к вопросу: «Работает ли это?» Если нетерпимость к абстрактному мышлению и была дефектом, то дефектом добродетели, а добродетель всегда была тесно связана с прагматизмом, как его определяли Дьюи и Джемс. Определив его, они придали ему связность и силу в то время, когда он нуждался в утверждении, однако тяготение к практическому предшествовало философии; оно не была ее продуктом.

Реформа повсюду витала в воздухе. Ко времени первой мировой войны протестантская этика потерпела полное поражение, от которо-

го уже не смогла оправиться; грубый индивидуализм и упорный труд сотворили чудеса для тех людей, которым, как сказал кто-то, Бог в своей беспредельной мудрости дал контроль над обществом. Но они не дали того же самого всем другим, и теперь они, наравне с интеллектуалами, предельно ясно осознали этот факт.

Короче говоря, почва была расчищена, и хотя консервативное мнение, навлекшее на себя огонь мятежников, казалось незыблемым, основной настрой страны настолько повернулся в другом направлении, что акцент на социальном стал господствующим течением в американской мысли. В великом взрыве любопытства люди были очарованы открытием всех тех окружающих индивида давлений, которые отрицались прежними философиями. Подобно открытиям Фрейда, открытия, делаемые в таких исследованиях, были поначалу глубоко разочаровывающими, однако американцы с присущей им жизнерадостностью нашли-таки радугу. Человек мог, в конце концов, не поддаваться улучшению, но была еще другая мечта, которая показалась наконец практичной: улучшение общества.

Перевод В.Г. Николаева

Ю. ХАБЕРМАС

ТЕОРИЯ КОММУНИКАТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ (ФРАГМЕНТЫ)

**Предварительное размышление:
понятие рациональности в социологии***

Рациональность суждений и действий является тем предметом, которым традиционно занимается философия. Можно даже сказать, что философское мышление проистекает из рефлексивного становления (Reflexivwerden) разума, воплощенного в познании, в речи (Sprechen) и действии. Основным предметом философии является разум¹. Начиная со своих истоков, философия трудится над тем, чтобы объяснить мир в целом, единство многообразных явлений с помощью принципов, которые должны быть открыты посредством разума — а не в коммуникации с потусторонней божественной сущностью, и даже не благодаря обращению к космосу как объемлющей природу и общество основе. Греческое мышление нацелено не на теологию, не на этическую космологию в значении великих мировых религий, а на онтологию. Если существует нечто общее для всех философских учений, то это стремление осмысливать бытие или единство мира на пути экспликации опыта разума, нацеленного на самого себя.

Когда я так говорю, я пользуюсь языком философии Нового времени. Но философская традиция, поскольку она говорит о возможности философской картины мира, оказалась под вопросом². Философия сегодня более не может относиться к целостности мира, природы, исто-

Юрген Хабермас (р. 1929) — известный немецкий философ и социолог. Автор ряда работ в области теории и методологии социальных наук.

* Перевод сделан по изданию: *Jürgen Habermas. Theorie des kommunikativen Handelns*. 3. Auflage. Frankfurt am Main, 1985. Bd.1. S. 15-34.

¹ *Snell B. Die Entdeckung des Geistes*. Hbg. 1946; *Gadamer H.G. Platon und die Vorsokratiker*// *Kleine Schriften III*, Tbg. 1972, 14 ff // Он же. *Mythos und Vernunft*, in: *Kleine Schriften IV*, Tbg. 1977, 48 ff.; *Schadewaldt W. Die Anfänge der Philosophie bei den Griechen*; Ffm. 1978.

² *Habermas J. Wozu noch Philosophie?* // Он же., *Philosophisch-politische Profile*, Ffm. 1981. 15 ff.