

ТМ	Г. XXXVII	Бр. 1	Стр. 341-362	Ниш	јануар - март	2013.
----	-----------	-------	--------------	-----	---------------	-------

UDK 330 + 005 (470)

Pregledni rad

Primitljeno: 08. 09. 2011.

Revidirana verzija: 01.05. 2012.

Odobreno za štampu: 21.03. 2013.

Татьяна Иванова Юрьевна
Ульяновский государственный
университет
Ульяновск, Россия
Снежана Живкович
Университет Ниш
Факультет охраны труда
Ниш

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПОНИМАНИИ РАЦИОНАЛЬНОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ РОССИИ

Аннотация

Информационные технологии, бурно развивающиеся в 20 веке, обусловили изменение экономического пространства. Вместо замкнутых на собственной выгоде предприятий появились сообщества структур, интеграция которых носит характер объективной необходимости: быстроменяющиеся условия экономической игры требуют совместных усилий в поиске новых подходов к завоеванию потребителя. Особенности современного этапа развития мировой и отечественных экономик: глобализация хозяйственных систем, возрастающая открытость (доступность) рынков, ограниченность ресурсов, внедрение в бизнес постоянно обновляющихся технологий, интенсивный рост межфирменной кооперации в различных ее формах актуализируют вопросы о „размывании границ фирмы“, обуславливают необходимость поиска новых механизмов взаимодействия как предприятий и фирм, так и государств. Механизм функционального управления, доведенный до совершенства М. Вебером в его теории рациональной бюрократии, утрачивает свою актуальность, поскольку изменяются условия экономического пространства: линейность развития, управление как принуждение, предпочтение стабильности, жесткий детерминизм уступают место нелинейности, открытости, сложности, неопределенности, гибкости, управлению как самоорганизации. На смену приходит соответствующая новым условиям теория рациональной самоорганизации.

Ключевые слова: синергетика, деменеджеризация, глобализация, социально-экономических системы, бизнес-системы

CONTEMPORARY TRENDS OF UNDERSTANDING RATIONAL SELF-ORGANIZATION IN RUSSIAN SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Abstract

In the 20th century, rapid development of information technology led to changes in the economic field. Instead of businesses aimed at their own benefit, there emerged communities of structures, whose integration is inherent in objective necessity: rapidly changing conditions of the economic game require joint efforts in searching for new approaches to attract the consumer. The features of the present stage of development of the global and domestic economies – globalization of economic systems, increasing openness (accessibility) of the markets, limited resources, implementation of constantly updated technologies in business, rapid growth of inter-company cooperation in its various forms, and the current issue of “blurring the boundaries of the company” – necessitate a search for new mechanisms of interaction between companies and firms, as well as between states. The mechanism of functional management, driven to perfection by Max Weber in his theory of rational bureaucracy, is losing its relevance because of the changing conditions in the economic field: linearity of development, management as coercion, preference for stability, hard determinism giving way to non-linearity, openness, complexity, uncertainty, flexibility, and management as self-organization. All these factors are replaced by the corresponding new conditions of the theory of rational self-organization.

Key Words: Synergetics, De-Managerization, Globalization, Socio-Economic Systems, Business Systems

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность функционирования социально-экономической системы в значительной степени зависит от эффективности ее системы управления. Исследование и проникновение в глубинную сущность процессов управления, организационных процессов на основе междисциплинарных подходов является условием эффективного управления на различных уровнях в социально-экономических системах.

Представления об управленческой деятельности в сфере деловой активности не могут быть сведены к набору инструкций, рецептов или иных регламентов. Они постоянно совершенствуются и изменяются вместе с изменениями в науке, экономике и обществе.

Эти изменения носят не только эволюционный характер, но и сопряжены с качественными изменениями содержания управленческой деятельности и ее теоретического фундамента. В начале двадцать первого века мы переживаем именно такой этап смены управленче-

ских парадигм, когда кибернетическая концепция менеджмента уступает место синергетической.

Проблему смены управленческих парадигм необходимо исследовать, прежде всего, на фундаментальном уровне, только в этом случае будут эффективными практические приложения теоретических выводов. Практический менеджмент уже не может довольствоваться обобщением и систематизацией прошлого опыта, ему нужны принципиально новые методологические ориентиры. Современные менеджеры не находят ответы на многие новые вопросы и поэтому предъявляют оправданные претензии к теории.

Однако принципиальным является вопрос о том, готовы ли сами менеджеры к восприятию новой управленческой и организационной парадигмы. Если они по-прежнему ждут конкретных рецептов тейлоровского типа, то их ждет разочарование и неудачи в практической деятельности.

В наше время отчетливо обозначилась интеллектуализация управленческой деятельности. Современному руководителю приходится решать сложные многокритериальные и часто не формализуемые задачи при начальной неопределенности и в постоянно изменяющихся внешних условиях. В его работе все более заметной становится исследовательская деятельность. Труд менеджера становится разновидностью поискового, творческого труда, он уподобляется труду ученого, исследователя.

Таким образом, проблема смены управленческих парадигм имеет объективную и субъективную стороны. Объективная сторона заключается в том, что социально-экономическое развитие в конце 20-го века привело к необходимости раскрытия новой „управленческой картины мира“, а субъективная – в формировании нового поколения специалистов, способных воспринять эту картину. Говоря о новом поколении, мы понимаем это не столько как физическую смену поколений, сколько как возможную переориентацию интеллектуального аппарата на восприятие нестандартных и непривычных управленческих и организационных постулатов и теорий.

Смена управленческих парадигм меняет представления о принципах функционирования социально-экономических систем, в первую очередь, – деловых организаций. Деловая организация является смешанной (искусственно-естественной) системой. Искусственной ее можно считать постольку, поскольку она создается людьми для достижения предпринимательских целей. Естественной она представляется постольку, поскольку аккумулирует объективные социально-экономические, социально-психологические и социокультурные отношения. Поэтому она содержит в себе потенциал самоорганизации и саморазвития.

Проблема сочетания и преемственности управления и самоуправления, управления и самоорганизации в социально-экономических, политических и иных системах является чрезвычайно актуальной и в последние годы становится объектом исследования ученых, работающих в различных областях знаний. Среди них мы видим и ученых с мировым именем, и пока еще малоизвестных специалистов, чьи труды порой поражают оригинальностью и глубиной проработки новых представлений менеджмента. Встречаются работы, которые обращают на себя внимание своей фундаментальностью или наоборот практической направленностью.

Существенный вклад в разработку рассматриваемой проблемы внесли отечественные и зарубежные авторы: Б. Аникин, Дж. Голдсмит (J. Goldsmith), В. Долятовский, П. Друкер (P. Drucker), Виханский, И. Владимирова, А. Егоров, Е. Ерохина, В. Ефремов, Э. Кемпбелл (A. Campbell), К. Клок (K. Cloke), Б. Кузнецов, Ю. Кузнецов, С. Курдюмов, Г. Латфуллин, К. Саммерс Лаче (K. Sommers Luchs), Г. Малинецкий, М. Месарович, Б. Мильнер, В. Милованов, В. Могилевский, Н. Моисеев, А. Наумов, В. Некрасов, С. Никаноров, Л. Никулин, И. Пригожин, Приходько В.И., В. Пудич, С. Рубцов, И. Рудая, Г. Саймон (H. Simon), В. Степин, П. Сэндж (P. Senge), Р. Фостер (R. Foster), Г. Хакен (G. Hacken), В. Хиценко, Д. Чернавский, Л. Яккока (L. Iacocca), М. Янг (M. Young) и другие исследователи. Благодаря трудам этих и многих других ученых, начинают проявляться контуры новой управленческой парадигмы, базирующейся на представлениях рациональной самоорганизации.

В конце двадцатого века понятие „рациональная самоорганизация“ стало использоваться учеными в некоторых областях знаний (биология, психология, социология, педагогика). Исследования явления самоорганизации в теории менеджмента в большей степени ориентируются на анализ подходов (проектный, эволюционный и др.) к организационно-экономическому формообразованию (С. Никаноров, А. Егоров, Л. Никулин, В. Милованов и др.), но вопросы самоорганизации содержательного характера исследованы недостаточно. С другой стороны, в настоящее время заметный прогресс отмечается в разработке общей синергетической теории управления (А. Колесников, С. Курдюмов, Г. Малинецкий и др.). Вместе с этим, результаты таких исследований тяготеют в большей степени к системам технической или биологической природы, и их приложение к социально-экономическим системам сопряжено с трудностями принципиального характера. В работах Б. Аникина, С. Филоновича, и других ученых достаточно глубоко рассматриваются отдельные аспекты становления нового видения организации бизнеса (например, ауторсинг, лидерство, процессный подход и др.), и хотя эти аспекты в той или иной степени могут быть отнесены к предпосылкам са-

моорганизации, все же в настоящее время недостаточно работ, ориентированных на рациональную самоорганизации в социально-экономических системах и выполненных на системном уровне.

ПРЕДПОСЫЛКИ И БАЗОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАЦИОНАЛЬНОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ

Вся история менеджмента – это история непрерывных поисков все более эффективных способов воздействия на объект управления в организации. Вместе с этим в теории менеджмента открытым остается вопрос об эффективности управления. Во многих случаях понятие „эффективность управления“ сводится к понятию „эффективность функционирования организации“, однако это разные по своей природе понятия: на эффективность функционирования организации влияет система управления организацией и неуправляемые факторы, прежде всего, факторы внешней среды. Организация может иметь высокую эффективность функционирования при малоэффективной системе управления и наоборот за счет, например, резкого изменения предпочтений потребителей, высоких цен на энергоресурсы, колебаний курса валют, погодных условий и т.д. Цель и эффективность являются внутренними факторами организации как системы, однако, критерии эффективности носят надсистемный характер. Мы здесь ограничиваемся только обозначением этой проблемы, и хотя она представляет несомненный интерес в контексте данной работы, все же ввиду ее сложности, она требует отдельного обстоятельного исследования.

В менеджменте прошедшего столетия доминировал кибернетический подход, несмотря на то, что сами принципы кибернетического подхода были сформулированы в середине двадцатого века. Только в конце прошлого века исследователи обратили внимание на синергетические признаки, развитие которых, есть основания полагать, должно привести к кардинальным изменениям в представлениях об управленческой деятельности и в экономических отношениях.

Менеджеризм сформировался в двадцатом веке, его родовыми признаками являются редуционизм, линейность, закрытость, жесткий детерминизм, иерархия, массовое производство, корпоративная культура. Основу методологии организации бизнеса в представлениях менеджеризма составляет структурно-функциональный подход. Стихийно сформировавшаяся научная методология менеджеризма соответствует кибернетическому подходу.

Кибернетическая природа классического менеджмента проявляется в следующих характеристиках:

1. Целевая направленность функционирования организации.
2. Субъект-объектный принцип управления в организации.

3. Управление как принуждение, присутствие в организации властных отношений.
4. Детерминированность методов управления.
5. Неприятие неопределенности, хаоса.
6. Разделение труда.
7. Иерархия.
8. Внешняя среда – источник возмущающих воздействий.
9. Корпоративная культура.

Учитывая эволюцию менеджмента как науки, явление „деменджеризация“, рассматривается как *процесс движения традиционного менеджмента к рациональной самоорганизации* (Иванова & Приходько, 2010). Причины и обстоятельства этого явления заключаются в тех проблемах, которые обозначились в менеджменте в конце двадцатого века и решение которых становится невозможным без смены управленческой парадигмы. Результатом решения этих проблем становится синергетизация менеджмента, менеджериизм сменяется синергизмом, который мы представляем как *социально-экономическую систему смыслов, характеризующих процессы самоорганизации бизнес-процессов и бизнес-систем в бизнес-пространстве*. Родовыми признаками синергизма в отличие от менеджериизма являются открытость, неравновесность, нелинейность, гибкость, сложность, культура гражданского общества и другие признаки, имеющие синергетическую природу. Синергизм мы рассматриваем как идеологию рациональной самоорганизации в социально-экономических системах.

Кризис в менеджменте как системе знаний, на признаки которого обращают внимание все большее число отечественных и зарубежных исследователей, и экономический кризис – это субстанционально разные понятия. Кроме того, кризис менеджмента как науки иногда отождествляется с кризисом в областях практической управленческой деятельности, что не совсем так. Менеджмент за столетие своего успешного развития сформировал такой ресурсный потенциал, который позволяет ему еще длительное время и часто успешно реализовать цели бизнеса.

Некоторые исследователи тенденций развития менеджмента приходят к весьма радикальным выводам. Так, изучая деструктивные тенденции в организации современного бизнеса, Клок К. и Голдсмит Дж. (2004, с.18) выявляют проблемы, „обусловленные не ошибочным менеджментом или несовершенной практикой управления, а самой системой менеджмента“. И далее: „...менеджмент претерпевает качественные изменения, становится чем-то новым, процессом, для организации которого уже не подходит слово ‘управление’“. (Клок et al., 2004, с.214)

Выявление признаков кризиса в менеджмента как науки являются необходимой превентивной мерой и, бесспорно, естественным результатом развития научной мысли как самодостаточного процесса.

Многие практикующие менеджеры, отдавая отчет о неизбежности перехода от менеджериализма к синергизму полагают, что происходит очередная смена управленческого инструментария, как это неоднократно имело место при переходе от одной школы менеджмента к другой, от одной концепции менеджмента к другой. Такая позиция неизбежно приводит к эффекту запаздывания в реакции на то, что принято называть „вызов времени“. Меняется не инструментарий, а природа самого процесса организации бизнеса, его деменеджеризация. Это требует изменения образа мышления всех участников экономических и организационных отношений, ориентации его на категориальный уровень понимания проблем, а также изменения их профессиональных характеристик, в которых вместо квалификационных должны доминировать компетентностные характеристики.

Развитие теории и практики менеджмента – это взаимосвязанный, непрерывный и непрекращающийся процесс, обусловленный обстоятельствами объективного (развитие науки, общества, экономики и др.) и субъективного (менталитет руководителей, их понимание выявляемых наукой тенденций и закономерностей, способность к эволюции собственных представлений и убеждений и др.) характера.

Теория является не только результатом обобщения эмпирических знаний, объясняя то, что есть, но она имеет также и свою внутреннюю логику, которая определяет возможную перспективу, не вытекающую прямо из предыдущего опыта, т.е., отвечает на вопрос „как может быть?“

Конечно, не все теории в будущем могут найти подтверждение, но от этого они не перестают быть теориями, которые сыграли свою роль на определенном этапе продвижения к истине (например, теория рациональной бюрократии в менеджменте, теория Маслоу в психологии, теория эфира в естествознании и др.). Тем не менее, рассматривая аспекты становления теории рациональной самоорганизации, мы исходим из наблюдаемых, а не гипотетических процессов, фактов и тенденций, которые нашли отражения в многочисленных признаваемых научным сообществом публикациях и практических проявлениях.

РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК НОВАЯ ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТА

Теория рациональной самоорганизации в социально-экономических системах является одним из направлений формирующейся в настоящее время синергетической теории управления. В. Некрасов

(2003, с.60) считает, что „синергетическая теория управления – это, в первую очередь, теория не силового управления, не противоречащего естественному движению объекта“. Значительные результаты в построении этой теории достигнуты в отношении объектов технической и естественной природы (физических, химических, биологических и т.п.). Сложнее идет процесс становления синергетической теории управления в социально-экономических системах. Особенно это характерно для такой разновидности социально-экономических систем как деловые организации, по своей природе относящиеся к смешанным (искусственно-естественным) социально-экономическим системам. Сложность построения синергетической теории управления социально-экономическими системами можно объяснить как объективными (отсутствие фундаментальных констант, что затрудняет математизацию; иррациональная составляющая поведения индивидов и социальных групп и др.), так и субъективными обстоятельствами: большинство основоположников синергетических представлений – это физики, математики, химики и представители других естественнонаучных направлений. Отличие социально-экономических систем от систем, изучаемых в естествознании, заключается также в том, что состояние последних описывается физическими величинами, допускаемыми непосредственное измерение (масса, напряженность электрического поля, освещенность, частота электромагнитных или механических колебаний и др.) В социально-экономических системах нет физических величин, описание их состояния осуществляется не на физическом, а на информационном уровне. Учитывая идеальную сущность информации, в данном случае приходится искать косвенные аналогии с физическими процессами и их математическим описанием. В частности, для социально-экономических систем приходится искать аналогии фундаментальной физической категории „энергия“, которая лежит в основе синергетических представлений о причинах возникновения диссипативных структур. Это затрудняет построение адекватных математических моделей самоорганизации в социально-экономических системах, которые могли бы иметь прикладное значение. Однако эти проблемы носят гносеологический характер, и для их преодоления необходимо пройти этап концептуального осмысления процессов самоорганизации на трансдисциплинарном уровне. С другой стороны, именно социально-экономические системы с их двойственной (искусственно-естественной) природой содержат большие возможности для развития кибернетико-синергетических представлений, характерных для синергетической теории управления.

Этим объясняется, что в области управления социально-экономическими системами синергетическая теория управления развивается с некоторым запаздыванием по отношению к естественнонаучным областям знаний.

А. Колесников (1994) был одним из первых, кто предложил идею целевого способа самоорганизации, что можно считать началом формирования общей теории направленной самоорганизации. Анализируя современное состояние общей теории самоорганизации, А. Колесников (2006, с.45) отмечает, что „...концепция направленной самоорганизации и самоуправления не получила должного развития и обобщения и, следовательно, не заняла подобающего места в науке“. Из этого положения следует, что теория и методология самоорганизации для конкретных систем, исследование процессов самоорганизации в которых предполагает необходимость учитывать их специфические свойства (например, социально-экономические системы), находится в начальном этапе становления, несмотря на пристальное внимание к этим процессам со стороны многих исследователей, работающих в конкретных областях знаний.

А. Колесников отмечает, что „наступило время пересмотра силовых подходов в задачах управления и перехода на идеи самоорганизации синергетики. Отсюда вытекает насущная потребность поиска новых путей целевого воздействия на процессы самоорганизации в нелинейных динамических системах. Другими словами, возникла необходимость создания способов формирования и резонансного возбуждения *внутренних сил взаимодействия*“ (Колесников, 2006, с. 5). Направленная самоорганизация, по мнению А. Колесникова, заключается в переходе от непредсказуемого поведения системы по алгоритму диссипативной структуры к направленному движению вдоль желаемых инвариантных многообразий – аттракторов, к которым подстраиваются все другие переменные динамической системы.

В процессе самоорганизации устраняются лишние, не являющиеся необходимыми элементы структурного и иного характера: ненужные и неэффективные звенья, необоснованные согласования, потерявшие свою актуальность.

В условиях самоорганизации меняется смысл понятия „проблема“. В целевом управлении (кибернетический подход) проблема – это трудность, препятствие на пути достижения поставленной цели. В условиях самоорганизации (синергетический подход) проблема – это а) противоречие как источник развития; б) вновь открывшиеся возможности и потребность в их реализации.

Характерной в этом отношении является позиция С. Никанорова:

„Как известно, для процесса перестройки важнейшее значение имеет поиск новых форм организации и управления. В настоящее время идут два параллельных, влияющих друг на друга, но не связанных функционально процессов. Первый представляет собой процесс ликвидации не оправдавших себя организационных форм, второй – тщательный поиск и освоение новых. Общая тенденция при этом состоит в том, чтобы усилить самостоятельность

низовых звеньев народного хозяйства, что, как предполагается, будет стимулировать процессы их рациональной самоорганизации и приведет к образованию новых, эффективных организационно-экономических форм. Нельзя не видеть, что способ проб и ошибок прямо противоположен другому, который основан на расчете или, шире, – проектировании необходимых форм. Метод проб и ошибок чрезвычайно расточителен, он является медленно, негарантированно и неконтролируемо действующим, допускающим лишь в небольшой степени свое совершенствование“ (Никаноров, 1989, с. 9).

Не все подходы к исследованию самоорганизации социально-экономических систем обладают соответствующими возможностями. Так, популярный в теории менеджмента эволюционный подход, базирующийся на принципах социально-экономического детерминизма и позволяющий выявлять логику прошлого исторического развития, не может решить проблему направленности этого развития. Синергетический подход вооружает исследователя более сложными, но более адекватными представлениями о реальных процессах развития и саморазвития сложных социально-экономических систем.

Таким образом, проблема практической реализации теории рациональной самоорганизации не может сводиться к появлению очередной инструкции для менеджера, к появлению семи (восьми, двенадцати и т.д.) правил „успешной самоорганизации“. Попытки трансформировать усилиями высшего менеджмента (т.е. опять-таки принудительно) уже существующие компании в направлении синергизма в лучшем случае дают частичный, промежуточный и неустойчивый результат (Кэмпбелл & Лачс, 2004). Однако это не означает, что существующие организации объективно не эволюционируют в направлении синергизма.

Мы выделяем два встречных пути становления синергизма: эволюция существующих организаций в направлении саморазвивающихся бизнес-систем и самоактуализация активностей субъектов по схеме: формирование или развитие синергетического мировоззрения – определение своего места и роли в предполагаемом бизнес-процессе – установление коммуникаций с другими потенциальными участниками бизнес-процессов – согласование взглядов на принципы взаимодействия – уточнение ценностных ориентиров – обобщение навыков, ресурсов, компетенций и деятельности – формирование команды – взаимодействие с внешней средой через исследование закономерностей ее развития – согласование индивидуальных целевых установок с системой ценностей и возможными направлениями бифуркационного развития среды – стратегические союзы самоуправляемых команд (бизнес-системы) – развитие бизнес-системы вместе со средой.

При такой схеме самообилизации активностей индивидов условием роста благосостояния предпринимателя будет рост благосостояния общества, а условием роста благосостояния общества будет рост благосостояния предпринимателя. Отсюда следует вывод: идеи синергизма будут развиваться с отставанием в тех социальных системах, где рост благосостояния предпринимателей сопровождается снижением уровня жизни общества. И наоборот: идеи синергизма быстрее реализуются на практике в условиях открытого гражданского общества с развитыми цивилизационными характеристиками и высоким уровнем субъектности.

А. Колесников считает, что „парадигма единства процессов самоорганизации и управления все в большей мере проникает в общественные науки“ (Колесников, 2006, с. 44). Это так, хотя мы не можем согласиться с термином „единство“, поскольку принципы управления и самоорганизации не тождественны, они альтернативны по своей сущности – корректнее говорить о преемственности, взаимодополнении процессов управления и самоорганизации.

И. Прангишвили обращает внимание на необходимость учета законов и закономерностей в прагматической, целенаправленной деятельности человека. В частности, он отмечает, что „если внешнее управленческое воздействие на систему противоречит этим закономерностям, то управление не дает положительного результата.“ Поэтому при принятии решений нецелесообразно нарушать основные системные законы и закономерности (Прангишвили, 2003, с. 148).

В качестве одного из атрибутов управления мы выделяем знание закономерностей перехода системы из одного состояния в другое. Эти закономерности имеют и универсальный характер, и специфический – для каждой конкретной социально-экономической системы, для каждой конкретной деловой организации. Понимание этих закономерностей должно составлять основу подготовки и постоянного совершенствования современных менеджеров.

В последнее время в теории менеджмента получили распространение понятия „причинный и целевой способы самоорганизации“. „Общим объединяющим началом, позволяющим раскрыть закономерности обоих способов, является синергетический подход“, – отмечает В. Некрасов (2003, с. 70).

В соответствии с синергетическим подходом процесс самоорганизации в социально-экономической системе развивается по мере усиления положительных обратных связей между основными участниками экономических отношений, характеризующихся категориями „труд“, „капитал“, „менеджмент“.

Так, вовлечение менеджментом наемных работников, которые занимают нижний уровень организационной иерархии, в процесс управления будет способствовать проявлению инициативы, творче-

ского подхода к работе, а включение в число мотивационных факторов прибыли приведет к снижению противоречий между трудом и капиталом, развитию социального партнерства, а также актуализации ролевой функции предпринимательства у менеджмента организации.

Рассматривая проблемы на пути к самоорганизации, Клок К. и Голдсмит Дж. приходят к следующему выводу:

„Изношенная, малоэффективная и раздутая система иерархических связей яростно отстаивается менеджментом, так как для него это вопрос выживания. Однако проблема гораздо глубже. Значительная часть персонала вовсе не возражает, чтобы ими управляли авторитарные менеджеры, и готовы выступать в роли неразумных детей в обмен на снижение ответственности и устранение факторов стресса“ (Клок et al., 2004, с.24).

Таким образом, обозначается серьезная проблема субъективного характера: готовность персонала отождествлять себя с организацией, что является необходимым условием самоорганизации. Из этого следует, что попытки перестраивать работу сформировавшегося персонала и сложившегося менеджмента с традиционным пониманием своих ролей и целей в организации по принципам самоорганизации посредством искусственных, внешних воздействий, скорее всего, будут обречены на неудачу.

Самоорганизация – это не кампания и не очередная мода управленческого характера, это результат естественных процессов в социально-экономической среде, обусловленных изучаемыми синергетической закономерностями развития открытых, неравновесных систем.

„Синергетическая концепция в теории управления опирается на идею целенаправленной самоорганизации сложных систем путем формирования и преднамеренного ввода в исходные модели системы и поддержания с помощью управляющих воздействий желаемых притягивающих инвариантных многообразий в пространстве состояний системы, на которых естественные свойства объекта наилучшим образом согласуются с требованиями задачи управления“ (Прангишвили, 2003, с. 272).

Идея теории рациональной самоорганизации заключается в обосновании преемственности рационального выбора и естественной самоорганизации для минимизации издержек „принудительного“ управления, с одной стороны, и метода „проб и ошибок“, с другой.

Современная наука не дает ответа на вопрос, существует ли „код самоорганизации“, однако ограниченность возможностей иерархии как инструмента развития социально-экономических систем практически не вызывает сомнений.

Назначение рациональной самоорганизации – достижение целевых, желаемых аттракторов. Мы можем предположить, что цель может выступать в качестве аттрактора, если считать, что цель есть

наиболее предпочтительное состояние системы, а критерии предпочтительности определяются не внутренними побуждающими мотивами субъекта организационной деятельности (желаемая цель), а естественным развитием системы, в которой субъект организационной деятельности является неотъемлемым элементом (реальная цель).

Основные положения теории рациональной самоорганизации можно сформулировать следующим образом:

- Структура организации перестает быть актуальной и приобретает подчиненный характер по отношению к бизнес-процессам.
- Цель, так же как и структура, утрачивает свой системообразующий статус.
- Организация как инструмент бизнеса трансформируется в бизнес-систему.
- Роль системообразующего фактора в бизнес-системе приобретает организационная культура.
- Информационный аспект: управление знаниями в организации развивается до уровня самообучающихся бизнес-систем.
- Развитие бизнес-системы определяется не управляющими воздействиями, а естественными процессами, органичным элементом которых является и каждый субъект организационной деятельности.
- Участие субъекта в определении направления развития бизнес-системы определяется следующими возможностями: целенаправленное воздействие на объект управления не должно превышать уровень флуктуационных воздействий внешней среды; прогнозирование возможных состояний социально-экономической системы осуществляется на основе синергетических представлений; работник представляется как персонифицированное выражение организации, включая ее управленческое начало, а организация – как ассоциированный работник.

Предпосылки рациональной самоорганизации:

- трансформация функций управления (в частности, контроль выводится на границы организации);
- деструктуризация (виртуализация и сегизация);
- ориентация на процессный подход;
- повышение гибкости организаций;
- социализация;
- комплексная автоматизация исполнительно-технологических функций.

Условия становления рациональной самоорганизации:

- переход от целевых к ценностно-ориентированным критериям в управлении, при которых цель рассматривается как одно из возможных оснований функционирования организации;
- развитие корпоративной культуры до уровня культуры гражданского общества;
- переход от работы по найму к партнерским отношениям;
- увеличение открытости социально-экономических систем.

М. Казаринов напоминает, что „термин ‘самоорганизующаяся система’ был впервые использован У.Р.Эшби в 1947 г. для описания определенной модели поведения кибернетических систем, и, в известном смысле, заменил термин ‘целесообразность’“ (Казаринов, 1990, с.124).

Использование идей синергетики в исследовании закономерностей развития систем социальной природы связывают с именем В. Вайдлиха.

„Применяя синергетический подход Г. Хакена (определяя параметры порядка и используя принцип подчинения), он в течение многих лет, практически с самого начала развития синергетики, разрабатывает модели, позволяющие количественно описать коллективные процессы в обществе. С одной стороны, мы имеем интегративную динамику макрофеноменов в обществе, а с другой – решения и поведение отдельных индивидов на микросоциальном уровне. Синергетика устанавливает соотношение между микроуровнем индивидуальных решений и макроуровнем динамических коллективных процессов в обществе и дает стохастическое описание макродинамики. Макропроцессы со стохастическими флуктуациями описываются так называемыми master equations“ (Князева, 1998, с. 68).

К этому следует добавить, что специфика поведения и обстоятельства принятия решений индивидов и субъектов не принудительных экономических отношений является дополнительным аргументом в обосновании применения синергетического подхода в исследовании процессов самоорганизации в социально-экономических системах.

Это направление настолько новое, что исследователи только начинают изучать его эмпирическую базу. Так, уже упоминавшийся нами В. Вайдлих, в частности, рассмотрел:

„процессы соревнования между двумя фирмами на рынке, выпускающими продукты одного рода и стремящимися достигнуть максимально высокого качества при минимально возможной цене на них. Личностные решения отдельных индивидов купить продукт той или иной фирмы складываются в стохастические изменения макроконфигураций, показывающих преимущество определенной фирмы в данный исторический момент“ (Князева, 1998, с. 140).

Система управления организацией включает в себя совокупность всех служб организации и структурных подразделений, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование. В типичной организации имеются основополагающие документы, регламентирующие штатный управленческий процесс: уставы, законодательные и нормативные акты, трудовые соглашения, должностные инструкции и т. д. С помощью этих документов устанавливается определенный порядок и поддерживается трудовая и исполнительская дисциплина. Однако наряду с этим в организации постоянно происходят процессы, связанные с несанкционированным управлением или с самоуправлением.

Мы предприняли попытку исследовать признаки современного экономического простратства, которые могут быть отнесены к предпосылкам самоорганизации. Это та ситуация, при которой еще доминирует иерархия, но уже формируются условия для самоорганизации, и сами процессы самоорганизации начинают проявляться. Принципиально важным является прикладной аспект этой ситуации.

В рамках представлений рациональной самоорганизации ответить на вопрос “Что есть организация?” в традиционных терминах не представляется возможным. Это же в полной мере можно отнести и к межорганизационной интеграции по принципам самоорганизации (сетизация). Например, компания отказывается от исполнения собственными силами таких дорогостоящих сервисных функций, как обучение, юридическое обслуживание или инженерное обеспечение и заключает контракты на их выполнение с другими заинтересованными в сотрудничестве специализированными организациями. В литературе можно найти конкретные примеры такой деятельности. В частности, Р. Дафт (R. Daft) рассматривает поставки экипировки для игры в хоккей с шайбой (Дафт, 2000, с. 333). Разрабатывается она в Швеции, американская компания предлагает технологические линии, производство осуществляется в Южной Корее, а дистрибьюцией в Канаде занимается японская торговая организация. Процессы разработки, производства и реализации осуществляются на контрактной основе по заказу небольшой фирмы, основная задача которой состоит в координации деятельности заинтересованных сторон. Учёные рассматривают подобные формы сотрудничества как возникновение новой формы организации.

Данная организационная структура наиболее адекватна международным операциям. Например, представленные в магазинах компании *Toys “R” Us* игрушки произведены на заводах в Китае, Тайване и Гонконге; корпорация *Signa* приобрела простаивавшее производство в Ирландии и организовала выпуск медицинских аппаратов с существенно более низкими издержками, чем это можно бы-

ло бы сделать в США. В издательской компании *McGraw-Hill* (США) дизайн распространяемых по всему миру журналов осуществляет ирландский офис. Такие высокотехнологичные компании, как *Apple*, *IBM* и *Dell Computer* пользуются компонентами и программным обеспечением, производимыми фирмами самых разных стран. До компьютеров Sun Micro-systems ни разу “не дотрагивалась рука” сотрудников компании – это право и обязанность внешних производителей и дистрибьюторов. В штате возглавляемой Томимой Эдмарк компании *Topsy Tail* (годовой оборот 80 млн. долл.) – всего 2 занятых полный день сотрудника, остальные – дизайнеры, фотографы – работают по заказам. Компания поручила выполнение всех операций по поставкам и отгрузке трём внешним исполнителям, телевизионную рекламу – рекламному агентству, почтовые связи с заказчиками – почтовой фирме, отношения с общественностью – агентству по связям с общественностью. Четыре торговые компании поставляют её товары в США, Канаду, Мексику, Европу и Южную Америку. Небольшие мобильные компании обнаружили, что обращение к услугам внешних производителей и дистрибьюторов позволяет им добиться снижения издержек и выйти со своими товарами на крупные рынки.

Наглядным примером возможностей самоорганизации в нашей стране является ситуация на рынке транспортных услуг, и, в частности, такой существенный его сегмент как пассажирские перевозки. Муниципальные автотранспортные предприятия с громоздкими и неэффективными иерархическими структурами управления проигрывают самоорганизующимся предпринимателям.

Тенденции самоорганизации проявляются вне зависимости от масштабов организации. Наглядным примером формирования таких тенденций может быть одна из крупнейших и успешных компаний мира „Дженерал Электрик“. С 1981 по 2000 г. ее возглавлял Джек Уэлш. За время его руководства рыночная стоимость компании возросла на 400 миллиардов долларов (Котельников, 2001). Сам Уэлш и эксперты, изучающие причины такого успеха, сходятся во мнении, что главным здесь были фундаментальные организационные преобразования. Анализ принципов и подходов Дж. Уэлша к организационным изменениям, подсказанные ему его гениальной интуицией, показывает, что они в значительной степени соответствуют представлениям рациональной самоорганизации. Покажем некоторые из них.

Ориентация каждого сотрудника на критический анализ и развитие его производственной деятельности. В частности, на это направлена программа *work-out*, в рамках которой у каждого сотрудника формируется понимание того, что будущее предприятия зависит от него лично. Сотрудники наделяются правом предлагать собственные идеи для решения возникающих проблем.

Стремление к превращению компании в открытое предприятие. Девизом Уэлша в организации коммуникаций сотрудников стало *безграничное предприятие* (Лепский, 2002, сс. 5-23). Под безграничностью Уэлш имеет в виду также уничтожение внутренних барьеров. Он говорит о стенах между функциональными подразделениями, о границах между поставщиками и предприятием, между предприятием и его клиентами.

Переход к ценностным ориентирам.

„Мы руководим теперь не посредством цифр, а посредством ценностей, которые претворяем в поведение. Если ценности верны, то результат в итоге тоже будет верен...Мы поняли, что достигнем намного большего, если будем управлять посредством ценностей, а не посредством результатов деятельности за квартал“ (Linden, 1996, p.44).

Высокий уровень организационной культуры как альтернатива иерархии. По утверждению самого Дж. Уэлша, Джeneral электрик - это образец неформального сетевого предприятия.

„Мир быстро меняется. Мы не можем позволить себе тратить время на бюрократические условности. Джeneral электрик - это неформальное предприятие. Мы доверяем друг другу“ (Slater, 1999, p. 49).

Джек Уэлши разрушил бюрократические границы между различными департаментами внутри организации, превратив ее в единый живой организм и облегчив, таким образом, создание синергичных комбинаций и видов сотрудничества между людьми и различными направлениями бизнеса.

Интегрированное разнообразие. Термин „интегрированное разнообразие“ был впервые использован Джеком Уэлшем, для определения обучающейся культуры. Уэлш называл „интегрированным разнообразием“ стирание границ как внутри бизнес-единиц компании, так и между ними и беспрепятственный обмен идеями как внутри компании, так и с внешним миром.

„Интегрированное разнообразие означает синергичное соединение наших тринадцати различных бизнес-единиц с помощью обмена идеями, поиска различных областей применения технологических достижений и перемещения людей из одних бизнес-единиц в другие для того, чтобы использовать их свежий взгляд на вещи и вырастить из них экспертов, обладающих широкими знаниями и кросс-функциональным мастерством. Интегрированное разнообразие позволяет нам создать синергичную компанию, суммарная мощь которой превышает сумму ее бизнес-единиц“, – говорил Джек Уэлш (Котельников, 2001).

Таким образом, базовые положения теории рациональной самоорганизации, призванной определять организационную перспе-

ктиву бизнеса, не только находят подтверждение в предпринимательской практике, но и получает необходимую эмпирическую базу для обобщений, систематизации и развития синергетического подхода в менеджменте.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные факторы и условия самоорганизации позволяют нам систематизировать представления теории рациональной самоорганизации в социально-экономических системах. Эти представления в сравнении с положениями теории рациональной бюрократии в обобщенном виде можно представить следующим образом.

Таблица 1. Основные положения теории рациональной бюрократии и теории рациональной самоорганизации

Table 1. The basic tenets of the theory of rational bureaucracy and the theory of rational self-government

Теория рациональной бюрократии	Теория рациональной самоорганизации
Организации строятся по иерархическому принципу. В ней преобладают вертикальные потоки информации.	Структура организации перестает быть актуальной и приобретает подчиненный характер по отношению к бизнес-процессам
Цели организации строго структурированы, главная цель разделяется на частные задачи, которые обязательны для выполнения независимо от ситуации во внешней среде.	Цель организации, так же как и структура, утрачивает свой системообразующий статус
Планирование на основе внутренних ресурсов.	Прогнозирование возможных состояний социально-экономической системы осуществляется на основе синергетических представлений
Детеминированное управление	Ценностно-ориентированное управление
Место человека в организации определяется его формальной ролью – должностью	Работник представляется как персонифицированное выражение всей организации, включая ее управленческое начало, а организация – как ассоциированный работник.

Жесткий и тотальный контроль. Нижестоящий уровень контролируется вышестоящим и подчиняется ему.	Контроль выводится за границы организации. Внутри организации обеспечивается самоконтроль..
Наличие системы формальных правил, стандартов и других регламентов, обеспечивающих выполнение сотрудниками своих обязанностей.	Творческое отношение к работе в условиях свободы от стереотипов
Наиболее важная информация концентрируется ближе к вершине иерархической структуры.	Управление знаниями в организации развивается до уровня самообучающихся бизнес-систем.
Руководитель наделен всеми полномочиями и осуществляет единоличное руководство подчиненными ему звеньями и сосредоточивает в своих руках все функции управления	Целенаправленное воздействие на объект управления не должно превышать уровень флуктуационных воздействий внешней среды.
Организация ориентируется преимущественно на внутренние факторы развития	Организация как инструмент бизнеса трансформируется в бизнес-систему, ориентирующуюся на внешнюю среду.
Корпоративная культура как обслуживающий иерархию инструмент.	Роль системообразующего фактора в бизнес-системе приобретает организационная культура.
Организация строится на формальном разделении труда	Приоритет компетентности, а не должностных обязанностей
Ориентация на функциональный подход в организации бизнеса.	Ориентация на процессный подход в организации бизнеса.
Жесткая иерархия в сочетании с ориентацией на массовое производство	Повышение организационной и технологической гибкости организации
Обезличенность трудовых отношений	Социализация
Работа по найму	Партнерские отношения.
Рациональность мышления	Развитый эмоциональный интеллект

Таким образом, мы отмечаем явно выраженную синергетическую тенденцию развития организационных представлений от теории рациональной бюрократии Макса Вебера (M. Weber) через теории X, Y и Z до формирующейся в настоящее время теории рациональной самоорганизации.

В теории и практике современного менеджмента накопилось немало проблем принципиального характера. Решение этих проблем сопряжено с изменением традиционных представлений о природе

управления в деловой организации, а также представлений о роли самой организации как средства достижения предпринимательских целей. Ограниченность возможностей субъект-объектных отношений в организации стала проявляться в большей степени на фоне развития синергетических представлений в современном научном знании.

Предпосылки новой организационной парадигмы, имеющей синергетическую основу, формируются в различных научных областях исследователями, придерживающимися различных, порой альтернативных, исходных позиций, что неизбежно сопровождается поиском новых научных концепций в переломные моменты. Поэтому, разрабатывая концепцию рациональной самоорганизации, авторы в своем исследовании пытались найти общий знаменатель, компромисс между различными крайностями в исходных позициях по формированию „синергетического менеджмента“. Такими крайностями, по нашему мнению, являются полное отрицание перспектив субъект-объектных отношений в организации бизнеса, абсолютизация иерархии в организации, неприятие наддисциплинарной сущности синергетики, ориентация исключительно на формально-математические модели при определении синергетических тенденций в менеджменте, ожидание немедленного превращения результатов фундаментальных исследований в конкретные инструменты управления деловой организацией и другие. Вместе с этим, в статье обосновывается принципиальный вывод о том, что современный менеджмент как наука, находится в предбифуркационном состоянии, и главная задача теории в этой ситуации – определить перспективу развития представлений об организационных формах бизнеса.

Методологической и теоретической базой данного исследования являются современные теории и концепции управления, результаты фундаментальных отечественных и зарубежных исследований по теоретическим и практическим проблемам менеджмента, исследования в области кибернетики и синергетики. Авторы представляют результаты своих исследований на уровне, который в теории систем получил название „лингвистический уровень описания систем“. На этом уровне применяется, в частности, метод стратификации. Используется методология системного подхода и системного анализа, абстрактно-теоретический, логический и графический методы системных исследований, методы наблюдения и сопоставления.

Теория рациональной самоорганизации находится на начальном этапе своего становления, на этом этапе именно вербальный подход должен обозначить направления исследований, допускающих математизацию. Среди таких направлений могли бы быть:

- Исследование природы резонансных явлений в социально-экономических системах, запускающих механизм формирования параметров порядка в процессе самоорганизации.
- Разработка методик определения показателей степени виртуализации деловых организаций для изучения явления виртуализации статистическими методами.
- Разработка критериев самоорганизации социально-экономических систем.
- Развитие представлений об эффективности управления, организации и самоорганизации.
- Использование представлений рефлексивного управления в исследовании механизмов самоорганизации в социально-экономических системах.

ЛИТЕРАТУРА

- Дафт, Р.Л. (2000). *Менеджмент*. Санкт-Петербург: Питер.
- Иванова, Т. (2006). *Теория организации*: учебник. Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько. Москва: КНОРУС.
- Клок, К., Голдсмит, Дж. (2004). *Конец менеджмента и становление организационной демократии*. Санкт-Петербург: Питер.
- Князева, Е.Н. (1998). *Сложные системы и нелинейная динамика в природе и обществе*. Вопросы философии №4, с. 138-143.
- Колесников, А.А. (1994). *Синергетическая теория управления*. Москва: Энергоатомиздат.
- Колесников, А.А. (2006). *Синергетические методы управления сложными системами: Теория системного синтеза*. Москва: КомКнига.
- Котельников, В. (2001). *Лидер корпоративной трансформации: история успеха и главные уроки*. Retrieved from: http://www.cecsi.ru/coach/cs_jack_welch.html
- Кемпбелл, Э., Лач, С. (2004). *Стратегический синергизм*, 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер.
- Лепский, В.Е. (2002). *Становление стратегических субъектов: постановка проблемы*. Рефлексивные процессы и управление. Retrieved from: www.reflexion.ru
- Linden, F.A., Kaden, W. (1996). *Wiel SpaB: Gespräch mit Jack Welch, Managermagazin*, 8, p. 37-46.
- Некрасов, В.И. (2003). *Синергетическое управление: теории, исследования, развитие*. Ижевск: Удмуртский государственный университет.
- Никаноров, С.П. (1989). *Характеристика и область применения метода концептуального проектирования систем организационного управления*. Концептуальное проектирование систем организационного управления (КП СОУ) и его применение в капитальном строительстве. Сб. науч. тр. Москва: ЦНИИЭУС Госстроя СССР.
- Прангишвили, И.В. (2003). *Энтропийные и другие закономерности: Вопросы управления сложными системами*. Москва: Наука.
- Slater, R. (1999). *Jack Welch: Wer führt, muss nicht managen*. Lands-berg/Lech: Verlag Modcme Industrie.

Татьяна Иванова Юрьевна, Уљановски државни универзитет, Уљановск, Русија
Snežana Živković, Univerzitet u Nišu, Fakultet zaštite na radu, Niš

SAVREMENE TENDENCIJE U POIMANJU RACIONALNE SAMOORGANIZACIJE U SOCIJALNO-EKONOMSKIM SISTEMIMA U RUSIJI

Rezime

Ubrzan razvoj informacionih tehnologija u 20. veku, doveo je do promena na ekonomskom polju. Umesto preduzeća usmerenih ka sopstvenoj koristi pojavile su se zajednice struktura, čija integracija ima karakter objektivne potrebe: uslovi ekonomske igre koji se brzo menjaju zahtevaju zajedničke napore u potrazi za novim pristupima u privlačenju potrošača. Karakteristike savremene etape u razvoju svetske i domaćih ekonomija: globalizacija privrednih sistema, povećana otvorenost (dostupnost) tržišta, ograničenje resursa, uvođenje u poslovanje tehnologija koje se neprestano obnavljaju, intenzivno povećanje saradnje u raznim oblicima između firmi aktuelizuju pitanje „erozije granica firmi“, čineći neophodnim traganje za novim mehanizmima interakcije kako između firmi i preduzeća, tako i između država. Mehanizam funkcionalnog upravljanja, koji je do savršenstva doveo M. Veber u svojoj teoriji racionalne birokratije, gubi na aktuelnosti usled promenljivih uslova u oblasti ekonomije: linearnost razvoja, menadžment kao prisila, prednost koja se daje stabilnosti, jak determinizam ustupaju mesto nelinearnosti, otvorenosti, kompleksnosti, nesigurnosti, fleksibilnosti, menadžmentu kao samoorganizaciji. Shodno tome imamo teoriju racionalne samoorganizacije koja je u skladu sa novim uslovima.