

## Модернистское и постмодернистское понимание организационной власти

© 2013 Локтионов Михаил Вячеславович  
доктор философских наук, ведущий научный сотрудник  
Институт философии Российской академии наук  
119991, г. Москва, ул. Волхонка, д. 14, стр. 5  
E-mail: anatol.z@mail.ru

До недавнего времени в представлениях о власти в организациях доминировала модернистская парадигма, предполагающая централизацию ресурсов и средств управления организацией в одних руках. Более мягкий вариант этой парадигмы допускает отдельные элементы децентрализации как делегирование полномочий и распределение полномочий по принятию важных решений. Однако дальнейшее развитие отмеченных процессов позволяет провести постмодернистскую деконструкцию смысла власти, которая раскрывает новые возможности для креативного сознания в конструировании отношений власти в организациях.

*Ключевые слова:* организационная власть, мягкое системное мышление, деконструкция, креативность.

Заложенная в классических (модернистских) традициях проблематика власти базировалась на двух постулатах, отчетливо прослеживаемых уже у Н. Макиавелли: ресурсная основа власти и принцип централизации. Развитые в эпоху модерна, эти установки не подвергались сомнению, да и для большинства современных руководителей они однозначно являются истинными: тот, кто располагает ресурсами, располагает и властью по отношению к тем, кому нужны данные ресурсы и кому, в принципе, можно их передать; власть стремится к выстраиванию скалярной цепочки (в терминологии А. Файоля) - определенности, кто кому подчиняется, это в итоге обеспечивает централизацию власти и ресурсов в одних руках, а все, что не централизовано, выступает объектом борьбы, конкуренции.

Под данные представления все больше “заточивалась” теория управления, выстраивались схемы принятия решений, мотивации людей, модели организационных структур, системы планирования и контроля. Эти же идеи лежали в основе разработки стратегий развития - от небольших групп до государств и их союзов.

Ситуация постепенно начинает меняться по мере того, как выясняется, что централизация власти (и управления) не всегда и не при любых условиях является наиболее эффективной моделью. Во многих случаях централизацию можно “смягчить”, не отказываясь от нее и экспериментируя с альтернативными вариантами организации власти. Методологической основой для этого послужил мягкий системный подход, принципы которого были заложены в 1980-е гг.<sup>1</sup> Речь идет о делегировании власти, “разделении” вла-

стей, но эти варианты позволяют скорее продвинуться в направлении деперсонификации власти, чем к “подлинному” демократическому децентрализованному управлению.

Преимущества такой децентрализации представлялись очевидными: у руководителя появляется возможность сосредоточиться на решении более важных, стратегических задач, оценить потенциал подчиненных, дать им новые мотивации, практически поработать над созданием кадрового резерва. Таким образом, делегирование было первым шагом в отказе от модернистского постулата (что эффективная управленческая власть должна быть централизована), наиболее последовательно обоснованного М. Вебером.

Уже к 1980-м гг. становится понятным, что децентрализация управления (сетевые структуры, где внутри одной “организации” имеется несколько относительно независимых центров принятия важных решений) становится в той же степени нормой, что и децентрализация, которая и до сих пор является “мегатрендом” организационной теории. “Мягкая” власть также рассматривается в ряде случаев и обстоятельств более как эффективный инструмент достижения целей, а иногда даже как единственный.

Подталкивали децентрализацию и внешние факторы, которые были производными от нового состояния общества в целом, когда переход от модернистской модели идеала общественного устройства к постмодернистской, постиндустриальной стал реальностью. Среди этих факторов отметим следующие.

Во-первых, управлять социальными объектами приходится в условиях растущей неопреде-

ленности. По своей природе проблемы, возникающие в среде с высоким уровнем неопределенности, не имеют ясных и однозначных критериев для оценки. Зачастую критерии придумываются буквально придумывать, чтобы сделать хоть какой-то выбор между альтернативами в условиях остроого недостатка информации и, самое главное, без ясного представления, каким образом этот недостаток ликвидировать. Это ведет к размыванию границ между удовлетворительным и неудовлетворительным решением: теряет смысл высказанная Г. Саймоном еще в 1960-е гг. рекомендация принимать “удовлетворительные” решения, не обязательно оптимальные, но, по возможности, максимально к ним приближенные<sup>2</sup>.

Во-вторых, общей тенденцией постмодернистской эпохи является рост числа и мощи сетей зависимости. Если в недавнем прошлом можно было без серьезных последствий для качества принятия решений рассматривать организацию как “черный ящик”, в котором “входы” преобразуются в “выходы”, а внешняя среда является поставщиком информационного шума, который надо тем или иным способом “смигшировать”, то в постмодернистскую эпоху возникает другая проблема: как очертить границу, где заканчивается организация и начинается “внешняя среда”. Отсутствие однозначности в решении этой проблемы привело к возникновению теории стейкхолдеров (групп, ассоциированных с организацией и влияющих на принятие решений ее руководством)<sup>3</sup>. Объектом властных отношений становится квазиустойчивая комбинация организации и ее стейкхолдеров, причем все элементы такой комбинации обладают средствами взаимовлияния, а решения будут оптимизироваться по критерию динамического баланса интересов.

В-третьих, на фоне углубляющегося дефицита ресурсов в коалициях усиливается влияние членов, обладающих ресурсами, причем среди всего разнообразия ресурсов возрастает значение ресурсов, обеспечивающих “мягкую” власть - компетенций, информации, знаний, управленческой эффективности. В “экономике знаний” нематериальные, “неосязаемые” активы становятся основными источниками власти. Социальные группы и стоящие за ними организации, обладающие компетенцией по идентификации, разработке и аккумуляции нематериальных ресурсов (знаний, технологий, ноу-хау и т.д.) одновременно концентрируют в своих руках и власть.

В-четвертых, руководителям приходится учиться действовать в условиях, когда быстро сокращается количество неизменных, стабильных по своим функциям должностей. Профессиональный

успех, а следовательно и рост, гарантируется тем, кто проявляет мобильность, способен к переменам, умеет быстро адаптироваться в новой обстановке, способен достаточно легко менять не только место работы, но и сферу деятельности. Однако такое поведение не способствует укреплению авторитарных начал власти: для выстраивания механически выверенной вертикали управления элементарно не хватает времени, а в противном случае можно “выпасть” из постмодернистского управленческого мейнстрима.

Ослабление централизации не означает, что власть становится менее императивной. Императивность власти в смысле обязательности выполнения ее требований, в принципе, может и возрастать при децентрализации, но при этом властные решения будут выполняться не под угрозой санкций, но под угрозой отчуждения, вытеснения на периферию игроков, которые не хотят (или по каким-то причинам не могут) выполнять требования “мягкой” власти. Для этого постмодернистская власть формирует и поддерживает постмодернистские структуры и процессы. Что касается структур, то это формирование коалиций, сетей и их расширение.

Формирование коалиций является хорошим примером мягкой власти: наиболее важные решения принимаются не на основании формальных процедур, а при конфиденциальных беседах руководителей, в узком кругу, где отношения построены на доверии<sup>4</sup>. При формировании коалиции ключевой является задача подбора надежных партнеров, а не выстраивания системы, гарантирующей занятие доминантного места и возможности эксплуатировать труд других.

Сети можно расширять путем установления контактов с представителями других организаций и увеличения числа стейкхолдеров. Первый путь предполагает создание перспектив для найма, переводов, продвижений, назначений на ключевые должности людей, которые помогут решать проблемы. Второй путь позволяет интегрировать в сеть группы (стейкхолдеров) через включение в надорганизационные органы сети (например, советы, комитеты, комиссии и пр.) их ключевых представителей. Эта процедура называется кооптацией<sup>5</sup>.

Еще одна особенность “мягкой”, или децентрализованной, власти состоит в том, что ее часто используют неявно, хотя это не простое дело и требует определенных навыков и даже искусства. Здесь никто открыто не заявляет, что “у меня больше всех власти, поэтому все должны мне подчиняться”, никто демонстративно не обзаводится внешними атрибутами власти - от специальной ливреи личного шофера до шикарно

обставленного кабинета, размером с волейбольную площадку. Власть “работает” на скромном, некричащем фоне, ее используют тихо, а зачастую привлечь внимание к своей власти означает ее потерять. В современных условиях постмодерна открытое требование власти свойственно бессильным, надутым фигурам, но не тем, кто реально располагает властью. Однако все, кто имеет отношение к принимаемым решениям, знают, в чьих руках власть и каковы возможности ее использования.

Децентрализация представляет собой ослабление тисков централизации, ее непреодолимая сила дает надежду на большую свободу в широком, философском смысле: она несет с собой революционный пыл, энергию изменений, однако, как и всякая революция, она может выйти из под контроля. Поэтому ее сила имеет тенденцию превышать пределы намерений ее инициаторов и планировщиков, которые, победив в “битве” против “ига” центра, сталкиваются с не менее трудной задачей – сдерживать опасность чрезмерной децентрализации и “притормаживать” реформу для снижения угрозы потери управляемости системы. Одновременно с этим происходит деконструкция смысла эффективности власти. Ясные и понятные со времен Макиавелли критерии эффективности перестают “работать” в условиях децентрализации. С позиций современных, существуют общезначимые системы ценностей, которые могут быть представлены в разной форме и которые можно обозначить как метанарративы, которые универсальны, истинны и не допускают сомнений. Ж. Деррида находит у Т. Парсонса определение “метанарратива”: “...процесс или совокупность обстоятельств, которые или “поддерживают” общезначимую систему ценностей, или являются “дисфункциональным” фактором, поскольку препятствуют ее интеграции, эффективности и т.д.”<sup>6</sup>.

По мнению Ж. Дерриды, идея Т. Парсонса и желание модернистов применять глобальные метанарративы, наподобие “эффективности”, “прогресса” или “организации”, унифицирует мир человеческой реальности, ведет к нарушению “гетерогенности”, которая должна оставаться императивом как условие креативности сознания. Таким образом, многое из проблематики власти, традиционной для модерна, объявляется метанарративами, которые должны быть подвержены сомнению, так как они призваны, по мнению модернистов, доминировать над специфическим и локальным и быть точкой отсчета для всего<sup>7</sup>.

Представители постмодернизма делают выбор в пользу разнообразия против эффективности, отвергая признанное модернистами преиму-

щество метанарративов над другими способами мышления. Однако они достаточно реалистичны, чтобы понимать, что модернизм породил глобальные продукты, из которых извлекают пользу все, в том числе и постмодернисты. Как отмечает С. Камминс, о модернизме можно сказать, что он стремится сражаться и доминировать, укреплять и выстраивать порядок, который поглощает, трансформирует, направляет и контролирует. Постмодернисты, наоборот, не считают, что хаос или парадокс – это препятствие. Они охотно используют порядок и формы модернизма, но в то же время принимают и хаос<sup>8</sup>.

Обрести истинное понимание взаимоотношения централизации и децентрализации власти, свободного от искажений метанарративов, позволяет деконструкция, или, как пишет Ж. Деррида, “такое обращение с бинарными конструкциями любого типа, при котором оппозиция разбирается, угнетаемый ее член выравнивается в силе с господствующим, а потом и сама оппозиция переносится на такой уровень рассмотрения проблемы, с которого видна уже не оппозиция, но скорее ее возможность (чаще – невозможность)”<sup>9</sup>. Деконструкция состоит не в переходе от одного понятия к другому, а в переворачивании их концептуального порядка и в стремлении сделать его артикулированным.

На пути деконструкции (в стиле Дерриды) понятия централизации-децентрализации власти возникают напряженные бинарные отношения: централизацию чаще всего считают “врожденным злом” (подразумевая, что от нее надо в максимальной степени освободиться), а децентрализацию – “добром”, которое несет освобождение. Но всегда существует опасность, что это освобождение зайдет слишком далеко.

Более глубокая деконструкция приводит к выводу, что “децентрированный” означает “эксцентричный”, не имеющий центра. А “центрированный” означает “центричный”, “центральный”. Предпочтения здесь меняются местами: децентрирование маргинально, в то время как центрирование – привилегированно. Если мы скомбинируем эти два противопоставления, наш деконструктивный анализ может выглядеть следующим образом:

- 1) централизация подавляет естественные человеческие желания;
- 2) децентрализация освобождает от такого подавления, но при этом она переходит в децентрированное или эксцентрическое состояние;
- 3) в ответ на это мы стремимся к рецентрированию.

Цикл завершен, но в то же время он начинается заново: необходимости в централизации

постоянно противостоит вера в децентрализацию. Нельзя рассматривать децентрализацию без учета централизации и наоборот.

Данная дискуссия также позволяет поставить под вопрос многие другие модернистские предположения, лежащие в основе современной теории управления. Например, представление о грани, балансе между централизацией и децентрализацией, которое было четко сформулировано в работе А. Файоля. Многие авторы считают (и это вошло в учебники), что этот баланс определяется внешними по отношению к организации силами (размер и характер рынка, конкурентное давление, система стейкхолдеров и проч.), а также особенностями организационной культуры (в том числе и предпочтениями менеджеров).

Однако если, как предполагает Деррида, «различия» находятся не только за пределами нас или в нашем окружении, поскольку мы сами «населены» специфическими бинарными противоречиями, то «золотой середины» не существует, а напряжение будет присутствовать всегда. Следуя логике Дерриды, придется признать, что динамика между централизацией и децентрализацией власти также бинарна и циклична. Она основана на непрерывном потоке и движении, поэтому постоянного баланса невозможно достичь, и ни одно линейное направление нельзя считать единственно верным.

Отсюда следует вполне утилитарный вывод, что организационные колебания между двумя полюсами сложно планировать и невозможно полностью подавить. Такова природа социальных общностей: за чередой мер по децентрализации с неизбежностью придут меры по централизации, и чем больше мы признаем колебательную

природу описанного здесь бинарного отношения и начинаем размышлять о централизации и децентрализации в их единстве, а не стремимся раз и навсегда выяснить, какой тип отношений лучше, тем скорее нам удастся избежать опасности, когда в погоне за такой локальной (частной) эффективностью мы в итоге добьемся лишь дезорганизации и неуправляемости.

Новейшая история организаций и государств (в том числе и прежде всего в России) дает многочисленные примеры таких колебаний. В частности, отмечаемое многими политологами усиление авторитарных тенденций в структуре политической власти в России есть лишь часть этого циклического процесса, оцениваемого в координатах бинарной оппозиции. Общие решения относительно «оптимального» соотношения централизации и автономии будут обнаруживаться только в теории, а практические решения, которые будут тут приниматься, нужно считать именно такими, какие они и есть - временными.

<sup>1</sup> Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. М., 2000.

<sup>2</sup> Simon H. The new science of management decision. N.Y., 1960.

<sup>3</sup> Зуб А.Т., Локтионов М.В. Стратегический менеджмент. Системный подход. М., 2011.

<sup>4</sup> Pfeffer J. Power in organizations. 1989.

<sup>5</sup> McCan J., Galbraith J. Interdepartment relations // Nystrom P., Starbuck W. (eds). Handbook of organization design. 2003. Vol. 2.

<sup>6</sup> Цит. по: Derrida J. The gift of death. Second edition. N.Y., 2007. P. 11.

<sup>7</sup> Ibid. P. 14.

<sup>8</sup> Каммингс С. Реконструкция стратегии. М., 2010. С. 110.

<sup>9</sup> Деррида Ж. О грамматологии. М., 2000. С. 19.

Поступила в редакцию 01.09.2013 г.