



**СИДИКЕЕВА Юлия Раисовна** -  
заместитель директора  
Ульяновского филиала  
ФГБУ «РЭА» Минэнерго России  
Адрес: 432011, г. Ульяновск,  
ул. Гончарова, 48, а/я 9894  
e-mail: [sinergetika@gmail.com](mailto:sinergetika@gmail.com)

## К вопросу об управлении в динамично изменяющихся условиях информационного общества

**В** динамично изменяющихся условиях современного (информационного) общества актуальным является вопрос о формировании эффективной системы управления. Необходимо принципиально новый подход к организации и функционированию системы управления. В данной работе научный поиск оптимальной системы управления осуществлен с позиции синергетической концепции.

Идеи синергетики получают все большее распространение в различных областях знания. Появились основанные на принципах самоорганизации новые направления биологии, психологии, теории организации. Собственно синергетику можно расценить как начало синтеза различных теорий и дисциплин.

В мире имеют место как искусственно созданные, так и спонтанно образованные системы, обнаруживающие, тем не менее, глубокое внутреннее единство. Еще А.А. Богданов [3] заметил, что «организационные методы человека копируют, сознательно или бессознательно, стихийные методы природы». Напрашивается вывод: созданное природой более естественно, а, значит, и более совершенно, чем созданное человеком.

В практике менеджмента осуществляются попытки внедрения самоорганизации в рамки реальной организации. Повсеместно применяется синергетический подход, ориентированный на познание закономерностей самоорганизации сложных объектов в условиях хаотического спонтанного структурирования. Осознавая конструктивную роль хаоса. Замечательны слова Антуана де Сент-Экзюпери [1]: «Жизнь создает порядок. Порядок же бессилён создать жизнь». Самоорганизация предполагает спонтанное изменение организации, при этом направление изменения не играет никакой роли.

Таким образом, самоорганизацию можно направлять, создавая предпосылки для ее развития. Задача управления сводится к поиску и реализации таких управляющих воздействий, которые не регулируют непосредственно поведение объекта управления, а формируют внутренний механизм его самоорганизации. И.Р. Пригожин [7] предложил, зная механизмы самоорганизации, намеренно вводить их в среду.

Очевидно, что подобные механизмы надежного и гибкого реагирования на возмущения и управляющие

воздействия успешно функционируют в изменчивой среде.

Главная проблема заключается в том, как управлять, не управляя, как малым резонансным воздействием подтолкнуть систему на один из благоприятных для субъекта путей развития, как обеспечить самоуправляемое развитие. Достичь резонанса можно с помощью создания определенных условий, которые самым существенным образом будут сказываться на поведении системы.

Управленческий процесс будет осуществляться на основе следующих принципов:

- целое обладает свойствами, которыми не обладает ни одна из его частей;
- акцент делается на внутренние свойства как на источник саморазвития;
- стратегия: действие, соотносимое с законами природы, разумная соразмерность с естественным ритмом, с постоянно меняющимися условиями.

Система управления, следуя законам движения, характеризует способность организации к саморазвитию путем самоупорядочивания, ее критерием является синергетический эффект, обусловленный формированием целостной системы.

Через осознание конструктивной роли хаоса и всеобщности законов природы можем предположить, что некоторая система, находясь в хаотическом состоянии, начнет корректно распознавать ситуацию, ее внутреннее состояние позволит сохранять гибкость, быстро менять свое поведение. Излишне формализованные процессы с медленно обрабатываемыми, иерархически заорганизованными потоками информации снижают эффективность функционирования организации.

Синергетическая концепция в теории управления основана на идее введения притягивающих инвариантных многообразий - аттракторов. Такие аттракторы (синергии) формируют внутрисистемные динамические связи, в результате чего в фазовом пространстве системы возникает когерентное коллективное движение. Это позволяет реализовать целевую (направляемую) самоорганизацию.

В.И. Приходько [8] использовал понятие «рациональная самоорганизация», им были выделены базовые характеристики, предпосылки развития и условия становления рациональной самоорганизации.

Базовые характеристики рациональной самоорганизации:

- целенаправленное воздействие на объект управления не превышает уровень флуктуационных воздействий внешней среды;

- прогнозирование возможных состояний социально-экономической системы осуществляется на основе синергетических представлений;

- работник представляется как персонафицированное выражение организации, включая ее управленческое начало, а организация - как ассоциированный работник.

Предпосылками развития рациональной самоорганизации являются:

- трансформация функций управления;

- деструктуризация (виртуализация и сетизация);

- ориентация на процессный подход;

- повышение гибкости организаций;

- социализация;

- комплексная автоматизация исполнительско-технологических функций.

Условиями становления рациональной самоорганизации выступают:

- развитие корпоративной культуры до уровня культуры гражданского общества;

- переход от работы по найму к партнерским отношениям;

- увеличение открытости социально-экономических систем;

- переход от целевых к ценностно-ориентированным критериям в управлении, при которых цель рассматривается как одно из возможных оснований функционирования организации.

Цель и структура утрачивают свое значение в качестве системообразующих факторов в организации, эволюционирующей в направлении саморазвития, и новым системообразующим фактором становится организационная культура. Внешняя среда становится пространством для цивилизованного сотрудничества, партнерства. На первый план выходит система ценностей.

В современном (информационном) обществе явно проявляются тенденции демендеризации - управление по принципу «объект - субъект управления» уступает место управлению на основе самоорганизации. Оптимальным представляется отказ от управления как принуждения в пользу содействия в переходе организации в новое «разрешен-

ное» состояние естественным путем. Необходимо осознавать, что организация - система открытая, самоорганизующаяся, и для такой системы принципы самоорганизации работают вне зависимости от того, хотим мы это учитывать или нет. Также нельзя упускать тот факт, что потенциал самоорганизации, проявляющийся в организации, предоставляет нам колоссальные возможности при осуществлении управления. В том числе ресурсы, направленные на реализацию, поддержание одного из возможных путей развития системы, а не на тот, который для системы неестественен, будут использованы более рационально.

Социально-экономическая система является сложной системой и балансирует на грани, подобной лезвию бритвы, удерживая равновесие между порядком и хаосом. Для такой системы характерна сверхчувствительность к малым резонансным воздействиям, проявляется «эффект бабочки». В точке перелома (момент бифуркации) у системы есть несколько путей развития, система выбирает, куда идти, происходит переход на новый аттрактор - процесс с иными законами развития, и малые воздействия могут сыграть ключевую роль. Мы можем моделировать (моделирование - основа для стратегического прогноза), не забывая при этом, что есть «горизонт прогноза».

Доказательством эффективности управления на основе самоорганизации служит результативное применение так называемых технологий управляемого хаоса, близких по своему содержанию к рефлексивному управлению. Технологии управляемого хаоса успешно используются Западом при борьбе с другими странами за господство в мировом пространстве, рефлексивное управление - разработка отечественных военных практиков и теоретиков. И в том, и в другом случае применяется не прямое воздействие на объект, а управление через введение в систему естественным путем таких продуманных посылов, которые приводят к определенным, заранее просчитанным последствиям, провоцируется желаемая реакция, изменяется состояние системы (среды).

Здесь необходимо отметить удачное введение в научный оборот В.П. Лепским [6] понятия «рефлексивно-активные среды», представление о которых получим, обратясь к работе

Е.Н. Князевой [5]: «Система определяется средой и создает свою среду, которая, в свою очередь, обратно влияет на систему, конструирует ее. Невозможно инновировать систему, если не изменять среду, не вносить в нее изменения, и наоборот». Система и окружающая среда обоюдно активны, одновременно происходит обособление системы от среды и слияние с ней.

Потенциальную возможность развития организации в направлении самоорганизации дает организационная культура, но не как корпоративная культура, а как элемент культуры гражданского общества.

Организационная культура представляет собой выражение упорядоченности и согласованности функционирования организации, систему смыслов, ценностей, ориентиров, позволяющих обеспечить организованность деятельности по реализации миссии и целей организации. Организационная культура и цели организации не взаимосвязаны - разные культуры могут обеспечивать реализацию одной и той же цели с разной эффективностью. Организационная культура исследуется в узком смысле слова как культура предприятия (корпоративная культура), а в широком смысле слова - как культура организации, основанная на общечеловеческих ценностях (гражданская). Вместе с этим организационная культура базируется на организационных ценностях, которые выражаются в представлениях о предпочтительности определенных средств, форм, методов функционирования организации, а также характеристик членов этой организации. С организационными ценностями согласуются также нормы целесообразного поведения в организации. Нормы поведения обеспечивают формирование ориентиров организационной деятельности - существенных предположений, принимаемых членами организации. Содержание организационной культуры влияет на направленность поведения людей и реализуется в следующих характеристиках: понимание человеком своего места в организации, принимаемый язык общения, взаимоотношения между людьми, сохранение разделяемых организационных ценностей, внутренняя вера человека в принятые организацией идеалы, внешний вид работника и представление себя на работе. Организационная культура нестатична, хотя в ней присутствуют устой-

чивые черты, которые не меняются с течением времени. Корпоративная и гражданская культуры олицетворяют собой две разные стадии развития организации. Корпоративная культура - это культура конкуренции и борьбы (за господство на рынке). Ради достижения своих интересов организация готова идти на любые издержки нравственно-психологического характера, не затрагивающие напрямую экономические и правовые основы своего существования. Для корпоративной культуры свойственно восприятие организации как живого организма, жизнеспособность которого важнее судьбы каждого отдельного человека. Этот организм живет по своим законам и объединяет людей на основе общих ценностей и норм. Такое представление об организме исключает или ограничивает автономию и свободу между работниками, которые подчиняются жесткой необходимости достигать цели организации. Гражданская культура организации предполагает, что рынок - пространство конструктивного взаимодействия с равноправными партнерами. Состязательность здесь второстепенна. Главное для организации - не господство или победа над более слабыми противниками, а расширение пространства для сотрудничества, создание условий для самореализации в определенных сферах профессиональной деятельности. Гражданская культура не отрицает элементов расчета и взаимной выгоды. В ней присутствуют и нерациональные элементы: традиции, аффекты, архетипы и другие элементы, характеризующие спонтанную активность членов гражданского общества, их ненаправленные действия [4].

В теории организации выделяют три основные модели формирования организационной культуры [4]:

- эволюционистскую модель (организационная культура является продуктом естественного развития организации);

- целерациональную модель (организационная культура служит искусственным изобретением);

- модель корпоративной и гражданской культур (организационная культура представляет собой смешанную естественно-искусственную систему).

Отметим, что организационная культура будет играть ключевую роль в том случае, если организация является мультинодальной. В настоящей работе предложим именно такую структуру управления.

Мультинодальная структура характеризуется отсутствием персонафицированной власти. Особенностью мультинодальной структуры организации является наличие двух лидеров, которыми принимаются решения. Между ними нет четких иерархически установленных позиций по отношению друг к другу. Каждому из лидеров необходимо осознавать свои ролевые функции и не выяснять, кто кому подчиняется. Роль одного лидера - определяющая, другого лидера - обеспечивающая. Отношения между ними строятся на основе сотрудничества, взаимопомощи, совместного действия. Важными качествами лидеров здесь выступают интеллектуальность, духовность.

В монографии одного из классиков кибернетического подхода к управлению Стеффорда Бира [2] фигурирует понятие «мультинод». Дается его определение: «Мультинод - устройство, мозг, система или группа управленцев, состоящая из принимающих решения элементов и способная к достижению решений, распространяющихся на всю фирму, корпорацию». Анализ части исследования [2], посвященной данному вопросу, позволяет выделить некоторые особенности мультинода:

- мультинод характеризуется избыточностью, гибкостью и свободой;
- приоритеты не диктуются мультиноду, им применяются свои методы для их определения;

- мультинод самостоятельно определяет первостепенные задачи;
- исключен метод жесткого порядка, который относится к числу чаще всего практически используемых;
- мультинод может действительно работать, но, чтобы он успешно работал, требуется время.

Революционность мультинодальной структуры заключается в отмене принципа единоначалия - стержня управления в традиционных структурах управления.

Обеспечение устойчивости мультинодальной структуры организации возможно только за счет организационной культуры. Здесь речь идет об организационной устойчивости, обеспечение которой организации будет необходимо наряду с социальной устойчивостью (обеспечение конкурентоспособности, востребованности) и финансовой устойчивостью (обеспечение покрытия затрат и получения прибыли).

Видится эффективным для мультинодальной организации, исповедующей двуначалие как принцип и имеющей его на высшем уровне, на низшем уровне использовать матричную структуру управления, разрабатывать проекты, реализуемые единовременно для достижения конкретных целей.

Таким образом, обосновано применение синергетического подхода к управлению в динамично изменяющихся условиях информационного общества, показано, что управление, основанное на принципах самоорганизации, имеет прикладное значение.

В исследовании рассмотрены условия становления рациональной самоорганизации, показана конструктивная роль хаоса, выделена организационная культура как системообразующий фактор самоорганизации, предложена мультинодальная структура управления.

В работе подняты вопросы, требующие последующего изучения и ответа, определено поле дальнейших научных исследований.

#### Литература:

1. Антуан де Сент-Экзюпери. Письмо заложнику // Антуан де Сент-Экзюпери. Избранное. - М.: Художественная литература, 1983.
2. Бир С. Мозг фирмы. Пер. с англ. - М.: Радио и связь, 1993.
3. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. - М.: Издательство «Экономика», 1989. - 304 с.

4. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. Теория организации. - СПб: Питер, 2004. - 272 с.

5. Князева Е.Н. Система и среда: сопряжение сложности, эмерджентности и управленческой активности // Сборник статей: Междисциплинарные проблемы средового подхода к инновационному развитию / Под ред. В.Е. Лепского. - М.: «Когито-Центр», 2011. - 240 с.

6. Лепский В.Е. Рефлексивно-активные среды инновационного развития. - М.: Изд-во «Когито-Центр», 2010. - 255 с.

7. Пригожин И.Р., Стенгерс И. Порядок из хаоса. - М.: Прогресс, 1986. - 432 с.

8. Приходько В.И. Теория и методология рациональной самоорганизации в социально-экономических системах: диссертация... д-ра экон. наук: 08.00.05. - Ульяновск, 2006. - 303 с.