

УДК 33

**НИКОЛАЙ ВЛАДИМИРОВИЧ ЛЕВКИН**

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента экономического факультета ПетрГУ

levkin@petrsu.ru

### **ЭВОЛЮЦИОННЫЙ И СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

В статье рассматриваются различные механизмы адаптации предприятий к изменениям во внешней и внутренней среде, а также роль в этом процессе организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, система предпринимательства, синергетика, эволюционный подход, эволюционная экономика, адаптация

Использование системного подхода при анализе организационной культуры позволяет сделать вывод о том, что в действительности организационная культура – это результат сложного пересечения и наложения субкультур, которые сосуществуют на основе гармонии, безразличия или конфликта [22]. В качестве таких субкультур, формирующих общую организационную культуру компании, можно обозначить субкультуры основателя бизнеса, топ-менеджмента, культуры различных религиозных, этнических, профессиональных, социальных, гендерных прослоек работников организации и т. д. При этом образование субкультур может быть результатом действия множества факторов: разделения труда, места в иерархии, профессиональной деятельности и т. д. [24]. Работники могут принадлежать одновременно к нескольким субкультурам. Более того, они могут «перемещаться» между культурами в течение рабочего дня. Организационная культура и субкультуры не монолитны – они диктуются ситуацией, в которой находится организация. Кроме того, на формирование организационной культуры может влиять целый комплекс внешних и внутренних

факторов, которые традиционно рассматриваются в теории управления как стратегические и тактические по отношению к развитию организации в целом. В связи с этим можно говорить о развитии нового методологического подхода к феномену организационной культуры. Этот подход может быть определен как синергетический.

Синергетика посвящена феномену самоорганизации в сложных объектах, то есть изучает явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур на системном уровне. Разработка правил, заповедей, лозунгов, мифов и систем ценностей вносит смысл в организационные отношения и позволяет их модулировать, включать обратные связи, изменять их знаки, изменять сами правила, правила изменения правил, то есть запускать самоорганизацию [14]. С подобной точки зрения организационная культура может рассматриваться как смесь обдуманного человеком конструкта и произвольно возникающих порядков в рамках предпринимательской системы. Это позволяет говорить о бифуркационном характере механизма формирования организационной культуры.

Бифуркация в синергетике подразумевает внезапное, скачкообразное и непредсказуемое изменение характера протекающих в предпринимательской системе процессов. Сущность явления бифуркации заключается в том, что когда накопление изменений в системе достигает какого-либо определенного критического порога, происходит резкий качественный скачок в ее содержании. После прохождения критической точки (точки бифуркации), как правило, точно предсказать направление дальнейшего хода изменений не представляется возможным, и система переходит в режим странного аттрактора [12]. В социосинергетике выделяется две стратегии применительно к точкам бифуркации. Сторонники первой стратегии считают, что необходимо держаться от них как можно дальше, и это становится залогом выживания социальной организации. Суть второй стратегии заключается в том, что нужно «окунуться» в хаос, так как именно в нем рождаются новации.

Бифуркация любой эволюционной линии лежит в русле общих законов эволюции. Это означает, что, во-первых, такая бифуркация сама по себе направлена по вектору эволюции в сторону роста разнообразия и, во-вторых, что она увеличивает шансы на эволюционное выживание данной системы, то есть на эволюционный прорыв хотя бы одной ее ветви.

Формирование и развитие организационной культуры с позиций синергетики может происходить следующим образом. Накопление изменений в различных относительно независимых частях одной организации (например, в фирме это могут быть отдельные функциональные службы, региональные филиалы, неформальные объединения работников и т. п.) приводит к образованию и накоплению постепенных эволюционных различий. Но пока эти изолированные субкультуры не осознают себя в качестве полностью независимых и самостоятельных структур, различия будут носить обратимый характер и нивелироваться за счет культурной ассимиляции с централизованно провозглашенной системой организационных ценностей. По этой причине накопление различий будет происходить чрезвычайно медленно. Под влиянием внешних факторов или в ситуации достаточного накопления изменений для преодоления критической точки бифуркационный порог будет пройден, и группа работников начнет осознавать себя в качестве относительно самостоятельного образования, поведение которого в дальнейшем практически не прогнозируется (работники могут просто уволиться, создать отдельную самостоятельную фирму, начать забастовку и т. д.). В этих условиях ассимилирующее влияние официально провозглашенных ценностей базовой организации резко сокращается, и максимально полно включаются защитные механизмы самобытности как фирмы в целом, так и вновь образовавшейся системы. Важнейшим фактором,

способствующим достижению бифуркационного порога в рассматриваемом случае, становится изоляция (информационная, ресурсная, культурная и т. п.).

При изучении адаптации сложных систем ( $A$ ) к изменениям во внешней и внутренней организационной среде ( $T$ ) используются следующие понятия:

- деструктурирование системы (снижение ее сложности за счет роста энтропии) – ( $D$ );
- синергообразование системы (увеличение сложности системы) – ( $C$ );
- скорость адаптации системы –  $V_a = dA/t$ ;
- скорость изменений во внешней и внутренней среде организации –  $V_m = dT/t$ ;
- скорость деструктурирования –  $V_d = dD/t$ ;
- скорость синергообразования –  $V_c = dC/t$ ;
- $t$  – анализируемый интервал времени.

Тогда  $K_a = V_a/V_m$  – коэффициент адаптации,  $K_c = V_c/V_d$  – коэффициент синергии.

Можно выделить следующие варианты адаптации организационной культуры предпринимательской системы к изменениям, происходящим во внешней и внутренней среде:

1.  $K_a = 1$  и  $K_c = 1$  – организационная культура успевает адаптироваться к изменениям в среде, при этом процессы синергии и деструктуризации по скорости совпадают. Ситуация функционирования предприятия в стабильной и несложной среде.
2.  $K_a = 1$  и  $K_c > 1$  – организационная культура успевает адаптироваться к изменениям в среде, процесс синергии обгоняет по скорости деструктуризацию, то есть происходит усложнение существующей организационной культуры, при этом усложнение организационной культуры связано с двумя процессами: 1) простым увеличением объема поля культуры (эрудиция); 2) увеличением «ткани» ассоциаций, устанавливаемых в процессе мышления (глубина) [7; 50–51]. Ситуация функционирования предприятия в стабильной, но при этом достаточно сложной среде, когда организационная культура или в силу изначальной эффективности, или по причине эффективного управления ею наращивает свой потенциал.
3.  $K_a = 1$  и  $K_c < 1$  – организационная культура успевает адаптироваться к изменениям во внешней среде, при этом процесс деструктуризации обгоняет процесс синергии. Такая ситуация возможна для организационной культуры предприятия-монополиста, когда отсутствие конкуренции приводит к деградации организационной культуры. Среда преимущественно контролируется самим предприятием. Типичный пример в данном случае – отечественные предприятия-монополисты. Огромные доходы, которые они получают от своей деятельности, позволяют многократно увеличивать бюджет мероприятий, связанных с организационной культурой. Однако при этом сама

культура перестает быть важнейшим ресурсом и инструментом для победы в конкурентной борьбе, так как самой конкурентной борьбы как таковой не существует. В итоге формирование и развитие организационной культуры начинает представлять собой хаотичный процесс, который сопровождается тратой огромных денежных средств на самые непредсказуемые фантазии топ-менеджмента.

4.  $Ka < 1$  и  $Kc < 1$  – организационная культура не успевает адаптироваться к изменениям в среде, процесс синергии по скорости уступает процессу деструктуризации: происходит разрушение существующей организационной культуры и, скорее всего, самого предприятия. Это возможно при внезапных изменениях в среде, связанных с системными кризисами или неэффективным менеджментом.
5.  $Ka < 1$  и  $Kc > 1$  – организационная культура не успевает адаптироваться к изменениям в среде, происходит ее значительное усложнение. Такая ситуация возможна при поглощении одним предприятием другого.
6.  $Ka < 1$  и  $Kc = 1$  – организационная культура не успевает адаптироваться к изменениям в среде, при этом скорость синергии и скорость деструктуризации совпадают: складывается ситуация нестабильной среды и непростого организационного окружения. В качестве примера можно привести предприятия, где рядовые работники и менеджмент поддерживают существующие ценности компании, но сами эти ценности уже не отвечают сложившейся рыночной ситуации.
7.  $Ka > 1$  и  $Kc < 1$  – организационная культура превосходит изменения в среде, процесс деструктуризации по скорости обгоняет процесс синергии. Единая централизованная организационная культура разрушается, и на ее основе возникает множество новых культур (например, реформирование предприятия-монополиста по типу РАО «ЕЭС»).
8.  $Ka > 1$  и  $Kc > 1$  – организационная культура превосходит изменения в среде, процесс синергии по скорости обгоняет процесс деструктуризации: ситуация, когда предприятием управляет талантливый предприниматель («отец-основатель»), под началом которого формируется сильная организационная культура.
9.  $Ka > 1$  и  $Kc = 1$  – организационная культура превосходит изменения в среде, процесс синергии по скорости совпадает с процессом деструктуризации: предприятие осуществляет свою деятельность в рамках строго детерминированной среды – работа государственных и муниципальных унитарных предприятий, казенных заводов и т. п.

Общие закономерности самоорганизации сложных биологических и социальных систем позволяют использовать при анализе этих сис-

тем аналогичные теоретические конструкции. Например, динамику развития организационной культуры можно представить при помощи эволюционной теории. При этом возникающие параллели между процессами биогенеза и культурогенеза должны восприниматься диалектически: нельзя прямо отождествлять биологическую и социально-культурную эволюции, как это делается в социал-дарвинизме.

Основой эволюционной теории являются принципы изменчивости и наследственности. Существование этих явлений обеспечивает исходный материал для эволюционного процесса. Для объяснения же движущих сил эволюции вводится еще два фактора: отбор и борьба за существование. Главная функция отбора – определение путей закрепления наследственности и границ изменчивости, а борьбы за существование – контроль результатов отбора [11; 9]. Применительно к анализу эволюции социально-экономических систем происходит качественная трансформация этих понятий. Во-первых, субъектами процессов «борьбы за существование» выступают уже не особи, а определенные социальные группы. Во-вторых, человек в социальном плане развивается под действием естественного отбора идей, технологий, моделей развития и поведения, а не других людей. В-третьих, двигателем эволюции общества являются потребности, которые растут пропорционально возможностям (в животном мире удовлетворение потребностей есть следствие борьбы за существование). В свою очередь, рост возможностей компенсируется адекватным ростом потребностей, а это приводит к тому, что давление среды на организацию сохраняется либо даже возрастает. В-четвертых, преемственность знания в организациях выполняет ту же роль, что и наследственность в биологической самоорганизации. В предпринимательских системах в процессах самоорганизации участвует сознание, и в результате целенаправленности поведения людей развитие экспоненциально ускоряется. Кроме того, по мнению современных исследователей эволюционной экономики, «передача» информации посредством институтов во времени и в экономической среде происходит «путем имитации и обучения (понимаемого в широком смысле не только как образование, а как социализация индивида)... Как и их природные аналоги, институты также обладают изменчивостью, причем они менее устойчивы, чем биологические гены... Они могут реагировать на изменения социальной, культурной, политической, природной среды. Институты могут мутировать и случайно под влиянием как внешних, так и внутренних факторов, включая сознательные, целенаправленные действия индивидов. В отличие от генов, институты сохраняют и передают «благоприобретенные» признаки. Таким образом, в экономике действуют как дарвинов-менделевские, так и ламаркианские принципы, которые в живой природе несовместимы» [9; 50].

Рассмотрим подробнее значение и роль организационной культуры в экономических процессах в рамках эволюционной теории на микроуровне, то есть уровне фирмы.

С точки зрения неоклассической концепции любое мероприятие, проводимое экономическим субъектом, например фирмой, можно рассматривать как результат выбора действий из заранее известных альтернатив. Экономическому субъекту остается только, используя свою целевую функцию, выбрать ту альтернативу, которая в конечном итоге приведет к максимальным значениям параметров данной целевой функции (максимуму дохода, прибыли, объема продаж и т. п.). В эволюционной теории множество вариантов выбора не задано, а последствия любого выбора неизвестны. Фирмы по-разному реагируют на одни и те же сигналы рынка, тем более когда эти сигналы будут для них относительно новы. В связи с этим возникает многообразие типов поведения фирм, и именно возникновение этого многообразия рассматривается в эволюционном подходе как одна из важнейших функций конкуренции. Другая функция заключается в отборе для дальнейшего существования в рамках данного рынка фирм, чей выбор оказался удачным, и подавлении тех экономических субъектов, чей выбор был неудачным.

Методология неоклассического анализа и новой институциональной экономической теории была подвергнута наиболее острой критике с позиции неоинституционализма Дж. Ходжсона. Ключевой аргумент этой критики – статика, которая присутствует в этих теориях: непонятно, почему меняются предпочтения, мышление, ценности, а значит, остается неясной природа снижения транзакционных издержек или смены ориентиров при выборе контрагентов для заключения контрактов. Например, говоря о контракте, Дж. Ходжсон, отмечает, что «контракт найма оказывается в значительной степени удобной фикцией, выраженной в индивидуалистических категориях современного контрактного права и фактически маскирующей социальный и кооперативный характер любой производительной деятельности» [16; 41]. Иными словами, теоретически контракт найма является соглашением между нанимателем и работником, в соответствии с которым последний обязуется вносить некий вклад в производство под руководством администрации в обмен на оговоренную заработную плату. При этом если речь идет о групповой или «командной» работе (которая является преобладающей в современных наиболее динамично развивающихся корпорациях), то такую сделку нельзя назвать непосредственным обменом индивидуальных прав на заработную плату. Более того, комплексный и взаимосвязанный характер работы весьма затрудняет контроль. По этой причине необходим поиск механизма, который объяснял бы функционирование современной организации без обращения к бю-

рократической форме контроля веберовского типа или классической форме контракта. Таким механизмом может являться организационная культура. Так, по мнению О. Уильямсона, культура выступает как социальная обусловленность, при помощи которой работники понимают цели фирмы и преданно служат им. Кроме того, исходя из модели Дж. Ходжсона, организационная культура – больше, чем разделенная (коллективная) информация: она представляет собой также механизм эволюции коллективных и индивидуальных специфических знаний. Исходной точкой в этом механизме выступают «глубинные» институты. Самым главным глубинным институтом является нормативная модель поведения: «вести себя, как все» [19]. Нашей биологической природой мы во многом запрограммированы действовать, как все окружающие нас в организации люди. Такое поведение становится гарантией успеха. Альтернативное поведение выступает как мутация и обрекает человека на большие неприятности на работе. Описанная выше позиция согласуется со взглядами Э. Лазера [23]. По мнению Э. Лазера, в рамках организации действует генная теория, но не естественного, а искусственного отбора. При встрече двух работников их ценностные установки пересекаются, возникает своеобразная комбинация генов. «Выживает» та комбинация, которая будет более приспособленной к условиям данной организации. Таким образом, Э. Лазер проводит аналогию между действием культурного и генного механизмов.

Дж. Ходжсон привносит в анализ организационной культуры элементы эволюционной теории, в соответствии с которой для создания новых и поддержания уже созданных конкурентных преимуществ фирма должна уметь постоянно воспроизводить и перестраивать свои специфические ресурсы. Рассмотрим подробнее, как реализуется данный механизм, и попытаемся разобраться с местом организационной культуры в нем.

Для формирования модели потенциально эволюционирующей экономической системы необходимо определить: единицу эволюции; механизм наследственности, включая носителя наследственной информации; механизм(ы) изменчивости, включая совокупность изменяющихся параметров выбранной единицы эволюции; критерии и механизмы отбора единиц эволюции и распространения удачных изменений в пространстве и во времени [1; 5]. В рамках эволюционной теории существует несколько подходов к выбору единицы эволюции. Для основоположников экономической эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера такой единицей выступает фирма как организм, являющийся носителем «генов», роль которых играют рутины [6; 6]. При этом основным объектом эволюционной экономики становится популяция фирм [5; 20].

Рутинa определяет возможное поведение объекта (хотя фактическое поведение определя-

ется и окружающей средой); она наследуется и подвержена отбору [8; 31]. Таким образом, рутина выступает как постоянно повторяющийся шаблон деятельности всей организации – гладкое, бессобытийное, эффективное функционирование индивида или организации. По мнению Р. Нельсона и С. Уинтера, рутина предстает как аналог умелого поведения индивидуумов, где под «умением» подразумевается «потенциальная возможность гладко осуществлять некоторую последовательность скоординированных действий, которая обычно является эффективной в смысле достижения своей цели, если эти действия производятся в нормальной для них обстановке» [8; 95, 145].

Системный анализ современной научной литературы по проблемам рутины позволяет некоторым исследователям дать следующее комплексное определение: рутина – это элементарный акт внутрифирменных изменений, характеризующий трансформацию отдельного элемента внутренней среды предприятия либо несколько коэволюционирующих элементов [15; 36]. По сути дела, в экономической теории рутина рассматривается как аналог культургена, впервые описанного в работах Ч. Ламсдена и А. Гушурста. Идея культургена получила свое развитие в публикациях Р. Докинза, который назвал его «мимом» и определил как минимальную целостную концептуальную единицу, хранящуюся в умах людей, а также внешних носителях информации, и распространяющуюся посредством общения либо другим способом передачи информации [21]. Гены в результате коадаптации часто образуют сцепленные группы генов, которые могут наследоваться только совместно. Мимы также могут образовывать мимоконплексы (целостные идейные парадигмы, включающие обязательный набор мимов). Репликатором для мима (а значит, и для рутины) является человеческое сознание.

После введения в анализ и тщательного изучения феномена рутины Р. Нельсон и С. Уинтер отталкиваются при создании своей эволюционной концепции от работы Й. Шумпетера «Теория экономического развития». Для них, как и для Й. Шумпетера, главной предпосылкой эволюционного развития экономической системы становятся инновации (изменение рутины). Производитель новых благ обладает, по Й. Шумпетеру, монопольным положением и способен самостоятельно выбирать ценовую стратегию. С помощью получения патентов и лицензий предприниматель может сохранять монополию на свою инновацию в течение такого срока, который достаточен для «амортизации» его усилий. Однако здесь возникает ряд проблем. Первая проблема состоит в том, что предпринимателю не всегда выгодно закреплять свою новацию в виде патентов и лицензий. Вторая проблема заключается в том, что институциональная инновация может не иметь характер

частного блага, представляя собой общественное благо [1; 95]. Производя общественное благо, предприниматель не может рассчитывать на получение прибыли: он оказывается не в состоянии взимать плату за пользование благом и контролировать его распространение. Обе проблемы разрешимы, если считать, что инновация может иметь характер клубного блага, то есть блага, круг пользователей которого можно поставить под контроль и ограничить. В этом случае такие инновации ограничиваются рамками организации. Имитации и распространению организационных инноваций за рамки структуры, контролируемой предпринимателем, мешает их закодированность в особом, присущем только данной организации языке и специфических процедурах [4; 102] (то есть, по сути дела, речь идет об организационной культуре). Вследствие этого организационные изменения для человека, не принадлежащего к данной организации, трудно не только воспроизвести, но и понять. Кроме того, возникает феномен коллективного знания, то есть части всего знания, существующего в организации, которой обладает только коллектив работников как целое (возникает явление эмерджентности, свойственное любым сложным самоорганизующимся системам). Коллективное измерение нового знания может перерастать пределы одной организации, что выражается в установлении устойчивых партнерских отношений между разными организациями – отношений, которые несводимы к конкуренции [10; 174–175]. Основой для поддержания данных специфических отношений становится фактор доверия. Отсюда следует, что организационная культура, с одной стороны, становится важнейшим фактором функционирования механизмов изменчивости и отбора мутирующих единиц, то есть может выступать в качестве среды, где протекает эволюционный процесс. С другой стороны, организационная культура может рассматриваться как «хранилище» рутин, то есть как генотип предприятия.

Использование организационной культуры позволяет сохранить частичный контроль над распространением инноваций даже в тех случаях, когда она выходит за рамки отдельной организационной структуры. Такая позиция оказывается близкой к позиции социального конструктивизма, в рамках которого культура трактуется как определенная система смыслов, возникающая в связи с интерпретацией организационных символов участниками организации. В процессе приписывания символам (артефактам и декларируемым ценностям) неких общих для группы значений конструируется организация как таковая, то есть формируются рутины, которые впоследствии стабилизируются в организационных структурах.

В рамках популяционно-генетического подхода считается, что логика развертывания базовых понятий эволюционной теории такова: гено-

тип → фенотип → адаптация → естественный отбор. В генотипе есть жесткая и мягкая компоненты. Фенотипические признаки, в свою очередь, также можно разделить на два класса: одни из них жестко определяются генотипом и не зависят от среды, другие лабильны и формируются под влиянием среды. Вновь приобретаемые фенотипические признаки определяются мягкой компонентой генотипа. Если проводить аналогию с деловой организацией, то «генотип» образуют рутины, привнесенные основателем или основателями бизнеса (мягкая компонента), а также рутины, имеющие свои истоки в национальной культуре (жесткая компонента). Фенотип организации во многом формируют рутины, определяемые отраслевой принадлежностью предприятия.

При анализе биологических систем исходят из того, что генотип определяет фенотип (то есть неверно, что наследуются приобретенные признаки, наследуются геномы, или, иначе, генетическое содержание родительских гамет). Не исключается обратное влияние фенотипа на генотип, но даже если это влияние имеет место, то оно касается лишь некоторых фенотипических черт. Как бы то ни было, о детерминации фенотипом генотипа в биологических системах известно очень немного. Относительно социальных систем это не так. Здесь имеет место наличие четкой обратной связи между фенотипом и генотипом. Применительно к фирме генотип можно определить как совокупность накопленной в культурах информации, а фенотип – как совокупность всех внутренних и внешних признаков предприятия, сформировавшихся на базе генотипа и обусловленных им. Несомненно то, что даже жесткая компонента генотипа фирмы (рутины, сформировавшиеся под влиянием национальной культуры) может изменяться в случаях несоответствия фенотипа параметрам окружающей среды. Например, в случае укрупнения фирмы и расширения масштабов ее предпринимательской деятельности за рамки национальных границ возникает необходимость в найме работников, принадлежащих к другой социокультурной среде. Соответственно, в организации появляются рутины, определяемые иными национальными традициями и ценностями.

Некоторые исследователи считают, что между развитием человека и развитием современной организации возможны параллели. Геном человека включает в себя гены, расположенные в 23 хромосомах. Фр. Ж. Гуияра и Дж. Н. Келли исходят из того, что биокорпоративный геном определяет 12 хромосом, а преобразование бизнеса – это перепроектирование генетической архитектуры корпорации, которое достигается в результате одновременной работы (хотя и с разной скоростью) по четырем направлениям, образуемым этими хромосомами [2; 22–31].

1. Рефрейминг (сдвиг в представлении компании о том, чем она является сейчас и чего может достичь). Осуществляется благодаря

наличию трех хромосом: достижение мобилизации (процесс накопления умственной энергии, необходимой для поддержания преобразований); выработка видения перспективы (чувство цели); построение системы показателей для формирования чувства преданности.

2. Реструктуризация – достижение уровня эффективности, который позволяет компании быть конкурентоспособной. За этот процесс отвечают следующие хромосомы: построение экономической модели (аналог сердечно-сосудистой системы); упорядочивание физической инфраструктуры (аналог скелета); перепроектирование архитектуры работы (аналог мышечной системы).
3. Ревитализация (побуждение к росту), определяемая: концентрацией на потребностях рынка (система чувств); изобретением новых видов бизнеса (репродуктивная система); использованием информационных технологий (нервная система).
4. Обновление – обеспечение работников новыми навыками и новыми целями, чтобы компания могла регенерироваться. Зависит от следующих хромосом: разработка системы вознаграждения (чувство удовлетворения); организация индивидуального обучения (самоактуализация); развитие организации (чувство общности).

При этом Фр. Ж. Гуияр и Дж. Н. Келли отвергают возможность самоорганизации, считая, что СЕО и менеджмент выступают в качестве генетических «архитекторов» корпорации, то есть программируют генетический код фирмы. Такая позиция представляется спорной, так как руководство является составной частью компании, а не внешним наблюдателем наподобие ученых-генетиков (данное противоречие снимается учеными за счет представления фирмы в качестве живого существа, обладающего волей и *умеющего мыслить*). Тот факт, что менеджмент, стоящий во главе организации, формирует за нее ее цель, говорит только о том, что такой представляют себе (осознают) ее цель именно люди, стоящие во главе бизнеса. Организация же индивидов, не будучи разумным существом и потому не обладая сознанием, своей цели иметь (осознавать) не может [13; 160]. Топ-менеджмент может задавать цели и лишь способствовать движению компании в направлении их достижения (то есть обеспечивать условия для желательного генезиса), а само движение обуславливается процессами самоорганизации и многочисленными петлями прямых и обратных (положительных и отрицательных) связей. По сути дела, менеджеры должны решать две одновременные и взаимообуславливающие задачи – идентификация организации и управление ею. В условиях турбулентности внешней среды эти задачи могут быть решены лишь отчасти, путем упрощения параметров функционирования предприятия, что мы и наблюдаем во всех моде-

лях управления организационной культурой. В связи с этим искусство управления заключается в определении того, какая модель управления организационной культурой наиболее адекватно отражает ситуацию, в которой находится фирма.

В рамках синергетики выделяется две нормативные стратегии адаптации для разрешения противоречия между хаосом и порядком, между изменчивостью и устойчивостью – противостояние окружающей среде (механистические организации) и приспособление к окружающей среде (органические организации) [20]. Каждая из этих стратегий предлагает принципиально разные пути адаптации.

Механистический подход предполагает концентрацию усилий организации на удовлетворении системосберегающих потребностей: универсальность, предсказуемость, производительность, логичность, рациональность. Свои преимущества механистическая организация может реализовать при следующих условиях:

- относительно несложное и стабильное окружение;
- в организации известны общие цели и задачи;
- организационная мощь заключается в наращивании запасов ресурсов предприятия;
- работа в организации может делиться на отдельные операции;
- организационные цели должны быть достаточно простыми, чтобы позволить выполнить их на основе централизованного планирования;
- выполнение работы индивидом может достоверно измеряться;
- денежное вознаграждение мотивирует работника;
- власть руководителя признается законной;
- существует иерархическая структура управления;
- внутри организации существует конкуренция за ресурсы между работниками;
- официальная идеология формирует доверительное (альтруистичное) восприятие работниками руководства фирмы и конкурентное (эгоистичное) восприятие друг друга.

Органические организации возникают в относительно нестабильном и сложном окружении. Они направлены на удовлетворение системобразующих потребностей: инновационность, креативность, многообразие, эффективность. Ниже представлены характеристики органических организаций:

- неопределенность целей и задач организации;
- управление не по целям, а по ценностям;
- организационная мощь заключается в наращивании возможностей организации приспосабливаться к изменениям в окружающей среде;
- отсутствует четкая предметная специализация;
- многообразие и нечеткость целей предполагает децентрализацию управления;
- выполнение индивидом работы может оцениваться лишь в качественных показателях;

- работника мотивирует удовлетворение потребностей высшего уровня;
- признается власть лидера;
- создается гетерархическая структура управления;
- внутри организации поощряется командная работа и конкуренция между командами за идеи и новое знание;
- организационная идеология поощряет доверительные отношения между членами одной команды и эгоистические отношения между членами разных команд.

Реальные предприятия тяготеют к той или иной стратегии адаптации. Наиболее целесообразным представляется обращение к конкретной стратегии в зависимости от ситуации, в которой находится фирма, так как приверженность одному типу стратегии в долгосрочной перспективе может оказаться пагубной. Это связано с тем, что каждая из предложенных стратегий обладает как несомненными плюсами, так и минусами. Например, механистическая стратегия адаптации предполагает высокий уровень стабильности организации, ее «удаленность» от точки бифуркации, а значит, и состояния хаоса. Напротив, органическая стратегия приближает фирму к хаосу, но одновременно повышает ее инновационность. По этой причине эффективный менеджмент должен в пространственном и временном континуумах умело сочетать элементы обеих стратегий. Например, при осуществлении рутинной работы (в традиционном понимании этого слова) целесообразно использование централизованного (иерархического) управления, а при инновационной – децентрализованного (гетерархического). Для функциональных подразделений эффективно применение механистических принципов менеджмента, для творческих лабораторий – органических. В период организационного кризиса должны преобладать: для мобилизации ресурсов – принципы механицизма, для поиска новых альтернатив развития – принципы органицизма.

Побочными результатами эволюционного развития для предпринимательской системы могут стать [3; 187–188]:

- организационные патологии развития – оппортунизм среди работников предприятия;
- организационные парадоксы развития – риск неуправляемости организации в определенных ситуациях;
- организационные перерывы развития – приостановка развития компании в связи с распадом управленческой команды или возникновением разрушительных конфликтов;
- организационные откаты развития – ситуация, когда приходится замораживать какие-либо направления деятельности предприятия;
- организационные варианты квазиразвития – видимость развития компании (расширение ее деятельности), когда возникают многочисленные подставные дочерние фирмы.

Важнейшей характеристикой способности организации переходить или умело сочетать принципы органического и механистического управления является понятие пластичности. В философском плане пластичность определяет пределы изменчивости, при которых система еще способна сохранить свою целостность. В практическом – умение менеджмента предприятия ситуационно мыслить и использовать ту или иную стратегию адаптации в зависимости от состояния временных и пространственных параметров фирмы. Организации, в которых реализуется такой менеджмент, по праву могут называться самообучающимися, так как в зависимости от ситуации они сами генерируют соответствующую стратегию.

В результате влияния внешних факторов совокупность ценностей, формирующая организационную культуру, может претерпевать следующие изменения: появление новых ценностей; гибель старых ценностей; соединение ценностей; обмен ценностями; замещение ценностей. При этом сама организационная культура может усложняться (синергообразование) или упрощаться (деструктуризация).

Обращение к параметру времени требует упомянуть идеи, базирующиеся на телеологической логике, которые конструктивно дополняют эволюционный подход к изучению организационной культуры на уровне отдельной фирмы. Наиболее известная из них – концепция жизненного цикла, развиваемая в работах И. Адизеса [18]. Организация рассматривается как социальный организм, развивающийся и функционирующий по своим законам. Главным законом здесь становится закон онтогенеза – прохождение организацией определенных стадий развития, располагающихся между двумя точками – рождением и гибелью. В соответствии с каждым этапом жизненного цикла претерпевает изменения и организационная культура. Э. Шайн считает, что проблемы организационной культуры проявляются по-разному на различных стадиях жизни организации. При этом ученый выделяет три стадии – рождение (ранний рост), середина жизни организации, организационная зрелость [17; 217].

В заключение отметим, что развитие организационной культуры как сложной и противоречивой субъективно-объективной категории возможно тремя путями:

- «естественный отбор» – в процессе эволюции организационной культуры «выживают» как сильные системы, так и более слабые. Вероятность выживания будет выше у более приспособленных. Такой путь, как правило, реализуется в небольших предпринимательских системах (некрупных фирмах), где руководство компании не акцентирует свое внимание на управлении организационной культурой (отсутствуют выраженные в явном и, прежде всего, формализованном виде стратегия и тактика управления организационной культурой);
- «искусственный отбор» – руководство отслеживает и отбирает системы с необходимыми признаками. Например, на работу принимаются люди с заранее заданными ценностными установками и увольняются те из них, у кого данные установки не наблюдаются. Через механизмы поощрения и наказания культивируются те модели поведения работников предприятия, которые приветствуются руководством и закреплены как приоритетные в стратегических и тактических документах фирмы. Подобная модель характерна для крупных компаний, работающих в относительно несложном и стабильном окружении;
- «целевой отбор» – интенсивное обучение работников чередуется с жестким отбором. В результате остаются более подготовленные работники, которые, добавив к полученным знаниям опыт, сами могут проводить подготовку и обучение как самих себя, так и других работников на еще более высоком уровне. Такая модель реализуется в самообучающихся организациях, то есть наиболее передовых фирмах современности. Изменения в таких компаниях носят целевой характер. В рассмотренных до этого моделях (модели «естественного» и «искусственного» отбора) организационные изменения в результате отбора стохастичны, так как они могут как приближать фирму к идеалу, так и отдалять от него.

Статья написана при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, номер гранта 07-02-42202а/С.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Введение в институциональный анализ / Под ред. В. Л. Тамбовцева. М.: ТЕИС, 1996. 170 с.
2. Гуияр Фр. Ж., Келли Дж. Н. Преобразование организации: Пер. с англ. М.: Дело, 2000. С. 22–31.
3. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 391 с.
4. Лукша П., Белоусенко М. Экономическая организация на пути к синтетической теории // Вопросы экономики. 2006. № 2. С. 99–115.
5. Макаров В. О применении метода эволюционной экономики // Вопросы экономики. 1997. № 3. С. 18–26.
6. Моделирование эволюции экономических систем / Под ред. В. Л. Тамбовцева. М.: Изд-во МГУ, 1997. 184 с.
7. Моль А. Социодинамика культуры. М.: Директ медиа Пабблишинг, 2007. 787 с.
8. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2000. 474 с.



9. Нестеренко А. Современное состояние и основные проблемы институционально-эволюционной теории // Вопросы экономики. 1997. № 3. С. 42–57.
10. Сапир Ж. Экономическая культура, технологическая культура, организационная культура (Материалы к интерпретации экономической истории России и СССР) // Истоки. Вып. 3. М.: ГУ-ВШЭ, 1998. С. 174–175.
11. Сытник К. М., Крисаченко В. С. Актуальные вопросы эволюционного учения // Методологические аспекты эволюционного учения: Сб. науч. трудов. Киев: Наукова думка, 1986. С. 6–19.
12. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой: Пер. с англ. М.: Эдиториал УРСС, 2000. С. 147–153.
13. Хайтун С. Д. Социальная «разумная система» как эволюционная угроза человеку // Общественные науки и современность. 2008. № 2. С. 156–166.
14. Хиценко В. Е. Эволюционный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 1. С. 3–12.
15. Хмелькова Н. В. Жизненные циклы рутин внутренней среды предприятия: Дис... канд. экон. наук. М., 2005.
16. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности // Вопросы экономики. 2001. № 8. С. 32–45.
17. Шайн Э. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 464 с.
18. Adizes I. Managing Corporate Lifecycles: How and why corporations grow and die and what to do about it. N. J.: Prentice Hall, 2006. 384 p.
19. Bernheim B. A Theory of Conformity // Journal of Political Economy. 1994. № 102 (5). P. 841–877.
20. Burns T., Stalker G. Management of innovation. 4-ed. Oxford: Oxford University Press, 1994. 312 p.
21. Dawkins R. The selfish gene, revised edn. Oxford: Oxford University Press, 1990. 368 p.
22. Kwantes C. T., Boglarsky C. A. Do Occupational Groups Vary in Expressed Organizational Culture Preferences? A Study of Six Occupations in the United States // Cross Cultural Management. 2004. № 4 (3). P. 335–354.
23. Lazear E. Corporate Culture and the Diffusion of Values // Trends in Business Organization. Tubingen: J. C. B. Mohr, 1995. P. 88–133.
24. Martin J., Frost P. The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance // Studying Organization: Theory & Method / S. R. Clegg, C. Hardy (Eds.). Thousand Oaks, CA.: Sage, 1999. P. 599–621.