

ПАРАДИГМА ИССЛЕДОВАНИЯ ИСТОРИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье выясняется роль парадигм развития общества в историческом исследовании. Обосновывается целесообразность использования так называемой «равновесной» парадигмы при изучении истории функционирования государственных учреждений. В рамках названной парадигмы концептуальная схема развития государственного учреждения конкретизируется с позиций тектологии.

В настоящее время изучение истории отечественной государственности переживает подъем. Причины интереса к данной проблематике очевидны. Они связаны с серьезным реформированием Российского государства и необходимостью в связи с этим изучения накопленного предками опыта. В сложившихся условиях одним из наиболее фундаментальных вопросов, актуализирующих тему, является следующий (сформулируем его в предельно обобщенной форме): хорошо или плохо работал государственный аппарат в тот или иной период? Пожалуй, данная проблема является ключевой для любого учреждения управления.

В качестве основного критерия оценки деятельности государственного учреждения выступает эффективность. Это понятие основано на четырех равнозначных критериях: отношение результата деятельности к затратам (экономичность), отношение результата деятельности к потребностям (выгодность), отношение результата деятельности к целям (собственно эффективность, или надежность) и, наконец, отношение результата деятельности к ценностям (критерий косвенного эффекта) [1, с. 122-144]. Определить эффективность учреждения означает проанализировать его функционирование по четырем названным критериям и согласовать полученные данные между собой, определить, по выражению Р. Мертона, «чистый балансовый итог» [2, с. 413].

Обратим внимание на то, что эффективность учреждения (с точки зрения любого из вышеназванных критериев) существенным образом зависит от качества его основных элементов. Под качеством понимается существенная определенность объекта, благодаря которой он является этим, а не иным. Изменение эффективности учреждения всегда прямо связано с изменением качества его элементов или их связей между собой (качества структуры объекта).

Можно по-разному определять элементы учреждения управления. За основу целесообразно взять уже апробированную в исторической

науке концепцию трех элементов государственного учреждения, сформулированную Н.П. Ерошкиным. Согласно этой концепции познать функционирование любого учреждения управления означает исследовать его внутреннюю организацию, направления деятельности, а также значение и место в аппарате государственного управления [3, с. 8-9]. Добавим к указанным трем компонентам еще один – личный состав учреждения (численность, материальное положение, социокультурный облик служащих). По своему содержанию эта весьма важная составляющая выходит за рамки предложенных Н.П. Ерошкиным компонентов. Качество каждого из вышеназванных компонентов с необходимостью влияет на эффективность учреждения управления.

Итак, изучение истории функционирования государственного учреждения должно в обязательном порядке сопровождаться выяснением его эффективности. Достижение этой цели требует изучения внутренней организации учреждения, его личного состава, его основных направлений деятельности, его места в аппарате государственного управления; выяснения на основе решения предыдущих задач экономичности, выгоды, надежности, а также косвенного эффекта от функционирования данного конкретного учреждения.

Определив данные задачи исследования в качестве генеральных, нельзя сразу переходить к их реализации. Следует первоначально выбрать наиболее удобную для этого парадигму исторического процесса, то есть тот набор ведущих идей и установок относительно глубинной сути развития человеческого общества, опора на который позволит наиболее оптимально достичь поставленной цели.

Ушли те времена, когда теория исторического процесса официально была одна и обсуждению со стороны ученого не подлежала. Сегодня в этой сфере провозглашен плюрализм, монополия какой-либо одной парадигмы на

истинность в последней инстанции отвергается [4, с. 3-5]. Как отмечал Р.К. Мертон, разнообразие и плюрализм подходов в научной дисциплине обычно являются главным источником развития этой дисциплины [5, 7]. Это, однако, не означает апологии эклектики. Плюрализм в данном случае есть возможность выбора, который сделать необходимо. Образно говоря, сидеть по-прежнему надо только на одном стуле, однако он в комнате уже не один, и поэтому можно и нужно предварительно выбрать, на каком исследователю будет удобнее – при решении именно этой, а не иной задачи.

Парадигмы понимаются как инструментарий исследователя, а выбор инструмента существенным образом связан с целью его применения. Так рыбак в зависимости от того, какую рыбу он собирается ловить и где именно, выбирает себе удочку, садок или сеть. Точно так же будут подбирать себе «удобную» парадигму исследователи социальных групп, менталитета, государственных учреждений и др. Это важный этап исследования, так как он во многом определяет его дальнейшую судьбу.

Чтобы сделать выбор, воспользуемся типологией парадигм, предложенной И.В. Побережниковым [6, с. 72-92]. На наш взгляд, она весьма удачна, поскольку охватывает все множество теорий исторического процесса, группируя их по наиболее концептуальным различиям в интерпретации социальных изменений. Конкретно предложена следующая классификация: эволюционистская парадигма, циклическая парадигма, «равновесная» парадигма, конфликтологическая парадигма. Первые две теоретические конструкции делают упор на интерпретацию вектора развития социума, вторые две – на механизм этого развития. Поскольку функционирование государственного учреждения – это и есть, другими словами, механизм работы учреждения (способ принятия и реализации решений), нас будет интересовать именно последняя группа парадигм. Вкратце охарактеризуем их сущностное содержание, опираясь на выводы И.В. Побережникова.

В рамках «равновесной» парадигмы (структурно-функциональный анализ) динамика рассматривается как фактор, обеспечивающий сохранение порядка, равновесия. Существенное внимание уделяется объяснению функций, которые должны выполняться, чтобы стабильность системы или ее подсистем не подверглась деструкции. К числу ключевых концептов и

категорий подхода можно отнести такие, как структура, функция, равновесие, среда, обратная связь. Крупнейший представитель функционализма Т. Парсонс сформулировал понятие «гомеостатического равновесия». Как только один из институтов провоцирует изменение, это вызывает цепную реакцию перемен в прочих институтах, чтобы сохранить гомеостазис. Таким образом, система в рамках «равновесной» парадигмы не является статичной (достаточно распространенный в литературе упрек), неизменной целостностью; напротив, институты, ее составляющие, постоянно меняются и приспосабливаются друг к другу [6, с. 84-85]. Привлекает то, что данный подход имеет аналогии в синергетике, которая указывает на процессы самоорганизации в сильно нелинейных открытых системах. Общество, бесспорно, относится именно к таким системам.

Конфликтологическая парадигма акцентирует внимание не на стабильности, порядке, а на противоречиях, конфликтах, которые, как считается, имеют повсеместный характер [6, 86]. Таким образом, для представителей «равновесного» и конфликтологического подходов важными представляются различные стороны реальности: для первых – это инвариантность, организованность, стабильность; для вторых – динамизм, изменчивость. Однако, в отличие от «равновесной» парадигмы, которая является настолько цельной, что не породила среди своих приверженцев сколько-нибудь принципиальных конфликтов (скорее, создан ряд параллельных теорий, оперирующих аналогичным понятийным аппаратом), в рамках конфликтологической парадигмы между ее представителями существует целый ряд серьезнейших расхождений. Ведь к данной парадигме относится, например, и классовый подход с его дихотомией «эксплуатируемые – эксплуататоры», и концепция Л. Козера и Р. Дарендорфа о неизбежности множественных конфликтов по поводу контроля над определенными ресурсами и распределением авторитета в обществе и др. Иными словами, конфликтологическая парадигма представляет собой пласт таких теорий исторического процесса, которые, признавая абстрактный конфликт ведущим фактором развития общества, вступают между собой в непримиримое противоречие при конкретизации этого конфликта.

Как видно из этого обзора, каждая парадигма наделяет реальность неповторимыми черта-

ми, которые и рассматривает в качестве определяющих для развития человеческого общества. Следует полностью согласиться с И.В. Побережниковым в том, что ни одна из четырех представленных выше парадигм не может считаться всеобъемлющей, хотя все они и претендуют на универсальность. При изучении истории социума в целом они взаимодополняют друг друга [6, 88]. Если же речь идет о какой-либо конкретной стороне развития социума, например о функционировании государственного аппарата, как в нашем случае, важно правильно определить сферу применения той или иной парадигмы, чтобы отдача от нее, то есть приращение нового знания, было максимальным.

На наш взгляд, при рассмотрении вопросов функционирования государственного учреждения наиболее адекватной поставленной цели является «равновесная» парадигма, в рамках которой признается способность определенных систем к самоорганизации по принципу равновесия. Выше уже было показано, что ключевые понятия в рамках изучения истории государственного аппарата (внутренняя организация, направление деятельности, функции, структура и проч.) логичнее всего встраиваются именно в «равновесную» парадигму. И это не случайно. «Равновесная» парадигма позволяет поместить в фокус внимания исследователя именно организацию как таковую, изучить внутренние закономерности ее развития в их конкретных проявлениях, посмотреть, как они коррелировались с внешней по отношению к организации средой. Важно, что «равновесная» парадигма позволяет интерпретировать эту внешнюю среду с точки зрения самых разных подходов – и классового, и цивилизационного, и модернизационного, и др. В этом смысле она плюралистична, она признает, что внешнюю среду можно описывать с разных точек зрения, представлять в разных плоскостях, которые, не совпадая между собой, будут все же равноправными продуктами сущностного анализа. Таким образом, «равновесная» парадигма оставляет место другим парадигмам для объяснения нюансов влияний среды на организацию, подчеркивая при этом, что у каждой организации есть свои закономерности развития, в реализации которых среда участвует, но не определяет их сущность.

В рамках «равновесной» парадигмы существует ряд конкретных теорий. Оставим в стороне те из них, которые разрабатывались для нужд конкретных разделов социологии. Мы

будем опираться на так называемую «тектологию», или всеобщую организационную науку, созданную в начале XX века нашим соотечественником А.А. Богдановым (Малиновским). Она не только предвосхитила многие инновации таких видных представителей научной мысли XX века, как Т. Парсонс, Н. Смелзер, Я. Зеленецкий и др., но и в определенном отношении пошла дальше, сформулировав наиболее важные закономерности развития организованного комплекса любой природы.

Несмотря на то, что в силу ряда объективных и субъективных причин тектология на долгое время оказалась забытой [7], ее основные идеи получили признание в серьезных междисциплинарных научных направлениях XX-XXI вв. – синергетике, кибернетике, функционализме. При этом указанные направления не «закрыли» организационную науку, а лишь встали в один ряд с ней. Более того, на наш взгляд, тектология по широте охваченных ею объектов является до сих пор одной из наиболее глобальных теорий.

Применение тектологии к изучению конкретных объектов (дедукция теории) в силу большой абстрактности последней представляет известную сложность. Начиная с 1980-х гг. ее применением на практике стали заниматься отечественные экономисты, свидетельством чего и стала публикация фундаментального труда А.А. Богданова в академическом издательстве «Экономика» [8; 9]. В 1990-х гг. академик Н.Н. Моисеев использовал положения теории в анализе развития нашей страны в XX-XXI вв. [10]. С 2000 года в нашей стране работает Международный институт Александра Богданова.

Итак, тектология сегодня признана и актуализирована. Важным является ее применение для изучения отдельных видов и типов организаций. Далее разработанная А.А. Богдановым теория организации будет приложена к функционированию государственного учреждения. Речь пойдет об абстрактном объекте, организации вне временных и пространственных рамок. Для того чтобы в дальнейшем применить тектологический подход к функционированию какого-либо конкретного государственного учреждения, этот шаг является необходимым.

Каждое сформулированное положение в статье подкрепляется ссылкой на «Тектологию». Это, однако, не означает, что соответствующее положение уже зафиксировано в тру-

де А. Богданова. Ссылка обозначает лишь исходную организационную закономерность, которая в статье применяется к специфической организации – государственному учреждению.

С позиций тектологии государственное учреждение есть комплекс организованного типа, состоящий из сотрудников и их группировок, поставленных перед необходимостью решать те или иные задачи государственного управления [8, 114]. Организованность государственного учреждения означает, что это учреждение как целое способно в решении данных задач на большее, чем просто сумма усилий всех его сотрудников без объединения их в единую организацию (то есть имеет место холизм системы) [8, 147].

Организованность государственного учреждения достигается постольку, поскольку совпадает объективное направление усилий его сотрудников. При этом ясно, что чем больше у сотрудников будут совпадать субъективные представления о задачах, выполняемых государственным учреждением, тем больше будет совпадать и объективная направленность усилий сотрудников. То есть чем больше будет сумма совпадающих элементов в субъективных представлениях, тем крепче и сильнее будет цепная связь (ингрессия) между сотрудниками [8, с. 156-161].

Именно ингрессия обеспечивает то, что разные мотивы людей работать сотрудниками государственного учреждения связываются воедино и заставляют их объективно работать на решение задач данного учреждения. Сотрудники есть ингрессивно-связанные комплексы.

Государственное учреждение не существует изолированно, поэтому по отношению к нему действует со стороны среды (внешнего мира) механизм подбора [8, с. 194-195; 9, 158]. Объектом подбора являются сотрудники и связи между ними. Фактором подбора является среда [9, 152], а именно, применительно к государственному учреждению: 1) сложность решения поставленной перед государственным учреждением задачи в конкретно-исторической обстановке; 2) личные интересы и потребности сотрудников. Базисом подбора (подбираемым признаком) является соответствие результатов деятельности учреждения его целям, то есть эффективность, или надежность государственного учреждения. Достижение надежности обуславливает сохранение объекта, ненадежность государственного учреждения ведет к его изменению или разрушению.

Рассмотрим наиболее типичные с точки зрения функционирования государственного учреждения изменения (сопротивления) среды и их последствия для учреждения.

Положительный подбор (благоприятная для учреждения среда) [8, с. 202-204] выражается в: 1) низкой степени сложности поставленной перед учреждением задачи или ее снижении [сложность определяется соотношением обязанностей и реальных возможностей учреждения]; 2) высокой степени возможности удовлетворить личные потребности сотрудников учреждения или повышению уровня этой возможности. Согласно закону наименьших, если хотя бы один из элементов положительного подбора отсутствует, то речь должна идти об отрицательном подборе [8, 217].

Положительный подбор ведет к возрастанию количественной устойчивости учреждения, то есть числа его сотрудников. Это ведет к возрастанию неоднородности внутренних отношений государственного учреждения, поскольку новые сотрудники, внедряясь в прежние связи, конечно, усложняют их. Иными словами, структурная устойчивость по отношению к факторам подбора падает [8, с. 207-208]. При положительном подборе государственное учреждение и его сотрудники расширяют свою деятельность и свои потребности. Новое сохраняется и растет, но и старое не разрушается. Усиливаются различия между сотрудниками и их группировками: пользуясь относительным благополучием, каждый сотрудник развивается в направлении своих особых склонностей; сильные извлекают из процветания больше выгод, чем слабые, и неравенство возрастает. Развиваются крайности. Рано или поздно накопление внутренней неустойчивости доходит до кризиса.

Наиболее неблагоприятный случай длительного положительного подбора – это паразитическое вырождение сотрудников как результат долгого перевеса усвоения энергии над ее уменьшенными затратами [8, 209]. Обратная эволюция затруднена, поскольку паразитизм есть приспособление к суженной обстановке путем редукции [9, с. 275-276], путем утраты (может быть, даже безвозвратной) части знаний, умений и навыков по честному обслуживанию интересов государства. И именно поэтому переход элементов государственного учреждения к такому состоянию есть структурный регресс – приспособление сотрудников к временным и частным условиям, а не к реально-изменчивой

среде [9, 157]. Паразит, как, впрочем, и коррупционер (другой крайний случай подбора), имеет сокращенные организационные возможности, ему психологически и даже физически сложно переключиться на нормальный труд за адекватное вознаграждение. Он развращен, возможно, бесповоротно.

Отрицательный подбор (неблагоприятная для учреждения среда) [8, с. 202-204] выражается в: 1) высокой степени сложности поставленной перед учреждением задачи или ее увеличении; 2) низкой степени возможности удовлетворить личные потребности сотрудников учреждения или понижении уровня этой возможности. Последний фактор действует особенно сильно в том случае, если для других сфер человеческой деятельности характерен более высокий уровень удовлетворения личных потребностей работника. Согласно закону наименьших, если хотя бы один из элементов отрицательного подбора присутствует, то речь должна идти именно об отрицательном подборе [8, 217]. Отрицательный подбор ведет сначала к упрощению системы, избавлению организации от наиболее неустойчивых элементов и увеличению тем самым ее структурной устойчивости, а затем – ко все возрастающему упадку, деградации. Длительный отрицательный подбор приводит к истощению и вымиранию [8, с. 211-213].

Для нормального функционирования учреждение нуждается в периодической смене знака подбора. Государственному учреждению выгодно, чтобы отрицательный подбор остановился на фазе устранения неустойчивых элементов, не доводя остальные элементы до истощения, а потом сменился положительным подбором, в результате которого сохранившиеся элементы развивались бы на просторе.

Определив характер подбора, его ведущие тенденции, можно укреплять те стороны государственного учреждения, на которые направлена «атака» среды. В первую очередь, следует подтягивать слабые места учреждения, поскольку по закону наименьших именно они определяют общий уровень жизнеспособности организации.

Под влиянием подбора государственное учреждение постоянно находится в процессе преобразования, целью которого является сохранение в данной среде, то есть **сохранение равновесия со средой** [8, с. 248-249]. Если при этом равновесие нарушается в определенную сторону, но это не заметно, то речь идет имен-

но о ложном подвижном равновесии, а не об истинном [8, 253]. Системы равновесия могут путем структурных изменений в сфере ингрессии переходить в неуравновешенные, и наоборот. Чаще всего такие переходы можно уловить по изменению реакций государственного учреждения на внешние воздействия [8, 257]. Так, например, попытки учреждения своими силами решить имеющиеся проблемы свидетельствуют о прогрессивном изменении ингрессии между сотрудниками. Если учреждение ищет только внешние причины собственных проблем и представляет их как непреодолимое препятствие выполнению своих функций, это свидетельствует о регрессе ингрессии. Если учреждение решает свои официальные задачи в официально определенном порядке, не избегая работы, но и не мобилизуя дополнительные возможности для их решения, это означает, что организация находится в равновесном состоянии со средой.

Существуя в изменчивой среде и не разрушаясь, государственное учреждение как организованный комплекс изменяется в сторону наиболее устойчивых соотношений, так как менее устойчивые отрицательным подбором постепенно отмирают, а более устойчивые – положительным подбором закрепляются. В то же время развитие отдельных частей учреждения идет путем расхождения, или **системной дифференциации** [9, с. 13-14, 258-259]. Различия между элементами возрастают. Речь идет о таких различиях, которые развиваются по пути дополнительных соотношений (асимметричная ингрессия) [9, с. 23-24]. Они только повышают связность и устойчивость государственного учреждения, его прочность под внешними воздействиями, то есть его организованность. Наиболее типичными видами системной дифференциации государственного учреждения являются дифференциация центральных и периферийных комплексов учреждения, функциональная дифференциация, дифференциация сотрудников по рабочим качествам, дифференциация норм функционирования на нормативные и ненормативные.

Фаза системного расхождения несет в себе не только дополнительные условия устойчивости организации, но и системные противоречия [9, 24]. На определенной ступени расхождение перевешивает силу дополнительных связей и приводит к разрыву этих связей. Тогда, например, сотрудники отделов перестают ставить во

главу угла своей деятельности общие цели государственного учреждения, начинают конкурировать между собой. Специализация по рабочим качествам приводит в итоге к появлению «нерассуждающих вообще» сотрудников, которые ориентируются только на установки своего начальства, а высших целей своей организации не понимают. Причем, согласно тектологической закономерности, всякое системное расхождение подразумевает исчезновение промежуточных группировок. Это касается и сотрудников государственного учреждения.

Итак, фаза системного расхождения сначала развивает в учреждении большую устойчивость через дополнительные связи, но затем характеризуется их последующим разложением через накопленные противоречия [9, 29].

Накопление противоречий в ходе фазы системного расхождения (дифференциации) ведет государственное учреждение к новой фазе – **системной консолидации (контрдифференциации)** [9, с. 40-44, 259-260]. Она может выразиться в двух вариантах: 1) в простейшем перераспределении функций, повышении наименьшего за счет наибольшего, то есть в количественном выравнивании элементов учреждения; 2) в структурной перестройке учреждения на базе отрицательного подбора.

Первый путь – восстановление первоначальной, не осложненной противоречиями дифференциации государственного учреждения – является тектологически мнимым решением проблемы, поскольку противоречия накопятся вновь [9, 69]. Только второй путь является тектологически верным, хотя он и связан с растратой большого количества энергии учреждения. Рост энтропии неизбежен – это цена подбора [9, 204]. Например, в отношениях «начальник – подчиненный» структурная перестройка учреждения означает внедрение элементов демократизма. В отношениях «высоко- и низкоквалифицированная рабочая сила» – сближение сопутствующего квалификации статуса, недопущение его расхождения более определенного интервала.

Наиболее перспективным методом контрдифференциации является создание **бирегулятора** – комбинации, при которой два комплекса взаимно регулируют друг друга [9, 97]. Например, бирегулятором является взаимный контроль отделов учреждения или даже отдельных сотрудников, не связанных отношениями подчинения, успешность которого оценивается по

объему выявленных нарушений, но не по объему выявленных достижений (дабы избежать положения, когда «кукушка хвалит петуха за то, что хвалит он кукушку»). Или, например, аналитическая служба учреждения берет на себя обязательство с определенной периодичностью пересматривать нормы, инструкции и т. п. на соответствие текущему положению дел.

В случае отсутствия должного сопротивления среде государственное учреждение переходит в **фазу кризиса**. Под кризисом понимается смена организационной формы [9, с. 208-209]. Следовательно, говорить о кризисе имеет смысл только после того, как исследовательским анализом намечена определенная организационная форма. Одни и те же явления можно рассматривать и как фазы, не меняющие организационной формы учреждения, и как ее кризисы [9, 210]. Ретроспективность конкретно-исторического исследования представляет в этом смысле широкие возможности, поскольку историку в общих чертах, как правило, известна судьба изучаемого учреждения.

Исходя из того понимания государственного учреждения, которое было изложено в начале статьи, под кризисом государственного учреждения надо понимать кардинальное изменение ингрессии, которое уже не позволяет решать поставленные перед учреждением задачи государственного управления. Иными словами, это процесс перехода организации от одного равновесия со средой к **новому равновесию** [9, 218], **которое в предельном его варианте можно обозначить как псевдогосударственное учреждение**, то есть такое учреждение, которое формально работает на достижение государственных интересов, а реально – на достижение каких-то иных целей. В ходе этого кризиса сотрудники либо остаются в рамках прежнего государственного учреждения, но в иных уже связях и отношениях, либо совсем из учреждения устраняются.

Кризис государственного учреждения может развиваться в разных вариантах. Взрывной тип кризиса возможен, когда учреждение находилось в ложном равновесии, то есть те процессы, которые в период кризиса протекают в форме взрыва, шли и до него, но так медленно, что не улавливались обычными способами наблюдения [9, с. 228-229]. Например, коррумпированный чиновник при определенных условиях (выраженном отрицательном подборе) может сыграть роль катализатора: он толкает к

коррупции сотрудников в смежных частях системы, те, в свою очередь, – других сотрудников и т. д. Когда освобождаемая в ходе кризиса сила несравнимо превосходит энергию первоначального толчка, то и наблюдается «взрыв» – независимость размеров кризиса от вызвавшего его агента.

Замирающий тип кризиса также возможен – его содержание сводится к тому, что сначала реакция идет в одну сторону, но со временем усиливается противоположный процесс, который, сталкиваясь с первым, дает его видимое прогрессивное замедление [9, с. 230-231]. Так дело идет, пока оба процесса не уравниваются и парализуют друг друга. В государственном учреждении возникает новое равновесное состояние. Например, в условиях выраженного положительного подбора коррупционер сначала вызывает коррупцию в смежных частях системы, но основную массу сотрудников учреждения это не устраивает, поскольку потенциальные результаты в виде незаконных личных выгод не превосходят реальных негативных последствий нарушения закона.

Так выглядит концептуальная схема развития государственного учреждения с позиций тектологии. На наш взгляд, сформулированные закономерности настолько интересны и необычны, по крайней мере, с точки зрения традиционной исторической науки, что делают перспективным их применение к ретроспективному изучению функционирования конкретных органов власти и позволяют надеяться на получение новых выводов об особенностях их деятельности.

Важно заметить, что изложенная концепция сосредоточивает большое внимание на внутренних структурных изменениях государ-

ственного учреждения. Это особенно необходимо при изучении таких государственных учреждений, которые в исследуемый промежуток времени не подвергались серьезному реформированию. Таковы, например, были губернские правления Российской империи в период действия «Общего Учреждения Губернского» (1892-1917 гг.) [11, с. 100-107]. Используя тектологию, исследователь имеет возможность сосредоточиться на том накоплении напряженности и деформаций, дисфункций внутри внешне статичной системы, которое и обуславливает движение организации в поисках нового равновесного состояния. Это чрезвычайно важно, поскольку от характера этой динамики, от того, в какой конкретно организационной фазе находилось изучаемое учреждение и какой путь эволюции был избран системой, напрямую зависела его эффективность (во всех четырех ее проявлениях, указанных выше).

Итак, с нашей точки зрения, оптимальной парадигмой исследования истории функционирования государственного учреждения является так называемая «равновесная» парадигма. Хотя она и не является традиционной для отечественной исторической науки (как, впрочем, не совсем типична для нее и поднятая проблема – эффективность государственного учреждения), но при этом полностью равноправна с другими существующими парадигмами. Выбор любой из них – законное право исследователя. Указанная парадигма, конкретизированная с помощью тектологической теории, дает ясное понимание того, на какие моменты следует обратить первоочередное и наиболее пристальное внимание при изучении основных аспектов функционирования государственного учреждения. А это и требуется от парадигмы прежде всего.

Список использованной литературы:

1. Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления. Пер. с польского. – М.: Прогресс, 1971. – 311 с.
2. Мертон Р.К. Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль: Тексты. – М.: Издание Международного университета бизнеса и управления, 1996. – С. 393-461.
3. Ерошкин Н.П. История государственных учреждений дореволюционной России. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 1983. – 352 с.
4. Ковальченко И.Д. Теоретико-методологические проблемы исторических исследований. Заметки и размышления о новых подходах // Новая и новейшая история. – 1995. – №1. – С. 3-33.
5. Чит. по: Блау П.М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: Тексты. – М.: Издание Международного университета бизнеса и управления, 1996. – С. 7-29.
6. Побережников И.В. Социальное изменение в теоретических проекциях // Уральский исторический вестник. №7: Историческая наука на рубеже II и III тысячелетий: итоги и перспективы. – Екатеринбург: Академкнига, 2001. – С. 57-92.
7. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Ч.1 и 2, заново перераб. и доп., и ч. 3. – Пг.-М.-Берлин: Изд-во З.И. Гржебина, 1922. – 531 с.
8. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
9. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 2. – М.: Экономика, 1989. – 351 с.
10. Моисеев Н. Десяностые годы. Взгляд и вопросы на рубеже веков // Наука и жизнь. – 1998. – 10. – С. 3-9.
11. Любичанковский С.В. Структурно-функциональный подход к истории местного управления Российской империи (1907-1917 гг.) / Поволжский филиал Института российской истории РАН. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2005. – 402 с.