

Коваленко И. Н.
старший преподаватель
Международный гуманитарный университет (Одесса)
e-mail: mgikovnpirav@ukr.net

Коваленко Н. П.
докт. физ.-мат наук, профессор
Международный гуманитарный университет (Одесса)
e-mail: mgikovnpirav@ukr.net

ВЛАСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ: АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Аннотация: Обсуждается содержание социальных баз власти в организациях на основе данных современной антропологии и последних достижений магнито-резонансной томографии.

Ключевые слова: власть, менеджмент, антропология, базы власти

Постановка проблемы. Менеджмент и антропология имеют перекрывающиеся объекты исследования, хотя подходы используют разные. Антропология занимается изучением людей (“human beings”) - их физических данных, эволюционной истории, классификации по расам, исторического и современного географического распределения, групповых взаимоотношений и культурной истории [1]. В дополнение к этому, со второй половины 20 века ученые начали интенсивно изучать социальный статус людей и власть с антропологической точки зрения.

Для менеджмента, помимо производственной функции, центральной темой является «человеческая сторона предприятия», как назвал её классик менеджмента Д. Мак-Грегор. Коль скоро антропологи берут на себя миссию экстраполировать результаты своих исследований на современное общество и интерпретировать происходящие общественные процессы, ясно, что менеджмент должен использовать результаты этой науки, особенно в части «групповых взаимоотношений» (как это делается в отношении психологии, социологии и т.д.). Однако до последнего времени эти науки существовали как бы в параллельных мирах, практически не пересекаясь. В государственной политике принятие управленческих решений в пренебрежении результатами антропологии неоднократно приводило к крупным неудачам (колониальная политика, межэтнические конфликты). В настоящей работе мы делаем попытку учесть достижения антропологии для лучшего понимания феномена власти в организациях.

Анализ последних исследований и публикаций. Власть — одно из центральных понятий в менеджменте. Количество публикаций на эту тему (к сожалению, по преимуществу в зарубежной литературе) очень велико. Мы сошлемся лишь на самые фундаментальные, представляющие определенные этапы в развитии науки о власти в организациях и связанные с именами Д. Мак-Клелланда [2], Д. Пфедфера [3] и Г. Минцберга [4].

Если Мак-Клелланд интересовался психологией власти («внутренним опытом», как значится в подзаголовке), а Пфедфер связывал власть с политической активностью и влиянием, то Минцберг создал интегральный взгляд на феномен власти, собрав воедино и проанализировав все существующие теории. Он выработал на их основе собственную модель, которая привела к очень реалистичной классификации. Её можно уподобить своеобразной «таблице Менделеева» для организаций, где основную роль играют так называемые конфигурации. В каждой из них власть осуществляется по-своему, отражая действующие в ней силы и их относительную величину и направленность. При этом Мак-Клелланд отметил органическую связь между властью в организации - как предметом изучения менеджмента - и другими науками, имеющими отношение к этому феномену, — такими как социология, экономика, психология, антропология и т.д. В этой работе мы рассмотрим антропологический аспект власти, которому до настоящего времени не уделялось достаточно внимания. В дальнейшем мы покажем, как достижения современной антропологии помогают глубже понять определённые концепции менеджмента, касающиеся власти в организации, и даже изменить некоторые представления, имеющие практические последствия.

Формулирование целей статьи. Если резюмировать важные для менеджмента положения антропологии, то общий вывод сводится к тому, что поведение руководителей и осуществление ими власти не являются чисто рациональными процессами. В действительности во многих ситуациях срабатывает подсознательный механизм привычки, в том числе архаической, восходящей к древним, догосударственным временам становления первых социальных норм. Поэтому, анализируя поведение людей в организации, мы всегда должны помнить об этих «архаических пластах» и не «осовременивать» некоторые организационные явления.

Мы ставим целью проанализировать с позиций антропологии концептуальные для менеджмента представления о социальных базах власти в организациях.

Изложение основного материала. Рассмотрим основания власти, как они предстают в наиболее распространенной классификации Френча-Равена [5].

Авторы выделяют следующие источники власти: власть вознаграждения; власть принуждения; законная власть; референтная власть; экспертная власть. Проанализируем некоторые из них с привлечением данных антропологии.

1. *О законной власти.* Законная власть А над В в классификации Френча-Равена — это власть, которая следует из интернализованных ценностей В, которые подразумевают, что А имеет законное право влиять на В, а В обязан подчиняться такому влиянию. Обратим внимание на то, что интернализованные ценности могут действовать как на сознательном, так и бессознательном уровнях. В последнем случае требуется достаточно большое время для интернализации тех или иных установок, и законная власть приобретает черты власти традиции. Для лучшего понимания этого типа власти обратимся к выводам современной антропологии, для которой феномен власти является одним из главных объектов изучения [6], особенно со второй половины 20 века.

Впервые о власти традиции говорил Вебер [6]. По Веберу, имеется три типа «легитимного господства» (т.е. власти): легальный, в котором подчиняются не личности, а закону (самым «чистым» видом которого является бюрократия); «традиционный» (основанный на вере не только в законность, но даже в священность издревле существующих порядков и властей); и харизматический тип, основанный на некой экстраординарной способности человека оказывать влияние.

Обратимся к типу власти, который Вебер назвал традиционным. Материалы, собранные этнографами по первобытным обществам, показывают, что возникновение первых социальных норм происходило путём естественного отбора, но действовавшего не на генетической, а на общественно-деятельностной и психологической основе. В его основании лежали не мутации и рекомбинации, как в мире животных и растений, а случайно возникшие обычаи и привычки, в отсутствие какой-либо сознательной деятельности (она просто ещё не существовала в сообществах тех времён). По-видимому, не все действия приводили к возникновению и последующему закреплению каких-то общественных норм, а лишь такие, которые соответствовали потребностям сообщества и потому сопровождались положительными эмоциями.

Можно предположить два психологических механизма, ответственных за такое закрепление норм и их эволюционное внедрение в общественную практику. Одним из них (на что уже обращалось внимание разными учёными) может быть внушение, не требующее сознательной активности. Многие выдающиеся учёные (В.М. Бехтерев, И.П. Павлов) подчеркивают значение внушения как бессознательного акта, играющего огромную роль в межличностных отношениях, во многом определяя социальное поведение людей. Бехтерев писал, что «убеждение может действовать на лиц, обладающих здоровой логикой, тогда как внушение действует не только на лиц со здоровой логикой, но ещё в большей мере на лиц, обладающих недостаточной логикой, как, например, детей и простолюдинов» (цит. по [7]).

За внушением следовали подражательные действия, окрашенные в эмоциональные тона, со временем, с повтором перераставшие в традицию, которой человек архаического общества беспрекословно подчинялся.

Второй механизм — и мы обращаем на это особое внимание — связан с эмоциями, испытываемыми в процессе принятия решений. Его значение становится понятным в свете последних открытий магнито-резонансной томографии (МРТ), касающихся процессов, которые протекают в головном мозге [8]. Как уже было сказано, закреплялись нормы, которые сопровождались положительными эмоциями. Как показывает анализ данных МРТ, эмоции являются необходимым компонентом процесса принятия решений. Они (эмоции) не просто окрашивают принятие решения в те или иные тона, но и настолько переплетены с рациональными доводами, что в принятом решении трудно разделить рациональную и эмоциональную составляющие. Более того, эмоциональная составляющая, закрепляясь на бессознательном уровне, влияет на рациональное решение, т.е. фактически принятое решение во многом определяется именно эмоциональной составляющей. Поэтому следствием испытываемых эмоций являлось закрепление — на подсознательном, неконтролируемом уровне — определённых способов поведения, которые со временем нашли отражение в нормах.

Мы потому так много внимания уделили некоторым особенностям первобытного общества, что, как оказывается, определённая доля архаического поведения (закодированного на бессознательном уровне) присуща и представителям современного индустриального общества. В человеческой психике удерживаются архаические пласты, возникшие где-то в глубине веков, которые обуславливают воспроизводство традиционных способов поведения и в настоящее время. В современном обществе сохраняются типы отношений, характерные для начальных этапов развития общества. Раз возникнув, подобные отношения не исчезли в процессе исторической эволюции, а стали лишь менее заметными на фоне реалий современного очень динамичного общества. Поэтому власть традиции, которая эффективно господствовала над человеком архаического общества, продолжает в известной степени определять его поведение и сегодня, занимая законное место среди других видов власти.

При таком понимании роли традиций становится более понятной культивируемая в коммунистической идеологии миссия государства «бороться с пережитками прошлого» при переходе от капиталистической к социалистической формации. Так называемые «пережитки» оказываются присущими не отдельным «отсталым» индивидам, а закономерным результатом эволюции общества. Они внедрялись в сознание людей на протяжении длительных промежутков времени, и для того чтобы их «преодолеть», требуется тоже очень длительная, квалифицированная и тонкая работа. Одними лозунгами или насильственными методами можно только навредить делу, о чём свидетельствуют, в частности, неудачные попытки насаждения «демократических» норм западного

общества в странах с иными культурными традициями. Это обстоятельство надо иметь в виду, в частности, и в менеджменте, особенно при управлении многонациональными корпорациями.

2. Власть принуждения. Власть принуждения также имеет глубокие исторические корни. На заре развития человечества, в период зарождения первых социальных норм как норм будущего государства существовали многочисленные запреты («табу»). В частности, запреты отчётливо фиксировали поведение людей, принадлежащих к разным социально-политическим слоям. Возникла психологическая асимметрия, в результате которой правители получали психологическое превосходство над управляемыми и могли навязывать им свою волю. Управляемые испытывали к властвующим целый комплекс эмоциональных переживаний — как положительных (любовь, уважение, расположение), так и отрицательных (страх). Результирующую этих противоречивых переживаний Фрейд назвал «священным трепетом» - власть и уважают, и боятся её.

Эта форма поведения фиксируется антропологами и в поведении людей современных индустриальных обществ [7]. Именно она является частью власти принуждения Френча - Равена.

3. Власть дарения. Существует тип поведения, который не входит в классификацию Френча-Равена, но фактически тоже имеет отношение к власти. Помогая кому-то, вы обычно предполагаете, что ваша помощь будет принята. Тем самым, вы считаете, что получаете помощи в каком-то смысле слабее, чем вы как донор. Это напоминает так называемые игры с нулевой суммой, в которых выигрыш одного участника означает одновременно проигрыш другого. В некотором смысле, если один даёт («побеждает»), то другой, получая, «проигрывает». С такой точки зрения дающий приобретает некоторую власть над партнёром.

Власть, возникающая при оказании помощи или даже при простом получении подарка, оказывается настолько сильной, что в большинстве культур стараются минимизировать такого типа отношения, отвечая на подарок подарком, так что никто не оказывается в роли слабейшего. В книге [9] показано, что власть «взаимного обмена» является одним из наиболее могущественных орудий влияния людей друг на друга. В конечном счёте, сила этой власти определяется социальной ценностью правила взаимного обмена, способствующего установлению нормальных и даже дружественных отношений между людьми, помогая им жить и, можно сказать, выживать. Понять это помогает антропология [10, 11]. Социальные связи между людьми начали устанавливаться с возникновением регулярного взаимобмена. С течением времени в обмен были включены многие предметы, изделия и иные элементы бытия, включая пищу, орудия труда, заклинания, ритуалы, слова, имена, украшения и даже власть. Антропологи называют возникший обычай реципрокным даром (от английского *reciprocal* — взаимный, обоюдный, ответный). Представление о генеральной роли реципрокного взаимобмена в истории и особенно в ранней истории человечества было разработано

экономантропологами. Сущность этого явления сводится к тому, что в обмен должны были быть включены все, причём взаимообмен (дар и отдар) считался обязательным. Предполагается, что значимость процесса дарения лежит в нём самом, т.е. в выражении, поддержании или создании социальной связи между сторонами обмена. Подарок символизирует особые отношения дарения, солидарности и взаимопомощи. Человек может предложить подарок как доказательство своего дружеского расположения — его принятие подразумевает готовность отплатить тем же, а также готовность к началу отношений. Обмен подарками может быть также идиомой конкуренции и соперничества, когда, например, один человек унижает другого, давая больше, чем тот может отдарить. Взаимность обмена касалась прежде всего обмена пищей, ибо без этого группа, в которую, кроме взрослых мужчин-охотников, входили также женщины, дети и старики, иначе не имела бы шансов выжить. Но реципрокный обмен имел ещё одну важную функцию в нарождавшемся обществе. Речь идёт о том, что люди по своему рождению не равны и не одинаковы. Мужчины, основные добытчики групп, были разными: одни из них были сильнее, хитрее, умнее, удачливее, чем другие. В результате лучшие охотники приносили в группу больше ценной и высоко ценившейся мясной пищи, чем другие. Потребляя принесенное, группа не могла вернуть удачливому охотнику эквивалент в материальной форме. Заменой его стала новая форма эквивалента — престиж. Престиж, которым обладал уважаемый группой за его приношения охотник, стоил многого. Те, кто имел его, имели реальные шансы быть избранными лидером группы. Последний имел немало обязанностей, связанных с обеспечением группы всем необходимым, но он имел и привилегии, выделяющие его среди других членов группы. Таким образом, обычай взаимообмена уходит корнями в далёкое прошлое и является и сегодня одним из очень сильных средств влияния людей друг на друга.

Можно привести ещё примеры понимания антропологией некоторых проблем менеджмента (например, существование «стеклянного потолка» для занятий женщинами руководящих позиций в высших эшелонах власти организаций и др.). Этому будет посвящена отдельная работа.

Выводы. Антропология является дополнительным инструментом менеджера в создании корпоративной культуры, разрешении конфликтов и построении эффективной базы власти в организации, особенно многоэтнической.

Литература

1. The New Encyclopedia Britannica, v.1. - Chicago: Encyclopedia Britannica, Inc., 1994. — P. 446.
2. McClelland D. Power. The inner experience. — Irvington: New York, 1975. — 427 p.
3. Пфедфер Д. Власть и влияние / Пер. с англ. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2007. — 512 с.
4. Mintzberg H. Power in and around organizations. — Englewood Cliffs, N.Y: Prentice Hall, 1983. — 682 p.
5. French J., Jr., Raven B. The bases of social power.- In: Management and motivation, eds. Vroom

V.H., Deci E.L. — London: Penguin Books, 1992. — P. 158-164.

6. Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем. — М.: Прогресс, 1990. — 802 с.

7. Бочаров В.В. Истоки власти. - В сб.: Антропология власти, т. 1. — СПб: Изд. СПб университета, 2006. — С. 172-224.

8. Джейкобс Ч.С. Нейроменеджмент / Пер. с англ. — К.: Companion Group, 2010. - 207 с.

9. Чалдини Р. Психология влияния. — СПб: Питер, 1999. — 270 с.

10. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки по политике пола. — В сб. «Антропология власти», т. 1. — СПб: Санкт-Петербургский университет, 2006. — 491 с.

11. Васильев Л.С. Восток и Запад в истории / В сб.: «Антропология власти», т. 2. — СПб: Санкт-Петербургский университет, 2007. - 517 с.

Коваленко І. М., Коваленко М. П. Влада в організації: антропологічний аспект.

Анотація. Обговорюється зміст соціальних баз влади в організаціях на основі даних сучасної антропології та останніх досягнень магніто-резонансної томографії мозкових процесів.

Ключові слова: влада, менеджмент, антропология, бази

Kovalenko I. N., Kovalenko N. P. Power in Organization: Anthropological Aspect.

Summary. The bases of social power are discussed on the ground of contemporary anthropology results and progress in magneto-resonance tomography of cerebral processes.

Key words: power, management, anthropology, bases of power