

# Систематическая глупость иерархий

Кевин Карсон

2016

Насильственное вторжение государственной власти в человеческие взаимоотношения создаёт иррациональность и систематическую глупость. Роберт Энтони Уилсон в “Тринадцати стихах Божественному Маркизу” убеждает нас в этом:

Цивилизация, основанная на власти и повиновении — это цивилизация, лишённая средств самоисправления. *Эффективная* коммуникация протекает только в одном направлении – в направлении от правящей группы в сторону подчиненной группы. Любой кибернетик знает, что подобный односторонний коммуникационный канал лишён обратной связи и не может вести себя “разумно”.

Олицетворением власти-повиновения является армия – контрольно-коммуникационная сеть армии имеет все дефекты, которые только могут присниться кибернетику в его кошмарном сне. Типичные армейские поведенческие паттерны обрели бессмертие в армейском фольклоре, вроде SNAFU (всем кранты – ситуация под контролем!)[\*]... В менее экстремальной, но в столь же нозологической форме, подобные обстоятельства можно наблюдать в любой авторитарной группе, будь то корпорация, нация, семья или цивилизация в целом.<sup>1</sup>

Те же идеи выдающимся образом представлены в трилогии “Иллюминат!”, которую Уилсон написал в соавторстве с Робертом Ши. “... В жёсткой иерархии никто не подвергает сомнению приказы, поступающие как будто бы сверху, а те, кто находятся на самом верху, настолько изолированы от действительной рабочей ситуации, что они никогда не видят того, что происходит внизу.”<sup>2</sup>

Человеку с ружьём люди говорят только то, что, по их мнению, не спровоцирует его на нажатие на курок. Так как все правительства и власти опираются на насилие, то класс правителей, отягощённый претензией на

---

<sup>1</sup> R. A. Wilson, “Thirteen Choruses for the Divine Marquis,” from *Coincidence—A Head Test* (1988).

<sup>2</sup> Robert Shea and Robert Anton Wilson, *The Illuminatus! Trilogy* (New York: Dell Publishing, 1975), p. 388.

всеведение, взирает на обременённый неведением класс повинующихся, точно так же, как разбойник с большой дороги встречает свою жертву. Коммуникация возможна только среди равных. Правящий класс никогда не получает полноты информации от класса подчинённых для понимания реально происходящего в мире настоящей производительности в обществе... Результатом здесь может быть только ухудшение положения правителей.<sup>3</sup>

Эта неспособность находящихся во власти собрать достаточную информацию снизу и восприятие вышестоящих как разбойников нижестоящими приводит к сокрытию такой информации теми, кто находится снизу и к использованию ими этой ситуации в качестве источника некоей ренты. Властный дифференциал, создавая отношения игры с нулевой суммой, делает пирамиду непрозрачной для тех, кто находится на её вершине.

Кеннет Боулдинг, теоретик радикальных организаций, похожим образом говорит “о характере воздействия, которое организационная структура оказывает на поток информации

и, следовательно, она оказывает влияние на информацию, поступающую лицу принимающему решение, и, далее, влияет на его картину будущего и будущие его решения... Существует большой объём свидетельств того, что почти все организационные структуры стремятся к производству ложных представлений, и чем более авторитарна и многочисленна организация, тем больше шансов, что высшее её руководство будет действовать в рамках полностью вымышленного мира.”<sup>4</sup>

В своей дискуссии о *метисе* (это распределённое, ситуативное, относящееся к работе знание или навык) Джеймс Скотт проводит связь между этим феноменом и мутуальностью – “как противоположностью императивной, иерархической координации”, он признаёт источниками этого понимания труды таких анархистских мыслителей как Кропоткин и Прудон.<sup>5</sup> *Метис* требует двусторонней коммуникации между равными, теми, кто напрямую связан с ситуацией – людьми, реально делающими работу – теми, кто пребывает в равенстве.

Что интересно, Уилсон ранее уже отмечал эту взаимосвязь между мутуальностью и точностью информации в своих “Тринадцати Стихах”. Более того, он даже включил в текст свои аллюзии к Прудону:

[Прудоновская] система добровольных ассоциаций (анархия) основывается на простом коммуникационном принципе понимания того, что авторитарная система использует одностороннюю коммуникацию, или попросту глупость, а либертарианская система использует коммуникацию двустороннюю, или рациональность. Сущностью власти ему виделся Закон –

---

<sup>3</sup> См. там же, стр. 498.

<sup>4</sup> Kenneth Boulding, “The Economics of Knowledge and the Knowledge of Economics,” *American Economic Review* 56:1/2 (March 1966), p. 8.

<sup>5</sup> James Scott, *Seeing Like a State* (New Haven: Yale University Press, 1999), pp. 6-7.

...это действующая коммуникация, протекающая только односторонне. Сущностью же либертарианской системы он видел Контракт – взаимное соглашение, то есть двусторонне действующую коммуникацию.

Чтобы назвать иерархическую организацию систематически глупой, достаточно лишь признать, что эта система не способна эффективно использовать знание всех её членов, её знание меньше, чем сумма знания всех её частей. Клэй Ширки цитирует Джона Сили Брауна и Пола Дагвида:

“Что было бы, если бы НР знала всё, что знает НР?” Было замечено, что сумма всех индивидуальных умов в НР содержит гораздо больше информации нежели чем та информация, к которой эта компания имеет доступ, несмотря на то что есть возможность управлять действиями этих работников.<sup>6</sup>

Так как иерархический институт не способен агрегировать интеллект своих членов и привнести его как эффективный компонент в процесс принятия решений, политика таких институтов приводит к неожиданным последствиям, а различные направления политики имеют непредсказуемо противоречивые цели. В довершение к этому, транзакционная стоимость доставки информации менеджменту о последствиях его политики в реальном мире имеет запретительный уровень, как раз по причине того, что, прежде всего, стоимость транзакции агрегирования информации, необходимой для эффективного принятия решений, является запретительно высокой.

Однако, нет повода для беспокойства. Старший менеджмент не живёт под воздействием последствий своей политики, а их подчинённые боятся сообщать о том, какое скопище дерьма они сотворили – один гендиректор радостно сообщит гендиректору другой организации о том, как волшебным образом сработала его новая “лучшая управленческая стратегия”. Но так как эти “конкурирующие” организации в действительности существуют на олигопольном рынке особых наценок и ценового планирования, разделяя одинаковую патологическую институциональную культуру, они не страдают от реально существующих негативных последствий мира конкуренции за их бюрократическую иррациональность.

Иерархия — это прибор, предназначенный для того, чтобы говорить голым королям о том, как великолепно выглядит их наряд. Профессор физики, по понятным причинам пишущий в своём блоге анонимно под ником “Thoreau”, в контексте своего общения с администрацией, описывает это так:

Скажем так, мы делали кое-что...субоптимальное. Все знают, что это субоптимально...

Я наблюдал за этой субоптимальной деятельностью и нам не следовало бы распространять наши результаты, однако, она всё время двигает нас в сторону постоянного производства нами отчётов о том, как хорошо

---

<sup>6</sup> Clay Shirky, *Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations* (Penguin Books, 2008), p. 100.

работают наши результаты. Да, мы так и делаем. Эти отчёты содержат подтасовки и преувеличения. Мы все знаем это. Тем не менее, она живёт в мире полностью основанном на этих отчётах...<sup>7</sup>

Когда Вы действуете постоянно допуская, что Вам придётся интернализировать последствия Ваших действий, то у вас есть побуждение к предвидению возможности неудач. Когда Вы принимаете решение, то Вы постоянно сверяете его с последующим опытом. Нормально функционирующее человеческое существо – всегда находящееся в контакте с нашей окружающей действительностью и не изолированное от неё иерархиями – всегда корректирует свой образ действий.

Власть закорачивает этот процесс: она смещает негативные последствия своих решений вниз по иерархии, а бенефиты вверх, из-за чего лица принимающие решения действуют основываясь на искажённых расчётах прибыли и расходов, власть блокирует негативную обратную связь и поэтому траектория организационного управления становится подверженной функциональному эквиваленту психотического отрыва от реальности.

Когда политика *не* является результатом систематической глупости, она находит искусную реализацию внушающего доверие отрицания, поэтому менеджмент всегда может сказать “но они же *знали* о заранее прописанной нами политике”, когда неизбежные сокращения для компенсации ошибочной кадровой неукомплектованности и иррациональные вмешательства приводят к катастрофе в общественных отношениях.

Отсутствие обратной связи означает, что большинство организаций “успешны” в достижении во многом искусственных целей – целей, определяемых интересами правящих иерархий этих организаций, а не прямыми потребителями или теми, кто напрямую участвует в обслуживании интересов потребителей. С другой стороны, организационные сетевые структуры, основанные на двусторонней обратной связи между равными, подвержены высокому уровню “неудач”. Как объясняет Клэй Ширки, открытые источники являются угрозой, так как они приводят к истощению проприетарных систем. Открытый источник может экспериментировать и терпеть неудачи по гораздо меньшей цене. И по причине того, что неудача для иерархии обходится гораздо дороже, иерархии заранее ориентированы “в направлении предсказуемых, но субстандартных результатов.”<sup>8</sup>

В этой неудаче также содержится наличие прав и возможностей у работников и потребителей, в корпоративной экономике большинство продуктов считаются “достаточно хорошими” только потому, что потребители бесправны.

Кристия Фриланд утверждает, что истеблишмент Республиканской Партии и её сторонники были предельно убеждены в том, что Обама проиграет в 2012 году и результаты выборов стали для них сногшибательным сюрпризом, как раз из-за того, что в корпорации, которую они представляют, превалируют всё те же типы информационной фильтрации и группового мышления.

---

<sup>7</sup> Thoreau, “Going up against the pointy-haired bosses,” Unqualified Offerings, February 6, 2013.

<sup>8</sup> См. там же, стр. 245.

По его же собственному определению, у Ромни единственным сильнейшим качеством для занятия поста президента было его опирающееся на аналитику управленческое мастерство. Если бы избирательная кампания была бы для этого проверкой, и даже если Вы идеологической его сторонник, то Вам следовало бы согласиться с тем, что он проиграл. И как же такое могло произойти? Моя первая мысль о том, что как раз те самые умнейшие парни, сидящие в этом кабинете, умудрились растратить огромное количество денег в 2008 году и каким-то образом они смогли убедить себя в целом наборе ошибочных представлений о том, в каком направлении продолжают своё движение рынки...

...Когда ты богатый и влиятельный парень, то очень трудно видеть реальность, особенно, когда ты платишь работникам своего штаба крутые зарплаты, прямо как Ромни.<sup>9</sup>

Повторимся, неважно насколько интеллектуальны сотрудники крупных институтов индивидуально – иерархия оставляет их интеллект неиспользуемым. Если институт не существует как средство доставки к целям своих сотрудников, то не возникает существенная связь между мотивацией персонала и его ролью в организации, а информационные и представительские проблемы иерархии предотвращают плохие последствия из-за полной интернализации их исполнителями, индивидам просто не предоставляется доверие на их свободное действие по их усмотрению, согласно их разумению и интеллекту. Вот основная причина для формирования правил работы, должностных инструкций и всех прочих Веберианских моделей бюрократической рациональности: кто-то где-то может использовать инициативу, приводящую к результатам вредоносным для интересов организации, Вам на месте нужен свод правил предотвращающих чью-либо деятельность вообще. В отличие от сетей, которые используют мозги как актив, в системах с иерархическими правилами бытует отношение к мозгам как риску, который надлежит снижать.

Должностные инструкции и профсоюзные правила работы — это другая сторона монеты Веберианских/Тейлористских правил работы. И то и другое – результат иерархии. Власть, по определению, создаёт отношения игры с нулевой суммой. Вышние пытаются экстернализировать возникающее бремя на нижестоящих и при этом поснимать для себя все сливки возросшей продуктивности; подчинённые, в свою очередь, стараются минимизировать затраты на усилия и выполнять лишь необходимый минимум во избежание увольнения. И вышестоящие, и подчинённые фильтруют или утаивают информацию о своих бенефитах для противоположной стороны и пытаются максимизировать выгоду от удержания друг друга в таком неведении. В этих отношениях игры с нулевой суммой, где каждая сторона может получать выгоду только за счёт убытка другой стороны, каждая сторона ищет механизмы уменьшения злоупотреблений с противоположной стороны.

Пол Гудман иллюстрирует проблему введения ограничений свободы действий и замораживания частной инициативы при непосредственном принятии наиболее

---

<sup>9</sup> Ezra Klein, “Romney is Wall Street’s worst bet since the bet on subprime,” Washington Post Wonkblog, November 28, 2013.

благоразумного и самого дешёвого решения насущной проблемы на примере замены дверной защёлки в системе публичных школ Нью-Йорка:

...Демонтаж дверной защёлки, которая препятствует пользованию туалетом, требует подачи долгих заявок в управления, так как это “собственность города” ...

...Определено оборудование старого образца для всех новых зданий, и производство этого оборудования сохранено только для школьной системы Нью-Йорка...<sup>10</sup>

Когда общественная инфраструктура связана с подобной сложной организацией, то становится чрезвычайно сложно, и подчас даже невозможно, делать простые вещи напрямую, даже если эти действия основаны на здравом смысле и встретят безусловное всеобщее одобрение, так что ни дети, ни родители, ни завхоз, ни директор школы не смогут заменить сломавшуюся дверную защёлку.<sup>11</sup>

Корпоративная иерархия вмешивается в решения тех, кого Фридрих фон Хайек называет “людьми на местах”, и в сбор рассеянного знания о реальных обстоятельствах, точно так же, как это делает государство.

Большинство производственных работ содержат некоторое количество рассеянного специфического для этой работы знания и зависят от инициативы работника к импровизации, к применению умений новыми способами в обстоятельствах, которые либо полностью непредсказуемы, либо не могут быть ожидаемыми во всей полноте. Жёсткие иерархии и жёсткие правила работы работают только в полностью предсказуемой обстановке. Когда обстановка непредсказуема, ключ к успеху может находиться в расширении полномочий и автономии для тех, кто находится в прямом контакте с ситуацией.

Иерархические организации, как замечательно выразились Марта Фельдман и Джеймс Марч – *систематически глупы*.<sup>12</sup> По тем же самым Хайекианским причинам, которые делают плановую экономику нежизнеспособной, *нет* такого достаточно “смышленного” индивида для того, чтобы управлять крупной иерархической организацией. *Никто*, ни Эйнштейн, ни Джон Голт – не обладают способностями заставить бюрократическую иерархию работать рационально. Весь смысл в том, что нет никого, кто настолько умён, что даже умнее тех, кто управлял Госпланом эффективно. Как сказал Мэтт Иглесиас:

Мне кажется, важно будет отметить, что класс бизнесменов, как группа, имеет странный и где-то непоследовательный взгляд на капитализм и

---

<sup>10</sup> Paul Goodman, *People or Personnel*, in *People or Personnel and Like a Conquered Province* (New York: Vintage Books, 1964, 1966), p. 52.

<sup>11</sup> См. там же, стр. 88.

<sup>12</sup> Martha S. Feldman and James G. March, “Information in Organizations as Signal and Symbol,” *Administrative Science Quarterly* 26 (April 1981); Справедливости ради, следует отметить, что Фельдман и Марч предпринимали попытки, неудачные, по моему мнению, защитить отсутствие у корпораций свойства систематической глупости.

на то, почему он хорош. Да, во многом это перевернутый взгляд, сильно контрастирующий с политологическим и экономическим пониманием того, почему рынки работают.

Основы мировоззрения бизнеса сильно сфокусированы на ключевой роли *руководителя*. Хорошие, прибыльные, растущие фирмы управляются блестящими руководителями. Способность фирмы расти и быть прибыльной является свидетельством великолепия её руководителя. Это одна из причин почему зарплаты гендиректоров должны постоянно повышаться, ведь найм лучших – неотъемлемая часть успеха. Лидеры больших фирм становятся почитаемыми фигурами... Их успех основан на их всеохватывающем великолепии...

Дело в том, что если бы это было правдой – если бы гендиректоры фирм из списка «Fortune 500» были выдающимися экономическими провидцами, то тогда возникли бы серьёзные причины установить социализм. Настоящий социализм. Не какое-то там прогрессивное налогообложение для финансирования мягких перераспределительных социальных госпрограмм, но самое настоящее “а давайте-ка Викрам Пандит и Джефф Иммельт централизованно спланируют нам экономику – они же, в конце концов, реально выдающиеся люди!”

Но в реальном мире на рынке нет такого, что директора умны, а бюрократы тупы. Правда рынка в том, что на нём *нет* выдающихся.<sup>13</sup>

Не имеет значения и *индивидуальный* уровень интеллекта менеджеров – бюрократическая иерархия изолирует тех, кто наверху, от реальности, протекающей внизу, она делает их интеллект менее *используемым*. Крис Диллоу описывает это так:

Почему фирмы не совершенствуют свою работу также, как совершенствуется индивидуальное исполнение музыкантов или спортсменов? Вот четыре возможных отличия:

1.

Внутри фирм нет механизма трансляции личного совершенствования или возвращения знаний в корпоративное знание. Как сказал Хайек, иерархии ужасны в использовании фрагментарного, скрытого, рассеянного знания.

2.

Текучка кадров влечёт утрату специфического для данной работы человеческого капитала.

3.

Начальство отбирается по признаку самоуверенности. Самоуверенность всегда противостоит обучению.

---

<sup>13</sup> Matthew Yglesias, “Two Views of Capitalism,” Yglesias, November 22, 2008.

4.

В компаниях важная для развития обратная связь искажается враждебными стимулами или эгоистическими устремлениями. Если я играю мелодию или аккорд плохо, то мои уши говорят мне о том, что надо заниматься ещё. Но если в компании возникает негативная обратная связь, скажем, упали продажи, то ни у кого не возникнет желания сказать “это я всё испортил – мне нужно совершенствоваться!” Формальные же попытки сгенерировать обратную связь, такие мероприятия как обзоры производительности, часто встречают противодействие.

То, что я говорю, знает каждый методологический индивидуалист: компании – вовсе не индивидуальные личности. Различия между этими двумя могут выступать препятствием для практического обучения.<sup>14</sup>

Когда институт разрастается и начинает испытывать увеличение расходов и бюрократическое окостенение, он одновременно становится всё более и более уязвимым к колебаниям окружающей действительности и менее способным на реакцию на эти изменения. Поэтому, чтобы выжить, институту необходимо контролировать свою окружающую действительность.

Единственное решение проблем сложности и непредсказуемости, как уверяет нас Брюс Шейнер, эксперт по безопасности — это дать свободу действий тем, кто находится в прямом контакте с ситуацией.

За хорошую безопасность всегда кто-то лично отвечает. Люди гибки. Люди могут импровизировать. Они могут быть креативны. Они способны вырабатывать решения на месте... В процессе установления безопасности люди всегда самое сильное звено. Если система успешна перед лицом новой, скоординированной или разрушительной атаки, то это как правило заслуга людей.<sup>15</sup>

Проблема властных отношений в иерархии лежит в том, что, учитывая, что при наличии власти возникает конфликт интересов, те, кто при власти, не могут себе *позволить* свободу действий для тех, кто находится в прямом контакте с ситуацией. Систематическая глупость неизбежно происходит в ситуации, в которой бюрократическая иерархия должна развивать свои собственные измерительные системы для оценки способностей или качества работы персонала, о реальной работе которого бюрократия не знает ничего, а материальные интересы персонала находятся в противоречии с устранением невежества менеджмента.

Большая часть всё возрастающей бумажной работы существует только для формирования иллюзии прозрачности и контроля у бюрократии, которая находится вне связи с актуальным рабочим процессом. Каждый новый слой бумажной документации добавляется для решения предполагаемой проблемы, которую персонал ещё

<sup>14</sup> Chris Dillow, “Organizational Stupidity,” *Stumbling and Mumbling*, September 23, 2011.

<sup>15</sup> Bruce Schneier, *Beyond Fear: Thinking Sensibly About Security in an Uncertain World* (New York: Copernicus Books, 2003), p. 133.



не решил так, как этого хочет менеджмент, несмотря на рост бумаг, утверждающих, что всё сделано в соответствии с указаниями. В иерархии менеджеры вынуждены регулировать процесс, который всегда непрозрачен для них, так как они в него не вовлечены. Они вынуждены выполнять невозможную задачу по разработке точных систем измерений, позволяющих оценить поведение подчинённых, основываясь на самоотчётности людей, с которыми у них есть фундаментальный конфликт интересов. Бумажная ноша, которую менеджмент взваливает на работников, отражает попытку сделать понятным набор социальных отношений, который, в силу его природы, должен оставаться непрозрачными и закрытыми, так как менеджмент находится снаружи набора этих отношений.

Каждая новая форма нацелена на компенсацию недостатков ранних самоотчётов подчинённых. Необходимость в новых бумажных отчётностях основывается на предположении о том, что соответствие должно быть проверено, так как те, кого мониторят, имеют фундаментальный конфликт интересов с теми, кто утверждает политику, и посему к ним нет доверия, но в то же самое время, сам бумагооборот сам же и опирается на самоотчётность как основной источник информации. Каждый раз когда появляется новое свидетельство того, что та или иная задача не выполнена удовлетворительно для менеджмента, или, что никто не последовал той или иной политике, несмотря на существующие кипы бумажных инструкций, единственным ответом менеджмента может быть разработка ещё одной бумажной формы, и столь же бессмысленной формы.

Веберианские правила работы неизбежно возникают тогда, когда выполнение работы и измерения качества не привязаны напрямую к отзывам обратной связи исходящих непосредственно из самого процесса. Эти измерения выполнения работы не принадлежат ни тому, кто создатель/провайдер, ни тому, кто конечный потребитель. И эти измерения неизбежны, потому, повторюсь, что те, кто находится на вершине не могут себе позволить свободу действий согласно здравому смыслу для тех, кто находится внизу. Бюрократия не может позволить своим подчинённым такую свободу действий, так как тот, у кого есть свобода делать работу более эффективно, имеет также свободу сделать что-нибудь плохо. И так как подчинённый имеет фундаментальный конфликт интересов с вышестоящим, и он не интернализирует бенефиты от применения своего интеллекта, то невозможно доверить ему использовать свой интеллект на благо организации. В подобных отношениях игры с нулевой суммой возможно любое злоупотребление свободой действий.

Но проблема также состоит и в том, что свобода действий и не может быть полностью удалена из любого организационного процесса. Джеймс Скотт пишет, что это невозможно – по природе вещей, так как нужно дистиллировать всё, что вовлечено в процесс производства, формализовать или кодифицировать это в формы, понятные менеджменту.

...Формальный порядок, закодированный в социально-инженерных проектах, неизбежно не включает в себя элементы сущностно важные для действительного функционирования этих проектов. Если бы фабрика [в Восточной Германии], была бы вынуждена работать только в рамках и в роли определённых в упрощённом проекте, то она очень быстро пришла

бы к остановке. Коллективистской командной экономике повсеместно удавалось хоть как-то ковылять только лишь благодаря отчаянной импровизации в русле неформальной экономики, находящейся полностью за пределами установленных ранее схем.

Говоря иными словами, все социально-инжинированные системы формального порядка по факту являются подсистемами больших систем, от которых они зависимы, если не сказать, что они паразитируют на большей системе. Подсистема зависит от ряда процессов, зачастую неформальных или обуславливающих её, которые сама она создать или поддерживать не может. Чем более схематичен, тонок и упрощён формальный порядок, тем менее он эластичен и более уязвим для повреждений исходящих из-за пределов его узких параметров....

Это, как мне думается, просто характеристика больших, формальных систем координации – кажется, что они сопровождаются тем, что обычно называют аномалиями, но при более пристальном рассмотрении выясняется, что такие аномалии являются неотъемлемой частью формальных порядков. Многие аномалии можно назвать “спасательным метисом...” Формальная командная экономика...зависит от мелкой торговли, бартера и как правило нелегальных сделок... В каждом случае присутствует несоответствующая практика как неотъемлемое условие для формального порядка.<sup>16</sup>

...В каждом случае, непременно тонком, схематическая модель социальной организации и производства, на которое ориентируется планирование, оказывается недостаточной, чтобы быть набором инструкций, создающих успешный социальный порядок. Сами по себе упрощённые правила никогда не смогут сгенерировать функционирующее общество, город или экономику. Формальный порядок, скажем прямо, всегда до значительной меры паразитирует на неформальных процессах, которые формальные схемы не распознают, без которых невозможно существование этих схем и которые эти формальные схемы не могут созидать или поддерживать.<sup>17</sup>

Как я с настойчивостью пытаюсь показать, совсем иное верно в отношении сетевых и стигмергических организаций – их красота в том, что они позволяют интеллекту всех своих индивидуальных членов быть используемым *более широко*. В то время как односторонняя коммуникация создаёт непрозрачность вида сверху, двусторонняя коммуникация создаёт горизонтальную ясность. Процитируем Мишеля Баувенса:

Способность к кооперации подтверждается в процессе проявления самой же кооперации. Поэтому, проект открыт для всех желающих, при условии, что они обладают необходимыми знаниями для участия в проекте. Эти

---

<sup>16</sup> James Scott, *Seeing Like a State*, pp. 351-352.

<sup>17</sup> См. там же, стр. 310.

знания верифицируются и совместно утверждаются в процессе производства. Подобное можно наблюдать в открытых издательских проектах, таких как городская журналистика: все могут размещать сообщения, и все могут проверить правдоподобие статей. Репутационные системы используются для коллективного утверждения. Фильтрация происходит апостериорно, а не априорно. Антикреденциализм, таким образом, противопоставляется традиционному экспертному ревьюированию, где уже заранее имеющиеся полномочия являются предварительным условием для входа участника в проект.

P2P проекты характеризуются голоптизмом. Голоптизм – это присущая способность и устройство одноранговых процессов, которые дают участникам свободный доступ ко всей информации об остальных участниках, не с точки зрения приватности участников, но с точки зрения самого факта их существования, их участия (т. е. горизонтальная информация) и их доступа к средствам, параметрам и документации проекта в целом (т. е. вертикальное измерение). Это можно противопоставить паноптизму, одной из характеристик иерархических проектов: процессы организованы для сохранения «тотального» знания только для элиты, тогда как простые участники имеют доступ только к тому «что следует знать». В P2P проектах коммуникация не имеет направления сверху вниз и не базируется на докладах по определённым правилам, в них обратная связь системна, она интегрирована в протокол системы кооперации.<sup>18</sup>

В тюрьмах, управляемых с помощью паноптицизма, надзиратель может видеть всех заключённых, а заключённые не могут видеть друг друга. Смысл этого в том, чтобы заключённые не могли координировать свои действия друг с другом независимо от надзирателя. Голоптицизм прямо противоположен: члены группы горизонтально представлены друг другу и могут координировать свои действия. И «у всех есть понимание целостности, все могут подстраивать свою активность на максимальную эффективность.»<sup>19</sup>

С лёгкостью может возникнуть предположение о том, что иерархии существуют для реализации целей управленцев, а голоптические ассоциации служат целям своих членов. Люди на вершинах иерархических пирамид не могут доверять людям, непосредственно выполняющим работу, так как интересы этих групп людей диаметрально противоположны. Доверять друг другу в горизонтальных организациях безопасно, так как общность интересов вытекает из факта соучастия в этих организациях.

[\*] Армейский фольклор, аббревиатуры солдатских поговорок. (*Прим. перев.*)

---

<sup>18</sup> Michel Bauwens, “The Political Economy of Peer Production,” Ctheory.net, December 1, 2005.

<sup>19</sup> Alan Rosenblith, “Holopticism” (accessed January 22, 2012).

Библиотека Анархизма  
Антикопирайт



Кевин Карсон  
Систематическая глупость иерархий  
2016

Скопировано 24.10.2021 с <https://c4ss.org/content/53611>  
Отрывок из книги “The Desktop Regulatory State: The Countervailing Power of  
Individuals and Networks”, глава 2, часть I. Перевёл: Fedor Shinkarenko. Персональный  
сайт автора, где можно скачать его книги и найти его PayPal координаты:  
<https://kevinacarson.org/>

**[ru.theanarchistlibrary.org](http://ru.theanarchistlibrary.org)**