

Сергей СЛАБОВ

ВЛАСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОЗИЦИЙ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБМЕНА

В современном мире произошло радикальное изменение природы властных отношений. Классическая интерпретация властных отношений, как рациональных по своей форме и асимметричных по своему содержанию, ушла в прошлое. Современные властные отношения различных уровней иерархической структуры и территориального управления, руководителей и подчиненных носят симметричный характер, где все большее значение играют не прямое директивное руководство одних и бездумное исполнение других, а обмены и переговоры, а также различного рода игры. Большие возможности для описания и анализа современных властных отношений дает сформированная в 60-х гг. прошлого века теория социального обмена.

Ключевые слова: властные игры, властные отношения, организация, ресурсы власти, социальный обмен

Феномен власти пронизывает все сферы общественной жизни. Разнообразные проявления властных отношений мы можем обнаружить в государственных учреждениях, в отношениях между властными структурами различных уровней территориального управления, в офисах коммерческих компаний и переговорных международных корпораций. По ряду причин в современной российской общественной мысли универсальное понятие власти редуцировалось до понятия власти политической. Безусловно, публикации, рассматривающие экономическую власть, или, скажем, психологическую ее разновидность, встречаются в научной и популярной литературе. Однако их число несопоставимо с валом публикаций, описывающих различные составляющие и проблемы власти политической.

В предлагаемой статье мы сознательно избегаем политическую составляющую власти, рассматривая ее как отношения, связанные с оказанием влияния одного человека на другого (или на группу людей), основанные на индивидуальных потребностях индивида.

Объектом анализа в предлагаемой статье являются *организации* в широком понимании этого термина, включающем как коммерческую производственно-отраслевую фирму, так и в равной степени некоммерческие организации, государственные учреждения и органы управления. Хотя властные отношения в системе органов государственной

власти, так же как и в сфере федеративных отношений, и отличаются спецификой, однако, полагаем, и здесь использование концепции социального обмена дает интересные результаты.

Обзор теоретико-методологических подходов к анализу феномена власти

Понятие власти во многом разнится в контексте научных теорий и бытового осмысления. В науке управления помимо категории власти существует множество понятий, отражающих асимметрию отношений между различными субъектами. Так, в качестве близких и в чем-то пересекающихся понятий с властью следует назвать понятия руководства и лидерства; авторитета и влияния; управления и контроля.

Являясь объектом исследования многих гуманитарных наук, категория власти имеет множество определений, отражая с разных теоретико-методологических позиций ту или иную сторону этого феномена. В своих работах З. Фрейд¹ и К. Маркс², Ф. Ницше³ и Т. Парсонс⁴ рассматривают совершенно разные его стороны. В рамках данной статьи мы будем отталкиваться от определения власти, данное в свое время М. Вебером, ученым, которого считают «своим» представители целого ряда гуманитарных наук. По Веберу, «власть означает любую возможность проводить внутри данных социальных отношений собственную волю даже вопреки сопротивлению, независимо от того, на чем такая возможность основана»⁵. Это будет первой исходной позицией нашего исследования.

Другим отправным пунктом выступит концепция социального обмена, выдвинутая Дж. Хомансом и П. Блау в 60-е гг. XX в. и в определенном смысле противостоящая концепции Вебера. Под социальным обменом понимаются добровольные социальные действия между индивидами, в частности, членами организации, которые «вероятностно обусловлены ответными вознаграждающими реакциями и которые прекращаются, если ожидаемые реакции не наступают»⁶.

Социальный обмен, согласно Хомансу и Блау, состоит в том, что он *создает статусные различия между людьми*. Согласно Хомансу и Блау, человек, дарящий другим ценные подарки, имплицитно претендует на более высокий статус, обязывающий других либо подчиняться ему, либо предоставлять ему какие-то ответные симметричные дары⁷. А постоянное одностороннее предоставление важных благ человеком

¹ См.: Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я». Тбилиси: Мерани, 1991.

² См.: Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии. СПб.: Commonplace, 2013.

³ См.: Ницше Ф. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей. М.: Культурная революция, 2005.

⁴ См.: Parsons T. Sociological theory and modern society. N.Y., Free Press, 1967.

⁵ Weber M. Wirtschaft und gesellschaft. Tubingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1922. S. 28.

⁶ Култыгин В.П. Современные зарубежные социологические концепции: Учебник / под ред. Т.Н. Юдиной. М.: МГСУ «Союз», 2000. С. 55.

⁷ Так, если люди возвращают услуги, адекватно возмещающие их обязательства, то они отрицают претензию на превосходство, а если их возмещение превосходит дары, они предъявляют встречные претензии на превосходство по отношению к дарителю.

(ресурсов по удовлетворению потребностей других людей) — основной источник организационной власти⁸.

По нашему мнению, социальный обмен — это важнейший принцип, характеризующий общественные отношения как внутри организаций, так и во многом между государственными организациями и коммерческими компаниями, между субъектами Федерации и Федеральным центром. Так, примером демонстрации власти (в рамках социального обмена) внутри организации может послужить распределение дефицитных материальных ресурсов.

Особенностью социального обмена является то, что он игнорирует большинство устоявшихся (формальных и неформальных) институциональных норм внутриорганизационных отношений. Он не признает формальных структур с их строгими, ясными и недвусмысленными формальными организационными правилами и технологиями. Он пренебрегает половыми, возрастными, религиозными и образовательными стереотипами. Социальному обмену как таковому неведомы какие-либо правила, потому что *социальный обмен всегда ситуационен* и, как правило, не повторяется даже в аналогичной ситуации в будущем. Что же дает нам рассмотрение властных отношений через призму теории социального обмена?

Обратим внимание на то, что восприятие феномена организационной власти за последний век, после работ Вебера, не претерпело никаких существенных изменений. Вместе с тем в его творческом наследии есть две основные идеи, касающиеся организационной власти в контексте социальных обменов.

Первая идея — это *теория социального действия*, утверждающая доминирование целерациональных поступков, число которых в современном мире неуклонно увеличивается. Соответственно растет количество прагматических поступков, оценивающих человеческое поведение через призму «выгодно — невыгодно». В этом случае власть предстает перед нами неким подобием безликой *необходимости*, совершающей в т.ч. и насильственные поступки, трактуемые в качестве *высшей организационной целесообразности*.

Вторая идея — представление *бюрократической модели как идеальной системы управления*, в которой власть носит безликий насильственный характер и руководствуется либо соображениями *выгоды*, либо необходимостью следования *организационной полезности*, либо консервативной необходимостью придерживаться устоявшихся *правил и традиций*.

Отличительной особенностью властных отношений, по Веберу, является их *асимметричность*. Теория же социального обмена дает нам принципиально иные основания для восприятия властных отношений.

С одной стороны, в процессе социального обмена оба его участника, называемые акторами⁹, в принципе имеют равные возможности

⁸ Подробнее см.: Слабов С.С. Властные отношения в современной организации. М.: РГОТУПС, 2006. С. 50.

⁹ Под акторами в данном случае мы понимаем как конкретных людей, так и целые организации, территориальные образования, в т.ч. отдельные субъекты Федерации.

для реализации своей воли. На деле один из акторов (руководитель организации, более крупная компания, субъект Федерации, Федерация) в тех или иных случаях обладает большим количеством инструментов для осуществления властных отношений, причем в совокупности этих инструментов доля неформальных инструментов может быть определяющей. Применительно к сфере федеративных отношений хорошо известно, что, несмотря на то что в соответствии с конституционно закрепленным распределением предметов ведения между Федерацией, ее субъектами и местным самоуправлением все три уровня территориального управления могут, в принципе, действовать каждый «по своей воле», на практике же все далеко не так просто.

С другой стороны, вышестоящий уровень (независимо от того, идет ли речь о фирме или субъектах федеративных отношений) *всегда* имеет в своем «подчинении» более низкие иерархические уровни, каждый из которых имеет определенный набор неформальных инструментов для проведения своей воли в социальных обменах. В случае внутрифирменных отношений подчиненные постоянно общаются друг с другом, обмениваются информацией, в т.ч. и по поводу того, как успешнее осуществлять социальный обмен с руководителем. Аналогичное поведение возможно, хотя для этого требуются определенные условия, и между субъектами Федерации.

Таким образом, можно утверждать, что в процессе социальных обменов вышестоящий уровень (или управляющий) *всегда имеет превосходство в наборе формальных инструментов* по реализации своей воли, а нижестоящий (или подчиненный) — *имеет превосходство в наборе неформальных инструментов*. Кстати, ряд авторов для описания многочисленных институциональных социальных обменов предлагают максимально емкое словосочетание «ресурсы власти», подразумевая под ними «все то, что индивид или группа могут использовать для влияния на других»¹⁰.

В рамках концепции социального обмена «даром» со стороны Федерального центра может считаться облегчение налогового бремени для малых форм ведения бизнеса; организаций, привлекающих работников с ограниченными возможностями; организаций, возвращающих свои активы из-за рубежа и проч. Взамен (для завершения обмена) государство ожидает более интенсивное развитие малых форм бизнеса; увеличение налоговых поступлений и приток зарубежных инвестиций.

Проявлением власти социального обмена в сфере федеративных отношений можно считать, например, принятие Центром решения по созданию свободной экономической зоны на территории конкретного субъекта Федерации («дар»). Взамен Федеральный центр, возможно, хотел бы получить гарантии политической стабильности в регионе, отсутствие сепаратистских настроений, религиозных и межнациональных конфликтов. Достаточно посмотреть на карту и сравнить расположение особых экономических зон с регулярной информацией,

¹⁰ Dahl R.A. The analysis of influence in local communities // Social science and Community Action. East Lansing: Institute for Community Development and Services, Michigan State University, 1960. P. 31.

получаемой населением о террористической деятельности и деятельности религиозных экстремистов (республики Дагестан, Ингушетия, Татарстан).

Следующий существенный момент, который хотелось бы отметить, говоря о концепции социального обмена, — это доминирование целерациональных социальных действий над действиями ценностно-рациональными, традиционными и аффективными. Сама природа и содержание государственной службы, понимаемая как служение интересам общества, подразумевает, что действия, основанные на собственных желаниях и амбициях, здесь должны быть исключены. Однако систематически появляющиеся новости о проявлении коррупционной деятельности государственных служащих говорят об обратном.

Концепция зависимости власти руководителя

Исходя из вышесказанного, остановимся более подробно на анализе зависимости управляющих от своих подчиненных. Этот феномен был зафиксирован на Западе еще в 70-х гг. XX в.¹¹. В советский период отечественной истории теория центрально-управляемого хозяйства, получившая широкое распространение на Западе, также утверждала наличие реальной власти (как ресурсной, так и информационной) у директоров крупных заводов и фабрик.

Во времена Ф. Тейлора и А. Файоля, Г. Форда и М. Вебера подобная постановка вопроса выглядела ересью, или, по меньшей мере, патологией. Тем не менее, в современных условиях это явление становится все более распространенным, и его игнорирование порождает концепции, оторванные от реальности.

На чем же основывается феномен, опрокидывающий логику построения организации XX в.?

По Дж. Френчу и Б. Рейвену, основаниями власти в организации могут выступать различные факторы, в частности: принуждение; вознаграждение; традиция; экспертное знание; связи; возможность привлечения работников к процессу управления; коммуникационная разновидность власти¹².

Рассмотрим же, каким образом выделенные факторы могут давать власть подчиненному над своим непосредственным руководителем.

В сегодняшней науке управления такие разновидности власти, как экспертная власть, власть над информацией или контроль ресурсов, рассматриваются как власть подчиненных над своим управляющим¹³. На объем власти подчиненных влияет как уровень их компетентности,

¹¹ См.: *Nadler D.A., Hackman J.R., Lawler E.E. Managing Organizational Behavior*. Boston, Little. Brown, 1971.

¹² См., напр.: *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента*. М.: Дело, 1993. С. 468; *Фролов С.С. Социология организаций: Учебник*. М.: Гардарики, 2001. С. 147–149; *French J.R. and Raven B.H. «The Bases of Social Power»*, in «Group Dynamics», ed. D. Cartwright and Alvin F. Zander (Evanston, 111: Row, Peterson. 1960). P. 607–623.

¹³ Существуют многочисленные эмпирические исследования, подтверждающие эту теоретическую гипотезу.

так и частота их ошибок. Это явление качественным образом меняет «образ» власти в организации, господствовавший ранее.

Признание возможности оказания влияния на вышестоящий уровень (управляющего) со стороны нижестоящего уровня (его подчиненных) означает, что помимо четко и недвусмысленно действующих правил в институтах возможно существование некоторых «неопределенностей» взаимодействия между различными уровнями управления.

Первые упоминания о наличии подобных организационных зон «определенности» и «неопределенности» можно встретить в работах французского исследователя М. Крозье¹⁴.

Адаптируя данные понятия к собственному исследованию, обозначим «определенностью», те зоны взаимодействия, где все действия акторов предсказуемы и возможности для торга, обмена и переговоров минимальны. Например, применительно к фирме — это вопрос о необходимости некоторого вознаграждения человека за труд. Что же касается формы, времени, периодичности, адекватности, справедливости вознаграждения — это уже, несомненно, зона «неопределенности». В зонах «неопределенности» все весьма неоднозначно, неопределенно, непредсказуемо, часто меняется, подчиняется ситуации, желаниям, амбициям обоих участвующих в отношениях социального обмена акторов. Каждая из этих зон может таить в себе свои прелести и опасности, которые мы попытались представить в виде таблицы (см. табл. I).

Т а б л и ц а 1

Примеры практического проявления силы/слабости зон «определенности»/«неопределенности» в пространстве современной организации

Сила зоны «определенности» состоит в том, что новый работник организации всегда представляет себе систему наказания	Сила зоны «неопределенности» состоит в том, что работники творческих профессий всегда имеют возможность удовлетворить свои высшие потребности в самовыражении
Слабость зоны «определенности» состоит в том, что опытный работник всегда имеет возможность устроить «итальянскую забастовку», четко следуя формальным правилам и инструкциям	Слабость зоны «неопределенности» состоит в том, что руководитель не всегда может предоставить адекватное вознаграждение лучшим и адекватное наказание худшим из числа своих подчиненных

Итак, в организации есть участки, где вышестоящий уровень управления (управляющий) имеет некоторую власть над нижестоящим уровнем (своими подчиненными), и есть участки, где властные отношения имеют противоположную «направленность».

Говоря о внутрифирменной организации, следует отметить, что до середины XX в. теория управления практически не учитывала возможность власти работников над своими руководителями. Некоторые современные исследователи, говоря о власти подчиненных в организации, используют также понятие «потенциальная власть»¹⁵.

¹⁴ См.: Crozier M. The Bureaucratic Phenomen. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

¹⁵ Jacobsen C, Cohen A. The power of social collectives: towards an integrative conceptualization and operationalization // The British Journal of Sociology, Vol. 37, No. 1 (Mar., 1986), P. 109.

Она определяется ими достаточно сложно: как наличие, величина того или иного типа организационных ресурсов (например, внутриорганизационной информации), а также как возможность, опыт и умение их использовать по своему назначению.

Сегодня Дж. Скотт, описывая властные отношения в современной организации, выделяет две «равноправные» составляющие:

- властные отношения «доминирования» (отраженные в вертикальном разделении труда и контроле менеджерами сотрудников);
- властные отношения «стратификации» — «расслоения» (отраженные в горизонтальном разделении труда и содержательной разнице имеющихся у властных акторов ресурсов)¹⁶.

С учетом этого можно утверждать, что наличие «неопределенностей» во взаимоотношениях акторов, симметричная возможность осуществления власти является важнейшей предпосылкой и фактором своеобразной *институционализации переговоров, торговли, обменов и игр*.

Итак, с одной стороны, существует рациональная управленческая парадигма, авторитет и достижения которой неоспоримы (например, такие ключевые ее моменты, как механистические организационные структуры и материальное вознаграждение). С другой стороны, существует не менее фундаментальная парадигма гуманистическая (анализирующая, например, феномен организационной культуры или лидерство). По нашему мнению, сегодня наметилась тенденция построения «мостов» между двумя этими подходами, поиска компромиссов, а в ряде случаев — взаимопроникновение двух парадигм и заимствование на уровне терминов, методов и решаемых проблем.

Понятия «определенности» и «неопределенности», введенные М. Крозье, придают новый аспект проблеме регионального законотворчества, которое, в рамках этих понятий, обеспечивает минимизацию зон «неопределенности» акторов, участвующих в отношениях социального обмена.

Усложнение властных отношений в современных условиях требует исследования не только отношений «доминирования», но и отношений «стратификации». «Горизонталь» власти проявляется сегодня не только во взаимозависимости людей в сфере производства и технологий. Проявляется она и в системе федеративных отношений. Основными факторами здесь являются:

- природно-географическое единство («великая русская река из пяти букв»);
- инфраструктурные проекты (тысячекилометровые железнодорожные магистрали и трубопроводы);
- инженерные сооружения (энергетические и гидротехнические станции);
- историческая память и проч.

Наличие стабильной и четкой законодательной базы обеспечит правовое равенство субъектов Федерации, позволит выстраивать им свои отношения исключительно на основе горизонтального «обмена».

¹⁶ См.: *Scott J. Power, domination and stratification: towards a conceptual synthesis // Sociologia, problemas e praticas*, No. 55. 2007. P. 25.

Симметричность во властных отношениях

На сегодняшний день оказание влияния и демонстрация своей собственной воли возможны со стороны обоих акторов, участвующих в социальном обмене. В результате ставится под сомнение один из 14 ключевых принципов, сформулированных в свое время Анри Файолем, — принцип *скалярной цепи управления*. Если в начале XX в. считалось, что власть может распространяться в организации только сверху вниз, то реальность второй половины XX в. — начала XXI в. ясно указывает на то, что в организационной жизни высокопрофессиональный специалист или хитроумный секретарь могут успешно и с высокой степенью постоянства оказывать влияние на своего непосредственного руководителя. Нечто подобное мы можем зафиксировать и в сфере региональных отношений. Так, во многих странах в результате проведенных реформ в сфере территориального управления существенным образом увеличилась самостоятельность местных сообществ в проведении социально-экономической политики.

Упомянутые факты нашли отражение в *концепции зависимости власти*, сформировавшейся в 80-х гг. прошлого века. В ее основе — три основных положения.

Первое. Современный управляющий не может эффективно осуществлять свои функции *без поддержки подчиненных* (нижестоящих иерархических уровней). Управление нынешними институтами (организациями) требует всеобъемлющих знаний, которые превосходят возможности среднестатистического руководителя, а значит, требует иметь в подчиненном ему организационном пространстве некоторое количество сторонников.

Затормозить и снизить эффективность управления могут не только подчиненные, высказывающие свое несогласие с общей политикой. Снижение показателей эффективности зачастую связано с наличием нейтральных и апатично настроенных работников. Даже дотошное и последовательное следование формальным правилам способно полностью парализовать деятельность любого института. Не потребуется никаких острых действий, направленных против руководства: многочисленные противоречащие друг другу технологии, правила и инструкции, существующие в каждой организации с момента ее зарождения, сами «похоронят» всякую возможность практической деятельности.

Второе. Современный управляющий зависит от многих людей, не находящихся в его формальном подчинении: поставщиков, конкурентов, заказчиков и др., и у него существует весьма ограниченный набор косвенных инструментов, при помощи которых он может оказать влияние на поведение этих групп людей.

Так, на заказчиков можно воздействовать путем активизации рекламной деятельности; на поставщиков — пригрозив им сокращением объема закупок или потенциальным увеличением спроса на их продукцию на рынке. В некоторых случаях меры воздействия на конкурентов компании могут выходить за рамки существующего законодательства и даже общечеловеческой морали. Подобные случаи

также выступают серьезным отрезвляющим моментом для амбиций и самооценки руководителей.

Третье. Реальность современной организации такова, что человек всегда совмещает в себе позиции обоих акторов — управляющего и управляемого. Подобная психологическая раздвоенность большинства управленцев также не дает возможность полностью сконцентрироваться лишь на реализации своих властных амбиций.

Названная раздвоенность проявляется и в деятельности региональных руководителей. С одной стороны, в системе формальной организационной иерархии они стоят выше руководителей органов местного самоуправления. С другой — они вынуждены подчиняться указаниям федерального уровня.

Концепция социального обмена ставит проблему *делегирования оптимального объема властных полномочий* сверху вниз. В случае фирмы это — передача менеджером части своих властных полномочий подчиненным. В случае федеративных отношений — комплекс сложных процессов распределения и делегирования полномочий. Современная теория управления считает этот процесс неизбежным, связанным с ростом размеров и усложнением структуры организации. «Гуру» современного менеджмента обращают особое внимание на вопрос делегирования полномочий, вводя оригинальное разделение на «менеджмент героя-одиночки» (*«heroic management (based on self)»*) и «менеджмент сотрудничества с работниками» (*«engaging management (based on collaboration)»*)¹⁷.

Проблема делегирования полномочий изучается в теории управления достаточно давно, но до сегодняшнего дня однозначного ее решения не существует. Однако в любом случае стоит *проблема оптимизации* этого процесса, связанная с тем, что при любой ситуации необходимо определить:

- объем делегируемых полномочий;
- объекты делегирования;
- срок делегирования;
- формы материального и морального поощрения работников в случае, если речь идет о делегировании полномочий в рамках организации;
- формы наказания и санкций в случае, если эти полномочия или не выполняются, или их выполнение связано с преследованием личных, корыстных целей.

Известный канадский ученый Генри Минцберг несколько лет назад выдвинул провокационную идею, обосновывающую неизбежность делегирования. Исходной точкой успешного развития компании он считает малые формы (группы, команды, отделы), которые со временем могут стать явлением национального масштаба (Марс, Дюпон, Джонсонс и проч.). В качестве фундамента для подобного построения компаний им выделяются: семья; эффект «снежного кома» (эмигранты, помогающие друг другу на чужбине, соседи, втягивающие друг друга

¹⁷ Gosling J., Mintzberg H. The Five Minds of a Manager // Reprint. Harvard Business Review, November 2003. P. 8.

в малое предпринимательство и проч.); кооперативные объединения; сетевые объединение работников и специалистов¹⁸. Возможности превращения малых форм в явления национального масштаба, о которых говорит Минцберг, проявляются, на наш взгляд, в политике формирования инновационных территориальных кластеров, которые сегодня рассматриваются в качестве важнейшего фактора формирования экономики инноваций.

Итак, характерной чертой нынешней ситуации является зависимость эффективности деятельности современного управляющего от людей, не находящихся в его формальном подчинении. Примером такой зависимости может служить рассогласованность антитеррористической деятельности правоохранительных органов, имеющая место в республиках Северного Кавказа, а также несогласованность действий федеральных и местных правоохранительных органов при расследовании резонансных преступлений.

Микрополитические игры

Описывая бесконечно разнообразные по форме и содержанию властные отношения, проявляющиеся в организационных обменах и переговорах, Дорренбахер и Гепперт вводят понятие «микрополитические игры». Их сутью выступает формирование различных коалиций, обусловленных ограниченностью ресурсов участников, взаимосвязанностью задач, ограниченностью информации, малым объемом власти (к тому же разрозненной в организационном пространстве), сходством интересов, необходимостью сочетания организационных целей со своими собственными¹⁹.

Существует несколько подходов к структуризации всего многообразия *микрополитических игр*. Так, например, выделяют:

- концепцию неформальных отношений в организации;
- концепцию сакрального знания (*tacit information*) специалистов;
- идею самоорганизующихся общностей в организации;
- модель стратегического организационного анализа;
- потребность работников в принадлежности и самоидентификации;
- этнометодологическую концепцию;
- феномен организационной культуры, обуславливающий свои специфические образы микрополитических игр²⁰.

Ключевая и важнейшая сфера этих организационных «игр» — властные отношения. Они напоминают бесконечную игру, в которую актер вступает при поступлении в организацию и которая не завершается с его уходом.

¹⁸ См.: Mintzberg H. Developing Leaders? Developing Countries? // Oxford Leadership Journal. March 2010. Vol. 1, Issue 2. P. 8.

¹⁹ См.: Dorrenbacher C., Geppert M. Micro-political Games in the Multinational Corporation: The Case of Mandate Change // Management Revue. 2009. October 4. P. 378.

²⁰ См.: Willner R. Micro-politics: An Underestimated Field of Qualitative Research in Political Science // German Policy Studies. Vol. 7, No. 3. 2011. P. 163–164.

Источником и причиной этих игр выступают самые разнообразные ресурсы: знания и умения самого человека, различные «внешние» материальные, финансовые, информационные технологические, человеческие ресурсы, а также ресурсы, связанные с экономическим и статусным положением. При этом борьба за обладание этими ресурсами может вестись как по правилам честной конкуренции, так и исходя из низменных инстинктов и властных амбиций²¹.

Властные игры могут вестись либо в рамках общечеловеческой морали и профессиональной этики, либо в духе макиавеллистского императива («цель оправдывает средства») и быть исключительно инструментальными²².

Большую роль в рассматриваемых играх имеет фактор времени. Немалое количество властных ресурсов носит «скоропортящийся характер» — от классического научного, кажущегося незыблемым, авторитета до четко ограниченного временем президентского поста. В связи с этим участники нередко стремятся либо к затягиванию властных игр (надеясь, что со временем расстановка сил в организации может измениться), либо, напротив, к их ускорению и быстрейшему завершению, стремясь достичь максимального перевеса и неравенства в распределении властных ресурсов в свою пользу (в условиях дефицита, выгодного для них с точки зрения власти, времени).

В качестве объектов обмена в ходе властных игр могут выступать организационные ресурсы, подверженные трансформации. Размер предоставляемых или запрашиваемых в ходе властных игр ресурсов может меняться. Так, например, стремясь возглавить некоторый регион, при достижении цели, чиновник сталкивается не только с возможностями, которые он в результате обрел, но и с весьма длинным списком проблем, доставшихся ему в наследство, о которых он раньше и не подозревал.

* * *

Сформулируем ряд выводов.

Первое. Развитие теории властных отношений во второй половине XX в. связано с признанием зависимости власти вышестоящего уровня от уровня нижестоящего (руководителя от своих подчиненных). Таким образом, опровергая принцип скалярной цепи классической теории управления, следует говорить о *симметричности властных отношений в организации*.

Второе. Вплотную к концепции зависимости власти руководителя примыкает *проблема оптимизации размеров и форм делегирования власти сверху вниз*.

²¹ Немалое количество людей, склонных к нарушению существующих рамок и правил игры, ссылаются на положения теорий З. Фрейда, Ф. Ницше и др. философов, авторов индивидуалоцентристских концепций.

²² Уместно будет напомнить о том, что наука управления возникла достаточно давно, а вот проблема социальной ответственности предпринимателей и менеджеров, в частности, перед сотрудниками своих организаций была сформулирована лишь во второй половине XX в.

Третье. Предыдущие выводы говорят о необходимости принципиально иного восприятия властных отношений. Если раньше исследователи рассматривали два содержательных момента: реализацию индивидом собственной воли и насильственность осуществления, то теперь на первый план выдвигаются две взаимосвязанные проблемы. С одной стороны, это наличие *множества поливариантных организационных игр*, в которых на равных правах участвуют все акторы социального обмена (в т.ч. одного уровня); с другой — необходимость *ведения торговли и переговоров* при осуществлении властных отношений.

Исторически концепция социального обмена возникла как отражение межличностных отношений. Позже она была перенесена на более высокий уровень внутриорганизационных управленческих отношений. Полагаем, что концепция социального обмена имеет широкие возможности для анализа и совершенствования федеративных отношений, гармонизации отношений между Федеральным центром и субъектами РФ, а также между отдельными ее субъектами.

Использование концепции социального обмена в анализе федеративных отношений, на наш взгляд, может дать объяснение и высветить новые проблемы, которые не могут быть объяснены в рамках традиционных теорий управления.