

Христина Кайдан

ЗНАННЯ ТА ВЛАДА В ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглядається взаємозв'язок знань та влади в організації. З'ясовується, що означає поняття «знання». Використовується для цього так званий «західний підхід», згідно з яким знання окреслюються за допомогою таких термінів, як «дані» та «інформація». Наводяться приклади можливих інтерпретацій поняття «влада». Характеризуються знання та інформація як джерела влади в організації.

Ключові слова: знання, інформація, влада, організація.

К. Кайдан. Знання и власть в организации

В статье рассматривается взаимосвязь знаний и власти в организации. Выясняется, что означает понятие «знания». Используется для того так называемый «западный подход», согласно которому знания очерчиваются с помощью таких терминов, как «данные» и «информация». Приводятся примеры возможных интерпретаций понятия «власть». Характеризируются знания и информация как источники власти в организации.

Ключевые слова: знания, информация, власть, организация.

K. Kaydan. Knowledge and power in an organization

The main purpose of this paper is to present the relationship of knowledge and power in the organization. In the first part of this article the author answers the question "What does the term «knowledge» mean?" He uses the so-called western approach, according to which the knowledge is described using such terms as data and information. Further, the author provides the examples of possible interpretations of the concept of «power». And in the third part of the article he describes the knowledge and information as sources of power in the organization.

Keywords: knowledge, information, authority, organization.

Сучасне суспільство окреслюється як інформаційне, своєю чергою, економіка називається економікою основою на знаннях. Говориться про «інтелігентну» організацію, про «управління знаннями». Широке використання слова «знання» вказує на зростаючу роль знань у сучасному світі. Знання стають важливим чинником, що детермінує характер взаємин між людьми. Чиняться знаряддям влади. Влада, під

поняттям яким розуміємо здатність впливати на поведінку інших, є суспільно жаданим добром.

Знання в організації в площині дефініцій

Знання становлять предмет зацікавлення для багатьох галузей науки: філософії, соціології, психології, наук про організацію та управління.

Немає одної загальноприйнятої дефініції поняття «знання». Зустріти можна різні визначення, а нерідко лише опис того, що потрібно розуміти під словом «знання». Відрізняємо знання в широкому та у вузькому розумінні цього слова. У першому випадку, знання – це будь-який набір інформацій, поглядів, вірувань і т. ін., яким надається когнітивне та/або практичне значення. Натомість у вузькому розумінні, словом знання окреслюється заразом всю достовірну інформацію про реальний світ і спроможність скористатися нею [15, с. 10].

Відповідно до основної проблеми цієї статті, яка полягає на представленні взаємозв'язку знань і влади в організації, доцільно описати поняття «знання» у вузькому значенні цього слова.

Адекватною до описуваної проблематики є дефініція, яку запропонували Г. Пробст, С. Раубс, Л. Ромгард. Знання – це всі інформації та навички, які використовує людина для розв'язування проблем, включаючи теоретичні, практичні елементи, а також загальні правила та конкретні вказівки щодо поведінки. Дані та інформація є основою знань. Головна відмінність між даними, інформацією та знаннями полягає в тому, що знання є завжди пов'язані з конкретною людиною. Знання є витвором особистості і презентують її погляди на причинно-наслідкові залежності [6, с. 15].

Натомість, на думку Денела Белла, знання є збором впорядкованих тверджень про факти чи ідеї, який показує розумову оцінку або експериментальний результат, що передаються іншим у певній систематичній формі за посередництвом окремого комунікаційного медіума [1, с. 33].

Найбільш репрезентативною дефініцією знань, згідно з якою знання становлять засіб підприємства (організації), вважається пропозиція двох провідних спеціалістів з проблематики знань в організації – Девенпорта і Прусакса. Вони вважають, що знання являють собою конгломерат висловленого досвіду, цінностей, інформацій, які впливають з контексту та проникливості експерта, створюючи підстави для оцінювання і присвоєння нового досвіду та інформацій. Знання створюються і використовуються розумом їх власника. Знання в організації нерідко вбудовані не тільки в документи чи набір знань, але також в організаційні процедури та процеси, в прагматику і стандарти діяльності [6, с. 15].

Аналіз наведених дефініцій вказує на схожість у способі розуміння та визначення знань вище цитованих авторів. Такий підхід до самої суті знань називається західним, згідно з яким знання окреслюються за допомогою таких понять, як «дані» та «інформація».

Загальновідомою є тріада [8, с. 18]:

ДАНІ → ІНФОРМАЦІЯ → ЗНАННЯ

Д. Скайрм під поняттям «дані» розуміє вільні, тобто без контексту, знаки, картинки, факти; інформаціями вважає дані, показані в контексті, а знаннями називає інформації разом з їх розумінням. На верхівці піраміди знань він ставить мудрість (інтелігенцію), яка поєднує знання зі спроможністю їх використання [10, с. 12].

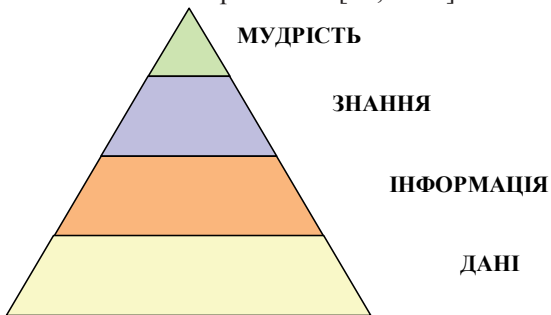


Рис. 1. Концепція піраміди знань Д. Скайрма

Вищенаведені визначення «знань» складаються з таких елементів як, дані та інформація. Варто розрізнити ці поняття одне від одного.

Дані є базовими, неподільними складовими, які утворюють знання. Це сухі цифри та факти, що відображають лише один аспект реального світу. Вибрані, погруповані, порівняні дані, поєднані і зіставлені так, що починають бути корисними, оскільки набувають змісту, дані оцінені на підставі критеріїв важливих для конкретної людини, одержують нову, вищу якість – перетворюються на інформацію. Мусить бути хтось, хто переглядаючи дані, вміє їх зрозуміти, пов'язати, дійти висновків. Отже, інформація, на відміну від даних, має якийсь зміст – значення і ціль. У зв'язку з цим інформацією можна назвати набір даних, заміщених у своєрідному контексті, який є важливим із певних причин для однієї людини чи групи людей (організації) [6, с. 15].

Варто підкреслити, що знання часто плутають з інформаціями. Знання – це інформація (збір інформацій), що знаходиться в організаційному, економічному чи суспільному контекстах, які людина вважає

Не заглиблюючись у нюанси складної теми технологічних інновацій, треба підкреслити, що технологія – це не тільки комерційна стратегія промислових процесів, але вважається також, що це – знання замінені в продукт чи товар. Такі знання є цінними та становлять джерело влади. Являють собою важливий механізм для формування суспільних, ідеологічних стосунків, взаємовідносин у системі організації праці, виробництва [2, с. 156].

У книжці М. Чіска, С. Антчака п. т. «Знання та технологія у сучасній організації» виділено чотири категорії (види) знань: know-what (знати що), know-why (знати чому), know-how (знати як) та know-who (знати хто) [3, с. 28].

Знання є засобом, який не тільки відновлюється (регенерується), але додатково само генерується [6, с. 32]. Знання стаються засобом в інформаційному суспільстві.

Опишемо тепер поняття влади в організації, що є складовою проблематики, якій присвячену цю статтю.

Влада як різновид нерівності

Макс Вебер – автор дефініції влади – ствердив, що поняття – це соціологічно неоднозначне [9, с. 29].

Для соціолога влада – це приклад суспільних відносин та один із важливих вимірів поділу у суспільстві. На думку М. Вебера, влада означає шанс реалізації для конкретної людини чи групи її власної волі в середині цього суспільного укладу в межах спільної діяльності, навіть в умовах існування опору та спротиву підлеглих, при чому не мають значення підстави цього шансу [13, с. 115].

У цій статті авторка підкреслює персональний аспект влади в дефініції М. Вебера, який вказує на те, що носіями влади головним чином є одиниці, а не установи чи суспільні організації.

Відповідно до реляційної концепції, влада являє собою різновид суспільних взаємин, які заходяться між суб'єктом Х, який держить владу (правителем), та суб'єктом У, який підпорядковується владі (підлеглим). Правитель володіє або реалізовує владу, в той час як підлеглий становить об'єкт для його діяння. На думку М. Маліковського, М. Незгоди, влада – це специфічний зв'язок, який поєднує дві позиції в групі або дві особи, що займають окремі позиції в групі. Якщо проаналізуємо стосунки, якими пов'язані дві особи, то помітимо, що обидві вони впливають на себе. Особа, яка займає одну позицію, контролює поведінку особи, яка займає іншу позицію, і навпаки. Маємо тут на увазі зміну в поведженні контрольованої особи відповідно до заміру контролюючої особи [7, с. 276–277]. Підлегла

сторона має можливість впливати на форму владного стосунку. Адже стосунок влади характеризує взаємність, хоча нерівноважність. Одна сторона отримує більше за рахунок другої сторони [9, с. 40 – 41].

Американський соціолог – Пітер Блау вважає, що влада завжди народжується з нерівних, нерівноправних, позбавлених взаємності, асиметричних міжлюдських стосунків. Належить він до прихильників погляду, що будь-які взаємини між людьми зводяться до обміну якогось добра чи цінностей, необов'язково, але також матеріальних. Отож, до таких трансакцій обміну партнери відразу приступають з неоднаковими засобами. Ті, що стартують з гірших позицій, можуть не бути спроможні відплатити за добро, яке їм потрібне від інших людей. Але завжди диспонують певною універсальною «валютою», яка ціниться: підлеглистю, підпорядкуванням, підданством щодо партнера. Блау вважає, що піддаємося владі партнера, тобто даємо йому владу над нами, коли:

- 1) не можемо заплатити чи віддячити партнерові за добро або послуги, які отримуємо від нього;
- 2) не вміємо знайти альтернативного джерела потрібних нам продуктів або послуг, у ситуації, коли партнер є їх монополістом;
- 3) не можемо обійтися без цих продуктів або послуг;
- 4) не маємо можливості отримати це добро або послуги силою, здобути їх насильством [12, с. 370].

Поняттям «влада» – з соціологічного, загального погляду – називаємо чиїсь повноваження або належні комусь повноваження та здатність впливати на поведінку інших людей [13, с. 115].

У розумінні авторів з галузі управління організаціями Дж. Стонера, Ф. Фрідмана, Д. Гільберта, влада – це здатність впливати на інших людей; вони, подібно як і М. Вебер, дають визначення поняттю «влада» [11, с. 335].

У цій статті під поняттям «організація» розуміємо такий суспільний колектив, який створений під впливом свідомих кроків людей для реалізації визначених цілей.

Щоб досягти поставленої мети, необхідними являються спільні скоординовані дії членів організації. Внаслідок таких дій виникають владні стосунки; характеризуються вони тривалістю, якщо основані на організаційних нормах [9, с. 44].

Пишучи про владу чи владні стосунки в організації, маємо на увазі реалізацію влади у взаєминах між членами організації.

Нерівномірність впливів, якими в організації володіють окремі члени, а також розбіжність владних повноважень зв'язаних з різними позиціями (статусами) виникає безпосередньо з організаційною струк-

тури. Територію організації, на якій розвиваються владні стосунки, відмежовує організаційна структура та постанови, в яких вказуються взірці бажаного поведіння в організації.

Шляхом регуляції владних стосунків, організація забезпечує собі необхідний мінімум передбачуваності поведінки кожного свого члена [9, с. 44].

Влада в організації, в реляційному розумінні, посідає свої компетенції, повноваження, але і свої обмеження. Організаційна влада, на нашу думку, буде визначена як суб'єктами, так і об'єктами стосунків влади. З боку суб'єктів, влада в організації обмежена до осіб, які творять цю організацію, а з погляду розгляду питання об'єктів влади – влада в організації відноситься лише до справ і завдань, які пов'язані з її діяльністю.

Звичайно, в організації можна виділити правом санкціоновану (формальну) владу. Формальна влада – це влада, забезпечена організаційною структурою; приділяється людям, які займають окремі позиції, визначені цією структурою. Менеджер може дати підлеглому завдання для виконання, а підлеглий, який відмовиться виконувати, може одержати догану, навіть може бути звільнений з роботи. Зумовлене це формальними владними повноваженнями менеджера, що визначені та надані організацією. Ці формальні владні прерогативи – це водночас санкціонована правом влада. Всі менеджери володіють такою владою стосовно своїх підлеглих [5, с. 556].

Підсумовуючи, поняття «влада» щодо організації вказує разом на міжлюдські взаємини в організації, як і на здатності особистості.

Знання та інформація – джерелом влади в організації

Що відрізняє членів організації в доступі до влади? Чому одні люди керують, а інші від них залежать?

Глобальний характер бізнесу привів до того, що знання та інформація стали фундаментальними інструментами влади.

Аналіз явища влади в організації на підставі теорії обміну Пітера Блау вказує, що предметом трансакцій обміну можуть бути знання чи інформація, якими володіє людина. Відмінності у власності того роду засобів породжують нерівноправні взаємини між членами організації, що, своєю чергою, веде до формування владних стосунків. Людина, яка має необхідну важко доступну інформацію, отримує досконалі професійні знання, владує над тими, хто її не має.

Отож, знання, які отримує людина, приносять їй певну форму влади, тобто експертну владу.

Експертна влада виникає в результаті володіння людиною інформаціями або відповідною компетенцією. Менеджер, який вміє поро-

зумітися з ексцентричним, але важливим клієнтом, науковець, який знає, як зробити технічний перелом, про який іншим фірмам навіть не снилося, диспонує експертною владою над кимось, хто потребує такої інформації. В загальному люди, які є менеджерами в організації, мають також значну експертну владу [5, с. 558].

Організаційна структура та розпорядження, що визначають стратегії діяльності в межах організації, а також стратегії взаємного впливу між організацією і її оточенням створюють сфери невпевненості. Контроль над цими сферами надає перевагу у міжлюдських взаєминах, що мають місце в організації. Чим важливіша сфера невпевненості, яку контролює цей «актор», тим більш значною владою буде розпоряджатися. Сфери невпевненості можуть мати значення як джерела влади лише тоді, коли члени організації звернуть на них увагу та їх використають. Ці сфери становлять своєрідні суб'єктивні прикмети організаційної структури, а разом є складовою об'єктивної ситуації, що виникає в наслідок мінливих вимог, які ставить перед організацією її оточення [9, с. 44].

Фрідберг та Крозер розрізняють чотири види влади, що приблизно відповідають чотирьом джерелам організаційної невпевненості:

1) влада, що виникає як результат здобуття певних особливих і важких до заміни вмінь або функціональної спеціальності – це влада експерта, який один лише в організації знає, як розв'язати цю проблему, що дає йому перевагу над рештою членів організації;

2) влада, що виникає як результат контролювання взаємозв'язків організації з її оточенням – це влада посередника між організацією та її оточенням, що виникає або з особливих вмінь одного з членів організації, або з його досвіду у контактах із суспільними суб'єктами, що знаходяться назовні організації;

3) влада, що виникає як результат доступу до комунікаційних шляхів і вибраних видів інформації, – це влада члена організації, який держить необхідну інформацію для реалізації функцій інших членів організації; це також влада, що виникає з доступу до того роду інформацій та з вміння здобути цю інформацію. Подібно контроль шляхів проходження інформацій дає перевагу у стосунках в середині організації, адже уможливує фільтрування, блокування чи неконтрольоване переміщення інформації;

4) влада, що виникає як результат оперування організаційними постановами, – це влада підлеглих над керівниками, що впливає з директив, які, в першу чергу, мали б допомагати тим останнім контролювати сфери невпевненості організації і, як наслідок, мали б змен-

шувати невпевненість у зв'язку з непередбачуваністю поведінки підлеглих. Однак ці постанови створюють нову сферу невпевненості, яка використовується підвладними для захисту від односторонніх рішень директорів [9, с. 44-45].

Вищеописані сфери організаційної невпевненості вказують односторонньо, що знання та інформація є важливими джерелами влади в організації. Можна дійти висновку, що той, хто володіє потрібною інформацією, знає, як її здобути та використати, займає вигіднішу позицію в організації – має владу.

На думку Воллерстейна, бачення науки як чогось, що знаходиться поза сферою культури, чогось суттєво важливішого від культури, стало останнім шансом в «бою» за санкціонування розподілу влади у сучасному світі. Сцієнтизм – це найбільш субтильний спосіб для витлумачення пануючих [14, с. 93].

Акцент на науковий універсалізм привів до зміцнення теоретичних переваг меритократії, згідно з якою підставою для надання окремих позицій є лише компетенція, яка оцінюється за допомогою пакету об'єктивних критеріїв. Пізніше люди, яких зарахували до кола компетентних, стають незалежними суддями шляхом процесу відбору. За цим стоїть пересвідчення, що люди, які зайняли престижні та наділені владою позиції у світі науки, мали до цього моральне право. А оскільки наука створювала придатну технологію, то розвиток науки приносить всім користь [14, с. 93].

Повторюючи за Дж. Френчем і Б. Рейвенем, варто підкреслити, що одним із джерел влади в організації є знання, маємо на увазі в цьому випадку експертну владу, яка виникає з переконання або віри, що людина, яка нею володіє, посідає якісь унікальні професійні знання чи досконало розуміє проблематику, чого бракує людині, на яку впливають [4, с. 32].

Проаналізувавши доступну авторці літературу на тему взаємозалежності знань і влади в організації, можна дійти висновку, що влада в організації належить, насамперед, до менеджерів у зв'язку з займаною посадою, які нерідко посідають значний обсяг експертних знань, а також до спеціалістів – працівників, які володіють професійними знаннями.

Література

1. Castells M. Społeczeństwo sieci. – М. : Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2008. – 531 с.

2. Cervera Juan Antonio. Pajęczyna władzy. – M. : Wydawnictwo „Nortom”, Wrocław, 1997. – 308 c.
3. Ciska M., Antczak S. Wiedza i technologia we współczesnej organizacji. – M. : Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce, 2006. – 245 c.
4. Czarnecka E, Wójcik M. Władza menedżerska i przywództwo. – M. : Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania, Katowice, 2004. – 95 c.
5. Griffin Ricky W. Podstawy zarządzania organizacjami. – M. : Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004. – 801 c.
6. Kobyłko G., Morawski M. Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę. – M. : Diffin, Warszawa, 2006. – 208 c.
7. Malikowski M., Niezgodna M. Badania empiryczne w socjologii: wybór tekstów. – T. 2. – M. : Wyższa Szkoła Społeczno – Gospodarcza, Tyczyn, 1997.
8. Nycz M. Pozyskiwanie wiedzy menedżerskiej: podejście technologiczne. – M. : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, 2007. – 192 c.
9. Pawłowska A. Władza. Elity. Biurokracja. Studium z socjologii polityki. – M. : Wydawnictwo UMCS, Lublin, 1998. – 113 c.
10. Rogoziński K. Marketing usług profesjonalnych. Usługi bogate w wiedzę. – T. 6. – M. : Informila, Poznań, 2006. – 242 c.
11. Stoner J. A. F., Freedman R. E., Gilbert D. R. Kierowanie. – M. : PWE, Warszawa, 1997. – 656 c.
12. Sztompka P. Socjologia. Analiza społeczeństwa. – M. : Wydawnictwo Znak, Kraków 2002. – 653 c.
13. Turowski J. Socjologia. Wielkie struktury społeczne. – M. : TN KUL, Lublin, 1994. – 277 c.
14. Wallerstein Immanuel. Europejski uniwersalizm. Retoryka władzy. – M. : Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 2007. – 104 c.
15. Zienkowskiego L. Wiedza a wzrost gospodarczy. – M. : Wydawnictwo Naukowe scholar, Warszawa, 2003. – 216 c.