

**СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НИКЛАСА ЛУМАНА:  
КОММУНИКАЦИЯ ВЛАСТИ И ДОВЕРИЯ**

---

*ФЕОФАНОВ Константин Анатольевич - кандидат социологических наук, исследователь отдела социальной структуры и теоретических основ социологии Института социологии берлинского свободного университета.*

---

Западногерманский социолог Никлас Луман часто цитируется в зарубежной и отечественной литературе как автор масштабной и довольно абстрактной макротеоретической системы. При этом в подавляющем большинстве работ никак не затрагивается его вклад в социологию организаций. Это понятно, поскольку организационная концепция Лумана в принципе неотделима от его общесоциологической доктрины и изложена часто в одних и тех же работах одним и тем же "абстрактным", "системным" языком и плохо вписывается в "классические" до-лумановские концепции, так что не всегда легко проследить преемственность традиций. Вместе с тем, поскольку организациям Луман посвящает несколько специальных статей и книг и также рассматривает проблемы социологии организаций постоянно на протяжении почти всех своих книг и статей, справедливо говорить о создании Луманом оригинальной организационной концепции и его весомом вкладе в разработку фундаментальных проблем социологии организаций [1].

Для Лумана организации (или "организованные" системы) являются одним из трех видов социальных систем наряду с системами взаимодействия и социетальными системами. Организации имеют специфику и несводимы ни к тем, ни к другим, но многие их характеристики, включая механизмы осуществления власти и влияния, аналогичны соответствующим механизмам двух других видов социальных систем. Главная особенность организаций - искусственная стабилизация способов поведения и отход на второй план ("неважность") личных мотивов и ценностей ("генерализация мотивов" на основе "правил членства"). Власть, наряду с другими символически обобщенными коммуникационными средствами, используется в организациях для облегчения "контингентных" коммуникаций.

Сущность и предназначение власти, как это представляет Луман, - "создавать и сдвигать" [2] присущую партнеру по взаимодействию неопределенность в отношении осуществляемого другим партнером выбора. Такой "сдвиг неопределенности" происходит посредством влияния на селекцию действий и программ (а также бездействия) партнера в условиях возможности других действий, что способствует ограничению возможных отборов и "сдвигам" в целевых и нормативных программах. Такое понимание власти существенно отличается от ее распространенной интерпретации, как принуждения сделать что-либо конкретное: принуждение исключает двойную контингентность и лишено преимуществ символической генерализации и руководства осуществляемой партнером селекцией.

Являясь символически генерализованным средством коммуникации, власть сохраняет двойную контингентность: она может нейтрализовать волю человека, но необязательно должна сводиться к ее разрушению. Она выполняет "каталитическую функцию, ускоряя или замедляя течение событий и сама при этом не изменяясь". При этом власть не следует "приписывать одному из партнеров, как дар или собственность" [2, р. 114-115], поскольку власть имущий при формировании власти является не менее значимым, чем ее объект и не в меньшей степени подвергается влиянию проявлений собственной власти. Приписывание власти осуществляется посредством кода коммуникации и регулируется в этом коде подкреплением мотивации к подчинению, проявлению ответственности, процессами институционализации, приданием какого-либо определенного направления осуществляемым изменениям, и т.п. Власть предполагает, что оба партнера видят альтернативы, реализации которых они хотят избежать.

Обе стороны имеют положительно и отрицательно оцениваемый набор предпочтений, о котором другая сторона осведомлена. Для обеих сторон можно гипотетически определить комбинацию альтернатив или санкций, которых можно избежать. При этом объект власти должен в большей степени стремиться избежать своей альтернативы, чем власть имущий (например, физической борьбы) и, таким образом, можно сказать, что "власть основывается на существовании возможностей (санкций), реализация которых избегается" [2, р. 121]. Власть имеет место только тогда, когда на фоне имеющихся ожиданий конструируется более неблагоприятная комбинация альтернатив. Разделение благоприятного и неблагоприятного зависит от ожиданий и от имеющихся в данный момент перспектив. Изначально ситуация власти может основываться на позитивном выполнении роли власть имущего - обещаниях протекции, дружбы, оплаты и проч. Но "собственно власть" имеет место в случае приостановления реализации этих обещаний, который зависит от того или иного поведения объекта власти. Именно эта возможность преобразования позитивных действий в негативные санкции позволяет власть имущим не только награждать, но и "вершить суд и расправу".

Следующая особенность власти - катализирующая функция при построении цепочек действия, упорядочивающих процессы власти с более чем двумя участниками (А имеет власть над В, В - над С, С - над D, и т.д. до тех пор, пока цепочка не заканчивается на участнике, не имеющем ниже себя никого. "Цепочки", которые рассматривает Луман, являются "рефлексивными", поскольку А может упорядочивать не только какое-либо из действий В, но и осуществление им власти, т.е. А имеет в своем распоряжении власть В над С). Аналогичен процесс "ступенчатого" установления норм в социальных системах. Вследствие выгод, обусловленных оптимальностью (например, совпадением интересов, ценностно-нормативными альянсами) тех или иных комбинаций участников в обширных цепочках последние становятся устойчивыми. Являясь предусловием увеличения масштабов власти и способности вмешиваться, формирующаяся цепочка также создает барьеры на пути использования власти, чуждой для системы. При этом она не препятствует созданию "ответной" власти, идущей в противоположном направлении, поскольку "власть системы превышает потенциальную избирательную способность одного власть имущего, а способность средних звеньев вмешиваться выступает для них личным источником власти" [2, р. 133]. В этом предпосылка разделения кодов власти на "формальные" и "неформальные" - и возрастания риска разрыва цепочки вследствие формируемой контрвласти. Неформальная власть возникает вследствие возрастания сложности социальных систем и функционирует, как субкод. Вследствие меньшей легитимности, субкод неформальной власти более чувствителен к организационным условиям среды, истории отношений, доверию и недоверию между людьми. Неформальная власть выполняет свою долю функций власти, которая в особых случаях может бесконечно возрастать, а формальная власть - становится лишь фасадом.

Динамика описанных Луманом организационных процессов (их большая часть также характерна для общества в целом) свидетельствует о том, что концепция Лумана существенно отличается от классических организационно-социологических идей. Три типа осуществления власти М. Вебера, два типа организационных структур Т. Бернса, четыре "стратегии уравнивания" Дж. Пфеффера и Дж. Сэлэнсика, две формы структурной иерархии О. Уильямсона, три стадии процесса принятия решений Г. Саймона и т.д. Несмотря на видимую простоту, классические схемы теоретиков и практиков организаций выполнили стоящую перед ними задачу и стали весомым вкладом в организационную социологию, увеличив наш аналитический и методологический потенциал.

Теория Лумана значительно сложнее как по структуре, так и по терминологии, и эта сложность выбирается Луманом сознательно. Посредством системной методологии предшествующие идеи об организационном устройстве не теряют значения и не исчезают бесследно, а включаются в лумановскую теорию в качестве подвижных элементов, при этом в значительной степени (это менее очевидно) опираясь на практику, на лумановский опыт "наблюдателя" организационных систем, как критерий отбора и интерпретации. Для анализа организационных коммуникаций Луман привлекает чрезвычайно большое число факторов-переменных, объединенных сознательно многослойной, но неиерархичной, принципиально бесцентровой системой взаимоотношений.

По сравнению с осмыслением других видов социальных систем организационная социология Лумана оказалась в выигрышном положении. Ее "привилегированное" положение обусловлено тем, что организации располагаются как бы "между" системами непосредственного взаимодействия и социальными системами, будучи связаны с межличностным взаимодействием и; вместе с тем, являясь "обществом в миниатюре". Этот факт способствовал объединению в рамках концепции Лумана эвристических усилий и результатов исследований как в области социальной теории, так и в сфере психологии и практики межличностного и организационного взаимодействия. В объяснении "механики" организационных коммуникаций Луман непосредственно опирался на практику и личный опыт начала 60-х годов по изучению организаций и управления в Гарвардском университете и НИИ Высшей школы управленческих наук в Шпайере. Эти два фактора обусловили актуальность и полезность организационной концепции Лумана как для социологов-теоретиков, так и для "прикладников-исследователей" и "прикладников-консультантов" и даже обывателей-руководителей и обывателей-подчиненных, стремящихся к распознаванию многогранных и запутанных организационных процессов. В этом смысле организационная концепция Лумана может и должна подвергаться значительно меньшей критике, чем его общесоциологическая теория, временами страдающая "внепредметностью" понятийной стратегии и большей неоднозначностью определений.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Luhmann N.* Funktionen und Folgen formaler Organisation. B.: Duncen & Humblot. 1964; *Luhmann N.* Recht und Automation in der Offentlichen Verwaltung: Eine verwaltungswissenschaftliche Untersuchung. B. 1966; *Luhmann N.* Theorie der Verwaltungswissenschaft: Bestandsaufnahme und Entwurf. Koln-B. 1966; *Luhmann N.* Vertrauen: Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Kolm lexitat. Stuttgart: Enke. 1968; Politische Plalung: Aufsätze zur Soziologie von Politik und Verwaltung. Opladen: Westdeutscher Verlag. 1971; *Luhmann N.* (Zusammen mit Renate Mayntz) Personal im öffentlichen Dienst; Eintritt und Karrieren. Baden-Baden: Nomos. 1973; *Luhmann N.* Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verland. 1978.
2. *Luhmann N.* Trust and Power. Chichester etc.: Wiley. 1979. P. 112. ' .