

# ВЛАСТЬ И СИЛА В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ

**М.Н. Миловзорова, кандидат философских наук, доцент.  
Балтийский государственный технический университет  
«Военмех» им. Д.Ф. Устинова**

Власть, как реализуемая на практике способность управлять, сопряжена с применением силы. Показаны основные виды силы, на которые опирается власть: насилие (или сила страха), сила вознаграждения, сила традиционных ценностей, сила интеллекта, нравственная сила.

*Ключевые слова:* власть, сила, управление, информация, ценности, бихевиоризм, глобализм

## POWER AND RELIANCE IN THE MANAGEMENT

M.N. Milovzorova. The Baltic State technical university «Voenmekh» of D.F. Ustinov

Power as implemented in practice, involves the ability to manage the use of force. The article shows the main types of forces that underpin power: violence (or the power of fear), positive reinforcement, the strength of traditional values, the power of the intellect, moral force.

*Keywords:* authority, power, control, information, values, behaviorism, globalism

В трагедии Эсхила «Прикованный Прометей» мы находим очень точную и символическую метафору: Власть и Сила идут рядом, рука об руку. Действительно, осуществление власти всегда сопряжено с применением силы. Но какой силы?

1. Эта сила может быть связана с угрозой *насилия* как физического, так и психического. Эту власть, основанную на страхе, принято называть властью принуждения. Представляет интерес апологетика тоталитарной власти, внушающей страх, которая пронизывает знаменитый трактат Т. Гоббса «Левиафан»: «пока люди живут без общей власти, держащей всех их в страхе, они находятся в том состоянии, которое называется войной, и именно в состоянии войны всех против всех» [4]. Несмотря на то, что данный трактат написан более трех с половиной столетий назад (1651 г.), сконструированное Гоббсом обоснование неизбежности применения гипнотической власти Страха для обуздания «порочных», эгоистичных, конкурирующих между собой подданных, легло в основу космополитической идеологии глобализма, и все плоды практического воплощения этой идеологии, называемой процессом глобализации, мы наблюдаем в настоящее время.

2. Это может быть сила *возможного вознаграждения* (позитивного подкрепления), когда подчиненные служат управляющему, словно наемники. Такую власть называют властью вознаграждения. Например, Фридерик Тэйлор, с именем которого связывается начало менеджмента как научной дисциплины, изложил в 1911 г. в своей книге «Принципы научного управления» [2] свое видение того, что исключительно материальное вознаграждение может осчастливить работника. В этом заблуждении пребывают до сих пор многие руководители, игнорирующие существование у подчиненных потребности в самоактуализации и других потребностей высшего уровня, представленных А. Маслоу в его иерархии групп потребностей человека.

3. Это может быть *сила традиционных ценностей*, благодаря которым подчиненные признают в каком-либо человеке олицетворение власти. М. Вебер называл такую власть традиционной. Можно ее называть идеологической. Важнейшим тезисом в указанном выше трактате Гоббса выступает обоснование необходимости для управленца быть судьей в отношении того, каким идеологическим доктринам следует учить, «кто должен расследовать доктрины всех книг, прежде чем они будут опубликованы. Ибо действия людей обусловлены их мнениями, и в хорошем управлении мнениями состоит хорошее управление действиями людей» [1]. По мнению Х. Арендт, детально исследовавшей особенности

тоталитарной власти, каждый человек и каждая мысль, не служащие и не соответствующие конечным целям управленческой машины, чьей единственной задачей является производство и накопление власти, являются опасной помехой [3].

4. Это может быть *сила интеллекта*, профессиональное мастерство управленца, которые не могут не признавать управляемые и, повинувшись, отдавать им соответствующую дань уважения. Такую власть обычно называют экспертной. Э. Тоффлер в своих работах выдвигал тезис об интенсивном *смещении власти*, о кардинальном изменении самой природы власти, связанном с новой ролью знаний в обществе. По его мнению, высший уровень труда – это информационная деятельность (научные исследования, экономический анализ, программирование); средний уровень труда – сочетание физической работы с использованием информационных технологий (автоматизированные производства, сфера обслуживания); нижний уровень труда – ручной труд. Развитие новых информационных технологий повлекло за собой мощное воздействие на сознание человека. В результате происходит формирование *устойчивой зависимости* человека от информационных технологий, занижение роли человеческого фактора в принятии решений, не только обыденных, но и управленческих. «Технологии перекрывают интеллектуальное окружение человека – то, как он думает и смотрит на мир» [4]. Поэтому в настоящее время остаются актуальными поиски ответа на вопрос: как возможно человеку избежать крайностей полного отказа от новейших информационных технологий до полного в них растворения.

5. Это духовная, *нравственная сила*, действие которой поистине беспредельно, и магнетическая эта сила постоянно призывает управляемых, готовых идти за своим лидером на любые подвиги, словно в суворовской армии. М. Вебер называл такую власть харизматической.

6. Это может быть даже всё отравляющая и разрушающая сила безнравственности, которая была развенчана Ф.М. Достоевским в «Бесах» и воспета Ф. Ницше в его трактате «Воля к власти». Развенчивая мнимый восторг Ф. Ницше, взывавшего к безнравственному наслажденцу с «веселым брюхом», к так называемому «верховному зверю» с «грубым» и «диким» нравом, И.А. Ильин выявил: «В каждом из нас есть две силы, обычно противостоящие друг другу: *сила инстинкта и сила духа*. Инстинкт, взятый сам по себе и не обузданный духом, – есть *волк* в человеке: он хищен, коварен и жесток. Но он хитрее и изворотливее лесного волка. Человек голого инстинкта – не ведает ни веры, ни совести, ни жалости, ни чести; он посмеивается над честностью, презирает доброту, не верит ни в какие принципы. Для него все хорошо, что ему выгодно. Он ищет богатства и власти» [5]. Именно такого «сверхчеловека» И.А. Ефремов называл «быком» и хирургически точно представил его характеристику: это сильный и энергичный, но совершенно безжалостный к чужим страданиям и переживаниям человек, думающий только об удовлетворении своих потребностей. Страдания, раздоры и несчастья человечества всегда усугублялись именно такими людьми, провозглашавшими себя в разных обликах единственно знающими истину, считавшими себя вправе подавлять все несогласные с ними мнения, искоренять иные образы мышления и жизни. Это они, «быки», не думая о нерушимых законах экономики, о будущем, жили только настоящим моментом» [6].

Х. Арндт дифференцирует понятия силы и власти: в силе она видела дар природы, который «человек может назвать своим собственным», власть – всегда *потенциал* мощи, а не «что-то непреходящее, измеримое, надежное как крепость или сила», поэтому в действительности ею никто не обладает постоянно, «она возникает среди людей, когда они действуют вместе, и исчезает, как только они снова рассеиваются» [7].

Таким образом, рассмотрев выше источники власти, мы можем резюмировать, что власть есть реализуемая на практике *способность* к управлению. Понятие власти и понятие управления всегда неразрывно связаны между собой. Когда субъект управляет объектом, это означает, что этот субъект обладает властью над объектом. «Только управленческое воздействие, которое всегда концептуально определено по целям и способам их достижений, имеет непосредственное отношение к природе власти» [8], – выявил И.В. Солонько.

Современное управление социальными группами осуществляется исходя из двух противоположных подходов:

- управление на основе стимулов – бихевиоризм;
- управление на основе ценностей.

В первом случае бихевиористский подход к управлению человеком с его классической цепочкой S-R (стимул-реакция) складывался под влиянием результатов экспериментов над животными академика И.П. Павлова. Символично, что слово «стимул» в переводе с греческого языка означает «палка, которой погоняют скот». Поведение человека в основном контролируется аверсивными (неприятными или болевыми) стимулами. Два наиболее типичных метода аверсивного контроля – это наказание и негативное подкрепление. Предполагаемая цель наказания – побудить людей не вести себя данным образом. Но также используются и стимулы позитивного подкрепления. Всё это напоминает дрессуру или военную муштру. Такая экстраполяция недвусмысленно показывает место и роль человека в бихевиористской трактовке. Человек механически реагирует на разнообразные «раздражители» внешней среды, что исключает возможность свободного выбора. Поведение управляемого подчиняется закономерностям и детерминировано, действия человека становятся результатом определенных условий, все это дает возможность полного контроля. Все, что требуется управляющему – манипулировать условиями внешней среды. Однако стимулирование как позитивное, так и негативное, приносит лишь краткосрочный эффект и требует неусыпного контроля над членами социальной группы, которые постоянно ищут пути обходить любые системы контроля и слежения. И управленцу, словно пастуху, снова и снова придется использовать «палку» (стимул) для воздействия на «стадо» (персонал, целевую потребительскую аудиторию, электорат).

А.Г. Мысливченко в статье «Феномен внутренней свободы» отмечает опасность использования механистическими теориями, тенденциозно трактующими идею детерминизма, достижений генетики человека, вмешательство в механизм его наследственности для обоснования «антигуманной идеи об искусственном выращивании различных «пород» послушных людей – производителей, лишенных внутренней свободы, человеческого достоинства и слепо выполняющих все желания и приказания своих хозяев» [9]. Яркие иллюстрации этой точки зрения мы находим в первой главе антиутопии О. Хаксли «О дивный новый мир», в эпизодах фильмов «Мертвый сезон», «Гаттака», «Облачный атлас» и др.

Второй подход распространен не достаточно широко, поскольку он требует от управленца значительных усилий на первоначальном этапе: его можно сравнить с садовником, возделывающем ценностную почву, которая будет питать мировоззрение членов социальной группы. Но в результате каждый человек добровольно выполняет необходимые задачи и способен самостоятельно контролировать качество своего труда. Отметим, что А. Маслоу сформулировал важнейший тезис о том, что человек обладает *врожденной* потребностью к самоактуализации. Самоактуализированные личности характеризуются высоким уровнем автономии, где ответственность сопряжена с самодисциплиной и способностью принимать решения и реализовывать их на практике. Причем социальная и личная ответственность идентичны, и выполнение общественных обязанностей приносит им радость и удовлетворение, закрепляя подлинное, не наигранное чувство причастности к человечеству в целом, ответственности и заботы об окружающем мире [10].

Данный подход к управлению был показан еще Платоном в «Государстве», отмечавшем, что подлинные правители относятся к своим подданным иначе, чем пастухи к овцам: «всякий, кто чем-либо управляет, никогда, поскольку он управитель, не имеет в виду и не предписывает того, что пригодно ему самому, но только то, что пригодно его подчиненному, для которого он и творит. Что бы он ни говорил и что бы ни делал, всегда он смотрит, что пригодно подчиненному и что тому подходит» [11].

Важнейшими свойствами ценностей, определяющими содержание и качество социальной динамики, выступают следующие:

– ценностные отношения являются для людей не внешними и принудительными, а *внутренними и ненасильственными*;

– ценностные отношения *объединяют*, собирают людей в общности, а не разъединяют, не отчуждают человека от других людей, от природы и от своего внутреннего мира;

– наличие или отсутствие отношений ценностного уровня методами формальной логики *доказать невозможно* [12]. Отсюда можно вывести стержневое функциональное предназначение ценностей – формирование в структуре социального субъекта (личности или социальной общности) того ценностного *стержня*, который делает этого субъекта чрезвычайно устойчивым к нападениям извне (по глубинному смыслу русского афоризма «Сила – в правде» и его дальнейшего развития В.И. Вернадским: «Наше дело правое»).

Эффект синергии в социальных группах возникает только на основе взаимного доверия. К этому групповому эффекту стремятся все управленцы, которым не безразлично стратегическое развитие вверенных им объектов управления. В свою очередь доверие между людьми становится возможным именно тогда, когда социальная группа скреплена ценностями, понимаемыми, принимаемыми и разделяемыми всеми членами группы. Ценности выступают мощным интегративным мировоззренческим фундаментом мышления, поведения и деятельности человека в контексте социальной группы. Таким образом, ценностный подход в исследовании социальной динамики и управления социальными группами является приоритетным.

### **Литература**

1. Арндт Х. Истоки тоталитаризма: пер. с англ. М.: ЦентрКом, 1996.
2. Арндт Х. *Vita active*, или О деятельной жизни: пер. с нем. и англ. СПб.: Алетейя, 2000.
3. Выжлецов Г.П. Аксиология культуры. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996.
4. Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского: пер. с лат. и англ., в 2-х т. /под ред. В.В. Соколов: М.: Мысль, Т. 2. 1991.
5. Ефремов И.А. Туманность Андромеды. М.: Гос. изд-во худ. лит. 1961.
6. Ильин И.А. О грядущей России: Избранные статьи / под ред. Н.П. Полторацкого. М.: Воениздат, 1993.
7. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ., 3-е изд. СПб.: Питер, 2006.
8. Мысливченко А.Г. Феномен внутренней свободы. О человеческом в человеке / под общ. ред. И.Т.Фролова. М.: Политиздат, 1991.
9. Платон. Государство. Платон. Диалоги / пер.с древнегреч. Харьков: Фолио, 1999.
10. Солонько И.В. Власть как социально-философская категория в условиях глобализации // Известия СПбГАУ, спецвыпуск к 111-летию. СПб., 2015.
11. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. / под ред. Е.А. Кочергина. М.: Изд-во «Контроллинг», 1991.
12. Тоффлер Э. Футурошок: пер. с англ. СПб.: Лань, 1997.