МИКРОЭКОНОМИКА

НА РУБЕЖЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПАРАДИГМЫ МЕНЕДЖМЕНТА: САМОРАЗВИВАЮЩИЕСЯ, САМООРГАНИЗУЮЩИЕСЯ СИСТЕМЫ[1]

С. В. Комаров, А. В. Молодчик, К. С. Пустовойт

В статье рассматриваются основные тенденции смены парадигмы современного менеджмента: от управления организацией к управлению поведением работников. В рамках этого ставится вопрос о построении саморазвивающихся, самоорганизующихся систем управления и дается их определение. Проводится методологический анализ концепции таких систем и дается определение динамического потенциала саморазвития, который связан с управлением целемотивационными механизмами работника, развитием персонала, эффективным лидерством, ценностями организационной культуры организации и построением гибкой организационной структуры. Рассматриваются классический и поведенческий подходы к пониманию процессов саморазвития и самоорганизации компании с позиции управления этими процессами.

Изменения, происходящие в современном мире, требуют своего отражения и в изменении основных парадигм и теорий менеджмента. Скорость технологических и продуктовых инноваций требует организационных инноваций, динамичность внешней среды, в которой действуют компании, диктует требования к гибкости стратегий развития, потребительский выбор диктует необходимость управления глубинными (ценностными) основаниями поведения людей, развитие информационных технологий требует от компаний максимальной информационной прозрачности ее систем управления и т. д. Очевидно, что современные концепции менеджмента должны ответить на этот вызов скорости развития современного мира.

[1] Работа выполнена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ (договор №13G25.31.0093) в рамках реализации Постановления Правительства РФ №218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства».

1. Менеджмент 2.0.: смена парадигмы. Однако дело в том, что «все самые важные открытия менеджмента в основном дело далекого прошлого» [1]. Принципы классического менеджмента сформировались и хорошо работают в условиях ресурсной экономики, где главными факторами успеха были материально-производственные и финансовые возможности компании. Для построения эффективных систем управления, отвечающих этим требованиям, необходимо было руководствоваться принципами специализации, стандартизации, планирования и контроля, иерархии, вознаграждения сотрудников. В основе такой традиционной модели управления лежит неоклассическая парадигма, которая исходит из примата рациональности человеческих действий. Принимая решения, человек всегда действует рационально, обдуманно, расчетливо. Такое представление предполагает, что при выборе товаров и услуг поведение покупателя определяется выбором при соотношении затрат и получаемых выгод; при принятии управленческого решения менеджер всегда соотносит затраты и получаемую прибыль; при определении поведения среди людей человек всегда имеет в виду баланс «добра» и «зла» [6]. Однако анализ поведения потребителей, исследование принятия управленческих и политических решений, анализ ситуаций разработки и реализации стратегических решений уже давно показали, что человек вовсе не является рациональным существом. Иррациональность поведения человека давно осознана и изучается в поведенческой экономике и других социально-психологических науках. В рамках этого и возникает множество экономических теорий, которые пытаются обосновать новые экономические реалии — от институциональной экономики до экономики знаний. Поскольку практика менеджмента направлена на исследование и применение эффективных механизмов, методов, инструментов управления

предприятием для достижения максимальной эффективности в краткосрочном и долгосрочном периодах развития, постольку они не могут игнорировать эту нерациональность человеческого поведения и вызываемую ею динамичность внутренней и внешней среды предприятия.

Одну из первых попыток сформировать новую программу менеджмента предприняла группа известных ученых и глав компаний в виде 25 масштабных задач [14, с. 94-95]. Внимательный взгляд показывает, что эти задачи выявляют основной мейнстрим современной управленческой мысли — необходимость управления человеческим поведением внутри компании. Гибкость стратегии, отказ от жесткой иерархии управления, внутренняя эффективность, требования доверия между работниками, открытость знаний, постоянное обучение и т. д. — идеи, которые обсуждаются в современном менеджменте последние 20 лет (теории Г. Минцберга, Г. Литтон, К. Аргириса, П. Сенге, Ф. Гуияра и Д. Келли, К. Прахалада, Б. Чакраворти, Д. Бека и К. Кована и др.). Практически все они направлены на реализацию принципов нового Менеджмента 2.0. Однако целостной теории организации, увязывающей эти различные концепции, задачи и подходы, пока не существует.

Тем не менее, можно выделить нечто общее, существующее в этих разных концепциях. Как показывает анализ, все современные концепции менеджмента носят по большей части сугубо эмпирический характер. Они, с одной стороны, являются некоторым «обобщением» успешной практики, с другой стороны — являются попыткой использования в области управления организациями теорий и принципов, изъятых из других наук, прежде всего, из естествознания [5]. В рамках традиционной — позитивистской науки следовало бы квалифицировать этот этап развития научных знаний об управлении как донаучный. Однако дело здесь в другом. Вопрос не в характере построения теории — аксиоматико-дедуктивном или гипотетико-индуктивном, не в применимости принципов верификации и фальсификации К. Поппера [10], и даже не в «эпистемологическом анархизме» П. Фейерабенда [13] по отношению к знанию в области менеджмента. Эти критерии имеют отношение не к теориям управления как таковым, а к научным программам в области построения и исследования таких теорий. Дело в том, что предмет менеджмента — сама человеческая деятельность. А потому его теории носят не объяснительную, а по большей части прагматическую и даже проективную функцию. Следовательно, и программы научных исследований в менеджменте носят иной характер, а именно — это не теории, а проекты, в соответствии с которыми должен строиться и предмет исследования — живая организация. На практике всегда реализованный проект опровергает теорию, в соответствии с которой он строился, тем, что развивается всегда отличным от проекта способом.

С точки зрения практического управления это имеет важные следствия, которые и осознаются в ряде теорий современного менеджмента (например, в теории управления знаниями). Во-первых, обнаруживается, что в менеджменте сам объект исследования зависит от знаний о нем. Знания об объекте (организации) являются важнейшим фактором его функционирования, развития и трансформации. Они являются рефлексивным элементом самой организации [7]. Во-вторых, применение знаний об объекте в процессе управления приводит к их реализации и устареванию, ибо в итоге организация всегда оказывается отличной от знаний о ней. Знания оказываются практическим инструментом самой организации, наряду с организационной структурой, материальными ресурсами, персоналом, финансами и т. д. [9]. В-третьих, в менеджменте господствует не принцип научной истины, а принцип эффективности. Точнее, принцип истинности научной теории трансформируется в принцип ее эффективности, принцип реализуемости проекта. Это означает, что успешная (неуспешная) реализация проекта является не основанием для подтверждения правильности (неправильности) «научной» теории менеджмента, а фактором развития объекта управления, самой организации [15, с. 86-118]. В отношении других наук знание об объекте не влияет на его функционирование и развитие, в менеджменте — влияет.

Именно это осознание роли знания в управлении организацией в современном менеджменте выявляет очень важное и общее во всех новых теориях управления — речь идет не просто об управлении, но о самоуправлении, т. е. о саморазвитии и самоорганизации компании. Именно идеи саморазвития и самоорганизации, по нашему мнению, могут служить основанием для объединения различных знаний в единый механизм управления организацией [8].

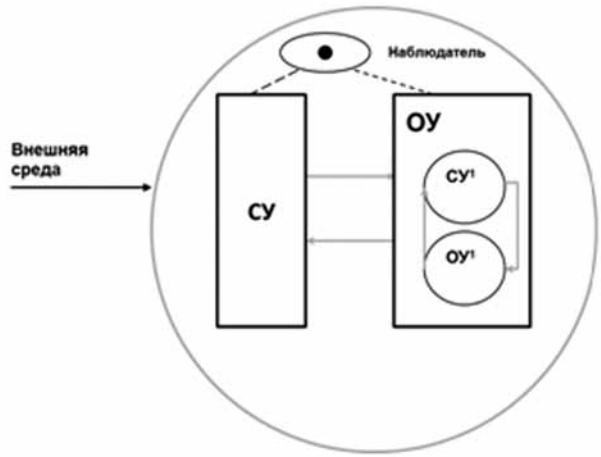


Рис. 1. *Саморазвитие и самоорганизация компании*

В самом обще виде теория саморазвития и самоорганизации компании может быть концептуально представлена следующим образом. Для постановки новой задачи исследования в качестве системы рассмотрим само предприятие, состоящее из многоконтурной системы управления, исследование механизмов которой мы приводим, находясь внутри предприятия (рис. 1).

Рассматривая предприятие изнутри, мы по-другому ставим вопрос о процессах развития и саморазвития относительно его источников. В случае если процесс изменений инициируется сверху вниз, мы имеем классический вариант административно-командного менеджмента в терминах «стратегическое управление», «планирование». «развитие».

Современные теории управления рассматривают новые механизмы взаимодействия системы и объекта управления, предполагая, что объект управления может не только исполнять, но и занимать активную позицию по отношению к управляемой системе при условии обеспечения достижения целей как самого объекта, так и всей организации. Это означает, что целемотивационные механизмы организации направлены на «совмещение», совпадение целей индивида (работника) и целей организации. Если интересы работника и компании сильно расходятся, поведение людей в полном смысле слова становится иррациональным, деструктивным, демотивирующим для организации [1]. И, наоборот, как показывают исследования и опыт крупных компаний, совпадение интересов работника и организации раскрывает инициативу, креативность и лидерство, готовность брать на себя ответственность за эффективную работу всей организации. В этом случае на ориентацию вектора внутренней мотивации работника влияют корпоративные нормы и организационные процессы, направленные на достижение положительных результатов компании. То есть реально действует созидательный процесс самоорганизации с положительной поведенческой обратной связью. Данный процесс можно представить как поворот векторов личностного и группового поведения на 180 градусов от отрицательной к положительной направленности (рис. 2).

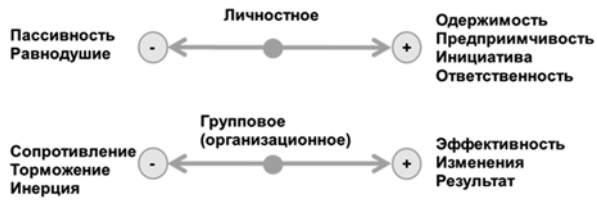


Рис. 2. *Векторы личностного и группового поведения*

Использование такого человеческого потенциала является для организации практически неограниченным ресурсом развития. Эффект саморазвития заключается именно в том, что источником развития становятся не внешние или внутренние ресурсы — материальные, финансовые, человеческие — в смысле квалификации работников, организационные, но внутренние ресурсы работника — его знания, его желания, креативность, стремление и способность к обучению и развитию, его желание самореализации [3, с. 27]. «То, что предприятия рассматривают как „свой" человеческий капитал — на самом деле бесплатный ресурс, внешняя данность, которая возникла сама собой и продолжает производить самое себя. Фирмы лишь улавливают эту способность самосоздания и направляют ее в нужное русло» [3, с. 28].

Вопросы управления поведением работника, т. е. в итоге — его мотивацией и ценностями, всегда находились в фокусе управленческой мысли, но в рамках менеджмента организации они носили исключительно локальный характер (теории А. Маслоу, М. Герцберга, В. Врума и др.). Человеческий капитал — это не наличие работников с заданными навыками и квалификацией, как это было в рамках традиционного менеджмента; человеческий капитал — это способности работников к самореализации, которые организация может использовать как фактор собственного саморазвития. В современных условиях вопрос встает о целенаправленном пост-

роении системы управления поведением работников как фактором и потенциалом развития организации в целом.

Именной такой тип человекоориентированной организации, в которой преобладают механизмы и методы, основанные на поведенческой мотивации, многоуровневом лидерстве, внутреннем предпринимательстве, где существуют процессы, побуждающие и поддерживающие инициативу персонала что-то сделать для предприятия полезное, мы и будем относить к саморазвивающейся локальной организации с внутренними механизмами саморазвития и самоорганизации (СО). [12].

2. Понятие саморазвития (самоорганизации). Процессы саморазвития и самоорганизации давно были предметом исследования в философии и науке (см. работы Ф. Ф. Вяккерева, С. П. Курдюмова, Е. П. Князевой, В. А. Кайдалова, Л. А. Петрушенко, А. И. Пригожина, Э. Ю. Юдина и др.); в современной науке конституировалась новая научная дисциплина, изучающая процессы самоорганизации — синергетика. Однако каждая предметная область явлений имеет свою специфику в определении этих процессов. В менеджменте, как было сказано выше, под саморазвитием понимается процесс изменения организации за счет внутренних процессов. Эти внутренние процессы — процессы самоорганизации — как складываются стихийно, так и могут быть объектом сознательного управления. Здесь как бы складывается двойной контур управления, где собственно процесс изменения организации является эффектом или результатом внутреннего контура управления — самоуправления или самоорганизации (рис. 3).

Ключевым для определения процессов саморазвития и самоорганизации является четкое понимание того, что процессы саморазвития и самоорганизации могут носить стихийный или сознательный характер, быть «естественными» или «искусственными». В рамках этого и возникает новый подход к развитию организации — теория «2С-систем».

Теория «2С-систем», по нашему мнению, есть концепция, во-первых, построения системы управления организации и, во-вторых, сознательного управления процессами развития организации за счет использования ее внутреннего динамического потенциала. Под динамическим потенциалом организации понимается система

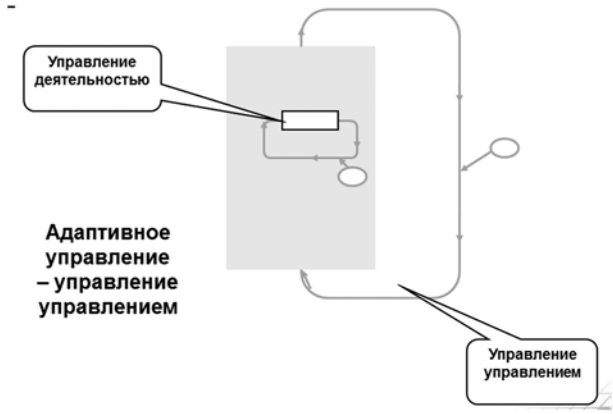


Рис. 3. *Двойной контур управления*

факторов — норм, ценностей и правил организации, взаимодействия между ними, которые определяют поведение и деятельность работников как синергетический эффект.

Понятие потенциала давно используется в менеджменте. Согласно концепции Г. Б. Клейнера, В. Л. Тамбовцева, Р. М. Качалова, ключевым свойством фирмы является ее потенциал — совокупность ресурсов и возможностей, определяющих ожидаемые характеристики ее развития при тех или иных реальных сценариях изменения окружающей среды. Основным объектом принятия решений является распределение ресурсов и усилий фирмы между наращиванием потенциала и его использованием, между воспроизводством и производством, между настоящим и будущим. Причем предприятие здесь рассматривается как относительно устойчивая, целостная и отграниченная от окружающей среды самостоятельная система, интегрирующая во времени и в пространстве процессы производства (реализации) продукции и воспроизводства ресурсов. Согласно этой концепции предприятие интегрирует в своей «памяти» накапливаемые и закрепляемые в традициях знания по производственным технологиям, методам управления, нормам и правилам поведения. В отличие от неоклассического подхода и институционализма, где прерогативой являются, соответственно, оптимальное использование производственных ресурсов и организация взаимодействия субъектов и объектов рынка и производства, в интеграционной концепции успех развития является производной от динамики потенциала фирмы как основы ее функционирования и от процессов взаимосвязи производства и воспроизводства в рамках самой фирмы. Причем при накоплении достаточно высокого социально-экономического потенциала и интеграции необходимого ко-

личества ресурсов предприятие может обратно влиять на окружающую среду, меняя ее параметры в своих интересах.

К. Штайльманн и М. Портер, развивая свою теорию конкурентных преимуществ, определяют потенциал фирмы как набор ресурсов, которые позволяют осуществлять совокупность действий по формированию долгосрочных конкурентных преимуществ. Во многом аналогичное по смыслу понятие вводят Ф. Гуияр и Д. Келли, предлагая рассматривать успех организации через формирование ключевых компетенций фирмы как корневой основы, питающей существующие и порождающей новые направления бизнес-единиц. Весьма существенным в этих двух примерах является то, что и ключевые компетенции, и долгосрочные конкурентные преимущества рассматриваются, так же, как и потенциал фирмы, прежде всего с позиций динамики и процесса их формирования. Тем самым подтверждается важный вывод, что ключевые компетенции есть не нечто постоянное и данное свыше предприятию, они — объект и результат совместных усилий собственника, менеджера, персонала фирмы, это то, что в современной трактовке может отличать хорошую фирму от плохой, прежде всего с позиций будущего успеха.

Понятие организационного потенциала фирмы (оргпотенциала) использует и А. И. Пригожин в своей теории синергичной организации [11]. Здесь под оргпотенциалом понимаются не внешние факторы, но, прежде всего, конфигурация внутренних факторов функционирования организации, которые обеспечивают ей стабильное (устойчивое) существование, долгосрочное эффективное развитие или разрушение организации. Оргпотенциал организации — это ее силовое поле, т. е. энергитическая характеристика организации, в которую включаются все элементы организации (цели и правила, персонал, финансы, материальные ресурсы, оборудование, решения и т. д.). Соответственно, автор выделяет три типа компонентов энергетического потенциала организации: синергики, синектики и энтропики, каждый из которых отвечает за развитие, стабилизацию или дезорганизацию компании. Цель управления оргпотенциалом — это вывод организации на синергетический уровень развития за счет поиска меры конструктивного напряжения между этими тремя оргпотенциалами с преобладанием синергиков.

Подход А. И. Пригожина представляется довольно близким к нашему пониманию динамического потенциала организации (за исключением, может быть, энергетического истолкования элементов потенциала). Различие заключается только в понимании именно компонентного его содержания. Нормы, ценности и правила (формальные и неформальные) организации всегда были предметом менеджмента. Однако, во-первых, до сих пор они рассматривались как факторы, определяющие поведение отдельного работника, но не организации в целом, и, во-вторых, по большей части они изучались изолированно; их суммарный эффект на поведение работников и всей организации не исследовался. А в-третьих, и это самое главное — они не рассматривались как факторы управления, т. е. факторы влияния и сознательной детерминации поведения работников за счет гармонизации личных целей индивида и целей организации.

Изменения не рождаются и не происходят сами по себе. Как правило, они тесно связаны с инициативой и реализацией творческих возможностей человека. Поэтому понятие динамического потенциала организации, согласно нашей концепции построения «2С-систем», включает следующие элементы:

— Во-первых, сознание (содержание сознания) работника; иначе говоря, его целемотивационные (личностные, групповые, организационные) механизмы. Создание саморазвивающейся организации напрямую связано с включением механизмов внутренней мотивации. Система мотивации должна быть двигателем развития и перемен — прежде всего для руководителей (лидеров). О необходимости создания гибкой системы мотивации, включающей обратную связь, пишет Б. Карлоф, говоря об исследованиях американских ученых Хекмана и Оулдхэма. Они обнаружили, что люди хорошо выполняли работу, если она отвечала некоторым существенным психологическим условиям. Во-первых, в работе должен быть смысл, во-вторых, люди должны чувствовать ответственность, и, в-третьих, они должны видеть результат труда, т. е. связь между их собственными усилиями и изменениями в качестве труда.

— Во-вторых, система развития персонала. Человеческий фактор в саморазвивающихся организациях выступает в качестве главного источника происходящих изменений. И здесь есть две проблемы. С одной стороны, люди

должны хотеть, то есть иметь мотивацию, и мы об этом уже говорили. С другой стороны, для создания конкурентных преимуществ персонал должен работать лучше, то есть иметь лучшую квалификацию. Поэтому в саморазвивающихся организациях необходимо иметь механизмы, мотивирующие и способствующие развитию персонала. Развитие персонала и повышение квалификации должны идти не только по команде и плану сверху, но в большей мере исходя из инициативы снизу. Должно быть нормой, что каждый сотрудник стремится получить лучший результат работы, а для этого сам решает, как и какими методами довести свой профессионализм и квалификацию до требуемого уровня. Причем, это видение ориентируется и на перспективы появления новых задач и рост карьеры.

— В-третьих, механизмы эффективного лидерства, т. е. система и возможности культивирования лидерской культуры. Помимо развития, как роста профессионализма и квалификации, в организации необходимо иметь условия для «выращивания» лидеров. В отличие от роста компетенции, где в основном задействованы традиционные методы обучения и повышения квалификации, лидеры формируются вследствие правильной кадровой политики и делегирования полномочий. В основе лидерства лежат умения, заложенные от природы и развиваемые практическим путем. Следовательно, доверяя людям самостоятельно инициировать и развивать новые проекты, можно способствовать появлению новых лидеров, которые становятся основой саморазвития организации.

Эффективное лидерство есть главный инструмент руководства в рамках теории саморазвития организации. В современных условиях наблюдается тенденция смены парадигмы от «эффективный менеджер — ключ к достижению успеха» к «эффективное лидерство — ключевой фактор эффективной организации». И прежде всего это относится к саморазвивающимся организациям. В них лидеры являются основой возникновения инноваций и их успешной реализации. Эффективный лидер должен иметь видение перспективы развития порученного ему дела, довести это видение до подчиненных ему людей и повести их за собой для реализации поставленных целей. Причем руководство здесь в большей мере опирается на авторитет, а не на административную власть и принуждение.

— В-четвертых, разработка гибкой организационной структуры управления за счет лидерства и децентрализации управления. Весь мировой опыт теории и практики менеджмента показывает, что адаптивность и саморазвитие по своей природе более присущи децентрализованным структурам управления. В случае децентрализации прав и ответственности лучше проявляются такие важные качества, как инициативность, творческий подход, стремление к собственному развитию. Не случайно все появившиеся в последнее время новые концепции построения организации в своей основе базируются на децентрализованных системах управления. Децентрализация характеризуется такими параметрами, как вид организационной структуры, система управленческого учета и финансовой самостоятельности подразделений, уровень делегирования принятия управленческих решений.

— В-пятых, закрепление новых норм и правил поведения в организационной культуре компании как фактор ее долгосрочного развития и изменения. Культура — это нормы и правила поведения людей на фирме. В отличие от административных и экономических методов управления культура является неформализованным, а, следовательно, трудноформируемым элементом управления. Она основывается на традициях, личных примерах, авторитете, т. е. на длительно создаваемых ценностях. Вместе с тем это очень эффективный инструмент, так как по своей природе он очень близок к внутренним факторам мотивации. Если культура правильно сформирована, то она является благодатной почвой для развития инициативы и творчества каждого работника — основы саморазвития организации.

Таким образом, в качестве ключевых элементов 2С системы можно выделить с достаточной степенью надежности, учитывая тенденции развития современного менеджмента, следующие:

— структура;
— мотивация;
— лидерство;
— обучение;
— культура.

Эти компоненты в совокупности определяют динамический потенциал саморазвития организации. Поэтому, во-первых, они являются своего рода категорийными индикаторами предмета исследования и могут послужить основой формируемого классификатора признаков и свойств

процесса саморазвития организации. Иначе говоря, на основе их изучения можно диагностировать уровень развития организации. Во-вторых, они являются элементами построения системы управления целенаправленным развитием организации. То есть они сами являются предметами управления в рамках саморазвития (самоорганизации) компании. Эффективное управление лидерством (построение системы лидерства), эффективная мотивация работников (построение системы целемотивационных механизмов), управление организационными нормами и правилами в целях развития персонала, выдвижения новых лидеров, раскрытия инициативы и т. д. являются механизмами самоорганизации и инструментами саморазвития.

Таким образом, саморазвивающаяся организация (организация с «2С-системой» управления) — это организация, связанная с постоянным развитием (наращиванием) своего динамического потенциала за счет механизмов самоорганизации и управления (самоуправления) поведением работников путем гармонизации личных целей и целей всей организации в целом.

3. Методология построения «2С-систем». Поскольку основной задачей менеджмента является проектирование, построение и развитие системы управления организацией, то в рамках теории «2С-систем» методологически важным является правильное представление субъекта и объекта управления. Саморазвитие организации в этом смысле выступает как такой процесс изменения, который имеет соответствующий механизм управления. Поэтому методологически эффективным будет определять саморазвитие и самоорганизацию с помощью категорий «процесс — механизм», а именно: саморазвитие есть целевой процесс изменения организации во времени, а самоорганизация есть структурный механизм, вызывающий и направляющий эти целевые изменения [5, с. 344-346, 367-375] (рис. 4).

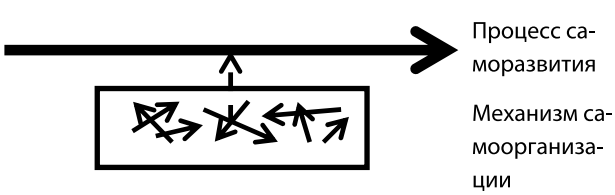


Рис. 4. *Целевой процесс и структурный механизм самоорганизации*

В зависимости от уровня анализа мы можем рассматривать в категориях «процесс — механизм» любые процессы в организации. То есть при необходимости мы можем и сам механизм управления развитием (механизм самоорганизации) рассматривать процессуально, выделяя его собственный механизм управления. С точки зрения традиционного определения это будет выделением нового контура управления (контура обратной связи).

Здесь следует отметить, что определение контуров управления и, соответственно, объекта и субъекта управления является менее достаточным с точки зрения понимания процессов саморазвития и самоорганизации, чем категории «процесс» и «механизм», поскольку не различают возможного стихийного или сознательного характера этих процессов. Категории «процесс — механизм» касаются самого характера функционирования организации, а потому одинаково описывают и стихийно складывающиеся, и сознательно проектируемые механизмы самоорганизации, и, аналогично, стихийное саморазвитие организации и этот процесс как результат целенаправленных действий. Однако в рамках теории «2С-систем», поскольку речь идет именно о целенаправленном процессе построения организации и ее управления, мы будем иметь в виду только сознательно-рефлексивные процессы, понимая при этом, что не все поддается осознанию (выражению в знании, в теории), а потому результат (развитие организации) всегда будет отличаться от проекта (стратегии развития и плана).

Отметим два важных момента. Во-первых, применение категорий «процесс –механизм» к пониманию «2С-систем» хорошо соотносится с иерархическим принципом понимания организации: для каждого уровня организации может быть выделен свой процесс саморазвития и свой механизм самоорганизации, вплоть до «микроуровня» управления поведением отдельного работника. Во-вторых, именно здесь заключается преимущество методологии такого рода: для процесса саморазвития отдельного работника — его поведения и деятельности — механизмом его организации являются мотивационные механизмы. И, если управление поведением заключается в том, чтобы гармонизировать мотивы работника с целями организации, то это означает, во-первых, их осознание, во–вторых, принятие работником целей организации как собственных и, в-третьих, подчинение своего поведения этим целям. Строго говоря, это есть процесс осозна-

ния (рефлексии) работником своих целей и «перевода» поведения в целенаправленную (сознательную) деятельность. Другими словами, это есть саморазвитие и самоуправление работника (*self-developtment*). Именно последний процесс — развитие внутреннего потенциала работника, его креативности, духовности и т. д. — есть предмет анализа в англоязычной литературе, понимаемый как саморазвитие. Это хорошо показывает, что теория «2С-систем» в рамках категорий «процесс — механизм» ассимилирует в себя разные процессы саморазвития в целях общего управления развитием организации в зависимости от уровня анализа. Таким образом, общую предметно-процессуальную схему соотношения саморазвития и самоорганизации можно представить графически (рис. 5).



Рис. 5. *Общая предметно-процессуальная схема соотношения саморазвития и самоорганизации*

В рамках методологии теории «2С-систем» могут быть два подхода к пониманию процессов саморазвития и самоорганизации.

Классический подход. В рамках этого подхода саморазвитие организации рассматривается как результат долгосрочного стратегического управления компанией, а самоорганизация — как процесс (механизм) управления краткосрочными тактическими изменениями (рис. 6).



Рис. 6. *Саморазвитие и самоорганизация управления в рамках классического подхода*

При этом самоорганизация понимается как внутренние процессы компании, направленные на развитие динамического потенциала организации (мотивации работников, лидерства (инициативы) и изменения организационных норм и правил (гибкость оргструктуры и развитие персонала), которые в итоге дают эффект долгосрочного и конкурентного развития компании. Иначе говоря, выделенные выше компоненты «2С-систем» управления являются тактическими механизмами саморазвития, а их собственное развитие понимается как их сознательная самоорганизация.

Такой подход хорошо согласуется с новейшими теориями менеджмента формирования долгосрочных конкурентных преимуществ (М. Портер), гибкой стратегии (Л. Греттен), ключевых компетенций (Ф. Гуияр и Д. Келли), саморазвивающихся территориально-экономических систем (А. Татаркин), инновационного развития (Ле Брютеньер), т. е. обеспечивающих рыночное преимущество компании, региона. Он учитывает новейшие теории управления персоналом и мотивации, управления ценностями работников, теории напряженности (Г. Хэмел и К. Прахалад) и т. д. Словом, такой подход лежит в русле основных идей Менеджмента 2.0.

Схема теоретической модели 2С-организации показана на рис.7.

Такое понимание соотношения саморазвития и самоорганизации через соответствующие компоненты «2С-системы» может быть показан в форме матрицы организационного развития (рис. 8).

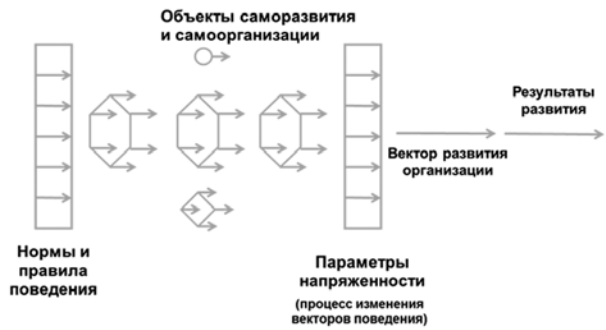


Рис. 7. *Теоретическая модель «2С-организации»*

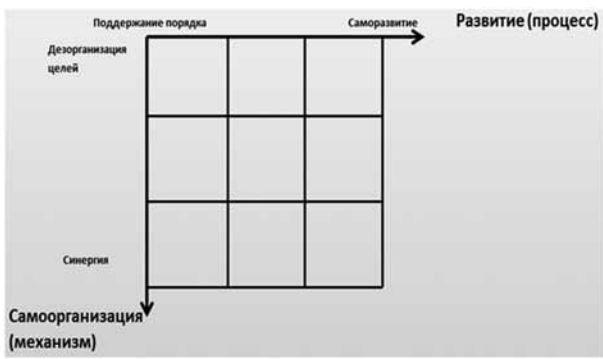


Рис. 8. *Матрица организационного развития*

Однако в рамках такого подхода вопрос о причинно-следственной или генетической связи между самими компонентами организации (элементами механизма самоорганизации) и их влиянии на эффект саморазвития организации имеет самое общее решение. Такой подход продуктивен в научной точки зрения для объяснения и понимания процессов самоорганизации и саморазвития уже существующих организаций. Он позволяет выделить элементы самоорганизации, существующие в компании, позволяет решать задачи оценки степени саморазвития организации, проводить диагностику «здоровых» организаций и «пассивно враждебных» и т. д. Но, по нашему мнению, для решения задачи целенаправленного развития организации, задачи управления самоорганизацией и саморазвитием компании нужны более детальные представления о взаимосвязи компонентов «2С-системы».

Поведенческий подход. Данный подход к пониманию процессов саморазвития (самоорганизации) связан со следующими положениями, которые не опровергают, а дополняют классический подход:

— саморазвитие организации понимается как объект управления, а самоорганизация — как субъект управления;

— при этом объект управления описывается в терминах «процесса», а субъект управления — в терминах «структуры»;

— выделяется базовый процесс («клеточка» [4]) саморазвития (самоорганизации), который, имея собственный механизм развития, «запускает» механизм саморазвития всей организации. В качестве такового, по нашему мнению, выступает процесс инициации лидера. Процесс становления лидера имеет внутренний механизм побуждения, который поддерживается или отвергается организацией; признание лидера группой является вторым шагом процесса самоорганизации, в свою очередь, запускающим процессы саморазвития вне группы во всей организации и т. д. Схематично основные элементы этого базового процесса саморазвития могут быть сведены к следующим положениям:

— инициатива субъектов системы по ее развитию и эффективности;

— направленность интересов субъектов системы по отношению к ее результативности в краткосрочном и долгосрочном периоде;

— степень желания достижения личных целей и целей системы.

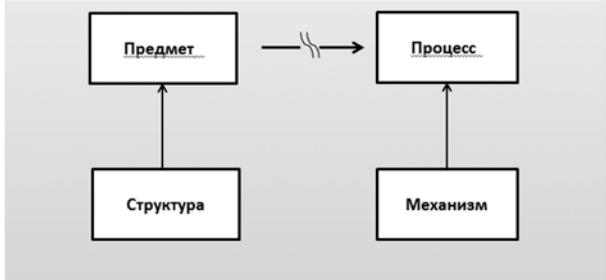


Рис. 9. *Соотношение схемы «предмет — процесс»*

В этом случае описание всего процесса самоорганизации (выдвижение и инициация лидера) определяется как соотношение схемы «предмет — процесс», где «процесс» саморазвития (связь «входа» и «результата») выступает как генезис, а «предмет» — «цель», «вектор» и «мотив изменения» — как структурно-функциональное обеспечение этого процесса (рис. 9).

Здесь предмет («цель», «вектор» и «мотив изменения») сам может быть рассмотрен как процесс функционирования (самоорганизации как функционирования) и представлен в динамической схеме. В результате общее предметно-процессное описание саморазвития (самоорганизации) требует сложного целостного представления их компонентов (оргструктуры, лидерства, мотивации, обучения, оргкультуры) как предметных, функциональных, динамических элементов друг друга.

Такой предметно-процессный подход позволяет конкретно решать следующие задачи.

— во-первых, рассматривать саморазвитие каждого компонента «2С-систем» и определять другие в качестве механизмов его управления;

— во-вторых, представлять (проектировать) каждый из этих компонентов как в структурно-статическом виде (как существующие нормы, ценности и правила), так и в функционально-динамическом представлении (как способы их функционирования и изменения в реальной деятельности работников);

— в-третьих, это позволяет определять требования к функционированию и развитию этих компонентов системы самоорганизации как элементам динамического потенциала организации в целом.

Поскольку «базовым процессом» саморазвития и самоорганизации является инициация лидерства, которая задается внутренней мотивацией, формальными и неформальными возможностями реализации инициативы и развития в организационной структуре предприятия, под-



Рис. 10. *Процесс инициации лидерства за счет механизма самоорганизации и соорганизации соответствующих предметно-функциональных компонентов «2С-системы»*

держкой или отвержением со стороны основных ценностей оргкультуры, то теоретическая суть постановки задачи управления поведением людей в «2С-систем» сводится к следующим действиям:

а) создание поля напряженности в направлении достижения целей развития организации;

б) создание мотивационной системы персонала с приоритетом внутренней мотивации, ориентирующей векторы личностного и группового поведения в направлении целей организации;

в) изменение корпоративной культуры и ценностей организации для «закрепления» процессов самоорганизации и саморазвития.

Так, процесс инициации лидерства как саморазвития осуществляется за счет механизма самоорганизации и соорганизации соответствующих предметно-функциональных компонентов «2С-систем». Схематично это представлено на рис. 10.

Отличие от традиционного подхода заключается в том, что теперь мы имеем возможность конкретно определять, каковы целевые показатели системы напряженности и по каким правилам она должна функционировать; каковы нормы личностного и группового поведения; каковы основные ценности, поддерживающие вектора личностной напряженности или препятствующие ей. Иначе говоря, проектировать, создавать и управлять механизмами самоорганизации; инициировать, запускать и направлять процессы саморазвития по каждому из компонентов системным образом. Это теория «перевода» поведения индивида в сознательную деятельность как процесс развития всей организации. Саморазвитие предстает при этом как естественный результат искусственно направляемых процессов и механизмов.

Нам представляется, что предложенная методология является перспективной при изучении и создании 2С-организации. Она целиком определяется методологией системного подхода и управления деятельностью и лежит в русле основных идей Менеджмента 2.0.

Данные подходы являются основанием для дальнейшей разработки методологии концепции «2С-систем». Нам представляется, что в рамках формирования теоретической концепции «2С-систем» следует говорить о необходимости развития и применения как минимум четырех новых теорий менеджмента.

1) Поведенческий подход к построению организации, основанный на новых механизмах управления поведением людей, ориентированных на приоритет внутренней мотивации на базе процессов саморазвития и самоорганизации.

2) Теория напряженности: организация стремится к развитию и инновациям в случае наличия разницы потенциалов между имеющимися

ресурсами и целями, которых она желает достичь.

3) Трансформация бизнес-модели организации в условиях саморазвития и самоорганизации.

4) Теория управления жизненным циклом лидеров как основной ключевой компетенцией современной организацией.

Список источников

1. *Ариели Д.* Конец рациональной экономики. // Harvard Business Review — Россия, 2009. — №10.

2. *Бек Д.*, *Кован К.* Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. М., 2010; Уитли М. Лидерство и новая наука. Открывая порядок в хаотичном мире. — М., 2011.

3. *Горц А.* Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. — М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2010.

4. *Зиновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному. На материале «Капитала» Маркса. — М.: ИФ РАН, 2002.

5. *Комаров С. В.*, *Кордон С. И.* Основы методологии: системодеятельностный подход. — Пермь: Изд-во ПГУ, 2005.

6. *Лаваль К.* Человек экономический. Эссе о происхождении неолиберализма. — М., 2010.

7. *Лепский В. Е.* Рефлексивно-активные среды инновационного развития. — М., 2010.

8. *Молодчик А. В.* Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. — Екатеринбург, УрО РАН, 2011.

9. *Нонака И.*, *Такеучи Х.* Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. — М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2011.

10. *Поппер К.*. Логика и рост научного знания. — М., 1983.

11. *Пригожин А. И.* Дезорганизация. Причины, виды, преодоление. — М.: Альпина Бизнес Бук, 2007.

12. Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозы, оценки: в 2-х т. / Рос. акад. наук, Урал. отд-ние; под общ. ред. А. И. Татаркина — М.: ЗАО «Издательство „Экономика"», 2011.

13. *Фейерабенд П.* Избранные труды по методологии науки. — М., 1990.

14. *Хэмел Г.* Менеджмент 2.0. Новая версия для нового века // Harvard Business Review — Россия. — 2009. — №10.

15. *Щедровицкий Г. П.* Организация. Руководство. Управление. — М., 2000.

УДК 338.24:658

ключевые слова: системы, саморазвитие, самоорганизация, динамический потенциал, лидерство, цели, мотивация, организационная культура, теория напряженности