



Л.Ф. Манаков
О.В. Бочарникова

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

НОВОСИБИРСК 2003

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Л.Ф. Манаков, О.В. Бочарникова

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

НОВОСИБИРСК 2003

УДК 690.003:658.012.2
ББК 65.290.2
М 23

Манаков Л.Ф.

Современная теория организации: Учеб. пособие / Л.Ф. Манаков, О.В. Бочарникова; Новосиб. гос. архитектур.-строит. ун-т. - Новосибирск: НГАСУ, 2003. - 120 с.

ISBN 5-7795-0196-3

Стандартная теория организации сегодня бессильна объяснить многие факты и обстоятельства динамичной организационной реальности.

Настоящая работа опирается на результаты исследования процессов самоорганизации и саморазвития сложных систем и основополагающие идеи синергетики и креативного мышления.

Целью работы является обоснование самой возможности и перспективы применения новых представлений об организационной реальности в становящейся современной теории организации и формирование некоторых образцов нелинейного мышления в рассматриваемой области знаний.

Издание предназначено для студентов специальности 060800 «Экономика и управление на предприятии (в строительстве)», магистрантов, изучающих дисциплину «Теория организации», и специалистов, занятых управленческим консультированием, организационными изменениями.

Л.Ф. Манаковым написаны разделы: 1, 2, 4, 5, 6, 7; О.В. Бочарниковой - 3, 7, 8.

Печатается по решению издательско-библиотечного совета
НГАСУ

Рецензенты:

- В.З. Баликоев, д-р экон. наук, профессор (НГАСУ);
- К.Т. Джурабаев, д-р экон. наук, профессор (НГТУ)

ISBN 5-7795-0196-3

© Манаков Л.Ф., Бочарникова О.В.,
2003 ©
НГАСУ, 2003

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Раздел 1. ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ И ПРЕДМЕТ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ	7
Раздел 2. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ	18
Раздел 3. ЗАКОНЫ, ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ТРАДИЦИОННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	33
Раздел 4. НЕПАРАДИГМАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ НАУК И ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ	42
Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПРОГРЕСС, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОРЯДОК И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИНАМИКА.....	56
Раздел 6. ИДЕИ ЭВОЛЮЦИИ И КОЭВОЛЮЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	71
Раздел 7. ТЕОРЕТИКО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ.....	84
Раздел 8. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ.....	104
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	114
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	118

ВВЕДЕНИЕ

Сегодняшний кризис в инвестиционно-строительной сфере характеризуется гибелью многих параметров прежнего организационного порядка, ростом факторов неудач и успехов, усложнением коммуникативных связей в режиме с обострением и, как следствие этого, порождением фрагматичности восприятия мира строительных организаций. Слабая самоидентификация как строителей (социальной и профессиональной группы), так и самих организаций ведет к усилению напряженности в отношениях организации и внешней среды, дисбалансу культуры технократической и культуры гуманитарной и т. д.

Кризис в функционировании и развитии строительных организаций сегодня идет рука об руку с кризисом в теории организации и управления организационными образованиями (проблемы в теории - провалы в практике).

Причины негативных эффектов в деятельности организаций глубоки и во многом идут от вторжения в организационные науки утилитарно-рассудочного техницизма и позитивизма. Сегодня становится очевидным, что выход из этой ситуации находится на путях уравнивания и синтеза рациональной и культурной компонент организации, объяснения законов гармонии на языке более универсальном, чем язык субъектно-эмоциональных восприятий.

В теории организации необходим перенос акцентов с изучения инвариантов организаций и положений равновесия на изучение явлений и процессов неустойчивости, механизмов возникновения нового, рождения и преобразования организационных систем, их самоорганизации.

В этих условиях уже сегодня ведется поиск нового восприятия организационной деятельности, новых форм компаний и структур управления, организационной культуры. Зримо происходит изменение не только самих корпораций, фирм и компаний (организации «без внутренних перегородок», компании-сети), но и связей и взаимоотношений между ними, взаимодействия с внешней средой.

Цель нашего пособия - попытаться встать «посреди наук», с тем чтобы увидеть в них указатели потока уникального, индиви-

дуального и общего (универсалий) в происходящих изменениях в строительных организациях с учетом таких реалий, которые определяются категориями «самоорганизация», «нелинейность», «нестабильность», «неустойчивость», «бифуркации», «хаос».

Прогрессивные изменения в истории организаций (фирм) всегда служили средством выживания и организационного развития.

Осознание нелинейности и многомерности развития организационных структур, его неоднозначности и незапланированности стало источником нового понимания мира организаций и организационного порядка.

В наши дни все более четко вырисовывается тенденция признания многоплановости, многоаспектности основных категорий, описывающих организации (целого, структуры, функций и т. д.). Элементы и структуры становятся не тождественным понятием «содержание» и «форма», они приобрели свои особенности, диалектику и пр. Структуры, с одной стороны, рассматриваются как строение, архитектура материальной основы, с другой - как способ, характер, закон связей и отношений между образующими организацию элементами, с третьей - как результат взаимодействия этих элементов.

Таким образом, структура в ее мгновенном сечении включает в себя не только закон, способ, характер связей между ее элементами, но и те новые стороны и их свойства, которые уже успели реализоваться к данному моменту через закон композиции.

Новое восприятие организационного пространства и времени тоже становится главным аспектом методологии теории организации и категориям упорядочения организационной деятельности. Механистическая и органистическая концепции рассматривают время монохронически, линейно, где цели и этапы представлены в виде бесконечной ленты, допускающей деление, причем в данный момент времени может делаться только одно дело, а решение проблем осуществляется «последовательно». Такое понимание времени обычно называют «плановым временем» и существует оно в мире стабильных организаций.

В пособии предпринята попытка решить несколько целевых задач, связанных с феноменом организации и самоорганизации строительных систем:

1. Зафиксировать большой объем и значительную содержательность непарадигмальных проблем в теории организации.

2. Установить определенное отставание и несостоятельность классической теории организации в раскрытии сущности новых явлений в организационной действительности при констатации явного игнорирования в практике проблем организационной динамики.

3. Показать узость методологических оснований традиционных подходов исследования, построения, функционирования и развития организаций.

4. Констатировать факт корректного использования отдельных положений синергетики и самоорганизации при формировании современной теории организации.

Материал настоящего пособия предназначен главным образом, для самостоятельного изучения, а также учета в будущей работе специалистов.

Раздел 1. ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ И ПРЕДМЕТ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Значительные организационные преобразования требуют серьезного методологического обоснования, они никогда не давались и не будут даваться легко и быстро, в силу того что организационные изменения предстают как динамический процесс, а не как заранее определенная последовательность управляемых событий.

Новые организационные проблемы требуют новой методологии организационного «размышления и действия», новых навыков и умения. Организационные изменения сегодня определяются как освоение фирмой новых идей и моделей поведения.

Задача нового организационного мышления состоит в том, чтобы проинвентаризировать концептуально-методологический инструментарий теории организации, ибо он только тогда будет применяться по-новому, когда будет пониматься по-новому.

Нарождающийся новый мир обещает строительным организациям хаотические быстрые перемены, перерождение традиционных структур и их моделей поведения, превращение их в нечто большее, чем просто фирмы путем перехода в принципиально новое состояние.

Ключевые вопросы о том, что такое «теория организации, представляет ли она собой связанную область знаний, каковы её основные элементы и где пролегают ее границы» являются вполне законными. Простых и однозначных ответов на эти вопросы сегодня не существует. Это прежде всего стремление к пониманию изменчивости среды, в которой действуют организации, и её влияние на внутренние перемены.

Одной из причин ограничения роли традиционной теории организации является смена акцентов деятельности управленцев в корпорациях, все меньшая их часть занята техническими вопросами, а большая исполняет роли командных игроков, внутренних предпринимателей, экспертов, консультантов, виртуальных работников. *Это тенденция отхода от технического профессионализма к социальному профессионализму и затем к концептуальному профессионализму.*

Предвидеть образ будущего организации, особенно в наше переходное время, - задача трудная и неблагодарная, но необхо-

димая. Поэтому наивно моделировать облик будущего в деталях, здесь возможен лишь общий рисунок, набор тенденции времени и императивов будущего.

В организациях все чаще и полнее стало ощущаться многообразие проявления порядка и хаоса. Порядок, «фильтрующий» наше понимание организационной реальности, приобрел различные образы - рациональные и иррациональные, устойчивые и динамичные, равновесные и неравновесные и т. д. Это привело к противостоянию различных моделей и способов достижения организационного порядка, направлений развития организаций.

Поиск объективных законов организационного упорядочения всегда был актуальной задачей философии, социологии, менеджмента, пройдя путь от механистической модели в рамках классических наук к органистическому образу порядка и эволюционных изменений, затем к системной модели с закономерностями организационной целостности и устойчивости и, наконец, к синергетической модели соотношения порядка и хаоса с правилами самоорганизации и спонтанного порождения.

Под теорией организации мы понимаем «систему суждений, описывающую и объясняющую процесс создания, функционирования и развития организаций, дающую знание реальных оснований всех выдвинутых положений и обобщений и сводящую открытия в области организационных связей и отношений тенденции, закономерности, законы и принципы к единому началу».

Таким образом, в понятии теории организации выделяется несколько аспектов. Данная теория:

- выражает соотношение организационного знания и практики;
- обозначает структурный элемент знаний в динамической системе организационно-управленческого знания;
- отличает уровень развития знания по степени обоснованности (проблема - гипотеза - теория);
- служит для обозначения связанностей некоторой совокупности высказываний (все категории отношениями следования, а понятия - отношениями определения);
- выполняет несколько групп функций, соответствующих определённому уровню развития теоретического знания об организационных отношениях и связях.

Первая группа функций (собираательная, описательная и систематизаторская) соответствует эмпирической стороне познавательной деятельности исследователя.

Вторая группа (объяснения, обобщения и прогнозирования) соответствует собственно абстрактно-теоретической деятельности.

Третья группа отражает производственно-практическую деятельность (поисковая и предсказательная функция).

Предмет теории организации. По данному вопросу сегодня существует несколько точек зрения - от расширенных трактовок до отрицания необходимости определения предмета организационной теории. Приведём некоторые смысловые содержания из наиболее часто встречающихся определений предмета теории организации (ТО).

1. Теория организации - это научная организация организаций.
2. Система знаний в области анализа и синтеза социальных организаций.
3. Предмет теории организации составляют организационные отношения.
4. Это наука о том, как действуют организации в сложном окружении.
5. Это дисциплина, исследующая процессы изменения в организациях во времени.
6. Предмет ТО - изучение многообразных организационных явлений и процессов, того, что существует в организационной действительности и в каком направлении идёт развитие в организации.
7. Это наука, которая изучает поведение организации с точки зрения отношений между её целями и ограниченными ресурсами и нахождения доходов для того, чтобы достичь поставленных целей.
8. Это учение о закономерностях, законах и принципах построения, функционирования и развития организаций.
9. Это своеобразная философия организации и организационной деятельности.
10. Это цельное учение об организациях (объектах организационной науки), выраженное системой категорий, идей, концепций, принципов, закономерностей и законов.
11. Это скорее интеллектуальный инструментарий, психология

мышления, чем учение; это не готовые догмы, а отправные пункты для дальнейшего исследования.

12. Предмет (цель) ТО - на научной исследовательской основе провести анализ явлений, свершающихся в мире организаций, вскрыть в этих явлениях тенденции, закономерности, противоречия и законы, определяющие организационные соотношения и связи.

Другие авторы (Э.А. Смирнов, Б.З. Мильнер) предмет ТО определяют более расширенно, вкладывая в него целую систему организационных отношений и связей и реальных объектов, которые так или иначе изучает теория организаций [22, 41].

Они считают, что предмет ТО - это система организационных концепций (теория о теориях организаций) или по Ф.А. Хайеку - мегатеория о теориях [42].

Существует и иная точка зрения по вопросу определения предмета ТО - определение никогда не стоит фиксировать, ибо оно никогда не будет точным. В немецких учебниках по теории организации мы не находим трактовки её предмета, вместо этого в основу положены такие понятия, как организационный порядок, организационные проблемы, принципы и методы их решения.

Проведённое нами исследование в данном направлении показало, что возникла необходимость формирования новой парадигмы теории организации, в которой должны определяющую роль играть идеи и положения синергетики, самоорганизации, эволюции организаций, коэволюции их со средой, соучастия.

Освоение организационной теории этих идей позволяет преодолеть ограниченность, свойственную классической теории организации. Появление и самодвижение организаций к зрелости как открытых динамичных (адаптивных) и обучающихся систем не может быть детерминировано полностью универсальными законами и принципами организации, организационная реальность во многом определяется элементами неопределённости и случайности воздействий внешней среды и формой отражения недетерминированной свободы их действия.

В реальной действительности законы организации проявляются скорее как тенденции, чем устойчиво повторяющиеся внутренние связи в

организационных отношениях в силу того, что их характер связан с такими понятиями, как «необходимое» и «случайное», «возможное» и «действительное».

Идея нелинейности протекания организационных явлений всё чаще встречается в организационных исследованиях. Мир организаций выражен в бесконечно разнообразных по качеству, уровню развития и количеству самоопределяющихся (самостных) организаций, это самоорганизующееся динамическое поле возможностей и способностей. Самоорганизация такого мира есть самодвижение организаций, смена их состояний, перестраивание, постоянное обновление. Мир и составляющие его организации находятся в процессе непрерывного становления и превращения, одни конкретные организации появляются, другие исчезают.

В силу необратимости и неравномерности, дискретности и флуктивности организационных процессов организации остаются жизнеспособными и способными рождать новое.

Новая парадигма предмета теории организации должна вобрать в себя идею соучастия всех заинтересованных сторон организации в правах, поручениях и благах. Составляющие эту идею элементы (совладения, соучастия, созидания, согласия, единения и т. д.) позволяет по-новому взглянуть на предназначение и потенциал организаций, их форму и содержание, на роль союзов, альянсов, сетей организаций, траекторий движения их в будущее.

Речь, таким образом, идёт о том, чтобы с позиции вышеуказанных и других идей выйти на новую основу предмета теории организации.

С учётом изложенного предмет теории организации может трактоваться как наука о тенденциях, противоречиях, закономерностях, законах и принципах создания, построения, функционирования и коэволюции организаций как самоорганизующихся и саморазвивающихся открытых систем.

Теорию организации можно определить как область исследований (научное направление), при которых используют подходы, методы и принципы различных дисциплин с целью изучения представлений, ценностей, способностей и действий организаций по внутренним изменениям (преобразованиям) и анализа воздействия

перемен во внешней среде на организацию и её составляющие, миссии, цели, стратегии и результаты.

Мультидисциплинарный взгляд на организационные явления и процессы, ценности с позиций множества дисциплин влечёт за собой многозначность представления основ теории организации:

1. Эта дисциплина является мультипликационной и потому она использует теории, модели, принципы и методы из многих других дисциплин. Это ведёт к подвижной, становящейся теоретической её основе.

2. Данная дисциплина имеет чёткую ориентацию на переменны внутри организации и управления ими, способность организации воспринимать сигналы из внешней среды к обновлению и преобразованию.

3. Теория организации ориентированна на результативность, повышение качества деятельности организаций.

4. Внешняя среда рассматривается с точки зрения её воздействия на изменения в организациях, как динамическое поле возможностей и угроз, как сопряжённая среда коэволюции организаций.

5. Основанность на научном инструментарии общепризнанных и новых дисциплин остро ставит при изучении переменных величин и взаимозависимостей проблему выбора научной методологии обоснования организационных отношений и связей.

6. Каждая организация в то же время индивидуальна, поэтому теория организации рассматривает организацию как уникальную совокупность организационных, поведенческих и культурных факторов.

Объекты предмета организационной теории. Организационная теория обладает как специфическим предметом, так и особыми объектами изучения и преобразования, отражёнными в трёх типах отношений:

- организационных: внутриорганизационных взаимоотношениях и взаимосвязях, явлениях, структурах и процессах;
- институциональных: отношениях между организацией и внешней средой;
- поведенческих, отражающих реакцию и действия организации, её работников и других заинтересованных сторон на определённые внешние и внутренние условия, стимулы и побуждения.

В конце XX века ведущей темой в теории и практике организации и управления становится поиск принципов и методов адаптации к изменениям внешней среды, более быстрого освоения новым стратегическим ресурсом - информацией и инновациями всех типов. В центре внимания, таким образом, оказались *новые методы и организационные процедуры управления изменениями, фактор времени и расширение пространства предприятия* в условиях неустойчивости и неравновесности внешней среды.

На данном этапе в теории организации наблюдается своего рода кризисное состояние. Классические (стандартные) теории, в рамках которых организация рассматривается как механическая замкнутая система или подобие биологического организма, представляются не вполне адекватными для объяснения возросшего динамизма и непредсказуемости изменений во внешней и внутренней среде деловых организаций.

Наметились три стратегии преодоления данного кризиса:

- 1) внесение корректив в классические теории с приставкой «нео» - неоструктуризм, неофункционализм, неозволюционализм;
- 2) использование многообразных теоретических подходов при описании, измерении, интерпретации и объяснении одних и тех же процессов, явлений жизни организаций;
- 3) разработка новой теории организации, отвечающей новому видению современности и реализму бизнеса в постиндустриальной (новейшей) экономике.

Исходные положения, концептуальный аппарат, логика доказательств новой теории организации далеки еще от своей завершенности. Создание теории требует напряженных и длительных усилий, в то же время процесс ее формирования может служить интеллектуальным ориентиром для специалистов, занятых проблемами организации и управления организацией.

Для нарождающейся теории организации характерно наличие многочисленных подходов, концепций или научных направлений, которые нацелены на решение разнообразных проблем создания, функционирования и развития организаций и в целом мира организаций. Естественно, что такая теория организации находится в дискуссионной фазе развития, это достаточно молодая дисциплина, проблемы организации еще слабо исследованы.

Доминирующие теории организации преследуют в основном познавательные цели и в меньшей степени играют созидательную роль в силу слабости ядра и размытости защитного пояса (рис. 1).

Сохранение ранее доминирующих взглядов и убеждений, ценностей и практики взаимодействия организаций между собой и с окружающей средой становится угрозой успешности преобразований в строительных системах. Отсюда несущей проблемой для настоящего поколения строителей-управленцев является формирование нового мироощущения, поиск новых оценок и нового образа деятельности, способных регулировать поведение и развитие строительных организаций до того, как напряжение в них станет критическим.



Рис. 1. Структура теории организации

Появление усиливающейся структурной нестабильности и предпринимательски ориентированных строительных фирм требует широкого разнообразия управленческих нововведений. Это относится применительно как к задачам, адресованным руководителям, так и к процессам, посредством которых они решают эти задачи. В этих условиях менеджменту приходится заниматься всеми аспектами всеобъемлющей управленческой деятельности.

Волна нестабильности и строительстве привела к более высокому уровню напряженности и деградации в мире строительных организаций, а в конечном виде - к необратимым изменениям в

строительном деле, невозможности вернуться к условиям, существующим в прошлом.

Нестабильность, наступившая в результате изменений, становится верховным атрибутом успешности перехода строительных предприятий к рыночным конкурентоспособным фирмам.

Строительный мир столкнулся с феноменами, связанными с такими параметрами «жизни» организации, как нелинейность, поливероятность, неравновесность, подвижность, бифуркационность, самоорганизация и т. д., требующими своего истолкования на уровне современных теоретико-познавательных доктрин. Нестабильность и происходящие бифуркации в строительных системах имеют глубокие корни.

Сегодня происходит смена приоритетов, внимание перемещается из производственной сферы в сферу рыночную, от стандартного продукта к «модели года», от закрытой внутренней перспективы к открытой внешней. Это требует признания неопределенности будущего и необходимости новых подходов, методов к решению возникающих проблемных задач изменений в организационных структурах и моделях поведения.

Современный строительный мир - это мир открытых нелинейных строительных организаций. Для нелинейного мира справедливы иные направленности течения организационных изменений, принципы построения, объединения и развития организаций, принципы ускорения эволюции.

Смена парадигмы системообразования непосредственно связана с выявлением новых принципов обобщения накопленного эмпирического материала, совершенствованием методов его анализа, измерения, оценки и моделирования и на их основе разработки более продвинутых концепций.

Знаний, выведенных из законов эволюции, самоорганизации и самоуправления сложных систем, явно не хватает строительной отрасли.

Поиски оптимального организационного порядка и законов организационного упорядочения в социально-экономических системах всегда были актуальной теоретической и практической задачей.

При многообразии концептуальных подходов и логики предметных областей, объяснительных моделей все научные школы были заняты отысканием общих (универсальных) закономерностей возникновения и поддержания организационного порядка, описания причин и механизмов устойчивого функционирования организационных систем и их распада.

Проблема структурирования и параметризации систем стала выдвигаться как ключевая проблема понимания и описания реального мира систем различной природы. Решение этой проблемы в различные периоды времени во многом было связано с доминирующими образцами мышления и понимания миропорядка.

В рамках классической картины мира (мировоззрения машинной цивилизации) основное внимание уделялось порядку, однородности, равновесию и устойчивости организационных формирований, т. е. параметрам, характеризующим их как замкнутые системы с линейными отношениями, с периодическим поведением, имеющим обратимый порядок.

Новая картина мира предполагает отход от культа рациональности и выводит на первый план открытость систем, необратимость организационных процессов, неравновесность, нелинейность, непредсказуемость, разноупорядоченность и разнообразие траекторий развития организаций.

Признание этого создает базу для постановки ряда существенно новых практических и теоретических вопросов и задач. Отсюда необходим интенсивный поиск взаимосвязи между формами проявления внешней среды и различными моделями предприятий, хозяйственных образований.

Современный строительный мир - это не однополярный или многополярный мир крупных строительных образований. Это мир с неопределенным количеством полюсов - центров притяжения (аттрактов), где точно и до конца неизвестно ни их количество, ни что они из себя представляют. Эта тенденция вызвала кризис классической модели организационного порядка и требует иных способов параметризации и структурирования мира строительных организаций.

Доминирующей организационной аксиоме «функция, структура, стратегия определяют облик» сегодня противостоит аксиома

эпохи перемен: «идея совместных действий и синергия определяют облик организации».

Это путь от компании интенсивного физического труда к компании интенсивного умственного труда, а затем к компании, интенсивной в идеях. Это путь от технического профессионализма к социальному, в последующем - к концептуальному профессионализму.

Внешняя среда превращается в своего рода «игровое поле», на котором постоянно меняются как сами участники, так и правила игры, причем эти изменения трудно предсказать. Изменения происходят одновременно в технологическом измерении - технологические нововведения, меняющие правила игры в бизнесе, социокультурном измерении - смена норм, обычаев и ценностей потребителей сказывается на основных элементах организаций, экономическом измерении, меняющем отраслевой «ландшафт» и законодательном измерении, устанавливающем контроль за действиями организаций.

Мозаичный набор типов и моделей организационного построения и поведения, отсутствие единых принципов рациональности, свобода обращения с фактами развития - все это создает новую картину современного и будущего «мира» организаций. Есть немало оснований предполагать, что заявляющая о себе новая и пока еще отчасти гибридизированная организационная деловая культура вскоре превратится в базовую.

Период увлечения дифференциацией организационно-управленческой науки, расчленения ее на все более узкие дисциплины, углубленно изучающие микрофрагменты общей картины жизни организаций, заканчивается. Все острее встает проблема интеграции и объединения накопленных знаний в теоретические концепции, охватывающие самые различные аспекты создания, функционирования и преобразования организаций.

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Изучение современной организации и ее вклада в социальный и экономический прогресс инициировало проведение многочисленных исследований и написание огромного количества книг. Сегодня темпы комплексных исследований современных организаций нарастают на основе новых идей и представлений.

Организация как объект исследования концептуально задается теоретической установкой и средствами описания, объяснения и интерпретации. Мы не можем в качестве их выбрать язык и установку какой-то одной науки из-за многоаспектной природы организационных связей и отношений.

По нашему мнению, наиболее важный вклад в развитие нового научного направления осуществляется на уровне концептуализации и теоретизации проблемных вопросов и задач, т. е. формирования нового взгляда на проблемы, тенденции и закономерности и получения неизвестных ранее знаний о глубинных аспектах организационной действительности.

Следующим важным вкладом в углубление наших знаний в области теории организации является расширение нашего лексикона за счет использования («прекадировки») новых специальных терминов, понятий, легитимизация и перевод их на язык практиков.

Чтобы достойно ответить на организационную реальность XXI века, необходимо восполнить существующий в наших знаниях об организациях (теории организации) огромный теоретический пробел. Нужна новая парадигма познания организационной динамики, исследование проблем организаций во взаимообусловленности с изменениями во внешней среде.

Под парадигмой понимается основополагающий способ мышления, восприятия и понимания организационной действительности (мира организаций). Новая парадигма предполагает переход от доминирования технических навыков (знаний и умений, необходимых для выполнения рабочих задач) к ориентации на концептуальные (познавательные способности персонала) и человеческие навыки (способности менеджеров работать с людьми и посредством людей). Изменения парадигмы заключаются в перманентных

инновациях, непрерывном обучении и совершенствовании, видении будущего.

Новая парадигма теории организации должна сделать возможным не только анализ организационной реальности, но и взаимоувязывание знаний о ней.

Она должна опираться на новые идеи познания организации с учетом парадигмальных изменений науки в целом и перехода в междисциплинарную стадию организационных наук.

При этом следует четко представлять, что существует два подхода сделать познание организаций почти безнадежным.

1. Отказаться от создания парадигмы, охватывающей все многообразие форм явлений создания, функционирования и развития организаций. Такой отказ ведет на путь позитивизма, индуктивизма и эмпиризма, создания образа целого (организации) по частям. По этому пути шла классическая теория организации, подавленная громадностью задачи.

2. Ограничиться созданием общей теории организации в рамках рационализма и дедуктивизма. Несмотря на громадные усилия, предпринимаемые в этом направлении в 70-80-е годы XX века (общая теория систем, кибернетика), вряд ли их можно считать сохранившими эвристическую ценность познания новых реальностей организаций.

Частные успехи при использовании данных подходов возможны, но трудно надеяться на серьезные успехи в установлении подлинных источников и механизмов процессов, протекающих в организациях.

Чтобы прийти от структуры и функций организаций к их движению, необходимо включить их общую структуру тенденций и ритмов социальной и экономической жизни, иначе невозможно понять организации, объяснить их миссию, цели, модели поведения и т. д. в их исторической обусловленности, конкретности, генетической и функциональной заданности, эволюции в настоящем и будущем.

Это переход от внешней физической реальности (с объективными критериями оценки) к социальной реальности (достижение консенсуса в выборе системы ценностей) и индивидуальной реальности (каждый видит и действует по-своему).

Явления, находящиеся на периферии прежних парадигм (механистической, органистической и системной), - неустойчивость, нелинейность, разнопорядоченность, разнообразие - приобрели определяющее значение, стали ожидаемыми феноменами и заняли центральное место в понятийной структуре знаний об организациях.

Новое видение распадающейся и ускользающей действительности, свидетельствующее о неполноте механической, организационной и системной парадигм, является признаком того, что мир организаций впервые открывается как событие, как процесс, как становление во всем своем многообразии. Переход к новой событийной теории организаций требует новых форм выражения. Старые образы организации заменяются множеством новых форм выражения их поведения и развития в рамках нелинейной эволюции организаций, базирующихся на новых концепциях синергизма, биореинжиниринга, социальной экологии, эволюционизма, накопления человеческого капитала, устойчивого развития, институционализма, теории катастроф, содержательного времени и т. д.

Происходит противоречивое смешивание токов, идущих от разных парадигм, такое положение как порождает ряд кризисных проблем в теории организации, так и открывает широкие прорывные возможности в ее развитии, выработке методологического синтеза на основе соотношения, соизмерности и взаимодополнительности теоретических подходов.

Смыслообразующий фактор, который придается исследованиям организационной действительности, выглядит следующим образом с позиции основных платформ [20]:

- механистической - это «переделывание действительности»;
- органистической - «примирение с действительностью»;
- системной - «погружение в действительность»;
- социокультурной - «игра с образами действительности»;
- синергетической - «вглядывание в действительность и вживание в неё» с постоянной корректировкой смысла предназначения и жизни организаций, синхронизирующей индивидуальное поведение и саморазвитие организации с процессами коэволюции с окружающей средой.

В механистической концепции признаком организационного порядка выступает наличие иерархии, а базой упорядочения -

принцип иерархии (законность, организованность, власть и т. д.). Создание организации здесь есть однократный акт учреждения, а не результат возникновения, порядок отождествляется с рационализованной статичной структурой, а не с эволюционным процессом становления. Это упорядочение с позиций механистической равновесности и организационной статики.

Определяющий признак линейно развивающихся организаций - это сохранение неизменным главного направления своего изменения, это изменения, не разрушающие ее базисного качества.

В механистической парадигме господствует культ рациональности, открытия детерминистических законов, приоритет внимания устойчивости, однородности, равновесию, линейных отношений, в которых малый сигнал, импульс на входе организации вызывает равномерно малый отклик, результат на выходе. Это мир, организованный по правилам человеческого рассудка, предсказуемости, «управляемый и перестраиваемый» по своему образу.

Механистическая концепция создала «раздробленно-атомистическую» модель мира организаций, где критериями истины выступают лишь критерии «логической корректности и эмпирической верифицируемости».

Механистическое понятийное мышление крайне ограничено, оно обладает линейной, логически следовательной структурой, его познавательная установка не учитывает принцип эмерджентности - несводимости свойств целого к свойствам его частей.

При переходе от модели организации «машины» к модели «организма» организационный порядок стал ассоциироваться с законом неизбежной дезорганизации (разрушения) изначальной структуры в силу истощения запаса сил, когда высокоорганизованные структуры распадаются на менее организованные, однородные. Однако дальнейшее развитие идея эволюционизма привело к расширенной трактовке закономерностей упорядочения: от простых форм к сложным, от однородных недифференцированных к дифференцированным. В этой модели организация стремится к структурно-функциональному усложнению, разнообразию, упорядочению и развитию на основе внутренней дифференциации и интеграции («органической солидарности»).

Однако в модели организационного эволюционизма по-прежнему придаётся первостепенное значение идеям равновесия и оптимального конечного состояния организации. Правда, здесь логика линейного (равновесного) развития связываются с серией прогрессивных адаптации, где адаптация рассматривается как установление равновесия между организацией и внешней средой путём внутренних изменений. Организационные изменения здесь - череда этапов, достижение равновесия, дестабилизация, потеря равновесия и новое равновесие.

Организационный порядок классифицируется как взаимозависимость в отношениях и связях между элементами организации; равновесие, регулярность и неслучайность которых выступают как основа сохранения порядка. Беспорядок отождествляется со случайностью, конфликтами, неравновесностью, нестабильностью, разнородностью [7, 18, 32].

В современное понимание организационного порядка внесла определённый вклад кибернетика за счёт приёмов и методов инженерного мышления в сфере управления автоматизированными техническими системами при использовании логических операций и механизмов обратной связи. В результате целенаправленных изменений (управления) система достигает своего оптимального состояния путем лучшего приспособления ее к изменяющимся условиям внешней среды. Управление рассматривалось в кибернетике как подконтрольная целенаправленность. В понятийном аппарате кибернетики впервые появились термины: самоорганизующаяся система, самовоспроизводство, самореферентность (отношение к самой себе) и многие другие, которые потом перешли в толковательный круг теории систем и синергетики.

В более общем смысле это поиск новой комбинации синергетической связи между элементами организации, где способом разрешения конфликтов (противоречий) выступает синергизм.

В то же время в классической кибернетике Н. Винера не уделялось внимания спонтанности, непредсказуемости в поведении сложных образований, не изучались изменения, не управляемые человеком, где действует не только отрицательная, но и положительная обратная связь.

В кибернетике второго порядка (Ф. Варела, М. Маруяма, Дж. Мордела, П. Мартена и др.) коммуникативные процессы являются носителями не только входной и выходной информации, но и внутрисистемной, поэтому системы должны рассматриваться как операционно-замкнутые, обладающие собственным поведением и своим естественным дрейфом изменения под воздействием флуктуации среды [37].

Кибернетика-2 внесла существенный вклад в понимание целей организации и целей для организации и в управление сложными системами, где спланированные организационные нововведения годны лишь для простых систем, в сложных системах можно лишь, осознав спонтанность организационного порядка, поддерживать, «культивировать» его в развивающемся контексте, отслеживая движение к собственным значениям.

Свою логику организационных изменений предлагает теория систем (системное мышление), зародившаяся в рамках биологических наук и впитавшая многие биологические категории: роста, развития, выживания, адаптивности, изменчивости.

Методологическая специфика системного подхода заключается в том, что первоначально он был сориентирован на изучение целостности организации, механизмов её достижения, многообразие системных свойств и их проявления, многоуровневость систем.

Общая теория систем строится на учёте функциональных взаимосвязанных критериев их существования, организации действуют в тесной взаимосвязи с внешней средой.

Основные концептуальные положения теории систем оказали серьёзное позитивное воздействие на возникшую в 50-60-х годах XX века теорию организационных систем (теорию организации). Это прежде всего идеи:

- общности систем: «Если данные о двух системах S_1 и S_2 являются физически различными, но тем не менее ведущими себя сходным образом, то в определённом смысле мы можем получить знания о S_2 через знание о S_1 »;
- самоорганизации, рассматриваемой как виды и способы прогрессивной дифференциации;
- эквифинальности, отражающей независимость финального состояния организации от начального;

-теологии, как зависимости поведения организации от «известных» ей заранее целей в будущем.

Согласно общей теории систем организация по необходимости представляет собой часть (подсистема, элемент) некоторой внешней системы и одновременно является системой для всех своих собственных элементов.

Взаимодействие элементов организации носит целенаправленный характер по достижению некоторого полезного для нее результата (сохранению и развитию своего основного качества) [36].

При достижении полезного результата в организации возникает положительная обратная связь в форме поддержки и подкрепления используемых форм реакции на воздействие внешней среды и модели поведения. Положительная обратная связь усиливает устойчивость деятельности организации в избранном направлении, повышает активность и взаимодействие элементов организации.

В случае если организация имеет отрицательный эффект, то возникает отрицательная обратная связь - торможение, коррекция выбранных ранее реакций и способа поведения. Согласно закону обратной связи в этом случае устойчивость организации снижается, активность и единство элементов ослабевает.

Обратная связь выполняет важную функцию саморегуляции поведения организации, через обратную связь она «узнает» об эффективности своей деятельности, получает подтверждение о позитивности (негативности) своих действий.

Главная эволюционная функция любой положительной обратной связи есть сохранение организации в определенных границах системного качества - эта форма связи отвечает за сохранение и интеграцию признаков организации. Отрицательная обратная связь отвечает за изменение организацией своих качеств, она создает предпосылки для поиска новых направлений выполнения организацией своей миссии.

В этом проявляется эволюционная функция отрицательной обратной связи, она отвечает в эволюции организаций за изменение и дифференциацию их признаков. Из сказанного следует, что отрицательная и положительная связи являются дополнительными по отношению друг к другу и не могут существовать друг без дру-

га. При этом отрицательная связь выступает как граница действия положительной обратной связи.

Организация, не способная нейтрализовать и компенсировать последствия возникшей отрицательной обратной связи, переходит в неустойчивую фазу функционирования, главным признаком которой становится поиск новой формы существования. Отрицательная обратная связь, приобретающая вид конфликта (несамо-разрешающего противоречия), означает неспособность организации самосохранения в старом качестве, выполнения своей миссии, потерю базисной устойчивости развития в прежнем направлении с прежним набором и зависимостью переменных. Это, как правило, критическая отрицательная, возникшая обратная связь между собственными элементами организации и между организацией и внешней средой, результат которой порождает импульс к внутреннему обновлению организации, поиску, созданию и переходу от не оправдавших себя моделей поведения к новым ради достижения своих целей.

Согласно общей теории систем основной задачей организации является обеспечение выживания (устойчивого состояния) за счёт трансформации внешних воздействий и адаптации к происходящим изменениям.

В свете новых открытий в естественных науках (70-80-е годы XX века) в методологические основания системного подхода были внесены коррективы: вводятся новые характеристики систем (потенциальность, нелинейность, неустойчивость, фазовый портрет), углубляется смысл базовых понятий (устойчивость, целостность и т. д.).

Неустойчивость стала трактоваться как свойство реальных систем, имеющее физический смысл и оказывающее влияние на поведение систем, структура изменяющейся системы есть единство устойчивости и неустойчивости, устойчивость не имеет абсолютного значения.

Нелинейность приобрела также статус такого свойства системы, как способность иметь в своей структуре различные состояния (множественность стационарных состояний), отсюда поведение систем неоднозначно, отклонения в развитии могут идти в любом направлении. Поведение таких систем трудно (невозмож-

но) прогнозировать, опираясь лишь на предшествующий опыт (используемые реакции и модели поведения).

Потенциальность как характеристика систем стала свидетельствовать об альтернативности качественно разных состояний системы и невозможность их существования в одной системе одновременно, одно состояние проявлено (актуально), другое существует лишь потенциально и может быть актуализировано при других обстоятельствах и условиях (внешнем воздействии или сильным внутренним импульсом).

Признание потенциальности системным свойством меняет взгляд на изменяющиеся системы - они обладают не только актуальной структурой (проявленной, реализованной «здесь и теперь»), но и набором потенциальных структур. Развитие системы стало рассматриваться как смена их качества, актуализация новых состояний, существующих ранее как потенциальных, и характеризоваться большим разнообразием возможных форм и структур организационных образований.

Системная методология стала использовать характеристику **критичность** для объяснения перехода потенциального в проявленное и наличия критических точек, где небольшое отклонение в состоянии системы может служить началом её эволюции в совершенно новом направлении.

В зоне критичности организация становится неуправляемой, поведение - неустойчивым и непредсказуемым.

Приведенное выше свидетельствует, что современная системная методология расширяет свою предметную сферу, включая в неё и нелинейные, динамические системы, и об отказе на претензию на всеобъемлющий «суперметод» изучения всего многообразия систем. Сегодня системологи стали считать, что в зависимости от класса систем и проблемной ситуации следует выбирать наиболее адекватную системно-базовую методологию, понимая ограниченность и недостаточность единого подхода, метода [26, 27].

В адрес общей теории систем сделано в последнее время немало критических замечаний. Многие авторы (У. Черчман, Дж. Вакерс, П. Чекланд, Г. Морган, Л.Ф. Никулин и др.) доказывали, что организационные системы, как человеческие системы, мо-

гут лучше быть поняты в терминах идей, концепций, ценностей нелинейности и случайности [2, 29].

Сегодня в свете их работ пришло понимание, что теория общих систем может (должна) выступать в качестве одного из способов описания организаций, как системное мышление в исследовании функционирования и саморазвития организаций.

Модели биологического эволюционного развития организаций и общая теория систем вошли в противоречие с открытыми законами термодинамической концепции развития, где окончательное равновесие означает смерть организации и характерным состоянием организации являются колебания между порядком и беспорядком, равновесием и неравновесием, активностью и инертностью.

Ключевыми параметрами организационного порядка в свете этих законов поэтому должны выступать переменные, которые характеризуют состояние нелинейности, неравновесности и разнообразности и т. д. На смену стремления «обезвредить хаос», последовательной борьбы со случайностями приходит понимание конструктивной роли хаоса как носителя новации и проводника внешних воздействий и неоднозначности взаимопереходов порядка и беспорядка. Саморазвивающийся эволюционирующий порядок реализуется путем (способами) поддержания изменчивости организации в нужном направлении.

Организация - это локализация структуры порядка в стихии хаоса на микроуровне, - говорит синергетика, - упорядоченное движение «от себя к себе», спонтанное самоконструирование (самоизменение и самоисправление) порядка как результат внутренних усилий и напряжений. Организация здесь выполняет функцию локализации порядка в хаотическом беспорядке, цель организационного порядка - сохранить существование организации в циклическом чередовании противоположных состояний развития («чтобы нечто ослабить, необходимо прежде расширить его, чтобы нечто ослабить, нужно прежде укрепить его»). При этом взаимопереходы не заданы, они во многом спонтанны.

Основными свойствами организации с позиции синергетики становятся подвижность и изменчивость, движущие силы находятся внутри самой организации. Развитие организации следует внут-

ренним побуждениям своей собственной природы и сохранению гармонии с окружающей средой.

Синергетика связывает понимание организационной реальности с выявлением иерархии идей и смыслов организационного порядка, имеющей объективные основания.

Перемены и преобразования представляют первичный аспект организации, а структура, организационный порядок, симметрии стратегий, порождаемые первыми, должны рассматриваться как вторичные, как фрагменты организационной реальности, вовлеченные в бесконечное движение.

Концептуальный каркас синергетики в контексте организационных изменений включает идеи и представления:

- о единстве окружающего мира и мира организаций, их открытости, вечного становления и постоянного изменения;
- об общности закономерностей эволюции организованных объектов различной природы (материальной и духовной) и различного уровня, коэволюционного развития организаций и окружающего мира;
- о нелинейности (многовариантности, альтернативности, необратимости и неравномерности темпов) развития и эволюции отдельных элементов организованных объектов и самих объектов;
- о глубинной взаимосвязи порядка и беспорядка, случайности и необходимости на различных уровнях организации, взаимопереходах порядка и хаоса;
- о спонтанной самоорганизации и саморазвитии сложных систем, общих механизмах и источниках своего собственного развития и эволюции.

Остановимся на основных теоретических положениях синергетики, находимых для раскрытия в работе особенностей организационных преобразований.

Организационные преобразования синергетика связывает с тремя важнейшими условиями рождения, существования и развития организаций.

Во-первых, с открытостью организаций, т. е. способностью постоянно обмениваться ресурсами, услугами с внешней средой, обладая зонами («источниками») подпитки «энергией» из окружающей среды, поступление которой наращивает структурную

неоднородность организации, и зонами рассеивания «энергии», действие которых сглаживают эту неоднородность. Таким образом, организация усваивает воздействия внешней среды, находясь в постоянном изменении (флуктуации). Если флуктуации слабые, то они сглаживаются, стираются, если сильные, то возникает необратимость развития организации, качественные изменения ее с рождением нового организационного порядка и структуры или разрушения организации.

Мир организаций предстает открытым и сложноорганизованным, «становящимся», а не «ставшим», постоянно изменяющимся и эволюционирующим по нелинейным законам. Таким образом, организационная динамика в значительной степени определяется открытым характером организаций и нелинейным характером окружающей среды, неравномерно стимулирующим развитие на разных участках и этапах деятельности. Сама траектория цикла организационного упорядочения имеет бифуркационные зоны поливероятностного выбора и предопределенные участки развития, когда развивается возникшая тенденция самоструктуризации и параметризации.

Во-вторых, сегодня нам представляется развитие более или менее стабильных организационных структур в строительстве, как результат сложных стихийных компромиссов, сложившихся под давлением самых разнонаправленных тенденций, результат сложного взаимодействия внешней и внутренней среды организации. Бесконечная организационная деятельность дает материал для разнообразия организационных структур. Все это позволяет говорить о постоянном возникновении нового ракурса в организационных исследованиях.

Процессы развития организации, благодаря присущей им стохастике, бифуркациям и нелинейности, приобретают необратимый, малопредсказуемый и все более разнообразный характер. Из «памяти» организации все быстрее происходит стирание тех начальных состояний, импульсов, сигналов, которые их породили, физический опыт перестает играть доминирующую роль

В то же время многообразие различий в характере жизни строительных организаций таково, что существуют и универсалии,

дающие повод поисков схемы структуризации и параметризации организационных процессов и выявления объединяющих начал.

Это делает проблему изучения динамики эволюции организаций не безнадежной. Поиск таких универсалий (тенденций, закономерностей, законов и принципов) построения, функционирования, преобразования и развития строительных организаций является одним из важнейших направлений исследований, имеющих научное и прикладное значение.

В-третьих, преобразование организаций одновременно носит объективный и субъективный характер, оно может быть объективно самоорганизовано и субъективно организовано трансформирующими лидерами. Так целенаправленное обновление организации наталкивается на самоорганизованное сопротивление переменам (за, против, увод в сторону), потребности и интересы развиваются, активность рассредоточивается, т. е. начинается самоорганизация процесса преобразований.

Поначалу любое переустройство носит неумолимо деструктивный характер, движение идет в сторону еще большей неопределенности, снижения уровня организационного порядка. Для выживания организация ищет в этот период новые возможности на путях локализации и минимизации, проявляя одновременно созидательные инициативы для самопреобразования, без влияния извне.

Организация, чтобы постоянно самоопределяться и самовоспроизводиться, должна быть достаточно разнообразна и достаточно однообразна, достаточно сложна и достаточно проста, достаточно открыта и достаточно закрыта как самостоятельно хозяйствующий субъект. Главное при этом не количественные, а качественные параметры и соотношения, отражающие их «завершенность» и баланс.

Важнейшие же синергетические аспекты организационной динамики могут быть сведены к следующим.

1. Базовой организационной проблемой синергетика считает вопрос рождения спонтанных общеорганизационных закономерностей, рождение «порядка из хаоса». Речь здесь идет о том, что хаос разнонаправленных действий организаций на микроуровне порождает подвижный порядок, согласованность на региональном и национальном уровне. Свобода действия организаций становится

ся активным фактором спонтанного порядкаобразования в профессиональной сфере. Новый организационный порядок возникает в ней в ситуации неустойчивости, высокой чувствительности к проявлениям случайности.

2. Созидательная роль случайности в организационных преобразованиях проявляется в переходных периодах жизни организаций, когда меняется диспозиция сил (прежние лидеры перемещаются на периферию), осуществляется бифуркационный перелом.

3. Новый организационный порядок рождается в условиях на рушения исходной симметрии, появления новой организационной иерархии, новых центров притяжения и предпочтительных путей развития.

4. В переходные бифуркационные периоды имеет место не предсказуемость путей (траекторий) последующего самодвижения организаций в будущее. В точках перелома возникает альтернативность выбора из спектра возможностей: сконцентрироваться на сохранении прежнего организационного порядка, сформировать новую конфигурацию сил и архитектуру организации, жить в не устойчивом состоянии до следующей бифуркации, несмотря на возникшее поле вариаций для выбора будущего пути развития.

5. Открытость организаций и их способность перерабатывать поток разнообразных внешних воздействий и источников развития, способных инсценировать толчок самоусложнению и ускорению самодвижения к зрелости, ведет к неравномерности их развития в потоке экономических, социальных, организационных флуктуации и «пульсирующему» характеру их деятельности [16, 24, 25, 27].

6. Источниками преобразования и обновления организации выступают самые различные сферы, поэтому синергетика реализует необходимость их многомерного описания, где учитывается влияние и наложение импульсов разной природы.

7. Синергетика ориентируется на признание закономерности циклического чередования режимов поведения организаций в процессе самоорганизации: сохранение организационного порядка, способного стабилизировать развитие, усилить равновесность системы, и рождение нового порядка - формирование локальных

структур вокруг новых центров притяжения и развития. Организация рассматривается как «активная» открытая система, способная рождать в себе изменения и необратимые процессы, существовать в пульсирующем состоянии без возврата в исходную точку. Чередование этапов самоорганизации и разомкнутость жизненного цикла обеспечивается феноменом бифуркации, однако в точке поворота выбор варианта нового порядка ограничен набором накопленных («нажитых») возможностей, умения и способностей, т. е. действует принцип запрета.

8. В свете вышеприведенных представлений снимается вопрос о существовании универсального, единого, наилучшего организационного порядка для всех организаций и всех времен. В реальности действуют лишь общие закономерности, законы-тенденции, пути, ведущие к созданию устойчивой конфигурации организации, её самосохранению, саморазвитию или саморазрушению. Как образно заметил С. Гамаюнов, это единые принципы «хождения» по разным маршрутам [5].

9. Самоорганизация в рамках синергетической концепции рассматривается как способность социально-экономической системы к самодостраиванию и самообновлению по своим внутренне присущим ей законам, а не по воле органа управления и законам разума. Непредсказуемость, нелинейность, стохастичность, неравновесность, взаимопереходы порядка и хаоса организационных процессов есть внутренние характеристики организаций как сложных открытых систем.

Раздел 3. ЗАКОНЫ, ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ТРАДИЦИОННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Многие традиционные аксиомы организации требуют пересмотра, так, например, представление о хорошем предприятии как структурно-стабильном и полностью управляемом, с четкой формальной иерархией уходит в прошлое. Наступает эра самоорганизации, эра координируемого сотрудничества и партнерства, полного удовлетворения клиентов.

Поиск образа организации будет связываться с принципом разнообразия, а не оптимальности. Намечается отход от поиска единой концепции, идеальной структуры и стремления к много-системному представлению организации.

Многообразие реакций организации для обеспечения ее устойчивости, определяемое количеством жизнеспособных нововведений, должно соответствовать множеству внешних импульсов.

Постановка вопроса о законах организации не нова. Уже в начале века организационные отношения начали рассматриваться как объективная основа организации производства, однако предпосылки объективности при этом раскрывались недостаточно.

Законы организации, как уже отмечалось, выражают наиболее существенные связи и зависимости в развитии соответствующих организационных отношений, поэтому необходимо исследование реальной, «живой» организационно-управленческой деятельности во всем ее богатстве и разнообразии, выявление законов целого, а не частей, жизнедеятельности всей организации.

Таким образом, выяснение законов организации, их воздействие на практику построения, функционирования и развития выступает важнейшей предпосылкой интенсификации деятельности строительных систем. Вместе с тем недопустима и фетишизация законов организации, которые действуют не автоматически, процесс их использования требует тесного сочетания объективного и субъективного.

Изучение вопроса показало, что в настоящее время законы создания, функционирования и развития сложных систем формулируются расплывчато, связи между организацией и явлениями

остаются неопределенными, законы постулируются излишне свободно.

Явления построения, функционирования и развития организации богаче и глубже законов, поскольку они включают и менее существенные связи, а сами организации имеют полупрозрачные границы в обе стороны, и вырабатываемые организацией меры обладают лишь определенной степенью адекватности, тогда как закон, определяя вид зависимости выхода системы от входа, действует в ее границах.

Объективные законы носят характер словесных описаний, формул и графиков. В рамках одного закона действует определенный набор закономерностей, каждая из которых является частью закона и может использоваться самостоятельно. Это позволяет упростить процедуру понимания и применения закона. Законы организации опираются на ряд принципов (руководящих правил) и реализуются в конкретной организации за счет обязательного набора принципов, присущих тому или иному закону.

В различных источниках выделяется 6-7 законов организаций [19, 41], в соответствии с которыми живут организованные системы. В табл. 1 приведены наиболее часто встречающиеся словесные формулировки законов организации.

Таблица 1

Содержательные формулировки законов организации

Закон организации	Словесная формулировка закона
1	2
1. Закон синергии	1.1. Потенциал и возможности организации как единого целого превышают сумму потенциала и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимной поддержкой и дополнением 1.2. Совокупность элементов организована, если ее потенциал больше суммы потенциалов включенных в нее элементов по отдельности. 1.3. Сумма свойств (потенциалов, энергии, качеств) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств, имеющихся у каждого из входящих в состав целого элементов в отдельности

Продолжение таблицы 1

1	2
<p>2. Закон дополнения (закон единства анализа и синтеза)</p>	<p>2.1. Дополнение внутриорганизационных процессов и функций противоположно направленными позволяет одновременно использовать их выгоды и существенно увеличить общий организационный потенциал (разделение дополняется объединением, специализация — универсализацией, дифференциация - интеграцией и наоборот) 2.2. Декомпозиция и агрегирование организации производится с реальной пользой в целом для организации 2.3. Каждая материальная система (живой организм, социальная организация) стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счет постоянного изменения своей структуры или функций</p>
<p>3. Закон пропорциональности</p>	<p>3.1. Сохранение пропорциональности между организацией и ее элементами при любых возможных изменениях, что позволяет в максимальной степени реализовывать их возможности 3.2. Совокупность элементов организована, если между каждым входящим в нее видом элементов, между самими элементами и между характеристиками элементов существуют определенные количественные соотношения 3.3. Каждая система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной пропорции.</p>
<p>4. Закон композиции</p>	<p>4.1. Функционирование всех без исключения организационных элементов в той или иной степени подчиняется общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию и являются по отношению к ней подцелями 4.2. Совокупность элементов организована, если включает только необходимые, и при этом все необходимые элементы</p>

Продолжение таблицы 1

1	2
	4.3. Конечное множество элементов, объединенных динамическими и статическими отношениями в систему, обеспечивает с необходимостью и достаточностью достижение общей цели и предназначение организации.
5. Закон информированности-упорядоченности	5.1. В организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать осмысленные решения 5.2. Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем большая вероятность ее устойчивого функционирования. Следствие закона: «Информированность работника после достижения критического уровня переходит в компетентность» 5.3. Степень организованности может быть выше тогда, когда имеется новая (дополнительная) информация и когда эта информация использована
6. Закон самосохранения	6.1. Каждая материальная система стремится сохранить себя (выжить) и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс) 6.2. Срок жизни организации ограничен временем, в течение которого она располагает энергией для воспроизводства и замещения выбывающих элементов и для поддержания связей между всеми образующими ее элементами 6.3. Любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремится сохранить себя как целое, что требует соблюдения ряда условий (например недопущение серьезных потрясений, конфликтов, изменения границ, рангов ключевых фигур, экономию и рациональное использование ресурсов, расширение сферы деятельности и т. п.)

1	2
	6.4. Самосохранение организации обеспечивается за счет сочетания двух противоположных начал: стабильности и развития
7. Закон развития (онтогенеза)	7.1. Развитие – это необратимое, направленное, закономерное изменение производства, бизнеса и менеджмента организации 7.2. Каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла

Приведение в табл. 1 не одного, а нескольких определений (дефиниций) того или иного закона организации не является логической ошибкой.

Использование нескольких определений законов организации позволяет более проявленно донести до пользователя информацию о самых существенных, самых специфичных, самых выделяющихся чертах и выявить их познавательную роль в раскрытии механизмов трансформации строительных организаций.

Закон синергии. В соответствии с этим законом система трактуется как уже организованное множество элементов, но не только и не столько как число и состав образующих ее элементов, сколько как число, состав и качество их взаимосвязей.

В абстрактном виде закон синергии можно представить следующим образом [19]:

$$P_A > \sum_{i=1}^m n_i \text{ при условии } a_i \in A, A = (a_1, a_2, \dots, a_m),$$

где P_A – потенциал системы A ;

a_i – i -й элемент системы A ;

n_i – потенциал i -го элемента.

Синергетический эффект, таким образом, зависит как от числа и качественного состава системообразующих элементов, так и от

способа их соединения, гармонии и тесноты связей между ними, или, одним словом, организационной целостности.

Каждая организация включает четыре понятия организации, которые существуют в напряженном соединении и часто не согласуются друг с другом. Существует декларируемая организация, формально видимая в организационной «схеме». Затем существует подлинная организация, которую персонал принимает как действительно существующую. Далее, существуют «внешние» виды проявления организации, «объективное» представление со стороны исследователя, партнера, консультанта (наблюдаемая организация). Наконец, есть модельная организация, как бы она выглядела в соответствии с реальной ситуацией, реальностью, частью которой она является.

Закон единства анализа и синтеза. Суть закона состоит в том, что если сложную организацию (систему) разложить на составные части, то могут быть получены исходные элементы для образования новых систем (декомпозиция), и всякая вновь образованная система есть комбинация элементов, входящих или не входящих в другие системы (синтез, агрегирование) [3, 19, 41].

Использование этого закона предполагает выбор признаков или оснований вначале для деления (классификации), а затем для соединения (группировки) в новые классы. Существенно важно при этом установить сравнительные «плюсы» и «минусы» допустимых вариантов как разделения, так и соединения, а также их влияние на результаты (эффективность) деятельности.

Закон пропорциональности. В соответствии с данным законом формируется (скапливается) такая соразмерность и соотносительность частей организации, объединяемых в целое, при котором достигается синергетический эффект.

Диспропорции в производственной, организационной и управленческой структурах влекут за собой потерю управляемости, так как в соответствии с требованиями данного закона изменение размера той или иной характеристики одной из них влияет на остальные. Это означает необходимость взаимоувязанного решения структурных вопросов и проблем.

Закон композиции. Законом композиции диктуется целесообразность таких морфологических построений в организации, при которых достигается и поддерживается соподчиненность ее частей, реализация общесистемных целей и предназначение (миссия) организации. Реальность соответствующего оргформирования обеспечивается, таким образом, включением в его состав конечного числа всех необходимых элементов [41].

При описании поливариантных систем (допустим, типов симметрии) закон композиции определяется эмпирически, но в общем случае для описания «нежестких» систем, их конструирования вопрос об обосновании композиции становится центральным.

Закон информированности-упорядоченности. Приведенные формулировки закона свидетельствуют, что чем выше информационный ресурс организации, тем выше степень ее организованности (упорядоченности), и тем больше вероятность ее устойчивого функционирования. Закон исходит из известного из кибернетики соотношения неопределенности информации [19]

$$N = \sum_{i=1}^n (P_i * \log P_i),$$

где P_i – вероятность поступления i -й информации.

Наличие устойчивого канала поступления информации увеличивает вероятность поступления нужной для работника информации, и при этом неопределенность ее (N) уменьшается.

Он утверждает, что в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей во внутренней и внешней среде, позволяющей им принимать осмысленные решения; информированность работников повышает уровень их компетентности.

Закон самосохранения. Срок жизни каждой организации ограничен временем, в течение которого она имеет явно выраженные фазы развития: подъем, продолжающийся, по данным американских ученых, в течение примерно трех лет (1,1-7,7), и падение, которое длится в среднем 2,8 года (2-12,5). Одни организации, оказавшись на грани банкротства, завершают свой путь, другие, найдя ресурсы и преодолев трудности, восстанавливают свой имидж и успешно продолжают функционировать.

Теоретической основой для анализа общего состояния организации является закон сохранения, который гласит: «Каждая организация стремится сохранить себя и использует для достижения этого весь свой потенциал (ресурс)» [19, 41].

Закон развития (онтогенеза). В соответствии с данным законом характеристика получения синергетического эффекта и степень использования организационного потенциала каждой системы - есть функция времени, значение которого неодинаково на разных периодах жизненного цикла системы. Поэтому каждая сложно организованная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. Жизненный цикл организации - это историческая эволюция, которую претерпевает фирма, взаимодействуя с внешней средой [22].

Законы организации в реальной жизни действуют не изолированно, а во взаимосвязи, т. е. нельзя учитывать требования одного из них, не замечая при этом требований других.

Законы организации опираются на определенный арсенал закономерностей и принципов, где принцип выступает как рецепт, как основное правило, в соответствии с которым реализуется организационная деятельность, достигается успех, решаются организационные проблемы на основе методологической определенности.

Так, в рамках закона синергии действуют закономерности пределов и ограничений саморазвития; разнообразия и комплексности взаимосвязей субординации, координации и корреляции, кооперации; соответствия масштаба управления сложности организации и т. д.

Здесь закономерности выступают как ступени познания организационной действительности, они менее устойчивы (в последовательности и повторяемости); причинные связи в организационных отношениях, процессах и справедливы лишь для данных условий развития конкретных организационных явлений.

Сами же законы реализуются за счет использования набора принципов, так, **закон пропорциональности (гармонии)** базируется на принципах планирования, координации, полноты, сбалансированности обязанностей, прав и ответственности, исключения;

закон развития оперирует принципами инерции, эластичности, непрерывности, стабилизации и т. д.

В заключение раздела следует сказать, что традиционная теория организации не смогла четко и детально разработать систему законов организации и присущих им закономерностей и принципов.

Сегодня становится все более очевидным, что:

- законы организации и законы для организации существуют лишь применительно к определенной группе наблюдателей (ученых) и школе наблюдения (популяции организации) (Р, Барр);

-они выступают в форме тенденций и носят временной характер в силу ограниченности временными рамками, так, по мнению ряда ученых, никаких всеобщих законов развития не бывает, каждый раз все решает неповторяемая совокупность хотя бы и повторяющихся обстоятельств (А. Мелихов);

-логические законы (качественные, абстрактные) организации и закономерности базируются на обобщенном историческом опыте поведения организаций, а количественные (статистические) - отражают функциональные зависимости моделей поведения и параметров организаций.

Пример тому следующие эмпирические зависимости:

1. «Чем на больший успех организация рассчитывает в будущем, тем к большим усилиям и затратам она должна быть готова в настоящем».

2. «Чем сложнее организационная проблема, тем больше она требует времени, усилий и знаний для ее решения, и чем больше скорость возникновения и протекания изменений, тем короче жизнь найденных решений по ним» (Д. Шон).

В то же время знание законов организации и механизмов их действия, как отношений более высокого уровня обобщения по сравнению с эмпирическими правилами, детерминирует организационную деятельность в области целеполагания, структуризации, процессуализации, параметризации, сбалансированности, упорядочения, стабилизации, развития и т. д.

Раздел 4. НЕПАРАДИГМАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ НАУК И ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня в организационных дисциплинах сложилась познавательная ситуация, которая характеризуется неполнотой, незавершенностью знания об организациях и организационной динамике. Эта проблемная ситуация выступает как противоречивое единство известного и неизвестного об организационной реальности, причем и известное об организациях оказалось проблематичным в силу отсутствия многих необходимых элементов знания о них.

Проблемные ситуации в этой области знаний существуют в форме необъяснимых фактов «жизни» организации и выступают в качестве противоречий между потребностью познания новых организационных явлений, процессов, отношений, связей и ограниченными возможностями наличного знания о самих организациях, саморазвитии и эволюции их. Имеется множество свидетельств о наличии неблагоприятия, неясностей в системе организационного знания, которые должны быть трансформированы в форме проблем. В таком случае проблема становится организующим целеполаганием и направляющим моментом поисковой деятельности.

Проблемы формируются на основе проблемных ситуаций, которые делятся на рутинные (стандартные) и нестандартные (творческие). Суть стандартных состоит в том, что для их решения достаточно имеющегося знания и существующих методов и средств разрешения подобных ситуаций. При решении вторых возникает неопределенность как по отношению к самому исследуемому объекту, так и по отношению к исследовательским действиям с этим объектом, т. е. ситуация содержит два рода неизвестных, выраженных в познавательных и методологических проблемах.

Проблемы, сформированные на основе нестандартных ситуаций, можно назвать непарадигмальными, поскольку решение их невозможно получить на базе имеющихся парадигм - существующих представлений, методов и приемов решения организационных проблем. Как следствие, полученные в процессе решения этих

проблем результаты не укладываются в рамки действующих теорий и обобщений.

К непарадигмальным организационным проблемам следует относить такие проблемы, при решении которых с помощью имеющихся теоретических представлений, знаний и средств возникают парадоксы, противоречия, ошибочные гипотезы, предположения. Поскольку проблемы новые, то с ними необходимо работать новыми приемами и методами, привлекая более продвинутые идеи, концепции, гипотезы, обобщения.

Именно эти проблемы, результаты их решения ведут к построению принципиально новых концептуальных образований, так как происходит не только поиск решения проблем, но и формирование способов и методов их решения, которые должны быть адекватны неизвестной природе изучаемого организационного явления. Здесь самым существенным вопросом является выбор средств, методов и процедур действия исследователя в условиях нестандартной ситуации.

Современная организационная наука стоит перед серией непарадигмальных проблем. Это проблемы роли и места организации в современном обществе; построения единой теории организационных явлений; природы, сил и источников самоорганизации и саморазвития организаций; управления организационными изменениями; структурирования и параметризации новых организационных образований, организационного порядка и хаоса; нелинейности, неравновесности и необратимости организационных процессов; эволюции и коэволюции организационных образований; формирования систем совместного действия и т. д.

В отношении методологии и времени решения этих проблем существует большая неопределенность, одно несомненно, что когда эти и другие подобные проблемы будут решены, мы будем иметь дело с новой картиной мира организаций. Сегодня же мы можем говорить о наличии в теории организации двух областей знаний: парадигмальной и непарадигмальной.

Если для первой области свойственны целенаправленность научного поиска, детальность планирования исследования и определенная достоверность предвидения искомого результата, то во второй исследователь не может опереться на конкретные про-

граммы и схемы исследований, на концептуальные и логические структуры. Вместо них ученый вынужден опираться на идеи, на условные и самые общие ориентиры.

Хорошо по этому поводу сказал В. Гейзенберг: «Настоящую новую землю в той или иной науке можно достичь лишь тогда, когда в решающий момент имеется готовность оставить то основание, на котором покоится прежняя наука, и в известном смысле совершить "прыжок в пустоту"» [4].

Исследователю в нашей области сегодня нужно умение находить и распознавать в массе наличного знания об организациях такие факты и положения, которые относятся к непарадигмальной области, и готовность изменить стиль и концептуальную структуру мышления.

Видимо, прав В.В. Казютинский, когда пишет в ряде своих работ, что в силу многовариантности разработки проблем в той или иной области знаний развитие их будет определяться не научной революцией (сегодня она маловероятна), а «кумулятивным» характером вкладов многих ученых [9].

В качестве источников непарадигмальных проблем выступают аномальные явления организационной действительности (природа, причины, механизмы) и определенные методологические дефекты имеющегося знания (неочевидность, необоснованность и недосказанность того или иного научного положения доминирующих парадигм).

Если предпосылки теоретического положения не соответствуют действительности, то в отношении его правомерно поставить вопрос: истинно ли оно, в реальности дело обстоит именно так, как утверждается в этом положении? Если для решения данного вопроса необходимо выйти за пределы существующих представлений, прибегнуть к новым идеям, концепциям, то, несомненно, это непарадигмальная проблема. Это означает, что поиск неочевидных, неясных научных положений открывает возможности обнаружения перспективных нестандартных проблем. Поиск действительных причин и действительных оснований ведет, как правило, к формированию иного теоретического положения по сравнению с существующим.

Именно по этой схеме развивалась системная и социокультурная парадигма организационного знания, арсенал новых формулировок и определений сложных организованных систем.

Источником порождения непарадигмальной проблемы может послужить и знакомое явление (неустойчивость функционирования организации), находящееся ранее в поле зрения исследователей. Для этого необходимо выявить проблематичность известного явления, увидеть в нем нечто иное, с иной точки зрения посмотреть на данное явление. Здесь необходимо не думать, что в организационной реальности все ясно и понятно.

Следующим источником оригинальных проблем является имплицитирование проблем, когда непарадигмальная проблема возникает как следствие ранее решенной другой проблемы, как необходимость найти неизвестное, возникающее вместе с полученным результатом.

К неизвестным такого рода относятся причины, предпосылки, условия, основания, механизмы организационного явления или процесса, отношений и связей, которые отражены в результате решения предшествующей проблемы. Например, от проблемы эволюции организаций к проблеме коэволюции - сопряженного развития организации и культуры, затем к проблеме движущих сил. Здесь решение общей проблемы требует предварительного решения каких-то частных проблем.

Логическим основанием процесса имплицитирования творческих проблем выступают общенаучные закономерности и принципы системности, симметрии, детерминизма, корреляции, сложности, развития и т. д. Найденная с их помощью зависимость (связь) нескольких характеристик какого-то явления, процесса ставит задачу поиска других характерных свойств того же явления, процесса.

Для многих явлений организационной деятельности (объекта, процесса, структуры) существует комплекс категорий, понятий, отображающих аспекты, моменты, свойства и связи этих явлений, т. е. исследователь располагает более или менее развитой целостно-смысловой (концептуальной) сеткой на момент начала исследовательских действий. Накладывая эту сетку на новые явления, он выявляет часть неизвестных сторон, свойств, связей этого явления, которые становятся объектами дальнейшего исследования,

творческими проблемами. Например, в 80-х годах было выявлено новое явление в мире организации - организации являются «становящимися», а не «ставшими, завершенными» объектами исследования. Наложение системной парадигмы на это явление высветило ряд проблем «становления»: его источников, механизмов, этапов, движущих сил, следствий и т. д. Решение этого и других явлений (неравновесности, необратимости, нелинейности, альтернативности) организационной реальности потребовало привлечения синергетической парадигмы, обладающей большими эвристическими возможностями.

Еще одним источником непарадигмальных проблем являются противоречия познания организационной реальности, противоречия между более достоверным и менее достоверным, между доказанным и недоказанным, между теорией и практикой. Здесь проблема заключается в поиске бездефектного знания, а само противоречие дает указание на существование неизвестного через вскрытие заблуждения или других недостатков организационного знания. Противоречия подводят исследователя к тем сторонам явления, о которых мы не подозревали, не могли в свое время дойти до них.

Особенно ярко это проявляется в рождении нестандартных проблем из противоречий между теорией и практикой, т. е. между теоретическими основами классической теории организации и вновь обнаруженными фактами жизни организаций (самоорганизации, самотрансценденции, самодостраивания, альтернативности «маршрутов» саморазвития). Вновь обнаруженные свойства организации не могут быть истолкованы с позиций сегодняшних наличных теорий. Исследовать специфическую природу этих свойств возможно на базе новой парадигмы теории организации.

Важным типом противоречий, приводящих к непарадигмальным проблемам, являются противоречия внутри теории и противоречия между теориями. Противоречия внутри теории - это противоречия между базовыми законами, принципами, понятиями ее. Так, например, базовое понятие общей теории систем - «целостность» - требует пересмотра в силу появления организационных структур «без границ» в виде распределенных сред, виртуальных сетей. Понятие «целостность» приобретает новый смысл - как «це-

«целостность жизни» организации, как достижение баланса всех ее составляющих, а не как структурно-пространственная характеристика организационных образований. Такие противоречия, касающиеся переосмысления, изменения и обновления базовых понятий, естественно, являются фундаментальными. Противоречия внутри теории свидетельствуют о том, что ряд ее компонентов сформировались на базе старых данных, менее точных, менее глубоких, менее полных.

Противоречия между теориями бывают двух видов. Первое возникает из-за ориентации каждой из этих отличных теорий на какой-то одной стороне явлений (производственной функции, структурно-функциональном анализе, социокультурной функции организации), претендуя при этом на истинное описание и объяснение всего явления.

Отсюда возникает творческая проблема сущности, природы рассматриваемого явления, которая не раскрыта в рамках каждой из сопоставляемых теорий и для решения которой требуется новая точка зрения, новый взгляд и в конечном счете новый подход.

Второго рода противоречия возникают между разнопорядковыми теориями по причине рассмотрения явлений разного уровня (например организационный порядок на индивидуальном уровне, порядок и беспорядок на уровне популяции организации, на уровне региона, отрасли). Эти противоречия поднимают проблему относительно соответствующего класса и уровня организационных явлений. Обнаруженные дефекты в какой-то из сопоставляемых теорий выступают условиями постановки непарадигмальной проблемы.

Таким образом, исследование, касающееся одной сущности организационных явлений, тенденции с позиций разных теорий является продуктивным исследовательским действием, ведет к пересмотру представлений о ней, выдвигает новые проблемы и рабочие гипотезы.

Существует еще несколько других способов постановки творческих проблем: экстраполяция, симметрия, решение задач с методическими и педагогическими целями.

Так, некоторые установленные свойства нелинейных, динамических и неравновесных сложных систем природного происхож-

дения можно в форме вопроса попытаться распространить на социально-экономические системы. Мысленная экстраполяция путем перехода от одного вида явления к другому, от одного масштаба величин к другому позволяет обнаружить их проблематичность применительно к новому объекту познания.

Для выдвижения новой проблемы в качестве логического обоснования может служить принцип симметрии или контраста. Если какому-то явлению присуще определенное свойство, то можно поставить проблемный вопрос: а не имеет ли место в системе явление с противоположным свойством, закономерностью. Противоречие также можно получить, построив мысленные ситуации, обладающие противоположными характеристиками, приложив к обоим ситуациям одно и то же проверяемое положение, допущение.

Все изложенное свидетельствует о том, что неординарные проблемы в теории организации как самостоятельном концептуальном образовании могут появиться в самых неожиданных формах и различных ситуациях, при изучении явлений, событий, процессов «жизни» организаций.

Отсюда следует, что необходимо очень внимательно относиться к любым проблемам в нашей области знаний, как к предметным, так и к методологическим, решение которых подвигает нас к более фундаментальным - непарадигмальным проблемам, делает объектом исследования более существенные, содержательные и смысловые моменты организационной динамики.

Имеет смысл напомнить еще раз о феномене инерции парадигмального сознания. Создание новой парадигмы организационного знания связано с эффектом свободного выбора каждого исследователя и кооперативными (синергетическими) эффектами многих в научной деятельности и практике и идет путем формирования коллективного мнения в нашей области знаний.

Выработанное таким образом парадигмальное знание становится «параметрами порядка» организационного мышления и деятельности, которые поработают каждого нового исследователя. Автор термина «параметры порядка» Г. Хакен пишет по этому поводу: «Я все более и более убеждаюсь в том, что несмотря на свою свободу, люди гораздо больше поработаны, чем они обычно отдают себе в этом отчет» [43]. Молодому ученому его творческая

свобода кажется неограниченной, однако в действительности он должен подчиняться общепринятым в его сфере научных интересов образцам (метафорам) видения организационного мира и принципам ведения исследования.

Здесь имеет место инерция парадигмального мышления, как стремление сохранить наработанные структуры знания об организациях, направленность и «маршруты» исследовательской деятельности и отторгнуть все несвойственное для предмета теории. Инерционность организационных доктрин играет как позитивную, так и негативную роль. Определенный уровень знаний и культуры, строгость и направленность научного поиска защищает парадигму от хаоса мнений, суждений непрофессионалов, ставит порог восприятия малых флуктуации и случайностей, позволяет упорядочить систему знаний.

Высокий порог восприятия вариаций в позициях, мнениях, стиле мышления ведет к свехупорядочению доктрины, ее стагнации, новые идеи, предположения, умозаключения рассматриваются как инакомыслие и отвергаются. Ранее становящаяся, развивающаяся теория застывает, идеи превращаются в догмы, а сама теория - в застывшую доктрину. Теория переходит в стадию инволюции, вырождения, к сужению своих конструктивных свойств, а ее создатели оказываются пронизаны верой в правильность устоявшихся знаний.

В заключение следует сказать, что расхожий афоризм «правильно поставленная проблема уже наполовину решена» имеет сегодня особое значение. Как пишет Н.В. Гончаренко, по американским данным, «при решении проблем 90 % усилий тратится впустую: 50 % времени уходит на попытки решения псевдопроблем, а 40 % времени уходит на попытки найти их там, где они не могут быть найдены» [6].

Из этого следует, что нужна точная и выверенная работа по определению непарадигмальных проблем, с тем чтобы оставить собственный след в науке.

В качестве примера рассмотрим формирование непарадигмальной проблемы раскрытия содержательной сущности одного из важнейших свойств организации - «сложность».

Вопрос о том, что стоит за понятием «сложность» остается актуальным и сегодня. На протяжении 40 последних лет представление о нем разрабатывалось и менялось неоднократно. Проблема понимания сложности стала еще острее после того, как было выявлено, что свойством самоорганизации обладают только такие системы, которые достигали в своем развитии определенного «порога сложности» и обрели «пространственную, временную или функциональную структуру» без специфического воздействия извне [25].

Само представление о сложных системах также постоянно изменяется, оставаясь по-прежнему нетривиальным, причем расширяется круг наук, исследующих эту проблему (табл. 2).

Таблица 2

Изменение представлений о специфических особенностях сложных систем

Годы	Представление о сложности систем
1	2
60-е годы XX столетия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Большие размеры систем - по числу частей (компонентов) и по числу выполняемых функций 2. Сложность поведения системы, пронизанной большим числом внутренних взаимосвязей и отношений разного типа, изменение одной из переменных системы оказывает воздействие на многие другие переменные 3. Наличие общей цели системы: действие всех частей системы подчинено достижению общей цели 4. Статистическое распределение внешних воздействий на систему, что приводит к невозможности точного предсказания реакции и поведения системы во времени 5. Конкурирующий, состязательный характер «жизни» большинства сложных систем 6. Невозможность навязать системам путь их развития вопреки собственным тенденциям развития 7. Алгоритмическая сложность описания систем

1	2
70-е годы	<p>1. Это класс систем с относительно независимым (автономным) поведением подсистем (элементов)</p> <p>2. Высокая внутренняя активность во многих аспектах жизнедеятельности, избирательность и целенаправленность функционирования систем в целом</p> <p>3. Открытость, постоянное взаимодействие с внешней средой, способность решать весьма разнообразные классы задач</p> <p>4. Способность действовать при различных обстоятельствах и в разных условиях (высокая адаптивность)</p>
80-е годы	<p>1. Субъективное понятие сложности организационных систем, связанное с трудностью решаемых задач по структурированию и параметризации, преобразованию и развитию организаций (теоретической и практической деятельности по познанию природы сложности объектов)</p> <p>2. Объективная характеристика сложности организаций, зависящая от качественного и количественного разнообразия и отличия компонентов, связей и отношений системных образований</p> <p>3. Нелинейная зависимость сложности системы от общего числа элементов, т. е. наличие скачкообразных ступеней, порядков сложности на различных уровнях организации (упорядочения) системы</p> <p>4. Введение понятия «интегративной (интегральной, совокупной) сложности» системы, включающего в себя</p> <p>1) сложность состава системы:</p> <p>а) субстратную сложность, т. е. многообразие: компонентов, подсистем, уровней организационного образования;</p> <p>б) параметрическую сложность, т. е. многообразие индивидуальных свойств компонентов; интегративных свойств и функций на выходе системы; связей и отношений элементов системы;</p> <p>в) динамическую сложность, включающую в себя многообразие качественно различных состояний организации; фаз и стадий внутреннего функционирования; стадий, фаз, этапов внешнего поведения в среде; моделей поведения во внешней среде, переходных процессов и состояний;</p>

1	2
	<p>г) эволюционную сложность (сложность саморазвития): чередование порядка и беспорядка, стадий, этапов «жизни» и развития;</p> <p>2) сложность организационного построения (архитектуры, дизайна, пространственной конфигурации, организационного пространства), включающая в себя:</p> <p>а) многообразие организационных связей и отношений между элементами, подсистемами, уровнями организации;</p> <p>б) многообразие в композиции элементов, подсистем, уровней (альтернативность реализации закона композиции);</p> <p>в) сложность функционирования организационной структуры, ее преобразования (закономерностей самосохранения);</p> <p>г) сложность алгоритмов, программ, моделей поведения субъектов управления (менеджмента);</p> <p>д) сложность закономерностей и законов, программ, проектов развития и самодвижения к зрелости</p>
90-е годы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сложные системы начинают рассматриваться как самоорганизующиеся системы, адаптирующиеся к изменениям во внешней среде и обновляющие свои параметры и структуру без особого воздействия извне на основе неравновесного фазового перехода 2. Ориентация внимания исследователей на фундаментальную особенность самоstructuringирования систем в сильно неравновесных условиях и состояниях (бифуркациях во времени) 3. Поиск единых концептуальных теоретических оснований при исследовании динамических (подвижных, становящихся, эволюционирующих) систем синергетического порядка 4. Рассмотрение сложности как синтеза самоорганизации и уникальности 5. Описание, познание и моделирование качественных изменений в сложных системах и переструктурирование поля возможностей траекторий (дрейфа, путей маршрута) эволюции сложноорганизованных систем

В целом в 60-е годы сложность систем связывалась с ее многокомпонентностью. Система состоит из большого числа элементов (компонентов), соединенных между собой более или менее сложным образом. Здесь представление о сложности сопровождалось предпосылкой, что трудности познания ее заключаются в математическом описании состояния систем ввиду отсутствия полной информации относительно большинства подсистем социально-экономических структур. В большинстве определений нет ясного понимания смысловой насыщенности понимания сложности. Это, как выразился Г. Хакен, «наивный подход» описания сложности, отождествление сложности реальных систем с алгоритмической сложностью [44].

В определениях понятия «сложной системы» периода 70-х годов появляются новые атрибуты сложности: системы рассматриваются открытыми, постоянно взаимодействующими со средой, способными выполнять разнообразные функции (многофункциональные), действовать целенаправленно и избирательно в различных обстоятельствах (многоцелевые), иметь различные конечные результаты в зависимости от реакции на внешние воздействия и моделей поведения. В то же время по-прежнему сохраняется «идеология наивного подхода», в основном оценивается сложность компонентного состава, без увязки с их динамической сложностью.

В 80-е годы происходило дальнейшее насыщение и углубление представлений о сложности систем, была предпринята попытка уйти от предыдущего понимания сложности. В этот период вводятся новые характеристики: интегративная сложность, параметрическая, динамическая и генетическая сложность систем, многообразие форм построения, функционирования и развития сложноорганизованных образований в рамках общей теории сложных систем.

Однако при внимательном анализе используемое понятие «многообразие» по-прежнему выражает «большое число компонентов», а самому слову «компонент системы» приписывается универсальное содержание: это как неделимые части системы, так и ее свойства, состояния, отношения, стадии развития и т. д.

В рассматриваемый период была высказана принципиальная возможность оценки интегральной сложности систем на основе нахождения определенного соотношения оценок основных харак-

теристик сложности системы, однако решение этой теоретической задачи затянулось на неопределенный срок и практически не было найдено [11]. Познавательная же ценность введения разнообразных видов сложности оказалась несомненной.

В 90-е годы был сделан акцент на исследование смыслового содержания сложных систем и изучение самоорганизующихся структур. Делается попытка познать сложные системы на новом качественном уровне на базе синергетической парадигмы, а само исследование сложных систем вошло в круг важнейших задач дальнейшего развития научного знания под названием «вызов искусству исследователя» [48]. В то же время величина сложности организационных образований по-прежнему остается трудноопределимой в силу открытости, нелинейности, динамичности социоприродных систем. К тому же поведение современных сложных систем реализуется на пространстве и в масштабах, превосходящих размеры отдельной организации.

В качестве центральной проблемы в познании сложных систем в этот период становится описание их качественных изменений (переструктурирование поля возможностей), эволюции и коэволюции.

Итак, в отечественной науке понятие сложной системы прошло путь от наивно-интуитивного понимания сложности до объективного представления на основе количественных, а затем и качественных оценок самоорганизующихся систем - распределенных сред различной природы. Была предложена новая методологическая база, позволяющая перейти от «оптимистического», «несомневающегося» определения сложной системы 80-х годов (Бусленко) к реальному представлению сложности познания системных явлений и процессов. Сегодня сложная система трактуется как система, которая «может быть предъявлена или указана, но строгого корректного адекватного описания которой дать не удастся» [24].

Или, как верно пишет академик С. Курдюмов, «делаются попытки построить предположительные модели развития процессов в сложных системах» [15]. Действительно, мы не нашли в источниках завершенной (приемлемой) конечношаговой логической процедуры, позволяющей определить с некоторой точностью сложность организованных систем, механизмов усложнения организаций и алгоритмов сборки их из простых элементов.

Размышления по поводу сложности приводят нас к утверждению, что формирование сложности организаций базируется на трех началах: организующем, самоорганизующем и стохастизирующем. Для того чтобы это увидеть, нет необходимости в точном определении понятия «сложность системы». Здесь нет необходимости выхода за рамки принципа Оккама - не умножай сущностей без надобности.

Нам представляется, что среди многочисленных эмпирических обобщений, лежащих в основании объяснения феномена сложности систем, особое место занимают три, базирующиеся на идеях синергетической концепции.

Первое - любые процессы усложнения организаций имеют стохастическую составляющую и протекают в условиях неопределенности. Отсюда при исследовании сложных систем признание стохастики и неопределенности выступает как некоторая изначальная данность.

Второе - существование состояния бифуркации сложной системы, когда ее траектория может ветвиться и выбор нового маршрута эволюционного развития становится неоднозначным, альтернативным. В такой ситуации, как говорят, происходит «потеря системной памяти», зависимость настоящего и будущего от прошлого (наследственность) практически исчезает.

Развитие системы после бифуркаций определяется прежде всего теми случайными событиями (воздействиями), которые она испытывала в бифуркационном состоянии и которые ее лишили свойства «корректности», когда малым причинам отвечали малые средства и предсказуемость эволюции. Здесь содержательность второго обобщения состоит в том, что источником усложнения организаций выступают не только внешние воздействия, но и бифуркации, когда по достижении критической сложности последние коренным образом перестраивают свойства системы и оно приобретает непредсказуемые особенности.

Третье - с увеличением сложности системы растет и её структурно-функциональная неустойчивость, компенсировать которую, возможно, позволяют новые тенденции, в частности особенности синергетического процесса. Самоорганизация выступает как некий автопилот, предохраняющий сложные системы от спонтанного распада и разрушения.

Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПРОГРЕСС, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОРЯДОК И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИНАМИКА

Идея прогресса, воспринимаемая как должное, как «рабочая вера нашей цивилизации» (К. Доусон), прошла долгий путь эволюции, чтобы приобрести современный сложный смысл. Вера в прогресс лежит в потребности человека смягчить разрыв между реальностью и желаниями, найти ключ к успеху.

В настоящее время концепция прогресса имеет многомерный характер, впитав многие другие идеи: трансформации, рационализации, эволюции, органицизма, конструктивизма, постмодернизма. Она получила широкое распространение и стала общим местом в философии, социологии, экономике и других науках, и только в последние годы были высказаны сомнения в прогрессивности природы изменений.

Данная концепция применительно к теории организации может быть укрупненно раскрыта через следующие основные ее атрибуты:

- прогресс базируется на необратимости текущего линейно времени и является положительно оцениваемой разницей между настоящим и прошлым состоянием организации или настоящим и будущим ее состоянием; в первом случае - это достигнутый прогресс, во втором - предполагаемый;
- прогресс - это стадийно направленное движение, стадии не повторяются, и каждая более поздняя стадия движения находится ближе к конечной точке трансформации организации, чем любая более ранняя;
- прогресс - это улучшение свойств и качественных характеристик организации и движение организации вперед, на более высокий уровень развития;
- процесс движения организации вперед носит характер необходимого, неизбежного и естественного, он не может быть отвергнут или остановлен;
- наличие качественного различия между типичными, необходимыми стадиями, которые проходит процесс организационных изменений;

- кумулятивный характер протекания прогресса: либо по возрастающей, шаг за шагом, либо скачкообразно;

-акцентирование на внутренние причины самодвижения организации, раскрывающего ее внутренний потенциал;

- прогресс всегда соотносится с ценностями, в связи с чем он может оцениваться по-разному в зависимости от предпочтений, шкалы ценностей заинтересованных групп и ближайшего окружения организации, таким образом, выбор критерия прогресса во многом зависит от контекста рассматриваемого организационного улучшения.

В силу несоизмеримости различных измерений прогресса в организационной эволюции ученые предполагают специфические критерии, для одних решающим оказывается прогресс зданий и информационных технологий, задействованных в организации, для других доминирующей областью является организационный потенциал, третьи считают центральной сферу свободы действий элементов организации (снятие ограничений) для самовыражения и самореализации и степень контроля со стороны организации за внешней средой.

Другая версия критерия организационного прогресса - расширение поля деятельности организации, постоянный рост вовлеченности ресурсов; многие отдадут предпочтение реализации возможностей доступа к ним, т. е. возможности выбора и равные жизненные возможности. В целом же стандарты организационного прогресса динамичны, постоянно обновляются по мере развития организации.

Если проанализировать различные версии о движущих силах организационного прогресса, то они могут быть сведены к двум альтернативам. Первая заключается в том, что прогресс - это автоматический саморазвивающийся процесс, движущими силами которого выступают тенденции и потенциалы, наследуемые организацией, формой реакции на воздействия являются адаптации, приспособления; прогресс здесь случается, и он необходим и неизбежен («прилив поднимает все лодки»). Во втором случае прогресс напрямую связан с деятельностью и активностью систем по организационным изменениям, провозглашается ограниченность

прогресса, он достигается в процессе творческого и конструктивного участия персонала системы в организованном развитии.

Что касается образа действия организации, в которой происходит прогресс, то, по их мнению, это гармоничное развертывание организационного потенциала и организационного климата и порядка.

Согласно другой точке зрения, организационное развитие систем происходит в результате радикальных изменений ранее доминирующих бизнес-идей и процессов, организационных форм и структур, моделей организационного поведения, а не путем простого прибавления нового в рамках того же образа системы.

Следует согласиться с рядом ученых, что идея прогресса слишком важна для нашего сознания для снятия неуверенности в будущем, чтобы от нее отказаться. А чтобы она «жила», необходимо отвергнуть ряд устаревших теоретических посылок, балласта прошлых лет.

Сегодня большинство руководителей строительных организаций рассматривают развитие как рост организации, как увеличение её размеров или расширение масштабов деятельности. Это типичное представление об организации как организме, когда ограничение роста ограничивает развитие. Хотя рост и развитие организации первично связаны, рост и развитие - не одно и то же. Рост может происходить без развития, а развитие - при отсутствии роста. Если в организмах рост происходит при отсутствии выбора, то в целенаправленных системах имеет место выбор по сдерживанию или стимулированию роста.

Развитие более тесно связано с качеством, чем с уровнем деятельности организации. Средняя строительная организация при наличии хорошего оборудования и материалов может построить дом с качественными параметрами. Более развитая организация при любых материалах и оборудовании может построить лучший дом, чем с этими же физическими ресурсами менее развитая.

Таким образом, здесь развитие выступает как приобретение потенциала для улучшения, как желание и способности более качественно (более рациональным путем и более эффективно) удовлетворять свои и чужие потребности.

Исследование организационных отношений в движении более реалистично и плодотворно, чем любые попытки изучать их в воображаемом состоянии покоя. Соответственно изменился и образ организации, претерпевающий изменения. Организация станет рассматриваться не как жесткая, «твердая» система, а скорее как «мягкое» поле взаимоотношений.

Реальность организационной деятельности - это постоянные процессы группировки и перегруппировки, а не стабильные протяженности; процессы структурирования, а не структур; формирования, а не формы; изменчивые «фигуры» организации, а не жесткие модели.

Понятие «динамического поля» требует своего уточнения, но уже сегодня о нем следует говорить и учитывать в процессе исследования организационной реальности. При таком подходе фундаментальной единицей организационного анализа становится событие, причем под событием понимается любое моментальное состояние организационного поля.

Само поле по аналогии со схемой «JNJO» Симона Шама может быть определено в четырех измерениях: идеальное, нормативное, интеракционное и возможное [48].

Все эти четыре части организационного поля подвергаются непрерывным изменениям:

- возникают, проходят легитимизацию или переформулировку организационные идеи, концепции, теории;
- непрерывно происходит пересмотр и институционализирование норм, правил, правовых актов;
- переформулирование моделей и каналов межфирменного и внутрифирменного взаимодействия, групповых связей, моделей организационного поведения;
- идентификация, кристаллизация и перегруппировка (реструктуризация) интересов, стимулов, перспектив, возможностей, статусов, ролей, лидерства.

Классические стратегии прогресса и роста утрачивают, если уже не утратили, свою функциональность и уступают новой стратегии оптимизации индивидуальной свободы и автономии строительных организаций с учетом обеспечения социальной справед-

ливости и интересов всех участников инвестиционно-строительной деятельности (ИСД).

Сегодня происходит новое понимание организационного порядка, от заданности к событийности. В чём суть организационного порядка? Это синоним простоты, как у А. Файоля - «порядок -это место для всего, где всё находится на своём месте» или непознаваемая сложность - «динамика нестабильности» (И. Пригожий).

Нам представляется, что наиболее точно объяснить это явление и вскрыть суть порядка можно в рамках концепции синергетики. Синергетика утверждает, что порядок - понятие не абсолютное, что организационный порядок, во-первых, неизбежно и закономерно связан с организационной динамикой, подвижностью и изменчивостью организации, её структуры, форм реакции и моделей поведения, с новациями в построении, функционировании и развитии, а в конечном счёте, с переменами в мире организаций и их ближайшего окружения.

Во-вторых, любой организационный порядок взаимосвязан с хаосом и имеет собственную степень хаотичности: степень неустойчивости организации характеризуется уровнем хаоса в ней.

Хаос организационной жизни (на микроуровне строительных организаций) одновременно содержит в себе и собственный внутренний организационный порядок, и в определённых обстоятельствах порождает порядок нового уровня.

Региональному миру строительных организаций одновременно присущ порядок и беспорядок. С одной стороны, он источник новации, наполнен творческим поиском, выработкой общих «правил игры», приемлемых норм и стандартов поведения, с другой стороны, он источник умирания и рождения строительных организаций, разнонаправленных действий и решений, притязаний и достижений, неустойчивости и неопределённости конкуренции и сотрудничества, множества разнореальных возможностей.

В-третьих, для нормального функционирования строительных организаций характерен режим детерминированного хаоса, тонкий баланс между хаосом и порядком. Всем организационным процессам свойственна определённая мера хаоса, необходимая для здоровья находящихся в неустойчивом равновесии открытых систем и нелинейном взаимодействии потребителей и производителей.

Случайность в организационной деятельности обычно анализируется в одной «связке» с необходимостью, вместе они близки к закономерности.

В традиционном понимании случайность - это такое явление, которое содержит своё понимание в другом явлении, а не в самом себе. Это то, что вытекает не из сущности данного организационного процесса, не из главных связей и отношений в нём, а из побочных.

В то же время случайность в сегодняшнем понимании существует объективно, она упрятана в самой жизни мира организаций, их жизнедеятельности и проявляется как следствие закономерности развития объективного хода организационных событий и процессов.

В контексте нашей предметной области можно выделить два взаимосвязанных вида случайностей.

Случайности в принятом диалектическом смысле слова дополняют необходимость и закономерности организационных изменений и представляют их форму проявления. Эти случайности сопровождают всякий направленный процесс изменений внутри организации, когда тенденции и траектория их уже обнаружилась и проявилась. Случайности первого вида добавляют элемент неоднозначности, неопределённости в ход развития организации. Это «выжигающие», избирательно «гасящие» случайности, они способствуют самовыстраиванию и самодистраиванию необходимой архитектуры организации, «закреплению» пройденного.

Случайности второго вида - это случайности, дающие начало направленной эволюции организаций, они богаты возможностями, лежат в истоках процессов саморазвития организаций и возникновения нового в организационной действительности. Здесь случайность порождает необходимость, это «порождающая», или «воспламеняющая» случайность [10]. Тому масса примеров малой причины больших событий. Такие случайности открывают перед организацией несколько дорог как возможных путей развития, разнообразие структурных конфигураций.

Случайность второго рода - поистине чистое событие без идеи, без образа, без истории, она содержит нечто «иное». Ее органическая полнота не сводится ни к сущности, ни даже к факту.

Эта случайность действительна и действительна потому, что она есть не что иное, как событие, к которому нельзя подготовиться, его невозможно избежать, как вещь в своём роде безусловная и непреодолимая, укоренённая в своей полноте и первоизданной мощи жизни, в бесконечной изменчивости жизни, несущей в себе инобытие.

В событии нить организационной жизни свивается в бесконечно сложный узел организационной действительности. Здесь событие привносит «инаковость», постоянные превращения и отклонения, отсюда его эффективность: оно пронизывает всю организацию, предвдвуряет и предвосхищает будущее организации.

Сегодня следует научиться жить событием, извлекать максимум в эпоху без общих закономерностей и общей реальности из открывающихся им возможностей.

Патриарх китайской мудрости Лао Цзы советовал («учил») не столько использовать событие (случай), сколько использовать себя по случаю, следовать течению события и наследовать силу творческих перемен («открыть сердце открытости события»). Подобное отношение к событию-случайности формирует некое упреждающее знание, способность предвосхищать и даже «приуготовливать» будущее. Своё учение Лао Цзы строил на допущениях: «Всё что есть, существует само по себе», и постоянном воспроизводстве двухслойной структуры «события - событийности». Первое допущение в контексте нашего исследования фиксирует абсолютное единство всего сущего (мира организаций), единичность каждого момента существования организации и бесконечное разнообразие организационной жизни.

Во втором допущении всеединство (сопряжённость) преломляется бесконечной изменчивостью эмпирического существования организаций, причём первое и второе не принадлежат себе, а «пребывают в собственной тени» и связаны почти неосознанным единением.

Этот консенсус выражен скорее игрой метафор и тонкой оркестровкой смыслов, контекстов, парадигм.

Преобразования организаций с позиции учения Лао Цзы должны осуществляться по пределу понимания «полноты природы» организации и регулироваться прерывностью опыта.

В понятие «полноты природы» вкладывается смысл совместности разнонаправленных процессов и ценностей, возвращение ориентиров организации к естественности и «самости» в бесконечном разнообразии единичности.

Здесь структурным принципом преобразования выступает схождение единого и единичного, посредование между воздействием и реакцией, зависимостью и самодостаточностью, примирение общности с многообразием форм повседневности.

Обобщенно кредо организационной политики в рамках данного учения может звучать следующим образом: организационная жизнь, как мудрость, организационное управление, как прозрение.

В действительности жизнь мира организации соответствует саморассеиванию и самопотере реальности конкретных организаций в многообразии форм повседневности и единичности. Это свидетельствует о том, что мы не сможем достичь точного знания об этом мире, а лишь способны определить текущий момент, подведя его под тот или иной тип ситуации (по китайской традиции, в виде фигур иллюзий). Отсюда отдельно взятая организация воспроизводится на основе принципов нормативной самоидентичности и прерывности, неоднородности опыта.

Восприятие постмодернистской культуры и мысли приносит и новое понимание организационной деятельности на путях перехода-перемещения внимания от организации, предоставленной к самим условиям её представления, к непредставляемой матрице прерывистого опыта.

Таким образом, эволюция организации предоставлена «игре случая» [43].

В-четвёртых. Процесс эволюции и саморазвитие организаций сопровождается огромным фоном случайности. Большинство из них имеют слабое влияние на основное течение и динамику развёртывания процесса, забываются, «стираются», другие прорываются с малого масштаба на масштаб организации и решают её судьбу. Это случайности второго вида (флуктации), они в условиях возникшего неравновесия и мгновенного отклонения значений величин от их средних значений могут привести и приводят к возникновению нового организационного порядка - пространственно-временной микроструктуры в конкретной строительной организации.

В-пятых, В соответствии с положениями синергетики началом новой самоструктуризации и параметризации организации выступает малая случайность (флуктуация) из фона случайностей, сопровождающих открытый процесс самодвижения организаций к зрелости.

В-шестых, Синергетика вводит ещё одно правило создания организационного порядка - принцип малой случайности во всегда развивающихся неравновесных организационных явлениях. Согласно этому принципу малая резонансная случайность, флуктуация, воздействие, импульс в неравновесной внутренней и внешней среде организации могут приводить к существенным результатам, прорываясь на уровень в целом организации, их популяции и производя существенные изменения в траектории их структуризации и саморазвития.

В-седьмых. Синергетика утверждает, что рассеивание - диссипация (или обычно употребляемое понятие: неравновесие) есть необходимый процесс в организационной действительности. Оно, «выжигая» побочные, «лишние», не магистральные пути, траектории, линии саморазвития, оставляет только те, которые выстраивают новую регулярную структуру в нелинейной открытой внешней и внутренней среде.

В-восьмых. Синергетика даёт нам новое представление о неустойчивости, переводя её из некой досадной неприятности в конструктивный элемент, предполагающий развитие, неустойчивость приводимого открытия организации к коренным изменениям, без неустойчивости нет саморазвития, последнее идёт через случайности, неустойчивость.

Развитие организаций многие связывают с понятием «нового» в их построении, функционировании и движении к зрелости. Это понятие имеет ряд явных и скрытых смыслов.

Прямые и побочные смыслы понятия «новое» Новое - эмерджентно, не выводимое из наличного, оно рождается как целое, а не фрагментарно.

Новое - не выводится логическим путем из старого знания. Новое напрямую связано с проблемой развития.

Новое объяснимо лишь после акта его рождения (это как видеть ребенка, который вот-вот должен родиться).

Новое - проявление потенциально заложенного.

Новое есть инакомыслие.

Новое приоткрывает забытое.

Новое предстает самыми разными гранями в зависимости от контекста проблемы.

Новое связано со всем существующим, оно связано с целым.

Новое - основной аспект креативности.

Новое - артикуляция новой проблемы.

Новое есть самое старое (древнеиндейское).

Новое становится инновацией лишь в том случае если получает признание в деловом сообществе, кроме того, оно должно удовлетворять новизне и соответствовать социокультурной метрике выбора, допускать возможность трансляций [6]. Таким образом, не каждый образец «нового» в организационной теории и практике становится преобразующей инновацией, многие, имея ограниченный круг трансляций и локальную среду изменений, «умирают» при рождении или остаются при «творцах» лишь для них новым.

Инновация (от англ. innovation - нововведение) в контексте нашего объекта изучения представляет использование (изобретение) новых для данной организации и ее культуры способов достижения социально значимых целей. Инновация, в отличие от ритуализма (стандартизированного действия), является устойчивым средством организационных изменений.

На вопрос: «Как созревает новое и как оно всплывает на поверхность организационно-управленческой культуры в виде инноваций» позволяет частично ответить синергетическое видение окружающего мира, «его духа времени» и самоорганизации. Фраза: «Новое (идея) витает в воздухе» свидетельствует о ситуации, когда в научной среде созданы предпосылки синхронизации выдвижения одинаковых гипотез и теоретических моделей, их авторы правильно уловили ситуацию времени, царившую в теории и практике управления, в частности в теории организации.

Болгарский ученый Г. Горнев считает, что теоретические инновации есть только последнее звено в длинной цепи причинных

превращений - от коллективных адаптивных реакций на вызовы современности через образное представление зависимостей-тенденций к тематическим соглашениям ученых и формальным теориям, созданным последними [9]. Инновация в его понятии отражает коллективный опыт, подобие человеческой адаптивной активности на протяжении отдельного временного периода, результат взаимодействия участников в ходе их обмена впечатлениями.

Афоризмы: «Идеи витают в воздухе» и «дух времени» Г. Горневым интерпретируются как:

- интуитивность, неосознанность готовившихся идей, инноваций на этапе их созревания;
- особое неустойчивое состояние научной (деловой) среды, т. е. высокая чувствительность ее к малым подвижкам в решении непарадигмальных проблем, небольшим вариациям идей. Такая среда приводит к становлению «нового» и рождает инновации;
- наличие синергетических эффектов при формировании общего настроения и усилий в научной (деловой) среде, т. е. способность среды многократно усилить и воспринять эти малые возмущения, флуктуации и развернуть их в виде новых теоретических положений и инноваций;
- потребность определенного промежутка времени, чтобы потенциальное проявилось, малые различия ученых привели к становлению нового «научного образца» и становлению порядка в его теоретических построениях.

При внимательном рассмотрении мы видим, что эти соображения являются следствием *базовых положений синергетики (теории самоорганизации)*.

Эффект синергизма здесь проявляется как следствие определенных состояний неустойчивости и нелинейности научной (деловой) среды и скрытых тенденций ее саморазвития, самодвижения на основе принципов ускорения, усложнения и экономии.

Научная и деловая среды должны благоприятствовать созданию «нового», и здесь возникает ряд трудностей. В природе не существует абсолютно восприимчивых, пластичных сред, каждая из них имеет свои внутренние тенденции, собственное отношение к инновациям. Так, научная и деловая строительная среда по-прежнему относится к весьма инерционной и консервативной, не-

восприимчивой к инновациям, новым идеям. Она заполнена не современными знаниями, а традиционной культурой мышления «строительного дела», в ней медленно выводятся на поверхность неявные новые тенденции, идеи, мало используются резонансные нововведения, а перенесенные из других областей знаний новшества деформируются и искажаются.

Многие руководители строительных организаций слабо представляют себе, что «всякий акт новых знаний производит следствия, которые выходят за пределы этого акта» [14].

Чтобы «резонансно» встроить новшество в действующую структуру, нужно учитывать ее архитектуру, «культуроген», собственные предпочтения и влечение по отношению к инновациям.

Таким образом, синергетическое видение приводит к пониманию того, что «новое» может выжить, получить признание в той или иной «нише», стать инновацией, лишь когда оно является резонансным (своевременным и уместным), когда оно «само» выходит на восприимчивые структуры - структуры аттракторы.

Последние исследования в области синергетики раздвинули границы представлений о развитии. отождествление развития с самоорганизацией вызвало новые дискуссии о сущности развития. Сегодня развитие трактуется как нечто большее, чем просто движение и изменение, а сама идея всеобщности развития стала господствующей в парадигмах многих наук.

Сведение развития к туманному выражению «появление нового» не позволяет разглядеть глубину соотношения между «жизнью» организации и развитием (жизнь локальна, развитие универсально). Нам представляется, что такая схема упрощает суть этого соотношения. «Жизнь» означает больше, чем существование, пребывание организации в пространстве и времени. В большом массиве жизненного разнообразия может и должно быть много разных вариантов и очагов процессов развития.

Развитие как «появление нового» дает лишь минимум его содержания, «ловит лишь остывший след жизни, оставленный в пространстве и времени» [25]. Здесь проявляется более простое начало - «всего лишь». Развитие проявляется там, где меняется не только форма (превращение), но и богатство содержания, качест-

венное превышение того множества, из которого состоит - это всегда «более чем».

Что означает изменить содержание организационной системы? Суть здесь — развитие в качественном преобразовании, которое может быть понято в единстве своих моментов.

Первый момент развития заключается в том, что качество невозможно оценить количественно, количественные оценки содержания его сущности всегда имеют ограниченность.

Второй момент развития, как имманентного свойства зрелости самопознающей и творящей организации, есть развертывание, объективизация внутреннего содержания «жизни» организации (*explicatio, development*). Здесь развертывание понимается как раскрытие чего-то потенциально данного (новых структур, ценностей, процессов), актуализация чего-то, ранее не бывшего актуальным, обогащение каких-то сторон деятельности организации.

Третий момент состоит в том, что развертывающиеся части, стороны организации сами выступают как целое и в процессе объективизации обнаруживают потенциальную бесконечность своего содержания.

Целое (организация, подсистема, элемент) может быть большим и малым, сложным и простым и т. д., т. е. имеет разнообразные пространственно-временные рамки, а само пространство порождается развертываемым целым.

Принцип развертывания часто символически представляют в образе «дерева жизни», «дерева познания», «дерева бытия». Сегодня этот символ считается неудовлетворительным в силу его монистичности, иерархичности, обязательного наличия устойчивого стержня развития (ствола). Постмодернисты (Г. Делез, Ф. Гваттари, В.А. Кутырев) используют для выражения принципа развертывания образ растения - ризомы, развивающейся без центра, свободно в любом направлении, отсутствует иерархия, все в ней одинаково равноценно, нет заданного направления движения. В ней господствует правило - захватить свободное пространство и занять вакантное место под солнцем.

Четвертый момент развития организаций предполагает, что качественное изменение есть суть стремления к «совершенству», которое рассматривается как качественное превышение принципа

диверсификации, иными словами, развитию свойственно совершенствование - стремление к идеалу в развивающейся организационной реальности.

Пятый момент. Совершенствование как атрибут развития понимается сегодня как выход организации за границы себя без разрушения целостности. Так, интенсивное развитие - это уход в себя, экстенсивное - переход вовне. Когда организация как целое рассыпается, распадается на самостоятельные части, такое изменение нельзя признать развитием.

Шестой способностью содержательной сущности категории развития является то, что развитие есть не просто выход организации - целого за пределы самой себе, но и переход в новое «измерение», в новое, более высокое, качество, раскрытие себя на новом уровне в мире новой организационной реальности (цветок превращается в плод). Этот переход по-прежнему труднообъясним, многие вопросы о его основаниях сложны и на них нет однозначного ответа.

Сегодня многие считают, что раскрыть переход организации в новое измерение можно в рамках синергетики, где переход организации к новому качественному уровню трактуется как акт, результат самоорганизации, само развитие отождествляется с самоорганизацией.

Седьмой момент развития. Принимая идею и принципы «само» (самодетерминация, саморефлексия, самосохранение, самодостраивание, саморазвитие и т. д.) как источник, акт и результат в развитии организации, следует понимать, что развитие организации не может быть замкнуто рамками «индивидуальной» жизни организации.

Действительно, развитие как восхождение, обусловленное идеальными мотивами, стимулами, ценностями, переход в новое качество не является изолированным (индивидуальным), оно происходит в многообразии «внешнего богатства» развивающейся организационной реальности, сопряжено с развитием других организаций и внешней среды в целом, творческой переработкой достижений конкурентов, партнеров, потребителей.

Восьмой момент. Развитие как процесс носит открытый характер как на входе, так и на выходе - это процесс интегральный,

предполагающий единство внутренней жизни организации в трех разных смыслах:

- материально-вещественное единство физических миров (технического и технологического);

- единство объективного и субъективного (организации как объекта и субъекта);

- единство реального и потенциального.

Логика развития материально-вещественной компоненты организации есть не более чем логика человеческой культуры в контексте отрасли. Логику развития двух других интегральных единств можно трактовать как некую внутреннюю объективную саморазвивающуюся логику этих развивающихся реальностей.

Девятый момент развития состоит в том, что развитие организации как превышение достигнутого уровня качества ее деятельности есть там, где есть духовное начало, коллективный интеллект, активное участие человека, творчество.

Развитие, таким образом, выступает как сложное духовное явление, возникновение новой интеллектуальной парадигмы познания и реализации «жизни» организаций, отличающихся недетерминированным началом. Это реальность иного порядка, связанная со свободой и случайностью.

Свобода как следующий момент развития. Свобода, открывающаяся сегодняшней организации, имеет несколько атрибутов. Свобода сегодня отождествляется со свободой выбора, есть выбор - есть свобода и развитие, она представляется как творческая культурная ценность, диалог, обмен знаниями и опытом, нелинейность и неопределенность и т. д. Здесь линейность, определенность, устойчивость есть ограничение свободы.

По нашему мнению, идея свободы наиболее тесно связана с идеей творчества, а развитие - с креативностью организаций. Организация свободно ищет свой идеал, образ будущего. Суть этого поиска - творчество, которое не ограничено какой-то частной, конкретной ценностью или целью.

В этом смысле можно сказать, что там, где есть творчество (свобода мысли), там есть развитие.

Таким образом, развитие как атрибут организационных систем есть сложное и многомерное явление, включающее в себя тождество организационной реальности, саморазвития и духовности.

Раздел 6. ИДЕИ ЭВОЛЮЦИИ И КОЭВОЛЮЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях реформирования инвестиционно-строительной деятельности стала все сильнее ощущаться потребность в более глубоком понимании сущности, закономерностей и специфики эволюции организаций. Следует отметить, что эти вопросы не были обделены вниманием экономистов, социологов, системотехников ранее [1, 8, 9, 10, 30, 43, 49, 50].

Своими трудами они заложили теоретическую базу исследования данной проблемы, позволяющую очертить закономерности технологической, экономической и организационной эволюции фирм (организаций), обосновать идею о взаимозависимости и взаимодействии институциональных и внутрифирменных изменений.

Проникновение эволюционных идей в теорию организации связано с тем, что для объяснения различий в функционировании строительных фирм в конкретный момент времени и в течение некоторого времени недостаточно аргументов стандартной теории.

Многие авторы обнаруживают причастность биологии к изучению построения, функционирования и развития организаций, поэтому невольно встаёт вопрос: насколько глубоко и плодотворно проникло эволюционно-биологическое знание в теорию организации и правомерно ли на основе этого ее «окультуривание».

Очевидно, что привлечение данного знания к изучению организаций позволяет раздвинуть границы понимания их природы и познания организационных явлений, связей и отношений, быстро перейти от понятий «вид» к понятию «популяция» организаций, от реинжиниринга к биореинжинирингу, к жизненному циклу и поведению организационных образований и т. д.

Биологический эволюционизм расширил предмет теории организации, создав ему другое измерение. Введённое им понятие «организация - естественный объект» меняет своё содержание в зависимости от фазы развития, контекста, от используемого подхода.

Позиция эволюционизма в теории организации фиксируется в ряде принципов (правил), и в первую очередь в принципе возрас-

тания организационной энергии (компетенции) и принципе выживания тех организаций, которые способствуют её повышению.

В то же время нельзя оставить без внимания критику многих учёных, особенно последней «волны», методологического опыта биологии в теории организации. На их взгляд, происходит упрощение проблем организационной эволюции, включение биологических идей и принципов в стратегию научного исследования будущих проблем организаций оказалось бесплодным, не придало им «человеческого измерения». В реальности организация выступает не просто как «живое» существо, но и как социальное, наделённое целеполаганием, «разумом», способностями, и в целом предстаёт как некое интегративное интеллектуальное образование, формирующее разные качественные знания о себе и окружении.

На наш взгляд, использование эволюционно-биологических предпосылок в теории организации сыграло, с одной стороны, роль методологического корректора - показало недостаточность заведомо фрагментальных знаний для понимания природы и поведения организаций, с другой стороны, пробудило интерес исследований к эволюции «социальности» организаций, их общественного поведения, проявления кооперации, дало новые импульсы для переосмысления оснований теории организации.

Использование «чужих» понятий, идей и норм знаний bios (жизни) является для организационных наук благом, стимулом для переосмысления своих оснований и исследования глубинных линий взаимодействия, обусловленных принадлежностью организаций к bios [9].

Ряд метафор эволюционно-биологического знания могут быть плодотворны и для нашей области исследований, особенно это касается процессов самоорганизации.

В отличие от традиционных организационных доктрин, опирающихся на принцип детерминированности и жесткие зависимости между переменными экономических процессов, эволюционная теория отталкивается от фактора неопределенности в хозяйственной жизни и признания устойчивых случайных траекторий развития институтов и экономических агентов. Принцип случайности признается ключевым признаком данной теории, позволяющим, опираясь на биологические принципы селекции, вскрыть механиз-

мы и критерии отбора («выживания наиболее приспособленного», сохранения и распространения институтов, обладающих наибольшим набором «целесообразных» признаков и т. д.).

Большинство ученых данного направления видят в эволюционной селекции инструмент прогресса, в процессе которого рано или поздно нецелесообразные организации заходят в тупик и отмирают.

Следует особо отметить, что эволюционная теория отходит от принципа «чем чище, однороднее» система, тем она лучше функционирует. Она опирается в этом вопросе на кибернетический «принцип неоднородности» — к меняющейся внешней среде лучше приспособляются системы, в которых действуют неоднородные элементы: доминирующие, дополнительные, второстепенные и т. д.

К числу важных концепций эволюционной теории относится концепция самоорганизации и саморазвития. С ее помощью можно с большей степенью адекватности охарактеризовать сложнейшие процессы самоорганизации и развития новой популяции строительных фирм. Непременным условием возникновения нового порядка и структур систем является:

- открытый характер системы, т. е. наличие обмена информацией, материалами и энергией со средой;
- ее неравномерность, неустойчивость;
- достаточная удаленность от точки равновесия [34].

В настоящих условиях самоорганизацию можно рассматривать как основу эволюционного процесса строительных фирм. Самоорганизация не умаляет значения сознательной организации, управления и руководства в развитии фирмой, усилий реформаторов.

В прежние времена основой развития предприятий выступали объем централизованно выделяемых материальных и денежных ресурсов, приоритетность отрасли, категория предприятия, единая система норм и нормативов, внеэкономическое принуждение, полная занятость на одном рабочем месте. В рыночных фирмах в ядро саморазвития входят: спецификация прав собственности, контрактные отношения, инновации, новейшие ресурсосберегающие технологии, регулярный менеджмент, минимизация транзакционных издержек.

Так вносит что-либо биологический эволюционизм в организационную динамику, стимулирует ли развитие организационного знания? Несомненно, но при одном условии - если рассматривать организационный эволюционизм в качестве лишь составной части новой концепции самоорганизации.

Необходимо иметь в виду, что развитие современной экономики значительно расширяет поле приложения эволюционных принципов. Сложность, особенно взаимозависимость современного мира, объективно усиливает позиции эволюционистов. При этом эволюционная теория при наличии более четко разработанного понятийного и инструментального аппарата способна выйти с «обочины» организационной науки, поскольку в сегодняшнем мире расширяются и множатся объекты, адекватно описываемые именно этой теорией.

Наши исследования подтвердили базовую идею эволюции: жизнь отдельной организации во многом зависит от процессов, протекающих в популяциях. Сама же целостность популяции связана с взаимодействием организаций в популяциях и поддерживается путем обмена деятельностью, опытом, проблемами [49].

Все признаки и свойства строительной организации в той или иной степени наследственно обусловлены в виде нормы реакции развивающейся организации на действия внешней среды. Нет признаков и свойств организации, которые в той или иной степени не подвергались бы изменениям, мутациям, хотя на стадии создания новых строительных организаций они имеют значительное сходство родственных форм (закон зародышевого сходства К.М. Бэра).

На скорость протекания процессов изменения в наибольшей степени влияет изоляция (автономность) и естественный отбор. Автономность и саморегуляция организации определяет их ключевое положение как элементарных частиц в хозяйственной жизни территории. Автономность выступает важным фактором направления эволюции строительных организаций, она ведет к возникновению барьеров, препятствующих произвольному (свободному) поглощению одной организации другой, закреплению различий организаций, возникновению разнообразных регуляторных механизмов, сокращению роли факторов внешней среды в индивидуальном развитии. Повышение устойчивости индивидуального раз-

вития делает организации более независимыми от дезорганизующих воздействий внешней среды. Это подтвердила история «эволюции сегодня» - создание автономных организаций в процессе приватизации привели к ускоренной эволюции форм, моделей их структур и поведения.

Факт эволюции организации подтверждается результатами теоретических исследований и практикой, в частности, установлен факт изменения процесса жизни организации и их популяций во времени, получивший название «эволюция в прошлом». Свидетельством «эволюции в прошлом» в мире организаций служит рождение и смерть таких форм, как кооперативы, арендные предприятия, коллективные предприятия, товарищества. Эволюционная теория провозгласила также тезис «эволюция в действии», которая демонстрируется на популяционном уровне возникновением и развитием малых предприятий, сетевых, многомерных, горизонтальных, оболочных, обучающихся и других видов организации. Характер эволюции современных организаций претерпевает качественный скачок - принципиально новые детерминанты определяют их дальнейшую эволюцию.

Базовой идеей эволюционного подхода является концепция естественного экономического отбора — развитие конкурентоспособных фирм происходит за счет вытеснения из экономического пространства других членов «популяции фирм», возникновении новых признаков у организации принадлежит естественному отбору (жесткому, с элиминацией слабейших, и мягкому, с выделением более приспособленных). Отбор формирует новые признаки и свойства строительных организаций путем интегрирования отдельных случайных отклонений с адаптационной ценностью.

Под естественным отбором понимается избирательное, (дифференцированное) воспроизведение видов и типов организаций, в процессе которого в пределах популяции (поля действия отбора) отбираются (остаются потомству) организации, обладающие какими-то достоинствами перед другими (точками приложения отбора).

Множество описанных фактов и примеров свидетельствует, что естественный отбор действительно выполняет ведущую роль в

возникновении и распространении новых признаков строительных организаций.

Таким образом, эволюция организаций идет на основании внутреннего стремления к прогрессу (принцип градации) и изначальной целесообразности реакции любой организации на изменение внешней среды и признания возможности прямого приспособления. Накапливаются же изменения путем отбора, и здесь отбор выступает как объективный фактор, формирующий адаптации и направляющий эволюцию. Все закрепившиеся в ходе эволюции новые качества (приспособления) представляют собой те или иные адаптации [49].

В связи с тем что любой объект-система обладает множеством адаптационных признаков, между ними существует отношения ко(со)адаптации и взаимной корреляции ради реализации целей данной системы в ее среде обитания. Таким образом, можно сказать, что система адаптационных признаков объекта - это множество «первичных» элементов, отношения единства (отношения коадаптации и корреляции), связи между элементами и требования, связанные с реализацией целей (закон композиции).

В нашей области знаний эта концепция получила дальнейшее развитие в исследованиях И. Ансоффа, Б. Карлоффа, Ричарда Р. Нельсона, К. Тоехиро, П. Друкера и ряда других авторов. Их основная идея заключается в том, что внешняя среда предприятия в целом и отдельные области его деятельности претерпевают естественную эволюцию, при которой усиливается нестабильность условий хозяйствования.

На каждом этапе эволюции в «жизни» организации должен присутствовать свой набор факторов успеха, адекватный уровню внешней нестабильности.

Можно выделить два направления эволюции строительных организаций в конкурентной среде функционирования - развитие с сужением адаптивной зоны, со специализацией, с узкими условиями существования и развитие с существенным расширением адаптивной зоны, с выходом в другие стратегические зоны хозяйствования, с приобретением группы каких-то крупных, ранее отсутствующих приспособлений.

В то же время эволюция организации не всегда идет по пути усложнения, занятие новой адаптивной зоны может быть осуществлено на основе возникновения единства более простого строения.

Исследование «эволюции прошлого и настоящего» показало, что развитые организации будут выходить из-под ведущего контроля производственных факторов, промышленного и финансового капитала и станут направлять действие иных социальных сил через наследование приобретенного опыта, суммы знаний, информации, лидерство, самоорганизацию и самоуправление. Влияние технологической и организационной составляющих эволюции уменьшается, а культурной увеличивается.

Наши исследования процессов эволюции строительных организаций подтвердили первоначальные предположения, что:

- современная эволюционная теория может быть использована в организационных исследованиях как на теоретическом, так и на практическом уровнях;

- основные принципы эволюции (стремление к идентичности и адаптация к внешней среде) помогают по-новому осмыслить организационную динамику;

- предприятия действительно эволюционируют одновременно на нескольких внутренних и внешних уровнях;

- перенос аналогий из биологической эволюционной теории плодотворно сказывается на развитии жизни организации и позволяет понять и объяснить инерционные и движущие силы адаптации и преобразования на базе предшествующей истории развития организации.

В организационных науках сегодня наблюдается тенденция дальнейшей теоретической нагруженности эмпирического опыта на основе новых познавательных подходов и моделей, в частности коэволюционных установок. Многими учеными осознается, что в организационной действительности существует огромный пласт коэволюционных проблем взаимоотношений и взаимодействий организаций и человека, организаций и общества. Многие организационные и эволюционные процессы в мире организаций носят коэволюционный характер сопряженного функционирования и развития с взаимными селективными требованиями сторон. Осознание коэволюционности отношений вызывает поиск новых регу-

лятивов понимания организационной реальности и осуществления организационной деятельности, осмысления путей совместной эволюции организации и её окружения.

Новый теоретико-познавательный взгляд на организации, отраженный в коэволюционном подходе, дает возможность:

- понять и объяснить сопряженность процессов изменений (развития) элементов организаций, направленность и автономность их протекания, кооперативность и полифоничность взаимодействующих процессов в эволюции организаций;

- выявить многоплановость, самостоятельность и синергетику взаимодействия организационных процессов;

- установить взаимообогащение, взаимовлияние развивающихся параллельно и сопряженно организаций и внешней среды;

- наметить пути синтеза между эволюционизмом в организационных науках и эволюционизмом в социокультурных науках.

С позиций данного подхода следует считать, что современные зрелые организации являются продуктом коэволюции, результатом взаимосопряженной селекции видовых свойств и качеств, объективного действия универсальных коэволюционных закономерностей, сопряженного естественного развития организаций и общества.

Поэтому идея коэволюции как совместной, сопряженной и взаимообусловленной эволюции различных объектов и уровней их образований сегодня должна быть включена в обсуждение широкого круга проблем жизни и судеб организаций.

К сожалению, эти идеи в отечественной практике и теории организации остаются ещё не востребованными, не сопровождаются пересмотром фундаментальных представлений, связанных с новой картиной мира организаций, сплетенностью процессов сопряженности разной организованности и интегративности, процессов возникновения нового в организационной деятельности.

Рассмотрим более подробно, каково значение имеют идеи коэволюции для представлений об организационной реальности. Объяснение содержания термина «коэволюция», введенного Э. Янчем, на первый взгляд просто и доступно: коэволюция - это, буквально, «со-развитие», или «согласованное развитие», касающееся прежде всего живой природы. Так, углубляясь в его смы-

словой контекст, мы обнаруживаем двойственную нерасторжимость эволюционного процесса, адекватность «одного бытия» «другому бытию» в его совокупной и развивающейся целостности, парное сущее есть другое сущее.

Исследуя идеи коэволюции, мы формируем новые гипотезы и предположения в отношении сопряжённой эволюции организаций в таких «парных» её составляющих, которые вчера казались несовместимыми (организация и заинтересованные лица, организация и культура, организация и этика, организация и другие организации, организация и внешняя среда и т. д.).

Концепция коэволюции опирается на новейшую эволюционную теорию и механизмы коадаптации: в процессе эволюции выживают только те фирмы и виды организаций, которые в наибольшей мере приспособлены к условиям среды и коадаптированы с ней.

Новейшая позиция в теории организации состоит, таким образом, в рассмотрении организаций как следствие коэволюции; познание условий и механизмов коэволюции поможет конкретизировать проблему объяснения («вытянуть смысл») согласованного существования и развития организаций с окружающей средой.

Она позволяет факторы организационной динамики самой различной природы рассматривать как сопряжённые, «парные» и «многомерные». Здесь факторам отводится роль равнозначных (по отношению друг к другу), они трактуются не только как сопряжённые и согласованные, но и взаимно обуславливающие процесс развития мира организаций.

Отправной точкой в коэволюционных концепциях выступает убеждённость, что организационная жизнь (потенциал, процессы, ценности, интеллект) развивается вместе с другими аспектами жизни человечества. Подтверждение этому мы обнаруживаем в трудах М. Рьюза, У. Ламсадена, Э. Уилсона, К. Поппера, Р.С. Карпинской, С.Н. Родина и других авторов генно-культурной концепции коэволюции и биофилософии [9, 35].

Коэволюция предполагает своевременное возникновение сопряжённых изменений в организации и окружении и последующую автономную селекцию взаимно адаптивных вариантов орга-

низаций, т. е. усложнения и коадаптации коэволюционирующих партнёров, заинтересованных сторон.

Важная методологическая роль коэволюции видится нам в том, что она ставит под сомнение идею «центризмов»: что поставить в центр методологического обоснования (системоцентризм, биоцентризм, синергию, антропоцентризм), какие факторы являются решающими (материальные ресурсы, процессы, ценности, информация, компетенция, знания). Коэволюционная концепция переформирует теоретическое пространство организационной динамики на основе равноправия и сопряжённости всех атрибутов жизни организаций и их эволюции.

В коэволюционном воззрении восхождение к более сильной организационной системе не является однонаправленным, линейным и монотонным, оно проходит через торможение, ускорение, подъёмы, спады организационных процессов. Тенденции дифференциации замещаются интеграцией, включением и выключением в состав элементов, сближение - разбеганием, усиление связей между элементами — их ослаблением, т. е. путь к единению идёт через пульсации, чередование «мягкого с твёрдым», «сильного со слабым», иными словами, резонирует в соответствии с восточными образами (Лао Цзы). Это внутренние закономерности нелинейных процессов самоорганизации сложных систем, рассматриваемых как чередование стадий:

- эволюции и инволюции;
- разворачивания и свёртывания;
- взрыва инновационной активности и ослабления;
- увеличения интенсивности организационных отношений и их затухания;
- интеграции и дезинтеграции;
- схождения и расхождения интересов;
- сближения и разбегания;
- затухания процессов в центре и их активизации на периферии;
- подъёма и спада и т. д.

Из общих положений концепции коэволюции можно сделать ряд важных выводов применительно к нашей области исследования:

- основным подходом к решению проблем объединения простых организационных образований в сложные системы является смена приоритетов - переход от силовой политики (поглощение, банкротство, скупка активов) к поиску способов коэволюции в

рамках более сложных систем на основе понимания форм совместной жизни и устойчивого развития, находящихся на разном уровне развития предприятий, задействованных в сфере инвестиционно-строительной деятельности и строительного бизнеса;

- чем сложнее и многофункциональнее строительная система, тем она более неустойчива, с сильной нелинейностью, подвержена естественным колебаниям развития, к единству и целостности своей жизни она идёт через пульсации;

- любая сложная строительная система вблизи максимально возможного для неё уровня развития имеет самую высокую степень неустойчивости и восприимчивости к малым возмущениям, способным вызвать распад системы как целого;

- если в системе нелинейность недостаточна (жёстко организована), то разрушительные прежние процессы затухают, сходят на нет, и система переключается на режим возобновления организационных связей и отношений при одновременной активизации процессов автономизации на периферии системы;

- можно многократно сократить время, усилия, ресурсы на генерацию и реализацию желаемых организационных образований из спектра потенциально возможных с помощью резонансного влияния на основные параметры их самоорганизации и коэволюции.

Коэволюция демонстрирует, как достигнуть правильного, в будущем устойчивого объединения простых структур в более сложные и ускорить темп их совместного развития. В новой коэволюционной картине мира организаций все сопряженные и взаимообусловленные участники инвестиционно-строительной организационной деятельности рассматриваются как единая динамическая система равноправных партнеров, развитие которых трактуется в их совокупности.

Локально-адаптивная коэволюция, характерная для локальных изменений условий существования строительных организаций, может быть представлена в форме модели «эстафетной» микроэволюции:

1. Среди новых факторов (ресурсов, процессов, ценностей) среды всегда существует на данный момент наиболее важный, определяющий возможность и скорость адаптации организации к новым условиям существования (технологический - социальный - концептуальный профессионализм; интенсификация физического и интеллектуального труда - интенсивное использование новых

идей, смыслов; технологические возможности - конкурентные преимущества - лидерство - компетенции).

2. Число активных элементов организации, способных быстро эволюционировать под действием движущего естественного отбора (или самоотбора), ограничено как потенциалом организации, так и возможностями их территориальной популяции.

3. При конкурентном освоении новых профессиональных (корпоративных) ниш преимущество на стороне тех организаций, которые могут быстрее адаптироваться по лимитирующему фактору среды.

4. Когда структура организации «оптимизирована» по лимитирующему фактору (фактор «освоен»), ведущим становится другой фактор среды и происходит как бы передача эстафеты адаптации к этому фактору. Скорость эволюции элементов, освоивших первый фактор, падает, и в них начинает работать нейтральная эволюция.

5. Для адаптивного поведения механизмы регулирования от ношений в системе «организация - внешняя среда» должны быть мощнее механизмов изменений внешних воздействий.

6. Вполне очевидно (как «Отче наш»), что именно новшества задают тон процессам организационной дестабилизации и последующим процессам изменения технологической и социокультурной ниши строительных организаций.

На различных этапах эволюции «коэволюционная инициатива» принадлежала различным заинтересованным сторонам, причём партнёры по организационной коэволюции вчера и сегодня были неравноправны. В переходный период приватизации и акционирования инициаторами преобразований в организациях выступали государство и руководители, сегодня - деловые сообщества, завтра, надеемся, - индивидуумы (гражданское общество).

Внутриорганизационной коэволюции присущ целый ряд отличительных свойств:

- партнёры по коэволюции меняются местами (сначала один «убегает», другой «преследует» и наоборот);
- это система активного слежения за изменчивостью поведения партнеров;
- идёт постепенная подгонка партнёров (сторон) друг к другу, ведущая к ускоренной, направленной коадаптации;

- естественно расширяются адаптивные возможности организации (организация всё более освобождается от всяческих превратностей среды (Шмальгаузен, 1968) [49];

- сопряжённость изменений у партнёров есть результат селективной фиксации перемен.

Организации, таким образом, воплощают в себе «квант» коэволюции, понятие кооперации приобретает более глубокий смысл, исходящий из предпосылки о том, что в мире организаций превалирует не конкуренция, а кооперация (мутуализм, взаимовыгодность у экологов).

Прежняя модель развития социально-экономических систем с начальными условиями и универсальными (максимально общими) законами организации в сильнонеравновесных обстоятельствах внешней среды «трещит по швам».

Таким образом, в идее коэволюции, как в фокусе, сходятся две линии познания организационного бытия и становления: первая ориентирована на инвариантность, универсальность, связанность, единство; вторая — на необратимость, взаимно адаптивную изменчивость, разнообразие.

Коэволюционный подход есть конструктивный способ разобрататься в проблемах становящихся, эволюционирующих организаций путём возникновения взаимно адаптированных, оптимально подогнанных друг к другу подсистем (на микроуровне) и автономных систем (на макроуровне).

Анализ, оценка, измерение и моделирование же коэволюционного становления сложных систем (очередного усложнения коэволюционирующих партнёров) вызывают большие трудности, здесь возникает масса проблем, уходящих корнями в пребывающую в зародышевом состоянии теорию прогрессивной коэволюции (С.Н. Родин). Здесь идеей коэволюции охватывается широкий круг организационных явлений устойчивого сопряжённого развития организаций и заинтересованных сторон.

Включение идеи коэволюции в новую парадигму организационной науки дает более рельефно понять происходящие изменения в понимании регулятивов, определяющих организационную деятельность.

Раздел 7. ТЕОРЕТИКО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ

Начиная с 70-х годов XX века - бурно развивается инновационное направление в науке - синергетика, в фокусе ее внимания оказываются сложные системы с самоорганизующимися процессами, эволюция в которых протекает от хаоса к порядку, от симметрии к всевозрастающей сложности.

Для описания неравновесных и необратимых процессов самоорганизации немецкий ученый Герман Хакен ввел обобщающее понятие «синергетика» (от греч. *synergetic* - сотрудничество, совместное действие) [43].

Открытый И. Пригожиным принцип - порядок через флуктуацию - представляет собой базисный механизм развертывания эволюционных процессов во всех областях - от атома до галактик, от человеческих существ до организации, культуры, общества.

Самоорганизация, по определению Хакена, - «спонтанное образование высокоразвитых структур из зародыша или даже хаоса...», спонтанный переход от неупорядоченного состояния к упорядоченному за счет совместного, кооперативного (синхронного) действия многих подсистем.

Чем сложнее становится организация и прозрачнее её границы, тем более специфический и труднопредсказуемый характер приобретают в ней процессы самоорганизации и самоуправления, самосохранения и саморазвития.

Синергетическая парадигма в условиях ускоряющихся изменений акцентирует свое внимание на разнообразии, неустойчивости, неравновесии и нелинейности отношений, повышенной чувствительности к ходу времени. В этих реальностях малое возмущение на входе может вызвать сколь угодно сильный отклик на выходе системы и привести к неожиданным эффектам.

Таким образом, зародышем самоорганизации служит «вероятность», упорядоченность возникает через малые возмущения, флуктуации, устойчивость - через неустойчивость. Под флуктуацией физической величины понимается отклонение устойчивого значения величины от ее среднего значения, обусловленного хаотическим движением частиц системы.

Особенности изучения строительных организаций с позиции «неравновесия» и «необратимости» заключается в том, что мы переходим от повторяющегося и общего к уникальному и специфическому.

О самоорганизации написано много, однако до сих пор нет однозначных определений этого феномена в силу его сложности и неопределенности. Это, скорее, некоторая идея, чаяние, чем строгое понятие, жизненная актуальность, синтез упорядоченности и свободы, важнейшая доминанта организационного мышления.

Вот некоторые образцы описания самоорганизации. Воспроизводство организации через организацию есть самоорганизация, это сама себя осуществляющая организация, сама себя воспроизводящая организация, это наличие возможности организации в самой организации (самовозможности). Самоорганизация есть внутренний момент организации.

Организация строительного производства реализуется одновременно как самоорганизация предприятий (фирм) - микросаморганизация и организация (производная, зависящая), организуемая извне, в пределах отношений многих фирм. Говоря о самоорганизации, мы ведем речь о самодостаточной организации, выходящей из самой себя, из ее внутреннего контекста, рамок целостности. Во втором случае организации создают надорганизационные образования - альянсы (восприиматели).

Любой организационный акт (обменно-оценочный акт) есть самоорганизационный акт его участников, исходящий из свободы их решений и организационной инициативы, акт, взаимообусловленный реализацией прямых и обратных связей. В то же время самоорганизация происходит при участии внешних организационных третьих сил - институтов, упорядочивающих свободу извне.

Самоорганизующаяся организация отличается специфической организационной динамикой: большой изменчивостью состояния, хозяйственной нестабильностью, дискретностью и прерывностью организационных процессов. Эти признаки восходят к первоосновам самоорганизации, инициативному поиску выгодного межфирменного обмена. Такой поиск вызывает потребность в изменениях, а где восприимчивость изменений, там нестабильность, неравномерность, нелинейность.

Самоорганизация в реальности — это взаимопереходы и чередование организации и дезорганизации. Самоорганизующиеся фирмы находят возможность для самолечения, преодоления дезорганизации на путях перестраивания. Именно в кризисном состоянии включаются механизмы перестраивания, кризис здесь выступает как самоорганизатор внутренних изменений и перемен.

Необходимым элементом самоорганизации является движение организации, выражающееся в смене ее состояний, изменении структур при сохранении качественной определенности, которая понимается как комплекс сменяющихся состояний, как динамическое равновесие между частями организации и между организацией и внешней средой.

Самоорганизация компаний, по сути, есть непрерывное становление, это эволюция и коэволюция, место для нового организационного порядка высвобождается в процессе ухода старого порядка, разрушения созданного и создания разрушенного. Приспособление к изменениям и совершенствование - цель самоорганизации, они одновременно необходимы и случайны в силу постоянной импровизации и импульсивности действий организационных сил.

Самоорганизация, как процесс, имеет дискретный и флуктуативный характер: усиление и ослабление способностей, спады и подъемы организационных процессов. Благодаря этим свойствам организации приобретают изменчивость, гибкость и приспособляемость, возможность качественного обновления.

В самоорганизации важная роль принадлежит разрешению противоречий внутри организации, которые контролируют и направляют самодвижение организаций в нужном направлении. Это противоречие самосохранения и самоинициативы к изменениям, устойчивого существования и развития, противостояния и взаимодействия со средой, сотрудничества и соперничества с другими организациями; внутренней организации и дезорганизации, разрушения и созидания, порядка и беспорядка, централизации и децентрализации, традиций и новизны и т. д.

В процессе разрешения противоречий идет самоидентификация, самоотбор и самонадстраивание организаций, т. е. самоорганизация идет под руку с самодезорганизацией, созидание - с разруше-

нием. Возникновение нового сопряжено с разрушением старых организационных отношений и связей, появлением разрывов в организационной деятельности, перераспределение потоков ресурсов и власти.

Новый организационный порядок - это новое соотношение противоположностей, способное сообщить порядку новую качественную меру завершенности в виде новой формы и способа устройства.

Организационная деятельность есть общекультурный процесс, поэтому самоорганизация на микроуровне есть самоорганизация организационной культуры.

Поэтому феномен самоорганизации должен рассматриваться и как функция самоорганизующейся культуры (организационная начинка).

В реальной жизни организации имеют место различные несоответствия и неравенства, т. е. ей свойственна несбалансированность, где беспорядка больше, чем порядка. Поэтому в основе самоорганизации лежат неравенства, первичны неравенства с их активной ролью, а равенства вторичны, они возникают в динамике неравенств и не могут существовать длительное время.

Экономическая организация всегда построена на принципах самоорганизации, но в рамках самоорганизации всегда имеет место регулирование, т. е. волевая организация хозяйственных процессов, которая дополняет и обеспечивает самоорганизацию.

Самоорганизация - это бесконечная борьба и взаимодействие различных организационных инициатив и противоположных начал, порядковых и стихийных, микроорганизационных и макроорганизационных, централизованных и децентрализованных, иерархических и горизонтально-сетевых, открытых и закрытых. Эти начала взаимно противостоят, дополняют друг друга.

Обобщенно основные компоненты синергетической концепции самоорганизации представлены в табл. 3.

Таблица 3

Компоненты синергетической концепции самоорганизации

Компоненты	Содержательная характеристика
1	2
Объекты исследования и познания	Открытые сложные системы в неравновесном состоянии, характеризующиеся самопроизвольным интенсивным множественно-дискретным обменом веществом, энергией, информацией, знаниями и видами деятельности между подсистемами и между системой и ее окружением (внешней средой). Механизмы самоорганизации. Универсальные сценарии возникновения упорядоченности и ее разрушение
Среда	Конкретная система погружена в среду, состоящую из совокупности объектов, находящихся в динамике. Среда объектов может находиться в разных темпах и на разных уровнях развития. Система реализует взаимодействия со средой как дальное действие (опосредованное) и близкое действие (контактное)
Процессы самоорганизации	Различаются процессы организации и самоорганизации, общим признаком которых является возрастание в системе порядка вследствие протекания организационных процессов (удаление от хаоса по различным критериям). Процессы самоорганизации происходят в системе одновременно с другими процессами жизнедеятельности системы, преобладая над последними (процесс самодвижения к зрелости, прогрессу) или уступая им (регресс, деградация, упадок)
Направленность процессов самоорганизации	Направленность процессов самоорганизации обусловлена внутренними свойствами системы и ее элементов в их индивидуальном и корпоративном (коллективном) проявлении и внешними воздействиями (импульсами, стимулами, «вызовами») со стороны среды, в которую «погружена» система. Самоорганизация имеет в своей основе совершенствование, саморазвитие, преобразование процессов, структур, ценностей, моделей реакций и поведения сложных систем, возникших ранее в результате процесса организации

1	2
Поведение системы и ее элементов	Акты поведения системы в целом характеризуются спонтанностью, самопроизвольностью и не являются строго детерминированными. В целом же в системе наблюдается согласованное поведение подсистем, в результате чего степень ее упорядоченности возрастает.
Результат самоорганизации	Возникновение, взаимодействие и взаимосодействие в сопряженном развитии подсистем сложных динамических систем

По форме протекания процессов самоорганизации можно выделить три вида самоорганизации (рис. 2).

1. «Силовая» самоорганизация есть развитие и последующая нейтрализация антагонизма переменных системы, ограниченного некоторым конечным пределом, и затем достижение бесконфликтного поведения элементов и системы в целом. При этом увеличение или уменьшение значений переменных организации является обратно пропорциональным: увеличение значений одной переменной уменьшает значение другой (других) переменных. Такая зависимость выражает закон антагонизма: *прогресс одних элементов системы происходит за счет регресса других и наоборот.*

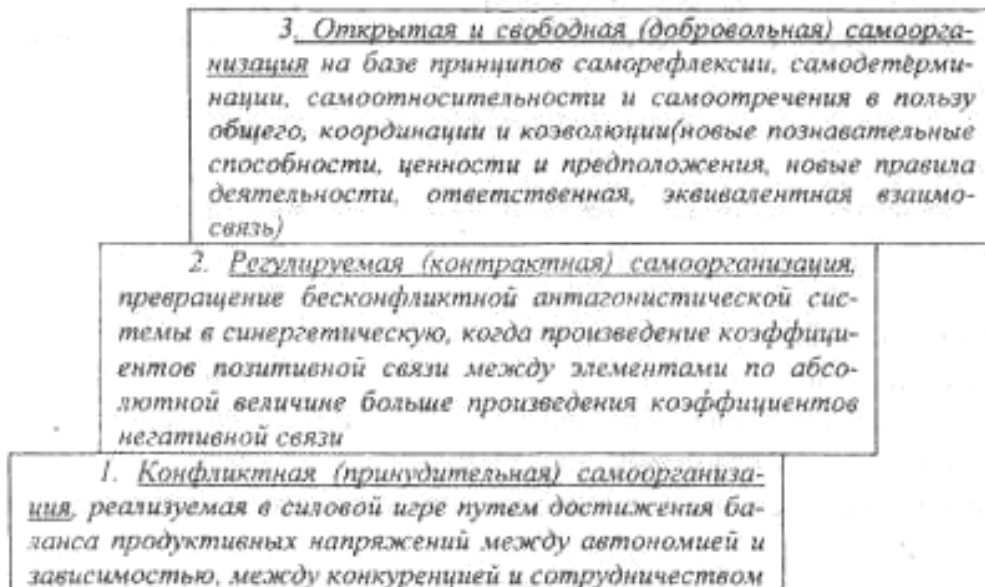


Рис. 2. Формы протекания процессов самоорганизации

Протекание процессов самоорганизации здесь происходит линейно, но динамически нестабильно - пульсирующе. Развитие процессов завершается их сохранением на более высоком уровне стабильного существования организации. Самоорганизация же происходит, как монотонное снижение антагонизма переменных системы (конфликтов-пульсаций), хаотические циклы блокируются (нейтрализуются) устойчивыми, антагонизм между элементами превращается в антиантагонизм (конфликтное состояние без конфликтов).

Сущность антагонизма может рассматриваться как борьба за ценности, возникшая из-за притязания на ограниченные возможности достижения статуса, власти и ресурсов.

Эта форма саморегуляции поведения системы, заключающаяся в поиске, создании и переходе от не оправдавших себя моделей поведения к новым ради достижения ими своих внутренних целей (адаптации и самосохранения).

Обобщая сказанное, можно видеть, что бесконфликтное (непротиворечивое) существование (поведение) организации не может продолжаться долго, рано или поздно процесс количественного изменения ее переменных достигает критического уровня, после которого происходит качественное изменение организаций. При угрожающе быстром росте антагонизма переменных организация переходит в стабильное неустойчивое состояние и распадается.

2. Регулируемую самоорганизацию мы понимаем, как очевидное:

- качественная и количественная симметрия отношений элементов организации не может произвести ничего, кроме самой себя;

- взаимно негативные связи и отношения между элементами должны быть более слабыми по абсолютной величине, чем позитивные, и через усиление положительной обратной связи (контрактную самоорганизацию) первые должны трансформироваться в позитивные по принципу «друг моего друга - мой друг», при прочих равных условиях пульсирующий антагонизм превращается в синергизм;

- синергетическое воздействие, как результат взаимодействий, превращает их в позитивные, видимые и осязаемые;

- развитие регулярной и систематической положительной обратной связи позволяет участникам (элементам) осознать свои позиции, наладить горизонтальный взаимовыгодный обмен и продуктивное изучение опыта; желание идти на уступки и стремление к достижению благоприятного компромисса и извлекать из своего опыта преимущества;

- в силу кривой взаимозависимости увеличение (уменьшение) значений переменных организации прямо пропорционально: увеличение (уменьшение) одной переменной увеличивает (уменьшает) значения всех других переменных, *такая зависимость отражает закон синергизма: элементы системы одновременно все прогрессируют (регрессируют)*;

-самоорганизация направлена на поиск лучшего решения проблем, связанных с деловыми отношениями между элементами, между организацией и внешней средой; раскрытие возможностей совместных решений, усиление позитивной взаимозависимости;

-противоречия носят стабилизирующий характер, приводят развитие системы на новый - более высокий уровень стабильного существования.

3. При открытой самоорганизации все отношения между элементами являются положительными (каждый элемент «дружит» со всеми остальными), все элементы поддерживают друг друга, между ними устанавливается ответственная, эквивалентная взаимосвязь, они, взаимоприспосабливаясь, развиваются в одном темпо-мире и сопряжено эволюционируют.

Процессы самоорганизации проявляются, как одновременное усиление взаимовлияния и взаимоподдержки элементов, в результате чего, при непрерывном получении энергии извне, только усиливают свой синергизм и стремятся оставаться динамично устойчивыми.

Используя трехэлементную структуру американского психолога Фрица Хайдера для изучения динамики организационных отношений, можно структурную модель системы, где действуют различные виды самоорганизации, представить следующим образом (рис. 3).



Рис. 3. Схема взаимодействия элементов организации при различных моделях самоорганизации, где среди трех элементов каждый действует как посредник между двумя другими и выполняет двойную функцию – связывает и разъединяет их

$A \begin{array}{c} \xrightarrow{+} \\ \xleftarrow{+} \end{array} B$	Положительная обратная связь; система А получает подтверждение своего позитивного отношения (действия) к системе В обратным позитивным отношением В к А
$A \begin{array}{c} \xleftrightarrow{-} \\ \xleftrightarrow{-} \end{array} B$	Положительная обратная связь; система А получает подтверждение своего негативного отношения к системе В и наоборот
$A \begin{array}{c} \xleftrightarrow{+} \\ \xleftarrow{-} \end{array} B$	Отрицательная обратная связь; результат умножения знаков прямого и обратного отношений для отрицательной обратной связи будет всегда отрицательным
$A \begin{array}{c} \xrightarrow{+} \\ \xleftarrow{-} \end{array} B$	Положительное отношение А к В отвечает негативным отношением В к А и наоборот

Рис. 4. Возможные варианты связей

Основные тенденции самоорганизации строительных систем. Можно выделить две генеральные тенденции самоорганизации, соответствующие процессам сохранения организационного порядка и процессам рождения нового порядка в условиях нели-

нейности и неравновесности существования открытых организаций, раскрытие которых позволит увидеть скрытый механизм пульсирующего (волнового) развития. Эти тенденции связаны с различными темпами реакций организаций на внешние воздействия.

Исходной точкой рассмотрения этих тенденций может служить дихотомия А. Бергсона двух видов природы - сотворенной (закрытая организация) и творящей (открытая организация) синергетическое понимание различных состояний одной организации на разных этапах её развития. В последней трактовке закрытая - «самоизолирующаяся» организация есть не что иное, как открытая система, сориентированная на временное (ситуативное) ограничение внешних контактов.

Тенденции рождения нового организационного порядка могут быть идентифицированы через описание механизмов обратной связи и принципа механизма диссипации (рассеивания) энергии (или минимума производства энергии [34]).

Принцип минимума диссипации проявляется здесь в том, что новая структура нашла способ максимизировать эффективность поглощения и использования внешних ресурсов, т. е. максимизировать открывающиеся возможности во внешней среде.

По мере усложнения организации и ускорения темпов в их развитии уменьшается срок жизни рожденного организационного порядка в них, убыстряется смена организационных форм и структур.

Компенсировать это явление и продолжить жизнь организации помогают механизмы кооперации, качественного расширения и усложнения положительных обратных связей, создания гибких программ реагирования на внешние стимулы.

Интенсификация внешних контактов, качественный рост возможностей становится источником усиления неопределенности, случайности и нелинейности в организационной действительности, разрыва возможностей и способностей. Судьба организации определяется не столько доступом и наличием самих ресурсов, сколько способностью продуктивной трансформации их в конечный продукт, т. е. минимизации использования ресурсов при увеличении отдачи.

Внешние воздействия воспринимаются организацией через механизм межсистемного обмена (организационный метаболизм), представленный потоками:

- обмена сферами жизненного пространства;
- обмена видами деятельности;
- обмена ресурсами;
- обмена идеями, ценностями, информацией.

Усиление обмена по законам самоорганизации создает задел неравновесности, необходимой для рождения нового организационного порядка, организационного динамизма, возникновения центров структурной неоднородности.

Катализаторами ускорения межсистемного обмена в строительстве выступили нарождающиеся рынки инвестиций, недвижимости, труда и других ресурсов, переплетение и перемешивание деловых культур.

Такой динамизм требует многоаспектной «расплаты», обратной стороной это явления выступает увеличение разнородности и стохастичности, растущий хаос на микроуровне.

В условиях формирования нового порядка закрепляется тенденция к самоопределению частей организации, их обособление внутри организации. Это означает рост опасности распада организации как целого. Так, в условиях неравновесности строительной сферы в период приватизации произошел распад крупных строительных образований и зародился новый организационный порядок в региональном строительном секторе экономики. Новые ценности - свобода выбора, автономия и частная собственность - выступили условием обеспечения организационного разнообразия и закрепления неоднородности, нестандартности.

Таким образом, различные формы организационного и социального метаболизма подпитывают процесс образования нового организационного порядка в инвестиционно-строительной сфере.

Противоположная тенденция самосохранения организационного порядка идентична организационным процессам в системах с относительной замкнутостью, близких к равновесию. Причины самоизоляции могут быть самые разные:

- ограждение от внешних стимулов саморазвития, локализация контактов с внешней средой («робинзонада»), это отказ от положительной обратной связи, диссипативное остывание, стагнация;
- ситуативная замкнутость, усиление сплоченности коллектива в условиях внешних угроз (размытость прав собственности, отсутствие внешних акционеров и т. д.), это политика экономическо-

го и культурного ослабления организации, реализуемая из единого иерархического центра через установление жесткого контроля, регламентацию, подчинение и наказание, унификацию и упрощение структуры;

-уменьшение горизонтальной и вертикальной, социальной и организационной мобильности, насильственная дифференциация и дискриминация;

- консервативная идеология хозяйствования и управления как система идей, направленных на оправдание и стабилизацию прежнего порядка и проявляемых в форме традиционализма и фундаментализма.

Любовь к порядку, выработка единомыслия, разведение членов организации по «своим углам», как проявление традиционализма замедляет организационный динамизм, консервирует прежний порядок.

Таким образом, идентифицируя основные тенденции самоорганизации строительных систем, можно резюмировать:

1. Необходимо различать два способа функционирования организации: открытый, динамичный, далекий от равновесия и самоизолирующийся, близкий к равновесию. Любая развивающаяся система использует в мягкой или жесткой форме тот или иной способ существования.

2. Организационные изменения, ориентированные на формирование нового организационного порядка, связаны с усилением межфирменного обмена, ростом рыночных трансакций, ростом разнообразия, неоднородности и насыщенности событиями внешней среды, индивидуализацией и автоматизацией статуса организаций, что отождествляется в нашем сознании с организационным хаосом на микроуровне.

3. Процессы сохранения организационного порядка сопряжены с проявлениями самоизоляции, однородности, централизма, устойчивой иерархии, доминированием традиционных ценностей.

4. Организационный порядок в синергетике рассматривается как становящийся, но не ставший; процесс организационного упорядочения развивается по закону периодического чередования режимов рождения нового порядка и сохранения сформировавшегося порядка. В реальности существование организаций представляет сложное взаимопереплетение и взаимоналожение различных

способов функционирования и направлений развития, причем эти соотношения часто разнонаправлены и имеют разные темпы протекания.

Под порядком понимается более или менее устойчивый баланс ключевых параметров организации после временного отклонения от него, периоды неустойчивости, неравновесности чередуются с периодами относительной устойчивости, равновесности.

Инерция старой структуры тормозит перестройку, замедляет общие темпы роста.

Организационная нестабильность рассматривается как признак накопления «вероятностного потенциала» будущего развития. Здесь случайность на входе в сильно неравновесной ситуации может дать на выходе несоизмеримые с ней последствия. Такая случайность предопределяет судьбу более долгосрочных организационных процессов.

Обновление все время толкает организацию вперед, консерватизм все время сдерживает ее развитие, на каждом новом этапе развития происходит процесс аккумуляции изменений, каждый новый этап вырастает из предыдущего и присущих ему противоречий, в них находя и подготавливая условия для очередного порядка. С позиции синергетики организационный процесс рождения нового порядка является самовоспроизводящимся, самодвижущим, самодостаточным и автономным.

Синергетический режим зарождения порядка порождает свои противоречия - значительные перемены в сжатые сроки приводят к тому, что организация начинает «захлебываться потоком инноваций», ей требуется время их переварить, способности к осуществлению преобразований не безграничны, организации требуется передышка. Период высокого напряжения и активности сменяется периодом затишья, успокоения, относительного равновесия, уза-конивания нововведений предыдущего периода.

Однако период сохранения порядка также порождает внутренние противоречия, напряжения замыкания на себе, слабую чувствительность к внешним флуктуациям.

Организация вступает в период минимальной активности, где закрепляются характеристики сохранения порядка. Загнанные в этот период внутрь проблемы обостряются, становятся неразрешимыми, вводят организацию в нестабильное состояние, и любое

событие может сыграть роль «детонатора» преобразования организации. Именно в этот насыщенный событийными изменениями период и проходит рождение нового порядка, где умирают менее устойчивые и молодые, а более глубинные укрепляются.

Новый организационный порядок зарождается путем локализации первичных зон порядка, и затем в действие вступает принцип «расширяющегося порядка».

Концентрированную суть самоорганизации можно резюмировать применительно к проблемам трансформации строительных организаций следующим образом:

1. Жизнь и проблемы организации во многом определяются обстоятельствами ее судьбы в предшествующем периоде (генетическим кодом). Самоорганизация в сложных системах свидетельствует о невозможности установления жесткого контроля за системой, ей нельзя навязать путь развития. Управление развитием такой системой может рассматриваться лишь как содействие собственным тенденциям развития системы с учетом присущих ей элементов и механизмов самоорганизации и саморегуляции.

2. Строительные организации могут быть отнесены к классу «мягких» (нежестких) открытых неравновесных самоорганизующихся систем и описаны понятиями и категориями самоорганизации. Мягкость при этом есть не только свойство строительных организаций, но и характеристика способов формирования конечных результатов их функционирования.

3. Самоорганизация есть сочетание спонтанно зарождающихся эволюционных и скачкообразных процессов, плавной эволюции отношений и их бифуркации, переводящих строительные организации из посткритического развития в новое, более сложное устойчивое положение по сравнению с исходным.

4. Важнейшей составляющей концепции самоорганизации является фундаментальная неравновесность строительных систем. Самоорганизация реализуется через проходные процессы в направлении усложненности и на временной основе. Выбор организацией проходного процесса случаен в точке бифуркации, после чего процесс трансформации необратим, и организация начинает новый этап своей эволюции, параметризации и структуризации.

5. Исход бифуркаций определяется во многом не предысторией внутренней и внешней среды организации, а «центрами» флук-

туации, при переходе через критическое состояние главную роль играет непредсказуемость. Это ведет к признанию фактов неравновесности и флуктуирования любых строительных систем, слабой структурированности реальностей и временной целостности систем, а также непрерывного повышения сложности внешней и внутренней среды.

6. Полупрозрачность границ организаций и их неравновесность рассматриваются как фундаментальное и постоянное свойство организации. Из-за полупрозрачности границ организации в обе стороны, горизонтальной структуризации и инновационно-предпринимательской ориентации строительные образования функционируют в условиях «промежуточного самоорганизованного порядка». Целостность организации отражается лишь через временную оптимизацию горизонтальной структуризации и увеличение доли системообразующих отношений до 100 % методами менеджмента.

7. Целью самоорганизации является поддержание необходимой интенсивности деятельности строительных систем путем формирования нового качества и новой их параметризации, более высоких свойств и полезных результатов. Эффект самоорганизации возникает и реализуется лишь в системах, «погруженных» в свою внешнюю ресурсосодержащую среду (рынок ресурсов). В реальности имеет место многовариантность эффекта самоорганизации с преобладающим аспектом на социально значимый конечный результат. Самоорганизация, как результат адаптации системных мутаций и новой параметризации по принятому составу целевых функций системы в части структуры и границ, не поддается точной оценке.

8. Самоорганизация, как результат активного реагирования на воздействия из окружающей среды, проявляется в территориально-корпоративной конкретизации самодвижения и самоидентификации строительных образований и фактического их самоуправления.

9. Самоорганизация отражает горизонтальные процессы и лишь частично вертикальное управление. Действительно, перманентный полупрозрачный характер границ строительных систем самопроизвольно создает предпосылки для развития горизонтальных процессов через феномен самоорганизации.

В связи с этим следует признать, что в строительном секторе региональной экономики имеет место наличие:

- нечетких, с размытыми границами, открытых неравновесных субъектов хозяйствования (строительных организаций разных видов и типов);

- феномена самоорганизации в форме иного аспектного само проявления и самодостаточности различных горизонтальных структур (ассоциаций, союзов держателей интересов);

- проявления процессов самоорганизации и саморазвития как системообразующего начала новых организационных формирований в строительстве. Другими словами, самоорганизация неизбежно способствует развитию параллельных систем с нечеткими мягкими структурами.

Синергетика наполнила новым содержанием классические законы и принципы организации и позволила сгенерировать ряд новых, среди которых следует выделить следующие.

1. Закон эволюционных корреляций (закон техно-гуманитарного баланса) означает соразмерность между техническими и гуманитарными аспектами социально-экономического развития (А. Назаретян).

2. Закон иерархических компенсаций: эффективный рост разнообразия на верхнем уровне структурной иерархии всегда оплачивается ограничением разнообразия на предыдущих уровнях, и наоборот, рост разнообразия на нижнем уровне оборачивается разрушением высших уровней (Е. Седов).

3. Закон иерархизации и естественного отбора составных элементов структуры, обеспечивающих ее большую упорядоченность и повышение информационной емкости (количества полезной информации, соответственно генерируемой и удерживаемой организацией в единицу времени и на единицу затрат поглощаемых внутренних и внешних ресурсов).

4. Закон Гегеля-Мюллера: индивидуальное развитие есть краткое повторение истории развития вида организации.

5. Закон сопротивления изменениям. «Сопротивление переменам пропорционально силе ломки культуры и структуры власти, происходящих из-за перемен» (Н. Макиавелли). «Применительно к конкретной ломке сопротивление будет обратно пропорционально периоду времени, в течение которого происходит изменение»

(И. Ансофф). Данный закон может быть выражен следующей формулой:

$$R \sim \pm \frac{(\Delta C + \Delta P)}{\Delta T},$$

где R – сопротивление изменениям;

ΔC , ΔP – соответственно культурное и политическое сопротивление, вызванное изменениями;

ΔT – время осуществления изменения.

6. Закон гармонизации темпов развития различных фрагментов сложных систем (Е. Князева и С. Курдюмов).

7. Закон расхождения, дивергенции и повышения разнообразия систем и схождения, конвергенции, свертывания разнообразия, повышения избирательности (Н. Моисеев).

8. Закон процесса творческого открытия в эволюции сложных систем (И. Пригожий).

Закон пульсирующего развития систем (смены состояний, ассимиляции и диссимиляции, синтеза и распада) на основе механизмов переключений взаимодополнительных режимов функционирования сложных систем (Л. Никулин).

10. Закон резонансного возбуждения структур и инициирования процессов нелинейного их роста (режимы самоподстегивающего развития с обострением, совместной эволюции на основе нелинейной положительной обратной связи).

11. Закон нелинейного синтеза (синтезирование структур разного возраста), когда по всей объединенной области устанавливается новый, более высокий темп развития, целое развивается быстрее составляющих его частей.

12. Закон нелинейных переходов в сложных системах, которые невозможно предсказать, исходя из их параметров, слабые возмущения (изменения начальных условий) приводят к тому, что система оказывается способной к нелинейным переходам между различными режимами функционирования, в рамках которых одна и та же стратегия (политика) порождает несовместимые эффекты (И. Пригожий).

13. Закон Я. Тимберга: организация может достичь стольких целей в своей политике, сколько у нее имеется линейно независимых инструментов.

14. Закон слабого звена: устойчивость и перспектива сложной организационной структуры определяется низшими, наименее развитыми (примитивными) ее звеньями.

Эти и другие законы формирующейся современной теории организации опираются на вновь открытые закономерности. Среди них наиболее значимыми являются: необратимость организационных явлений во времени, нелинейность протекания организационных процессов, открытость организаций к бифуркациям, пульсирующий характер организационного прогресса, постоянное становление и незавершенность организационного порядка во всем своем многообразии — пластичная изменчивость и адаптивность организации, пороговая чувствительность к изменениям во внешней среде, сопряженность развития (коэволюция) с внешней средой, самовоспроизведения с изменениями, альтернативность и многовариантность саморазвития.

Все большую роль в новой теории организации начинают играть принципы самоорганизации и саморазвития. Это прежде всего:

- принцип организации и дезорганизации: они связаны и взаимопроникают друг в друга, полной, идеальной организованности в природе не бывает;

- принцип единства через разнообразие или порядка через флуктуации. Возрастание различий ведет к большой устойчивости популяции строительных организаций в регионе. Это развитие «путем расхождения». Для построения гармоничной организации и создания целостного регионального строительного сектора не обходимо поиск оптимального расхождения, позволяющего обеспечить гибкое и динамичное развитие целого. Организационные отношения мы не вправе трактовать как распадающиеся отдельные сущности: одна первична, другая производная, одна объективна, вторая выступает как субъективная;

- принципы прогрессивной эволюции: усложнения, ускорения и экономии. Эволюция строительной организации (СО) - создание более сложных нелинейных структур, способных объединить все большее количество простых структур. Каждая новая среда ИСД с новыми свойствами обладает своим спектром форм и моделей организаций;

- принцип достраивания. Организационные системы в строительном мире тем более устойчивы, чем выше их разнообразие.

При наличии разнообразия элементов в них они обладают большим потенциалом приспособления к различным вариантам настоящего и будущего. Исходное разнообразие необходимо и для их дальнейшего динамичного развития, и если в организации нарушается принцип разнообразия элементов, то она вырождается. Механизм достраивания включает направленность на возникновение целостности организации. Выбор центра достраивания, вокруг которого происходит самоорганизация, является «искусством отбора» альтернатив ключевого звена со слабым следом «просачивания» из будущего; извлечение организационного порядка из хаоса множества возможностей. Самодостраивание целостного образа организации происходит не просто включением недостающего элемента, а самовырастанием более целостной структуры из частей в результате самоусложнения этих частей в силу своих собственных потенций. В результате выведенного самодостраивания возникает феномен резонанса, когда параметры внешних воздействий соответствуют собственным параметрам самоорганизующейся системы. Это гармония между внешними воздействиями и конфигурационно правильными симметричными ответными реакциями (самовоздействиями) строительной организации;

- принцип сбалансированности материального и духовного;
- принцип «встречного» движения взамен принципа «движения из единого центра»;
- принцип установления общего темпа развития в объединяемых частях представляет собой новый принцип соединения частей, находящихся на разных стадиях развития, в гармоничное целое. Основная идея: переход от концепции замкнутого экономического и организационного роста к новой модели совместного устойчивого развития;
- принцип локализации структуры в неустойчивом мире (оргструктура выполняет функцию локализации организационного порядка);
- принцип эквивифинальности: начальное развитие может идти различными путями, но в конце концов образуется то что надо;
- принцип несводимости. Организации существуют в нескольких мирах (Л. Болтенски и Л. Тевено): рыночном, индустриальном, традиционном, социальном, инновационном, экологическом и т. д., каждый из которых имеет свой предмет, особый тип

упорядочения организационной деятельности с непересекающимися цепочками причинно-следственных связей. Сводить эти миры к единым основаниям методологически некорректно, организационная динамика должна исследоваться на основе поиска и достижения компромисса, сохранения равновесных отношений между мирами, в которые «погружена» организация. Из изменений в технологии производства нельзя непосредственно описать и объяснить изменения в организации. В организационных отношениях нет признаков природных и технических свойств внешней среды. Принцип несводимости отрицает, таким образом, идею технологического и естественнонаучного редукционизма;

- принцип дальних корреляций, означающий самопроизвольное установление и упорядоченное увеличение тесноты и дальности внешних связей организации с партнерами. Чем сильнее турбулентность внешней среды, тем сильнее и многостороннее должны быть взаимосвязаны организации и ближайшее окружение и тем выше уровень самоорганизации деловых сетей и сетей знаний. В процессе самоорганизации внешних связей, повышении дальности, длительности и «интимности» их растет уровень самоорганизации и саморазвития компании.

Используя принцип дальних корреляций в процессе самоорганизации, компании обеспечивают многообразие реакций, адекватное многообразие внешних воздействий и проводят осознанную стратегию достижения целей;

Одновременно здесь проявляется действие принципа многообразия Эшби - для сведения возможного разнообразия состояния компании к одной линии поведения и самодвижения ее в сторону равновесия, совместимого с внешними связями, необходимо применять достаточно большое разнообразие воздействий на компанию.

Таким образом, появление новых регулярных возмущений внешней среды требует не только формирования новой стратегии управления предприятием, но и перестройки системы внешних связей.

Организационной реакцией на это стало создание стратегических союзов, альянсов, сетей партнерства, позволяющих повысить неуязвимость организаций по отношению к новым, плохо изученным внешним возмущениям.

Раздел 8. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Немногое, что действительно постоянно в нашем мире, так это изменения. В прогрессивной организации изменения неизбежны.

Организациям приходится приспосабливаться к изменениям во внешней среде и соответствующим образом осуществлять изменения внутри себя.

Осуществление крупномасштабных изменений в больших и сложных организациях является трудной задачей. Необходимо менять политику, процедуры и структуры, а также обеспечивать мотивацию отдельных сотрудников и групп для продолжения работы в условиях глобальных потрясений. Люди ставят перед фактом, что «старый путь», предусматривающий знакомые задания, работу, процедуры и структуры, более неприемлем. Несмотря на наличие в изменениях, происходящих в сложных организациях, еще много непонятого, теоретические и экспериментальные исследования последних лет дают определенные ориентиры тем, кто связан с осуществлением крупномасштабных преобразований в организациях [8].

В новых условиях невозможно занимать эффективную конкурентную позицию на рынке, не имея профессиональных навыков и ясного представления об управлении изменениями в компании.

Любая организация находится в процессе непрерывных изменений, так как в противном случае ее способность к выживанию в динамичной обстановке ставится под угрозу. Изменения в организациях в одних случаях происходят целенаправленно на базе систематически разрабатываемых концепций запланированных усовершенствований, в других - носят скорее неформальный и адаптивный характер, когда организация (или ее части) оперативно приспосабливается к внешней среде путем модификации своего поведения (как реакция на текущие события).

Сегодня говорят о двух сущностях процесса изменения предпринимательской деятельности.

Сущность первого порядка связана с переменами вообще, когда, например, все функциональные подразделения организации

изменяются более или менее одновременно и примерно на одинаковом уровне осознания происходящего.

Сущность второго порядка обуславливается реализацией функции управления организационными изменениями, возникновением и последующей структуризацией зоны рефлексивного обеспечения процесса изменений. Здесь происходит «удвоение сущности», представляющее собой процесс изменения (во всем разнообразии его функционально-деятельностного выражения) процесса изменения предпринимательской организации.

Сказать «все течет, все изменяется», «изменения - это рутина, никак не меняющая жизнь» - это ничего не сказать, необходимо овладеть метаязыком описания законов и механизмов изменения.

В организации должно быть создано пространство адаптивно-регулирующих воздействий в сфере:

- инфраструктурных изменений;
- изменений организационного порядка, правил и норм игры на организационном пространстве;
- усвоения процессов управления интеллектуальными имиджами и метаморфозами (Морган, Петерс, Друкер).

Таким образом, постоянные перемены стали неотъемлемой частью нашей жизни. Ни один процесс в организации не обходится без больших и малых изменений. Более того, неопределенность внешней среды заставляет нас заниматься изменениями регулярно: необходимо «мониторить» окружающий рынок, улавливать «слабые сигналы» и в соответствии с ними менять стратегический курс, планы, структуру, подходы к решению проблем.

Обычно необходимость во вмешательствах возникает при наличии одного из следующих четырех условий:

- наличие проблемы, когда что-то «ломается», интервенции используются в этом случае для того, чтобы устранить проблему;
- наличие нереализованных возможностей: что-то, чего мы хотели бы достичь, несмотря на все наши попытки, все время остается вне пределов досягаемости, адекватные действия (интервенции) развивают потенциал, необходимый для того, чтобы воспользоваться случаем или использовать возможность;
- элементы организации разрегулированы, работа некоторых ее частей не способствует достижению целей предприятия, здесь

действия-интервенции направлены на выверку, выравнивание и координацию элементов организации;

- новое видение, стимулирующее организационные изменения; вчерашнее видение организации сегодня уже недостаточно эффективно, действия, направленные на построение необходимых структур, процессов и культуры, поддерживающих новое видение, развивают и помогают превратить новое видение в реальность.

Обычно осуществление изменений предполагает продвижение организации к определенному желаемому будущему состоянию, отсюда можно рассматривать изменение как переход. В любой момент организация существует в своем текущем состоянии (А). Текущее состояние характеризует то, как организация работала до начала изменений. Будущее состояние (Б) характеризует то, как организация должна работать в будущем. Это то состояние, которое в идеальном случае должно возникнуть после изменений. Период между (А) и (Б) можно рассматривать как переходное состояние (В). В наиболее общей постановке эффективное управление изменением включает в себя изучение и анализ текущего состояния (А), создание образа желаемого будущего состояния (Б) и «перевод» организации из состояния (А) через переходный период в состояние (Б).

Планирование организационных изменений охватывает аналитическую и прогностическую деятельность, разработку возможных мер и выбор соответствующей стратегии. При этом во внимание должны приниматься различные уровни вмешательства в старую структуру (индивидуум, группа, подразделение, организация в целом), а также многочисленные организационные параметры, в частности следующие:

- *структура и процессы* (в последнее время все чаще в направлении «сглаживания» иерархии и строгой ориентации на процесс создания благ в «горизонтальных организациях»);

- *производственная и информационная технология* (например внедрение минимизированного по ресурсам производства);

- *организационная культура* как модель основополагающих ценностей и принципов, разделяемых членами организации (коренное изменение их оказывается чрезвычайно трудным);

- *кадровые ресурсы*, например, путем отбора, развития персонала, систем стимулирования и мотивационного («трансформацией» поведения и взглядов) управления персоналом.

Специалистами кафедры менеджмента НГАСУ были проведены исследования проблем управления организационными изменениями в строительных фирмах г. Новосибирска и Новосибирской области. В процессе опроса топ-менеджеров 37 строительных организаций к наиболее важным основаниям для внутрифирменных преобразований были отнесены следующие (в порядке упоминания):

- стремление изменить видение, миссию и стратегические цели организации (стремление в будущее);
- наличие проблем и необходимость их устранения;
- необходимость выхода из производственного и финансового кризиса;
- наличие нереализованных возможностей во вновь открывающихся внешних обстоятельствах, необходимость развития потенциала для использования этих возможностей;
- разрегулированность внутренних элементов, нерациональность настоящей системы организационных связей и отношений;
- пришло время перемен.

В более общем смысле в качестве основной первопричины организаций выступал разрыв между меняющейся внешней средой и принятыми образцами (моделями) мышления и действия (рис. 5).

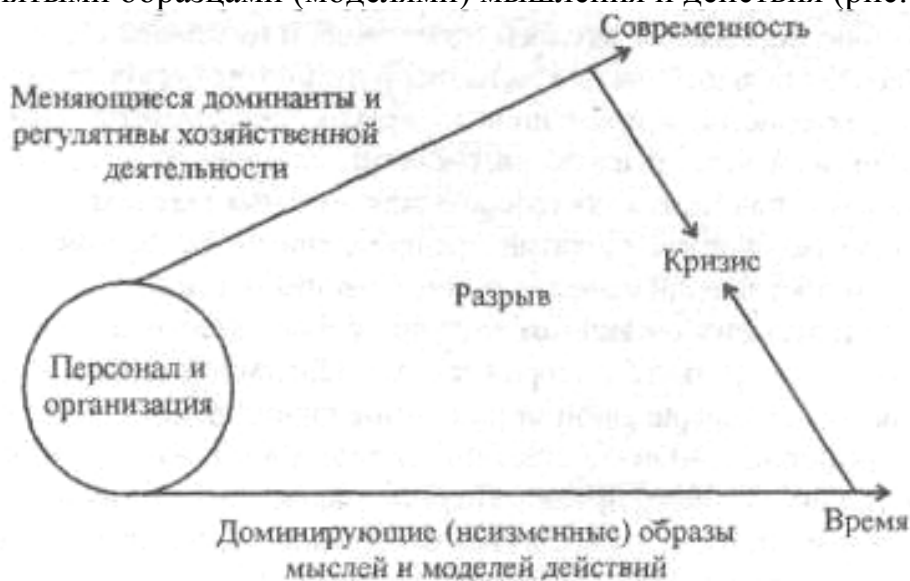


Рис. 5. Разрыв между образом мыслей и изменениями в хозяйственной среде

Причем организационно-управленческие изменения были сориентированы следующим образом.

1. Изменения, направленные на повышение эффективности индивидуумов (образовательные и тренинговые программы, планирование деловой карьеры, проекты расширения участия в труде, собственности и управлении, поведенческое моделирование).

2. Изменения, направленные на повышение эффективности команд и групп (создание команд, ориентированных на бизнес-процессы и задачу, самонаправляемые команды, формирование видения, кружки качества, бизнес-центры, предприятия внутри предприятия).

3. Изменения, направленные на повышение эффективности межструктурных и межгрупповых отношений (синхронизация взаимоотношений и взаимодействий, партнерство, взаимоподдержка и посредничество, межгрупповые мероприятия, взаимодействие).

4. Изменения, направленные на повышение эффективности организации в целом (системы широкомасштабных и взаимосвязанных изменений, формирование образа будущего, обучающаяся организация, стратегическое планирование и управление).

В рассмотренных концепциях обнаруживаются разные подходы к построению формальных моделей организаций и их изменений, причём эти подходы большей частью являются результатом переноса категорий, характеристик и принципов из других дисциплин (физики, социологии, экономики, психологии, биологии, кибернетики и т. д.). Такое разнообразие подходов к построению описательных моделей организации стало результатом развития представлений о её феномене под влиянием достижений естественных и гуманитарных наук.

Представляется очевидным, что этап «самостоятельного» плавания и локализации предмета и теории организации уходит в прошлое, необходим поиск совершенной методологии, инновационных идей в области организационного построения, поведения и развития совместными усилиями. Чётко проявляется понимание того, что теория организации изменяется не только в силу собственного движения, но и в совместной эволюции всей совокупности сопряженных наук. Пока же имеется неустойчивая структура знаний об организациях, их поведе-

нии и обновлении, в силу этого в наличии низкий уровень обеспечения проводимых организационных преобразований.

Современная теория организации стоит на пороге пересмотра своего основного представления о том, что «жизнь» организации - это актуализированная организационная реальность с небольшим числом типичных законов и принципов (законов организации и законов для организации) [22, 41]. Организационный порядок становится в новых представлениях поливариантным, необходима новая «методология динамичного организационного порядка, поведения и эволюции».

Существование различных концептуальных каркасов разных миров организации обеспечивает развитие новой теории организации. Пока же мы во многом живём в интеллектуальной организационной тюрьме, «стены которой возведены правилами нашего языка (концепции)» (Б. Уорф). Эволюционное развитие организаций (их популяций) предполагает динамику взаимосвязанных уровней организационной действительности, которая осуществляется не в виде единонаправленной и равноускоренной эволюции, а представляет собой неравномерные, смещенные во времени движения, поскольку каждой исторической реальности организаций свойствен свой временной ритм, своя организационная энергия.

Ещё одной из нарождающихся тенденций является создание новой теории организации путем формирования исследовательских пространств на стыке нескольких наук, не вмещающихся в рамки ранее доминирующей системы знаний о фирме. Стандартная теория организации в основном оперировала системами с периодическим поведением, имеющим обратимый характер и линейное развитие.

Понятие «организационные изменения» пока не получили однозначной трактовки как в западной, так и отечественной теории организации. Происходит смешивание таких явлений и процессов, как организационное развитие, трансформация, преобразование, обновление, структурные изменения, организационные нововведения. Вместе с тем в данных подходах тем или иным образом логика изложения увязывается с категорией «организационные изменения». Эти термины трактуются как качественная сторона происходящих изменений и позитивность результатов в организации. В связи с этим правомерно считать, что организационные изменения выступают как более общая категория: они проявляются одновременно как системоопределяющий,

системообразующий и системообуславливающий фактор саморазвития организации, главный вектор самодвижения к зрелости.

Новая парадигма теории организационных изменений, возможно, будет опираться на сочетание динамики и статики организационных закономерностей и на ряд новых принципов, в том числе самоорганизованной критичности, что позволит по-новому понять статические свойства организаций, если в них происходят случайные процессы, и определить масштаб (размер) крупных событий в жизни организации.

В настоящее время не существует и четкой классификации моделей организационных изменений. В силу множественных переменных внешней и внутренней среды, влияющих на организацию, имеется большое количество моделей изменений, которые не сведены в обобщенную теорию.

В литературе приводится широкий набор мероприятий (вмешательств, интервенций) в организационное развитие в зависимости от объектов развития, элементов изменения и целей изменений.

Интервенции первого, самого поверхностного, *структурно-функционального уровня* фокусируются на восприятии, отношении членов организации к ролям и функциям, которые они выполняют в группе.

Интервенции второго, *программно-целевого уровня* воздействуют на восприятие, отношение, нормы и ценности членов организации.

На третьем, *инструментальном уровне* интервенции фокусируются на восприятии, отношении членов организации к изменению рабочего поведения и рабочих взаимоотношений. На этом уровне члены группы рассматривают, что помогает и что препятствует группе работать эффективно.

Интервенции четвертого, *интерперсонального, межличностного уровня* делают акцент на восприятии, отношении членов группы друг к другу. Цель интервенций на этом уровне - помочь членам группы открыто и честно выразить свои чувства, а не искажать или подавлять их.

Интервенции пятого, самого глубокого, *интраперсонального, внутрличностного* уровня фокусируются на восприятии, отношении каждого члена организации к себе, своему функционированию в организации.

Основными факторами, препятствующими успешному проведению изменений в организации, являются: наличие внутренних противоречий в понимании подходов и методов управления изменениями руководителем компании (зачастую являющегося её собственником), а также неготовность топ-менеджеров к проведению изменений, объясняемые следующими причинами:

- сложностью определения реального положения дел в организации, внешне, может быть, и благополучного, но имеющего очень серьезные негативные тенденции;

- осознанием необходимости изменения «своего родного детища» (что всегда трудно), построенного на своих взглядах и убеждениях, своих принципах и методах, которые были подтверждены предыдущим опытом, но в фактически уже другой во времени и по состоянию организации, хотя и носящей то же название;

- пониманием необходимости изменения самого себя, изменения взглядов и убеждений, которые долгое время казались незыблемым;

- нежеланием и неумением выслушивать мнения своих подчиненных, а выслушивая их, относиться к ним скептически. Зачастую за нежеланием устанавливается режим «обратной связи» внутри организации кроются или иллюзии и заблуждения в собственной идеальности, или опасения и страхи потери собственного авторитета, боязнь показаться недостаточно компетентным, или признать в нехватке идей;

- трепетным отношением к своей власти и неготовностью делегировать должные полномочия и ответственность по управлению развитием сотрудникам компании, которые фактически формируют рабочую группу по разработке и реализации изменений в организации;

- отсутствием реальной готовности к последовательным системным изменениям. Зачастую разовым, поверхностным, бессистемным акциям, в основном применяемым для снятия напряжения, пытаются придать статус развития организации.

Пытаясь управлять развитием, менеджеры должны понимать, что они практически проецируют своё понимание, свой уровень подготовки в данном вопросе на процесс изменений. В результате после так называемых «изменений» мы получаем качественно ту же организацию, только в большей или в меньшей степени «за-

гримированную» в зависимости от приложенного усердия и «измотанную» развитием [46].

По результатам исследований кафедры менеджмента были установлены три обязательных (важных) фактора, влияющих на успешность организационных преобразований.

Во-первых, это наличие зрелой корпоративной культуры, определяющая склонность, предрасположенность и возможность сотрудников к изменениям. Такие особенности корпоративной культуры, как:

- творческий, обращенный во внешнюю среду характер мышления;
- инициативный, лидерский поиск ранее не существующего;
- самосоздание своего будущего; самим «заваривать кашу»; «отход от спокойной жизни»;
- ориентация на стратегии самоуправления, гибкость, баланс интересов;
- создание альтернатив и новых возможностей, реализация эффектов синергии - все это способствует успешности проведения организационных преобразований.

Исследования подтвердили, что долговременность изменений зависит от начальных преобладающих условий, что подразумевает две взаимосвязанные характеристики - климат организации и культура организации, а также способов проведения изменений.

Во-вторых, это уровень социального и концептуального профессионализма руководства и сотрудников.

В-третьих, на успешность организационных преобразований влияет снижение уровня сопротивления изменениям на всех участках опроса.

Большая часть руководителей забывают важнейший принцип управления изменениями: организация не изменится, пока не изменятся люди. Существуют четыре основных момента, которые необходимо усвоить.

1. Сопротивление переменам неизбежно. Поскольку любое серьезное изменение затрагивает ожидания людей по поводу собственного будущего, сопротивление возникает как в том случае, когда люди негативно воспринимают идею перемен, так и тогда, когда они относятся к ней позитивно.

2. Формы сопротивления переменам существенно отличаются друг от друга.

3. Сопротивление может принимать явную или скрытую форму. Скрытое сопротивление является более опасным, так как его нельзя выявить.

4. То, что люди говорят, часто не совпадает с тем, что они на самом деле думают. Сотрудники редко ощущают себя комфортно, открыто выражая свои эмоции по поводу идей руководства относительно предстоящих изменений.

Вторая распространенная ошибка, совершаемая менеджерами строительных организаций, состоит в том, что они осуществляют изменения, не имея хорошо продуманной стратегии.

К числу важнейших ситуационных факторов относятся:

1. Степень и вид ожидаемого сопротивления. Все другие факторы являются равными; чем больше ожидаемое сопротивление, тем труднее будет просто подавить его и тем больше менеджеру придется продвигаться вниз по схеме, чтобы найти способы снижения сопротивления.

2. Позиция инициатора изменения по отношению к сопротивляющимся, особенно относительно силы. Чем меньшей силой обладает инициатор, тем больше он должен двигаться вверх по схеме. И наоборот, чем сильнее позиция инициатора, тем больше он/она может двигаться вниз.

3. Человек, обладающий соответствующей информацией для проектирования изменения и силой для его, осуществления. Чем больше инициаторы изменения предчувствуют, что им понадобятся информация и обязательства со стороны других для оказания помощи в проектировании и осуществлении изменения, тем в большей степени они должны перемещаться вниз. Получение полезной информации и обязательств требует времени и привлечения других.

4. Факторы риска. Чем больше реальная возможность риска для существования и выживания организации при условии, что данная ситуация не будет изменена, тем в большей степени нужно перемещаться вверх.

Попытки организационного изменения, игнорирующие эти факторы, неизбежно наталкиваются на проблемы. Общая ошибка многих менеджеров, например, состоит в том, что они движутся слишком быстро и привлекают слишком мало людей, несмотря на то, что они не располагают всей информацией, действительно необходимой для правильного проектирования изменений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стандартная (классическая) теория организации, разработанная в 60-80-х годах прошлого века для индустриальных предприятий, бессильна объяснить и предсказать деловое поведение переходных и новых предприятий в сфере строительства.

Произошло качественное изменение окружающей среды. Экономическое и организационное развитие предприятий становится нелинейным и многонаправленным, возросла неопределенность и изменчивость потребительских предпочтений и моделей поведения, действующих на рынке конкурентных сил.

Структура ресурсов и регулятивов предприятий характеризуется все более обширными областями долгосрочных обязательств. Современное предприятие рассматривается как «комплекс проблем, требующих решения».

На смену традиционным принципам организации и управления, реализующихся через физическое и технологическое принуждение и экономическое побуждение, разделение и координацию усилий, приходят новые реальности.

Организационная действительность все больше начинает опираться на переустройство через интеграцию, интеллектуальное сотрудничество, сетевую корпорацию, многосвязанность работников и параллельность их работы и т. д.

Предпринимательские нововведения стали для менеджмента столь же важным, как и управленческие функции. Они становятся ядром и центром менеджмента, а экономическое и социальное развитие организации-результатом менеджмента.

На смену иерархическим структурам управления идут горизонтальные и сетевые структуры, обучающиеся и креативные образования.

При анализе имеющихся научных результатов в предметной области (теории организации) в рамках различных теоретических направлений целесообразно выбрать предметно-концептуальный эволюционный принцип, позволяющий раскрыть современное проблемное поле теории в развитии. Это переход от методологии механистического равновесия к органицизму и биологической эволюции, затем к закономерностям системной концепции и со-

циокультурного подхода и далее - к идеям синергетики. Причем особое внимание нужно уделять, естественно, анализу приращения нового знания в понимании явлений и процессов организационного прогресса, порядка и динамики, алгоритмам организационного упорядочения (от изменений технического и технологического контекста организаций к системно-экономическим изменениям, затем к изменениям культурного и социального контекста и сегодня к синергетическому обновлению).

В связи с этим возникает проблема конкретно-научной интерпретации и осмысления вновь вводимых и используемых понятий. Особенно много разногласий связано с понятиями «хаос» и «порядок», так, используется множество характеристик хаоса: детерминированный, динамический, диссипативный, турбулентный, диффузный, пульсирующий и т. д. и видов порядка: порядок простой и сложный, порядок, содержащий в себе хаос, порядок как характеристика процесса изменения и т. д.

После завершения этапа осмысления и соотношения новых понятий встает задача по выстраиванию их по степени соподчиненности в понятийный ряд, пригодный для описания процессов и явлений (моментов) организации в саморазвитии.

Вся эта работа должна осуществляться в рамках реального междисциплинарного синтеза, взаимоналожения понятий различных предметных областей.

При разработке теоретической модели организационной самоорганизации возникает важнейшая эвристическая задача - выработать приемлемую систему понятий, с помощью которой можно было бы адекватно описывать процесс организационных преобразований. Это, скорее, не система, а некий логический ряд фундаментальных понятий, приближающихся по статусу к общенаучным и приобретающих категориальный смысл.

Данная задача осложняется тем, что понятийный аппарат формируемой теории организации:

а) многослойный, неоднородный по своей природе в силу заимствования понятий из:

-естественных наук (равновесие, неравновесие, метаболизм, эволюция, бифуркация, флуктуация, хаос);

-общенаучных дисциплин, изучающих организации (менеджмента, кибернетики, теории систем, информатики), - это система, структура, функция, связь, информация, саморегуляция и т. д.;

-философии, социологии и психологии (целое и часть, движение, случайность и необходимость, внутренняя и внешняя среда, изменчивость и устойчивость, реакция, поведение и т. д.);

б) содержание этих понятий как отражение различных аспектов процесса самоорганизации еще не выкристаллизовалось в полной мере, т. е. «перекодировка» их еще продолжается и, таким образом, это скорее некое «понятийное пространство», чем четкие термины, где переплетаются различные смысловые контексты;

в) объем понятий, необходимый для адекватного описания организационной реальности, еще не определился, - это понятийное пространство с открытым горизонтом.

Понятийный каркас новой теории организации выступает исходной точкой роста новых образов и представлений организации (В. Аршинов, Я. Свирский). Так, синергетическое мировоззрение позволяет нам создавать модели саморазвития организаций в самоорганизующемся мире организационной действительности. В рамках такой модели организации не только «познают сами себя», но и «заботятся о самих себе».

На современном этапе формирования современной теории организации важная роль принадлежит разработке логико-концептуальной модели процессов самоорганизации и саморазвития и способов ее применения к анализу, измерению и моделированию явлений и феноменов жизни организаций. Авторы отдают себе отчет, что сегодня возможна разработка лишь атрибутивной модели - обоснования системы атрибутивных характеристик процессов организационной деятельности в рамках полидисциплинарного параллелизма сравнительных логических схем (по законам установления изоформизма и полиформизма). Это путь расширяющегося восхождения от использования разрозненных обобщений различных концепций к целостной интерпретации организационной реальности как самоорганизующегося процесса. На верхнем уровне происходит на основе междисциплинарного синтеза методологических оснований, исследовательских методов и эмпирических

данных взаимоувязывание и выстраивание установленных организационных явлений и феноменов в процессуальную целостность - новую парадигму.

Следует отметить, что новационная методология по проникновению в теорию организации существенно отстает от аналогичного процесса в другие научные области по причине доминирования среди менеджеров технократического мышления.

В рассматриваемой области знаний сложилась парадоксальная ситуация - современную теорию организации уполномочены представлять учебники для вузов, в которых теоретические основы излагаются упрощенно и абстрактно, на заниженном интеллектуальном уровне, без должного внимания к ограничениям и допущениям.

Коренная перестройка теоретического фундамента организационной науки невозможна без роста знаний об организационных изменениях. Повсеместно ощущается, что в теории организации ещё не определен путь, который ведет к новому пониманию организации и интерпретации происходящих в ней процессов. Классические закономерности, принципы познания организационной деятельности не могут объяснить современную реальность мира организаций, назрела необходимость коренного пересмотра теоретических воззрений по широкому кругу организационных проблем.

Создание современной теории организации, бесспорно, позволяет осмыслить с позиции нового видения происходящие кумулятивные изменения в мире строительных организаций в условиях разнообразных «несовершенств». Любой прогресс в понимании новых непарадигмальных проблем может помочь адекватному реагированию организаций на «вызовы» будущего.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Богданов Л.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. // Отделение экономики АН СССР; Ин-т экономики АН СССР / Л.А. Богданов. - М.: Экономика, 1989. - Кн. 1,- 304 с; Кн. 2.-351 с.
2. Василькова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем / В.В. Василькова. - СПб.: Изд-во «Лань», 1999. - 480 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент: Учеб. - 3-е. изд., доп. и перераб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарика, 1998. - 525 с.
4. Врата в будущее. - М.: Прогресс, 1990. - 326 с.
5. Гамаюнов С. От истории синергетики к синергетике истории / С. Гамаюнов // Общественные науки и современность.- 1994. - № 2.
6. Гончаренко В.В. Гений в искусстве и науке / В.В. Гончаренко. - М.: Наука, 1991.-221 с.
7. Грант В. Эволюционный процесс / В. Грант,- М: Мир, 1991. - 354с.
8. Капица С.П. Синергетика и прогнозы будущего / С.П. Капица, С.П. Курдюмов, Г.Г. Малинецкий. - М.: Наука, 1997. - 285 с.
9. Карпинская Р.С. Философия природы: коэволюционная стратегия / Р.С. Карпинская, И.К. Лисеев, А.П. Огурцов,- М.: Интерпракс, 1995. - 351с.
10. Князева Е.Н. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов. - М.: Наука, 1994. - 236 с.
11. Концепция самоорганизации в исторической ретроспективе. - М.: Наука, 1994.-239 с.
12. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 472 с.
13. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы / Ю.Д. Красовский. - М.: ИНФРА-М, 1997. - 368 с.
14. Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / С. П. Курдюмов. - М.: Наука, 1990. - 257 с.
15. Курдюмов С.П. Парадоксы хаоса / С П. Курдюмов, Г.Г. Малинецкий // Знание - сила. - 1993. - № 3.
16. Курдюмов С.П. Синергетика - теория самоорганизации: идеи, методы, перспективы / С.П. Курдюмов, Г.Г. Малинецкий. - М.: Наука, 1983.-304 с.
17. Курдюмов С.П. Синергетика - новые направления / С.П. Курдюмов, Г.Г. Малинецкий, А.В. Потапов. - М.: Наука, 1989. -287 с.
18. Ласло Э. Век бифуркации. Постигание меняющегося мира / Э. Ласло //Путь. - 1995. -№ 7. - С 3-130.

19. Манаков Л.Ф. Законы организации и законы для организации / Л.Ф. Манаков, В.А. Кемпель, О.В. Лаврентьева. - Новосибирск: НГАСУ, 1999.-176 с.
20. Манаков Л.Ф. Методология исследований в теории организационных изменений: Учеб. пособие / Л.Ф. Манаков. - Новосибирск: НГАСУ, 2002.-172 с.
21. Манаков Л.Ф. Теоретические и методологические проблемы исследования трансформации строительных организаций / Л.Ф. Манаков // Проблемы трансформации и внутрифирменного реформирования строительных организаций. - Новосибирск: НГАСУ, 1998. - 197 с.
22. Мильнер Б.З. Теория организаций: Курс лекций: Учеб. пособие для вузов по спец. «Менеджмент» / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 1999.-176 с.
23. Моисеев Н.Н. Алгоритмы развития / Н.Н. Моисеев. - М.: Наука, 1987.-304 с.
24. Моисеев Н.Н. Логика универсального эволюционизма и кооперативность / Н.Н. Моисеев // Вопросы философии. - 1989. - № 8. - С. 52-66.
25. Николис Г. Познание сложного. Введение: Пер. с англ. / Г. Николис, И. Пригожий. - М.: Мир, 1990. - 344с.
26. Николис Г. Самоорганизация в неравновесных системах: От диссипативных структур к упорядоченности через флуктуации / Г. Николис, И. Пригожий. - М.: Мир, 1979. - 512 с.
27. Николис Дж. Динамика иерархических систем. Эволюционное представление / Дж. Николис. - М.: Мир, 1989. - 189 с.
28. Никулин Л.Ф. Пульсирующий менеджмент / Л.Ф. Никулин. - М.: Изд-во Рос. эконом. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 216 с.
29. Никулин Л.Ф. Самоорганизация и самоуправление в мягких системах / Л.Ф. Никулин; Моск. ин-т нар. хоз-ва-М.: МИНХ, 1990. - 73 с.
30. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. - М.: Начала, 1997. - 190 с.
31. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис. - СПб.: Питер, 2000.-448 с.
32. Плюснин Ю.М. Проблема биосоциальной эволюции: теоретико-методологический анализ / Ю.М. Плюснин. - Новосибирск: Наука; Сиб. отд-ние, 1990. - 239 с.
33. Принципы самоорганизации. - М.: Мир, 1966. - 621 с.
34. Пригожий И. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / И. Пригожий, И. Стенгерс. -М.: Прогресс, 1986. -431 с.
35. Родин С.Н. Идея коэволюции / С.Н. Родин - Новосибирск: Наука; Сиб. отд-ние, 1991. - 270 с.

36. Садовский В.Н. Основания общей теории систем / В.Н. Садовский. - М.: Наука, 1974-279 с.
37. Самоорганизация в природе и обществе. Философско-методологические очерки. - СПб.: Наука, 1994. - 129 с.
38. Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления: Сборник / Рос. акад. наук; Ин-т философии. - М., 1994. - 349 с.
39. Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе: Сб. ст. / АН СССР; Ин-т философии. - М., 1994. - Ч. 1. - 116 с; Ч. 2. - 97 с.
40. Самоорганизующиеся системы: Сб. докл. - М.: Мир, 1964. - 435 с.
41. Смирнов Э.А. Теория организации: Учеб. пособие для вузов / Э.А. Смирнов. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 248 с.
42. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность: ошибки социализма / Ф.А. Хайек. - М.: Новости, 1992. - 303 с.
43. Хакен Г. Синергетика: Пер. с англ. / Г. Хакен. - М: Мир, 1985. -404 с.
44. Хакен Г. Синергетика: иерархия неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах: Пер. с англ. / Г. Хакен. - М.: Мир, 1985.-395 с.
45. Хиценко В.Е. Самоорганизация в социальных системах. Эволюционный менеджмент: Реферативный обзор / В.Е. Хиценко; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 1993. -49 с.
46. Червов В.Д. Адаптация строительных предприятий к рыночным условиям / В.Д. Червов, Л.Ф. Манаков. - Новосибирск: НГАСУ, 1997. -83 с.
47. Червов В.Д. Структуризация и параметризация систем совместного действия в строительстве / В.Д. Червов, Л.Ф. Манаков, В.А. Кемпель. - Новосибирск: НГАСУ, 2001.-186 с.
48. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. - М.: ИНФРА-М, 2002.-192 с.
49. Шмальгаузен И.И. Факторы эволюции. Теория стабилизирующего отбора/И.И. Шмальгаузен. -М.: Наука, 1968. -451 с.
50. Шумпетер И. Теория экономического развития / И. Шумпетер. - М.: Прогресс, 1982.-455 с.
51. Эбелинг В. Образование структур при необратимых процессах: Введ. в теорию диссипативных структур / В. Эбелинг. - М.: Мир, 1979.-279 с.
52. Эйген М. Гиперцикл: принципы самоорганизации макромолекул / М. Эйген, П. Шустер. - М.: Мир, 1982. - 270 с.
53. Эшби У. Росс. Введение в кибернетику / У. Росс Эшби. — М.: Изд-во иностр. лит., 1959. - 432 с.

Учебное издание

Манаков Леонид Федорович

Бочарникова Ольга Вадимовна

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебное пособие

Редактор Т.Ю. Санькова

Санитарно-эпидемиологическое заключение

№ 54.НК.05.953.П.000148.12.02 от 27.12.2002 г.

Подписано к печати 10.11.2003. Формат 60x84 1/16 д.л

Гарнитура Таймс. Бумага газетная. Ризография.

Объём 7 уч.-изд.л.; 7,75 п.л. Тираж 370 экз. Заказ № 366

Новосибирский государственный архитектурно-
строительный университет

630008, Новосибирск, ул. Ленинградская, 113

Отпечатано мастерской оперативной полиграфии НГАСУ