

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ САМОРАЗВИВАЮЩИХСЯ, САМООРГАНИЗУЮЩИХСЯ СИСТЕМ (2С-СИСТЕМЫ)

Молодчик А.В., Гагарина М.В.

ФГОУ ВПО «Пермский национально-исследовательский политехнический университет», Пермь, Россия (614000, Пермский край, г. Пермь, ул. Комсомольский проспект, 61), e-mail: mim@pstu.ru; gagarinawork@mail.ru

Глобальные закономерности изменений, происходящие в бизнес-среде, требуют изменения парадигмы современного менеджмента – системы и подхода в управлении компанией. Переход от самоорганизации к саморазвитию рассматривается как управление развитием человеческого и инновационного потенциала и основа для принятия эффективных стратегических решений для развития современных организаций. Демонстрируется концептуальная модель построения 2С-систем, выявлены особенности управления процессами саморазвития и самоорганизации – «выращивание» новых лидеров изменений; формирование нового мотивационного механизма, задействующего процессы внутренней мотивации сотрудника. Выдвигается ряд гипотез, обеспечивающих реализацию процесса саморазвития и самоорганизации, основанных на новых механизмах управления поведением людей, ориентированных на приоритете внутренней мотивации; теории напряженности; трансформации бизнес-модели организации; теории управления жизненным циклом лидеров, как основной ключевой компетенцией современной организации.

Ключевые слова: менеджмент; самоорганизующиеся, саморазвивающиеся системы (2С-системы); концепция «Менеджмент 2.0»; теоретическая модель построения 2С-организаций; трансформация бизнес-модели.

THEORETICAL JUSTIFICATION OF SELF-DEVELOPING, SELF-ORGANIZING SYSTEMS (2C - SYSTEMS)

Molodchik A.V., Gagarina M.V.

Perm national research Polytechnical university, Perm, Russia (614000, Perm, street Komsomolsky prospect, 61), e-mail: mim@pstu.ru; gagarinawork@mail.ru

Global patterns of changes in the business environment require a paradigm shift of modern management - systems and approaches in the management of the company. The transition from self to self is seen as managing the development of human and innovation potential and the basis for an effective strategic decisions for the development of modern organizations. Demonstrated conceptual model for building 2C-systems, the peculiarities of the process control self-development and self-organization – "growing" new leaders of change; formation of a new motivational mechanism involving the processes of internal motivation. Put forward a number of hypotheses to ensure the implementation of the process of self-development and self-organization based on new mechanisms for controlling the behavior of people focused on the priority of internal motivation; theory of strength; the transformation of the business model of the organization; theory lifecycle management leaders, as the main key competence of the modern organization.

Keywords: management; self-organizing, self-developing system (2C systems); the concept of "Management 2.0"; a theoretical model of building 2C organizations; the transformation of the business model.

Реалии настоящего дня свидетельствуют о том, что экономика столкнулась с внешними вызовами, приводящими к неизбежному изменению условий управления. Внешняя среда функционирования компании представляет собой бизнес-стихию – неупорядоченную и непредсказуемую природу, для которой становятся характерны следующие закономерности перемен: проявляется нелинейный характер деятельности; происходит смешение причин и следствий; существование организаций происходит на грани хаоса – устойчивое равновесие сказывается отрицательно на связи процессов, в то время как длительное неравновесие – дает положительные результаты; усиливается эффект «стратегического дрейфа», результатом которого является дрейф свойств организаций; появляется эффект

«позиционного дрейфа», вследствие изменения позиции (предпочтений) клиентов, позиции конкурентов, собственной позиции компании; усиливается спрос на «энергетику» персонала; усиливается спонтанность действий, решений, выбора; теряется интерес к долгосрочным планам и структурам [3].

С учетом данных обстоятельств, управление должно быть перенастроено на адаптивные механизмы, способные противодействовать возмущениям внешней среды; в результате чего мы можем наблюдать каждый день организацию как новую, перерожденную систему, способную эффективно функционировать в новых условиях.

Данное изменение философии управления сформулировано и поддерживается новой парадигмой менеджмента – «Менеджмент 2.0», основным подходом которой является идея управления саморазвитием организации в результате создания:

- механизмов формирования новых субъектов управления (лидеров изменений); организация может и должна использовать способности работников к самореализации (self-development) как фактор эффективного саморазвития;

- механизмов самоорганизации как сочетания процессов административного управления и сознательного саморазвития работников; вопрос о целенаправленном построении системы управления поведением работников как фактором и потенциалом развития организации в целом связан с сочетанием инициативы работников и целенаправленным управленческим ее использованием [5,1].

В этих условиях речь идет о системе управления саморазвитием и самоорганизацией компании – 2С-системе.

2С-система представляет сложноорганизованное социально-экономическое образование, обладающее наивысшим уровнем самодостаточности, находящееся в состоянии неустойчивого равновесия и подчиняющееся объективным законам самоорганизации и саморазвития, обуславливающих организацию совместной деятельности работников в направлении повышения конкурентоспособности предприятия, имеющей исключительно сознательный характер [2].

Понятие «самоорганизация» есть представление о внутреннем механизме развития объекта, когда его развитие (саморазвитие) определяется и обуславливается исключительно внутренними процессами. Категория «самоорганизация» означает формирование таких внутренних функциональных связей, которые обуславливают генезис объекта, т.е. процесс его развития (саморазвития) [4].

«Саморазвитие» следует рассматривать как процесс изменений, которые имеют собственную «цель» и «направление» развития. Развивающийся объект («система») в этом случае выступает как объект с внутренней рефлексией.

Внешняя среда по отношению к развивающемуся объекту выступает только условием необходимости изменений, при этом действительной причиной развития являются внутренние процессы. В данном случае принципиально важным обстоятельством становится выявление элементов (факторов) в структуре развивающегося объекта, которые становятся «источниками» развития. Задачей исследователя становится формирование модели управления развитием объекта; в идеале речь идет о диагностике системы, выявлении «рычагов управления», позволяющих переводить вектор поведения человека из одного состояния в нужное организации – другое. Т.е. другими словами, идеология теории 2С-систем позволяет запустить созидательный процесс самоорганизации с положительной обратной связью. Это означает, что данный процесс можно представить как поворот векторов личностного и организационного поведения на 180° – от «отрицательной» к «положительной» направленности (рис. 1) [7].

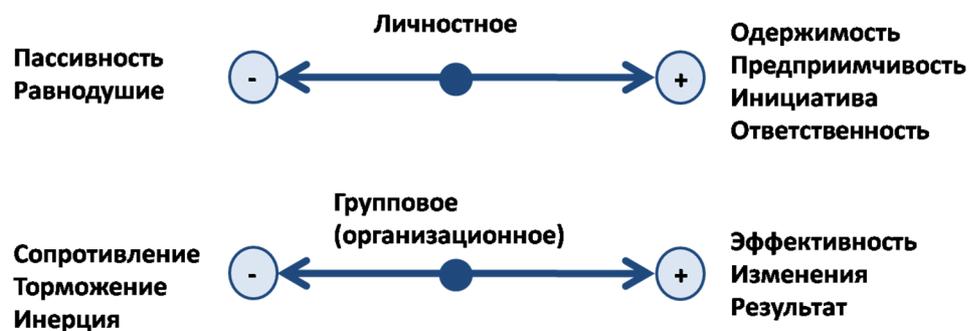


Рис.1. Вектор личностного и группового поведения

Ключевыми динамическими элементами – «рычагами управления» 2С-систем, которые необходимо замерять на «входе» и на «выходе» системы, стимулировать их возникновение и запуск являются:

1. **Импульс** – подразумевает инициативу субъектов системы по её развитию и повышению эффективности.

Причиной первоначального импульса выступают изменения во внешней среде деятельности компании, которая в качестве «ответных мер» запускает внутренние процессы настройки своих подсистем в результате разработки адаптационных механизмов, тем самым запуская процессы внутренней самоорганизации.

2. **Вектор поведения** – направленность интересов субъектов системы по отношению к её результативности в краткосрочном и долгосрочном периодах;

3. **Мотив** – степень желанности достижения личных целей и целей системы.

Исследуя второй и третий элементы 2С-систем, важно понимать различия моделей инициирования внутренних процессов саморазвития, которые может применять компания.

Речь может идти о модели административного управления изменениями и модели личностной и организационной напряженности саморазвивающейся системы.

Суть первого подхода состоит в административном инициировании развития организации, при этом лидером изменений выступает собственник или глава компании; он берет на себя инициативу изменений организации, что подчас не понимается и не разделяется работниками. В связи с чем данная модель обладает высокой степенью сопротивления со стороны сотрудников компании. Процесс развития, в данном случае, состоит в организационном (административном) воздействии на «объекты» изменений – группировки «сторонников» и «противников» изменений. И в данном контексте речь не может идти о (само) развитии; есть спонтанное изменение; идет развитие организации, но процессы самоорганизации, не выступают внутренним механизмом целенаправленных изменений, адаптирующих организацию к внешней среде.

Второй подход подразумевает необходимость административного инициирования развития организации исключительно на первоначальном этапе. После чего запускаются процессы вовлечения сотрудников в рефлексию относительно их собственных целей деятельности. Формируется новый источник (субъект изменений) – в виде самих работников. Запускается модель «внутренней напряженности» – формируется возможность достижения «личных целей» работника в результате достижения целей организации. Минимизируется степень сопротивления, присущая предыдущей модели инициирования внутренних процессов саморазвития – административной модели.

В этом случае теоретическая модель построения 2С-организаций должна, на наш взгляд, основываться на модели личностной и организационной напряженности саморазвивающейся системы, т.е. сводится к следующим действиям (рис. 2):

- создание поля напряженности в направлении достижения целей развития организации;
- создание мотивационной системы персонала с приоритетом внутренней мотивации, ориентирующей векторы личностного и группового поведения в направлении целей организации;
- изменение корпоративной культуры и ценностей организации для «закрепления» процессов самоорганизации и саморазвития.

Резонный вопрос, который возникает после того, как компания переходит на идеологию построения 2С-систем (организации) – каким образом далее управлять ее саморазвитием системы.

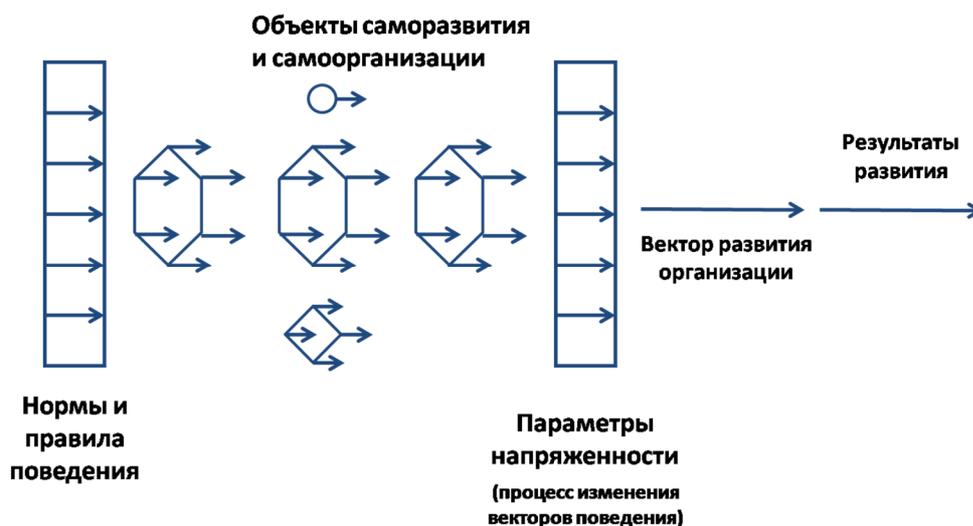


Рис.2. Теоретическая модель построения 2С-организации

Возникает необходимость диагностики и измерения текущего состояния системы (рис. 3). При этом ключевыми характеристиками диагностики 2С системы – характеристиками саморазвития являются:

- I. Внутренняя долгосрочная мотивация и её напряженность.
- II. Ценности, поддерживающие стремление людей сделать полезное для организации.
- III. Инициатива и вовлечённость субъектов системы.
- IV. Децентрализация и внутреннее предпринимательство.
- V. Самообучение, накопление и обмен знаниями.
- VI. Принятие на себя ответственности и самоконтроль.
- VII. Многоуровневое лидерство, командная работа, синергетика и способность достигать максимальные результаты.

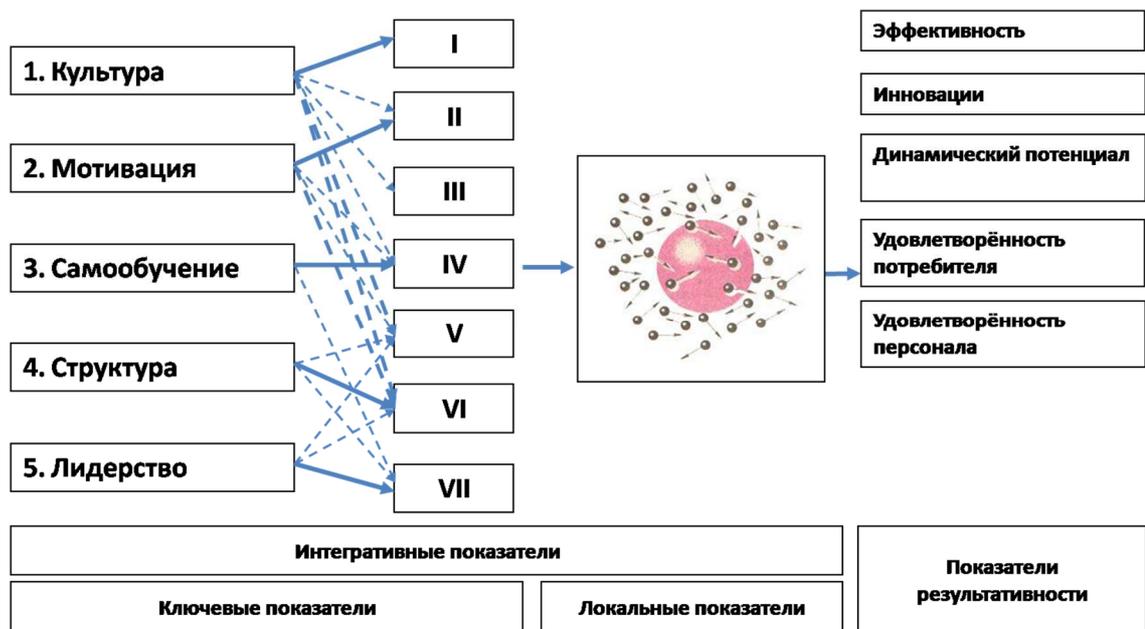


Рис.3. Концептуальная схема диагностики 2С системы

При этом следует учитывать, что сама диагностика уровня саморазвития организации не является самоцелью исследования; практическую ценность диагностика приобретает в случае, если найдена возможность использования полученных результатов для улучшения функционирования организации.

Следует обеспечить построение механизма самоорганизации, который включал бы в себя механизм рефлексии. Важно управлять сознательными процессами развития и «переводить» бессознательно стихийно-складывающиеся в целенаправленно управляемые (рис. 4) [6].

Основаниями, способствующими реализации данного подхода, являются: внутренняя мотивация; рефлексия; синергетика и самоконтроль. Т.е. все составляющие модели внутренней напряженности работника – инициатора изменений.

Анализ деятельности ведущих компаний мира (**MorningStar, Semco, Google, 3M**), в практике деятельности которых применяются элементы 2С-систем, позволяет сделать вывод, что инструментарий и принципы саморазвития и самоорганизации – имеют схожую природу и универсальность – разнообразие; инициатива и адаптация; гибкое распределение власти; делегирование власти; внутренняя мотивация, что дает возможность тиражировать данный подход для любой компании, вне зависимости от географии работы, отраслевой направленности, опыта.



Рис. 4. Схема управления саморазвитием как сознательный (целенаправленный) процесс

Идеолог направления «Менеджмент 2.0» Г.Хамел на основе анализа успешных практик определил ряд конкретных инструментов и направлений, ориентированных на мобилизацию и организацию человеческих способностей [8]: совместный выбор и установка целей; определение стратегии как развивающегося процесса; деструктуризация и деагрегация организации; значительное сокращение «ориентации на прошлое»; холистический подход к измерению результатов деятельности; повышение интенсивности работы; создание демократичного информационного поля; поддержка бунтарей; расширение зоны автономности сотрудников; создание внутренних рынков идей, талантов и ресурсов; деполитизация процесса принятия решения; поиск компромиссов; создание «сообщества увлеченных»; переориентация на открытый мир; гуманизация языка и практики управления; изменение сознания менеджеров.

Конечно, для того чтобы компания могла перейти на новый формат управления, необходимо предварительно создать (развить) необходимые условия и элементы самоорганизации и саморазвития, в том числе:

1. Степень зрелости культуры организации – приоритет ценностей, ориентированных на поддержку инициативы персонала;
2. Мотивация – приоритет внутренней мотивации с ориентацией на эффективность и достижение долгосрочных результатов;
3. Самообучение – генерация, накопление, обмен, сохранение знаний;
4. Организационная структура – внутреннее предпринимательство, децентрализация;
5. Лидерство – система «выращивания» людей, способных брать на себя ответственность и достигать результат.

Таким образом, возможность формирования и реализации нового подхода управления, основанного на идеи «Менеджмент 2.0», включающей построение 2С-систем, позволит компаниям формировать устойчивые долгосрочные конкурентные преимущества в области управления, за счет инициации и внедрения инновационных подходов и решений. Результаты смены парадигмы управления проявятся в снижении затрат функционирования

компании, повышении скорости вывода новых продуктов, повышении доходности бизнеса. В свою очередь, данный подход потребует разработки и развития новых теорий и механизмов – теория напряженности, трансформация организации, которые позволят в более интенсивном режиме провести все необходимые преобразования.

Список литературы

1. Акатов Н.Б. Управление переходом к саморазвивающимся инновационным организациям: теория и практика // Вестник ПНИПУ: Социально-экономические науки. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. – 2012. – № 4 (38). – С. 158-159.
2. Андруник А.П., Молодчик А.В. Методология управления персоналом в самоорганизующихся, саморазвивающихся инновационных организациях // Вестник университета (Государственный университет управления). – М.: ГУУ, 2012. – № 1.
3. Башкатов А.Г., Теслинов А.Г. Развитие организаций как систем управления: монография в двух частях. Ч. I. Технология системного понимания организаций. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2005. – 211 с.
4. Бухвалов Н.Ю., Комаров С.В., Молодчик А.В., Пустовойт К.С. Методологические основы 2С-систем // Вестник ПНИПУ: Социально-экономические науки. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. – 2012. – № 4 (38). – С.56-76.
5. Комаров С.В., Пустовойт К.С. Рефлексия в рамках интеллектуальной системы управления организацией // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. Тамбов. – 2012. – № 4. – С.234-235.
6. Комаров С.В., Молодчик А.В. Теоретические основы управления поведением, целеполаганием в саморазвивающихся, самоорганизующихся системах // Вестник университета: Изд-во ГУУ. – М., 2012. – № 1. – С.40-45.
7. От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента: монография / Ин-т экономики УрО РАН; [под ред. С.В. Комарова]. – Екатеринбург: Изд-во Ин-т экономики УрО РАН, 2013. – 257 с.
8. Hamel G. Moon shots for management // Harvard Business Review. Feb. 2009, vol. 87, issue 2. P.91-98.

Рецензенты:

Дубровский А.В., д.п.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и права Пермского института (филиала) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Пермь;

Андруник А.П., д.п.н., доцент, профессор кафедр менеджмента и маркетинга Пермского национального исследовательского политехнического университета, г. Пермь.