

МОДЕРНИСТСКОЕ И ПОСТМОДЕРНИСТСКОЕ ПОНИМАНИЕ ВЛАСТИ

Аннотация. Предметом исследования данной статьи является власть как управленческий ресурс в его модернистском и постмодернистском понимании. В статье понятие власти рассматривается не как некая самоценность или отдельная категория, а, скорее, как некий ресурс в управлении государством, на который мы пытаемся взглянуть с точки зрения методологии понимания власти и ее встроенности в управленческие процессы. Также рассматривается эффективность использования власти, во-первых, как рационального процесса, где прогнозируются и отслеживаются причинно-следственные связи и отношения, и, во-вторых, процесса, где ресурс (в данном случае, власть) используется наилучшим образом по критерию «вклад-отдача».

Исследование опирается на подходе Ж. Дерриды, утверждающем, что динамика между централизацией и децентрализацией власти также бинарна и циклична. Выводом является понимание того, что общие решения относительно «оптимального» соотношения централизации и автономии, как и вообще понятие «оптимальности» в государственном управлении, будут обнаруживаться только в теории, а практические решения, которые будут тут приниматься на практике, нужно считать именно такими, какие они и есть — временными.

Ключевые слова: Макиавелли, трактат, Деррида, власть, управление, эффективность, оптимальность, политика, модернизм, постмодернизм.

Проблема, которая в явной или в неявной форме присутствует во всех разделах известного произведения Н. Макиавелли «Государь» — это проблема власти, на которую мы попытаемся взглянуть с точки зрения методологии понимания власти и ее встроенности в управленческие процессы.

Когда мы говорим о власти, главное значение труда Макиавелли состоит не в том, что он смог высветить новые для своего времени аспекты власти, интерпретации власти, но во влиянии его понимания власти на становление и дальнейшее плодотворное развитие концепции власти, которая, как выяснилось, получила в его трактате мощный импульс для развития.

Прежде всего, остановимся на одном из ее смыслов — власть как средство, инструмент эффективного управления. Слово «эффективное» здесь является ключевым. «Эффективный» — это значит, способствующий достижению цели оптимальным образом, то есть наилучшим из всех возможных. Как определить, какое действие (а в нашем случае, использование власти) является эф-

фективным? Критерии здесь достаточно просты (хотя их не всегда легко применить на практике, при оценке реальный управленческих событий): эффективное использование власти является, во-первых, рациональным процессом, где прогнозируются и отслеживаются причинно-следственные связи и отношения, во-вторых, процессом, где ресурс (в данном случае, власть) используется наилучшим образом по критерию «вклад-отдача».

В интересующем нас аспекте заслуга Н. Макиавелли состоит в том, что он, пожалуй, впервые концептуализировал власть как ресурс, доступ к которому ограничен, а сам ресурс конечен и дефицитен, так как инструмент (можно добавить: один из инструментов, но важнейший) достижения целей, которые ставятся как бы «объективно», однако такая объективность основывается на консенсусе целей и ограничений для их достижения или, без всякой «объективности», определяются лицом, облеченным властью — «руководителем».

До Макиавелли, со времен античности, философов интересовала сущность власти, ее сакральный, метафизический смысл, ее предназначение

и подчиненность какой-то высшей сущности, абсолюту, чаще всего, Богу. В таком контексте «хорошая» (действительная, подлинная, аутентичная) власть это та, которая соответствует волею этой высшей сущности, данному в метафизических определениях. Реальные, конкретные проявления властных отношений между индивидами (прежде всего, на высших уровнях социальной иерархии) оценивались с точки зрения соответствия волею субъекта максима, своим происхождением приписываемым трансцендентным источникам власти (опять же, чаще всего, Богу). В таком понимании понятие эффективности использования власти не имела смысла, так как сущность власти и была абсолютной «эффективностью» и целью, а сама власть — процессом достижения этой цели.

Эпоха модерна, зарождающаяся в годы жизни и творчества автора, требовала иного мировосприятия, более утилитарного представления о мире, обществе и его атрибутах. В этом контексте основополагающий труд Макиавелли вызвал большой резонанс (правда, большей частью после смерти автора) не только потому, что явно отходил от догматических морализаторских традиций философско-публицистической литературы позднего средневековья (или периода становления модерна), составляющей апологию христианству (католицизму), но призывал использовать власть как инструмент достижения ясных, прагматичных целей, лишал власть привычной для современников сакральности.

Имплицитно в его труде имеются основания модернистского понимания эффективной власти — власти, обеспечивающей оптимальные условия для достижения целей; проблема метафизической сущности власти заменяется проблемой эффективного использования власти как инструмента достижения целей. Так философски обосновывалась максима «цель оправдывает средства», что становилось основанием для обвинений Макиавелли в отрыве нравственности от политики, оправдания использования власти для достижения целей безотносительно моральных оценок целей и их имплементаций.

Принцип разделения политики и морали, впервые в столь явном виде сформулированный Макиавелли являлся частным случаем появившегося позже, с возникновением естествознания с его законами и философскими основаниями, требованием освобождения науки от ценностных (в широком смысле) установок, ставшего безусловным ме-

тодологическим «правилом» науки эпохи модерна, которая уже через столетие начнет определять интеллектуальное лицо эпохи.

Концепция власти Макиавелли была модернистской и по форме: он не ведет дискуссий с авторитетами прошлого, он предлагает думать по-новому, что в то время не могло означать ничего другого, как разрыв с традицией. «Новое» после Макиавелли становится синонимично научному, построенному на знаниях, а не на вере, предрассудках прошлого. Показательны в этом отношении названия книг, составивших эпоху раннего модернизма: «Новый органон» Бэкона, «Новая астрономия» Кеплера, «Новые опыты» Паскаля, «Новые эксперименты» Бойля и тому подобные.

И Макиавелли, и ученые-естественники эпохи научной революции модерна считали прошлое устаревшим, не имеющим ценности для современности, считали, что традиции существуют для того, чтобы их преодолеть, а цель науки — думать по-новому, быть «на передовой». В этом отношении Макиавелли был предтечей модернистского детерминизма, когда в своих политологических рассуждениях он разрабатывал по сути механистические рецепты применения власти для достижения целей.

Однако механистический подход в исследовании не означает обязательное наличие у его субъекта механистического мировоззрения, тем более у мыслителя, эпохи только пока еще становления модернизма как культурно-познавательной доминанты. Так, приводя рациональные аргументы в поддержку утилитарного использования власти для достижения целей, которые правитель видит как достойные (попутно заметим, что и цели в политике, не в меньшей мере, чем использование власти, в его работах подверглись модернистской ревизии), он имплицитно заботится об общем благе, интересах подданных, народе, подводя правителя к заключению, то забота о благе народа есть в то же время забота о собственном благе, так как недовольный правителем народ легко превращается во врага, более опасного, чем самая сильная внешняя опасность.

Влияние концепции власти, развитой Макиавелли, на политологическую мысль трудно переоценить. Можно утверждать, что без Макиавелли не было бы и М. Вебера, в трудах которого наиболее ясно и отчетливо была сформулирована модернистская парадигма власти со свойственным ей акцентом на организационную (бюрократическую) власть.

В свою очередь, М. Вебер оказал сильное влияние на развитие представлений о власти как о средстве достижения целей в ранней (классической) организационной теории Ф. Тейлора, М. Фоллетт и их последователей.

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

Под эти представления все больше «затачивалась» 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 на рубеже 1980-х и 1990-х гг.¹ Речь идет о делегировании власти, «разделении» властей, но эти варианты позволяют скорее продвинуться в направлении деперсонализации власти, чем к «подлинному» демократическому децентрализованному управлению.

Есть еще одно отличие: если у Макиавелли и у более поздних мыслителей доминировали представления о централизованной, сильной власти в умелых руках используемой для благородных, высоких целей как о благе, в противоположность

слабой власти, все время грозившей срывом управляемого процесса, то во второй половине XX в. государственном и организационном управлении возникают различные версии и модели делегирования власти: применение власти подразумевает решение как важных, так и второстепенных задач. Эти последние можно в соответствии с определенными правилами и ограничениями передать на ступень ниже во властной иерархии. Преимущество такой децентрализации власти 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. Однако делегирование не следует путать с выдачей подчиненным дополнительных заданий: делегирование означает передачу им собственных полномочий по принятию важных решений, последствия которых значительны (проще всего представить такие решения как передачу подчиненным возможности самостоятельно решать вопросы распределения ценных ресурсов, например, денег). Таким образом, делегирование было первым шагом в отказе от модернистского постулата, что эффективная управленческая власть должна быть централизована, выстроена по принципу скалярной цепочки, наиболее последовательно обоснованного М. Вебером.

Уже к 1980-м гг. становится понятным, что децентрализация управления (появление сетевых структур, где внутри одной «организации» имеется несколько относительно независимых центров принятия важных решений) становится в той же степени нормой, как и децентрализация власти. Децентрализация структуры до сих пор является «мега-трендом» организационной теории. «Мягкая» власть также рассматривается в целом ряде случаев и обстоятельств как все более как эффективный инструмент достижения целей, а иногда даже как единственный.

Подталкивали децентрализацию власти 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 неопределенности. По своей природе проблемы, возникающие в среде с высоким уровнем

¹ Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. М., 2000.

неопределенности, не имеют ясных и однозначных критериев для оценки. Зачастую критерии приходится буквально придумывать, чтобы сделать хоть какой-то выбор между альтернативами в условиях острого недостатка информации и, самое главное, без ясного представления, каким образом этот недостаток ликвидировать. Это ведет к размыванию границ между удовлетворительным и не удовлетворительным решением: теряет смысл высказанная Г. Саймоном еще в 1960-е гг. рекомендация принимать «удовлетворительные» решения, не обязательно оптимальные, но по возможности, максимально к ним приближенные².

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 «смикшировать», 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)³. 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 акку-

мулированию нематериальных ресурсов (знаний, технологий, ноу-хау и т.д.) одновременно концентрируют в своих руках и власть.

В-четвертых, руководителям приходится научиться 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 угрозы 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 доверии⁴. 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 расширением 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 на-

² Simon H. The new science of management decision. N.Y.: Harper and Row, 1960.

³ Зуб А.Т., Локтионов М.В. Стратегический менеджмент. Системный подход. М., 2011.

⁴ Pfeffer J. Power in organizations. Boston, 1989.

дорганизационные органы сети, (например, советы, комитеты, комиссии и проч.) их ключевых представителей. Эта процедура называется кооптацией⁵.

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, не кричащем фоне, ее используют тихо, более того, 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 системой.

Одновременно с этим происходит «деконструкция» смысла эффективности власти. Ясные и понятные со времен Макиавелли критерии эффективности перестают «работать» в условиях децентрализации. С позиций модернистов, существуют общезначимые системы ценностей, которые могут быть представлены в разной форме, и которые можно обозначить как мета-нарративы, которые универсальны, истинны и не допускают сомнений. Ж. Деррида находит у Т. Парсонса определение «мета-нарратива»: «...процесс или совокупность обстоятельств, которые или “поддерживают” общезначимую систему ценностей, или являются

“дисфункциональным” фактором, поскольку препятствуют ее интеграции, эффективности и т.д.»⁶.

По мнению Ж. Дерриды, идея Т. Парсонса и желание модернистов применять глобальные мета-нарративы, наподобие «эффективности», «прогресса» или «организации» унифицируют мир человеческой реальности, ведут к нарушению «гетерогенности», которая должна оставаться императивом как условие креативности сознания. Таким образом, многое из проблематики власти, традиционной для модерна, объявляется мета-нарративами, которые должны быть подвержены сомнению, так как «они призваны, согласно модернистской традиции, доминировать над специфическим и локальным и быть точкой отсчета для всего»⁷.

Представители постмодернизма делают выбор в пользу разнообразия против эффективности, отвергая признанное модернистами преимущество мета-нарративов 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 хаос⁸.

Обрести истинное понимание взаимоотношения централизации и децентрализации власти, свободного от искажений мета-нарративов 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)»⁹. Деконструкция состоит не в переходе от одного понятия к другому,

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

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

⁷ Там же. P. 14.

⁸ Каммингс С. Реконструкция стратегии. М., 2010. С. 110.

⁹ Деррида Ж. О грамматологии. М., 2000. С. 19.

а в переорачивании их концептуального порядка и в стремлении сделать его артикулированным.

На пути деконструкции (в стиле Ж. 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 пойдет 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.

Эта 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 работах основателей теории менеджмента (А. Файоля, Ф. Тейлора и др.). 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 Ж. 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 Ж. 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 однолинейное 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.

Список литературы:

1. Борисенков А.А. О политической власти и её связи с государственной властью // Право и политика. 2013. № 5. С. 634–641.
2. Деррида Ж. О грамматологии. М., 2000.
3. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Стратегический менеджмент. Системный подход. М., 2011.
4. Каммингс С. Реконструкция стратегии. М., 2010.

5. Кожуховская Е.И. Новые формы политического управления (на примере устойчивого развития) // Право и политика. 2011. № 11. С. 1798–1807.
6. Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. М., 2000.
7. Попов Е.А. Влияние постмодернизма на социоюридическую интерпретацию феномена современного гражданского общества // NB: Вопросы права и политики. 2013. № 1. С. 190–222. (URL: http://www.e-notabene.ru/lr/article_461.html).
8. Derrida J. The gift of death. Second edition. N.Y., 2007.
9. McCan J., Galbraith J. Interdepartment relations // Nystrom P., Starbuck W. (eds). Handbook of organization design Vol. 2. 2003.
10. Pfeffer J. Power in organizations. Boston, 1989.
11. Simon H. The new science of management decision. N.Y.: Harper and Row, 1960.

References (transliteration):

1. Borisenkov A.A. O politicheskoi vlasti i ee svyazi s gosudarstvennoi vlast'yu // Pravo i politika. 2013. № 5. С. 634–641.
2. Derrida Zh. O grammatologii. М., 2000.
3. Zub A.T., Loktionov M.V. Strategicheskii menedzhment. Sistemnyi podkhod. М., 2011.
4. Kammings S. Rekonstruktsiya strategii. М., 2010.
5. Kozhukhovskaya E.I. Novye formy politicheskogo upravleniya (na primere ustoichivogo razvitiya) // Pravo i politika. 2011. № 11. С. 1798–1807.
6. Loktionov M.V. Sistemnyi podkhod v menedzhmente. М., 2000.
7. Popov E.A. Vliyanie postmodernizma na sotsioyuridicheskuyu interpretatsiyu fenomena sovremennogo grazhdanskogo obshchestva // NB: Voprosy prava i politiki. 2013. № 1. С. 190–222. (URL: http://www.e-notabene.ru/lr/article_461.html).
8. Derrida J. The gift of death. Second edition. N.Y., 2007.
9. McCan J., Galbraith J. Interdepartment relations // Nystrom P., Starbuck W. (eds). Handbook of organization design Vol. 2. 2003.
10. Pfeffer J. Power in organizations. Boston, 1989.
11. Simon H. The new science of management decision. N.Y.: Harper and Row, 1960.