

Г. В. Бережнов

**СТРАТЕГИЧЕСКАЯ
МОДЕЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ
БУДУЩЕГО**

МОНОГРАФИЯ



УДК 65
ББК 65.29
Б48

Рецензенты:

Е. П. Карлина – д.э.н., профессор кафедры производственного менеджмента Астраханского технического университета;

А. Н. Брынцев – д.э.н., Ph.D., профессор, действительный член Нью-Йоркской академии наук, начальник отдела исследования макроэкономических систем Института исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка, г. Москва.

Бережнов Г. В.

Б48 Стратегическая модель предприятия будущего: Монография / Г. В. Бережнов. – 3-е изд., испр. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 310 с.

ISBN 978-5-394-04058-0

В монографии рассматривается проблема формирования предприятия будущего с позиций культуры. В работе показано, что представление о будущем и взаимодействие с ним находят свое выражение в стратегических и ценностных моделях развития предприятия.

В основе работы лежит концепция двойственности настоящих и будущих процессов: устойчивых и неустойчивых, известных и неизвестных, и, соответственно, двойственности концептуальной основы предприятия будущего.

Стратегическая модель будущего предприятия основана на признании устойчивости и предсказуемости внешней среды и реализует целевую структуру деятельности как адаптационную модель предсказуемого будущего. Ценностная модель будущего исходит из признания принципиальной неупорядоченности и непредсказуемости среды и необходимости объединения с ней на основе общих ценностей. Ценностная модель рассматривается как созидательная модель формируемого будущего. В работе показано, что обе модели будущего могут продуктивно взаимодействовать в рамках единого предприятия.

Для научных работников, руководителей предприятий, предпринимателей, преподавателей, аспирантов и студентов экономических вузов, слушателей системы переподготовки и повышения квалификации кадров.

ISBN 978-5-394-04058-0

© Бережнов Г. В., 2020

© Бережнов Г. В., 2020, с изменениями

Содержание

| | |
|---|-----|
| Предисловие | 4 |
| Введение | 9 |
| Глава 1. Культура как философия взаимодействия хаоса и порядка | 14 |
| 1.1. Хаос и порядок как исходные категории культуры | 14 |
| 1.2. Концепция развития предприятия на основе порядка | 29 |
| 1.3. Концепция развития предприятия на основе хаоса | 48 |
| Глава 2. Принципы и формы культуры развития предприятия ... | 64 |
| 2.1. Принципы культуры как принципы развития | 64 |
| 2.2. Основные формы культуры развития | 77 |
| 2.3. Культура как фактор противодействия развитию предприятия | 93 |
| Глава 3. Инструменты культуры развития предприятия | 109 |
| 3.1. Организационное поведение как результат и инструмент культуры развития | 109 |
| 3.2. Субкультуры как инструменты преобразования предприятия | 126 |
| 3.3. Саморазвитие как экспериментальная культура предприятия | 142 |
| Глава 4. Современное предприятие | 157 |
| 4.1. Предприятие интеллектуальной культуры | 157 |
| 4.2. Предприятие электронной культуры | 172 |
| 4.3. Предприятие глобальной культуры | 187 |
| Глава 5. Предприятие будущего | 202 |
| 5.1. Культура будущего и развитие предприятия | 203 |
| 5.2. Предприятие будущего как стратегическая модель | 218 |
| 5.3. Предприятие будущего как ценностная модель | 233 |
| Заключение | 250 |
| Список литературы | 265 |
| Глоссарий | 271 |

Глава 1. КУЛЬТУРА КАК ФИЛОСОФИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ХАОСА И ПОРЯДКА

В настоящей главе рассматривается проблема хаоса и порядка в деятельности предприятия. Имеется в виду раскрытие роли этих категорий как противоречивых характеристик внешней среды, иерархии их соотношения, позитивного и негативного влияния на процесс развития предприятия.

Выдвигается и обосновывается гипотеза, согласно которой хаос как источник беспорядочных изменений, как бессодержательная активность уравнивается порядком, который инициирует стабильность и устойчивость посредством целесообразной деятельности. Порядок, устанавливая цель, превращает беспорядочные изменения в развитие.

Проблема заключается в том, что ничем не ограниченный хаос порождает разрушительную анархию, абсолютизированный порядок останавливает развитие, делая саму деятельность бесцельной и бессмысленной, т.е. восстанавливает хаос как исходное и первичное состояние среды. Упорядочение хаоса является содержанием деятельности предприятия как культурного процесса. В результате воздействия культуры на хаос возникает порядок как результат и форма проявления культуры. Эта проблема продуктивного совмещения хаоса и порядка носит постоянный характер: будучи решенной, она всякий раз восстанавливается на новом уровне развития предприятия.

1.1. Хаос и порядок как исходные категории культуры

Исходным состоянием социума, в котором действует предприятие, является хаос. Упорядочение хаоса является содержанием культурного процесса. В результате воздействия культуры на хаос возникает порядок как результат и форма проявления культуры.

Хаос и порядок представляют собой парные категории, когда одна определяется через другую. Хаос (греч. *χάος* «раскрываться,

разверзаться») – категория космогонии, первичное состояние Вселенной, бесформенная совокупность материи и пространства (в противоположность порядку). Хаос есть отсутствие Порядка, стихия, когда все элементы действуют без устойчивой связи между собой. Однако хаос способен к постепенной самоорганизации через спонтанное формирование некоторых центров притяжения и консолидации, между которыми затем устанавливается равновесие. Образуется Порядок, сначала простейший, потом все более сложный.

Порядок является важнейшей характеристикой предприятия (организации) и означает соответствие внутренней среды, строения или способов деятельности организации внешней среде, управленческий императив, нарушение которого может рассматриваться как организационная патология, угроза целостности организации, подлежащая ослаблению или устранению.

Порядок есть взаимная уравновешенность всех структурных элементов организации и воздействующих сил. Это – развитие принципа равновесия, заимствованного из естествознания. Возникнув как философская проблема, равновесие развивалось затем в рамках социологии и экономики. Можно указать на В. Парето – социолога и экономиста, который рассматривал общество и экономику как систему, находящуюся в равновесии, социолога Т. Парсонса, который вслед за Спенсером и Парето считал основной социально-экономической проблемой удержание общества в данном стабильном состоянии.

Общая теория функционирования и развития социальных систем, как было указано, исходит из того, что содержание процесса развития любых социальных объектов есть достижение и сохранение состояния равновесия между объектом и его средой, а всякое развитие направлено на достижение стабильности (адаптации) (65).

Ядром общества как системы является структурированный нормативный порядок, утверждает Т. Парсонс. В общей форме его концепция развития представлена в излагаемой им парадигме эволюционного изменения, суть которой сводится к достижению

адаптации через дифференциацию и интеграцию на фоне инновационных прорывов.

Концепция, противоположная равновесию и устойчивости исходит из того, что в действительности неупорядоченность и хаос доминируют. С этой точки зрения можно говорить лишь о локальных образованиях порядка в незапланированном и неоформленном потоке событий. Самое большее, чего могут достичь попытки устройства порядка, – это относительно автономные образования, отмеченные несколько большим перевесом центростремительных сил над центробежными, несколько большей интенсивностью внутренних связей и несколько меньшей значимостью внешних ограничений.

Преимущество внутренней устойчивости над внешними факторами всегда относительно и никогда не бывает абсолютным. Каждая новая попытка упорядочить какую-то часть сферы деятельности создает новые проблемы, даже если она и разрешает старые. Каждая такая попытка порождает новые виды неопределенности.

Здесь необходимо указать на идеи Ф. Хайека о самопроизвольной эволюции, координации и ограниченности человеческого знания. Его концепция индивидуального планирования исходит из того, что планы должны адаптироваться к любым неожиданным изменениям (14).

Ученый проводит различие между организациями и спонтанными системами. Первые определяются как целенаправленные человеческие творения, а вторые – как институты, самопроизвольно возникшие в виде незапланированных последствий индивидуальных действий. Спонтанные системы включают в себя такие феномены, как рынок и исторически сложившаяся система правосудия. Организации содержат лишь точные знания, которые используются в их действиях, тогда как спонтанные системы заключают в себе накопленные и не всегда формализованные знания многих поколений. Это является одной из причин того, что детальное объяснение функционирования спонтанных систем выходит за пределы человеческих возможностей.

Ф. Хайек считает, что в сложном по своей структуре обществе для координации многообразных индивидуальных устремлений необходимо принимать в расчет факты, недоступные никакому отдельному человеку. Иначе говоря, надо создавать благоприятные условия для прогресса вместо того, чтобы “планировать прогресс” (89).

Л. Биггиеро вводит понятие наблюдаемой непреодолимой сложности. В этой связи он выделяет три класса проблем или три порога. Первый – проблемы, которые требовали бы компьютерной мощности, превышающей любую мыслимую возможность. Второй порог возникает тогда, когда проблемы требуют бесконечных знаний или компьютерной мощности, потому что бесконечность человеку не под силу. Третье ограничение определяет задачи, которые являются логически неразрешимыми. Вплоть до этих трех ограничений можно говорить просто о “сложности”, и только после них – о наблюдаемой непреодолимой сложности (ННС) (13).

Термин “непреодолимая” означает невозможность избавиться от сложности или уменьшить ее по причине логических препятствий или физических характеристик жизненного цикла человека.

Согласно Биггиеро хаос и самоорганизация причисляются к источникам ННС, поскольку их предсказуемость требовала бы бесконечной точности измерения и бесконечных знаний всех возможных вариаций. Эвристика, т.е. вероятностное рассуждение, является формой рациональности, которая лучше всего соответствует требованиям для принятия решения в организации, заменяя алгоритмы оптимизации. Поэтому каждый организационный проект внутренне неполон и может быть закончен только в действии, с привлечением людей, которые попытаются найти локальные и вероятностные решения, а организации должны быть децентрализованными и сконцентрированы на небольшом количестве дел или видов продукции.

Следует отметить, что в представлении Ф. Хайека и Л. Биггиеро спонтанность и хаос в целом рассматриваются как ограничения деятельности. Однако эти же понятия рассматриваются другими

авторами как исключительно позитивное явление, как источники развития и эффективности.

Например, один из идеологов новой экономики, М. Желены считает, что хаос – это высоко гармоничный порядок, но только выходящий за пределы традиционного человеческого восприятия и понимания, что близко идеям Ф. Хайека о спонтанности формирования высокоорганизованных социальных систем (37).

И. Нонака и Х. Такеучи рассматривают хаос как одно из необходимых условий разворачивания спирали знания, стимулирующего взаимодействие организации и ее окружения. Изменения окружающей среды часто инициируют перемены в организации, без которых создание нового знания было бы невозможно. Иногда подобное явление называют порядок, родившийся из беспорядка, или порядок, родившийся из хаоса (61). В соответствии с принципом “рождения порядка из хаоса” самоорганизующаяся система способна повышать собственную жизнеспособность целенаправленной генерацией помех в себе самой.

По мнению этих авторов, один из наиболее эффективных способов управления созидательным хаосом – модель “из центра – вверх – вниз”, где ставка делается на менеджеров среднего звена, которые синтезируют неформализованное знание как высшего руководства, так и рядовых сотрудников, формализуют и воплощают его в новых технологиях, продуктах и программах.

Хаос (спонтанность, непредсказуемость) как характеристика современного рынка и необходимость действовать в условиях неопределенности являются предпосылками создания в 1990-х годах ресурсной парадигмы стратегии. Идейно она направлена против структурного подхода или стратегии, которая исходит из стабильных, предсказуемых условий, возможности прогноза будущих состояний рынка и основанных на нем планировании и организации стратегической деятельности.

Сторонники ресурсного подхода считают, что в 1990-х годах коренным образом изменилось конкурентное окружение, и структурный

подход, представленный М. Портером в виде концепции конкурентных сил, в условиях постоянных перемен и глобализации устарел.

Новый подход рассматривает компетенции, способности, навыки или стратегические активы как источник сохранения фирмой конкурентных преимуществ в условиях неопределенности и хаоса (Прахалад К., Хэмел Г. и др.).

Более того, отрицательно оценивается преимущественная ставка на логическое и аналитическое, т.е. дедуктивное и индуктивное, мышление, на использование существующего формализованного знания, поскольку при этом не принимаются во внимание такие человеческие факторы, как ценности, мнения и опыт. Они исключены из официальной процедуры делового планирования и списка стратегических ресурсов. (Нонака И. и Такеучи Х.).

Управление развитием через хаос является научно-практической деятельностью в области управленческого экспериментирования. Хаос представляет собой экспериментальную среду для получения нужной стратегии адаптации и устойчивости. В более общем смысле речь идет о теории создания организационного знания и креативного (созидающего, творческого) развития.

Экспериментальная деятельность (организованный хаос) есть контролируемое совмещение порядка и хаоса, имея в виду: управляемое развитие (целенаправленная плановая деятельность по достижению и поддержанию внутреннего и внешнего, статического и динамического порядка); экспериментальный процесс (сознательное создание хаоса, изменения структуры, функций, связей, зависимостей и взаимозависимостей – организованный, управляемый хаос); саморазвитие (спонтанное творчество: превращение; возникновение, уничтожение, образование новых форм, структур, содержания).

Несмотря на парадоксальность выражения «организованный хаос» именно оно наиболее полно характеризует культуру деятельности в современной рыночной ситуации.

Во-первых, это – сознательно вызванная и управляемая экспериментальная ситуация с целью проверки различных стратегий бизнеса. Практически это означает сознательно организованную практическую конкуренцию нескольких вспомогательных видов бизнеса, осуществляемых одновременно. Так определяется, какой вариант может стать наиболее успешным и куда целесообразно перебросить ресурсы. Или быстро закрыть проекты, оказавшиеся ошибочными. Это продолжающийся и динамичный экспериментальный процесс. Хаос здесь означает одновременное локальное использование разнонаправленных, противоречивых стратегий, способных в полном масштабе разрушить, привести к хаосу любой организованный бизнес. Этот процесс можно определить как экспериментальный стратегический процесс. Очевидно, что число и скорость проведения стратегических экспериментов определяют гибкость и скорость стратегического реагирования предприятия. Выигрывается главное стратегическое конкурентное преимущество – время. Представляется, что разработка этой проблемы имеет важное научно-практическое значение.

Во-вторых, это высоко адаптивные хаотические структуры реагирования фрактального или виртуального типа, преимущество которых состоит в разнообразии и скорости реагирования. Преимущество оказывается у тех компаний, которые работают и реагируют на ситуацию быстрее.

Электронные торговые площадки (ЭТП) представляют собой виртуальную торговую площадку, где заключаются сделки между продавцом и покупателем и осуществляются необходимые для этого процедуры. Они являются воплощением экспериментальной ситуации, где сочетаются системность и хаос, т.е. имеет место организованный хаос.

В-третьих, организованный хаос – это методология формирования портфеля стратегий, исходящая из множественности и противоречивости как принципов оценки внешней среды, так и

возможных стратегий. Или отказ от любой единственно верной стратегии.

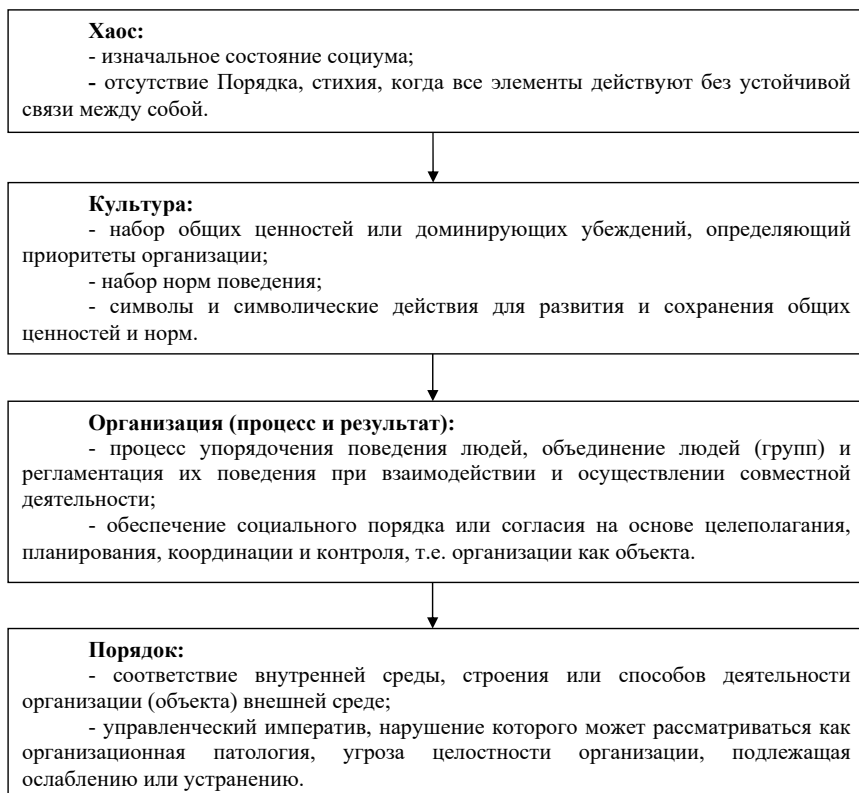


Рисунок 1 – Культура как непрерывный процесс преодоления хаоса и установления и поддержания порядка

Основная проблема развития состоит в продуктивном совмещении хаоса и порядка. Противопоставление хаоса и порядка как состояние сознания порождает парадоксы. Проблема возникает при ответе на вопрос о первичности или вторичности этих состояний. Здесь можно выделить две позиции. Первая: хаос есть объективное, изначальное и доминирующее состояние социума, которое лишь фиксируется сознанием. Второе – изначален порядок, а хаос есть результат

неадекватного (дихотомического, «или-или») мышления и деятельности.

Если первичен порядок, то в социальной сфере положение, отличное от предполагаемого устанавливаемого порядка, представляется не как другой порядок, а как отсутствие какого бы то ни было порядка вообще. Таким беспорядочным его делает неспособность наблюдателя контролировать поток событий, получать требуемую реакцию среды, предотвращать, устранять нежелательные или незапланированные ситуации, происшествия, или – неопределенность. То есть объективно хаос не существует, он лишь результат нарушения изначального порядка, которые устранимы. Очевидная уязвимость такой позиции состоит в определении того, что же остается после разрушения порядка.

Первичность порядка отстаивается в работах Пригожина А.И., где хаос выступает как негативный результат несоблюдения правил и определяется как «дезорганизация».

В этом случае порядок в самом общем виде включает в себя принципы системно-структурной организации (ценности, стратегия, структура, функции): очередность расположения элементов или их действий; соответствие требованиям или критериям, стандартам; распределенность функций, ресурсов по значимым признакам; подчинение по иерархии; согласованность целей и действий.

Взаимодействие хаоса и порядка формирует различные культуры предприятия (организации), в частности так называемую корпоративную культуру, воздействие которой на изменения неоднозначно.

Регулярность, повторяемость, непрерывную воспроизводимость перечисленных признаков порядка обеспечивают правила, а именно: право, законы; подзаконные акты; уставы организаций и поселений; административный распорядок; функции подразделений и сотрудников; бизнес-процессы и технологии; кодексы фирм и сообществ; поведенческие нормы.

Правила подразделяются на заданные извне или по подчинению, договорные, т.е. выработанные совместно участниками взаимодействия; спонтанно сложившиеся, привычно соблюдаемые. Последняя группа правил определяется как социокультурные нормы.

Порядок и есть такая мера соотношения между волевыми правилами и социокультурными нормами, между планируемым, и спонтанным. Причем правила играют инновационную роль, а нормы – консервативную.

Причем, если хаос определяется как отсутствие Порядка, то дезорганизация есть несоблюдение правил Порядка, чему способствует их неопределенность, несоблюдение (отсутствие адекватного восприятия), следование другим правилам, противоречивость правил, отрицание правил). Дезорганизация есть вычитание Порядка (72).

Изложенная концепция представляется спорной. Хаос и Порядок не могут быть устранены, ни вместе, ни по отдельности, поскольку представляют собой взаимосвязанные категории. Можно изменить лишь их соотношение. Нарушение инструкций и правил вообще можно назвать дезорганизацией, но не хаосом. Порядок есть результат непрерывного воздействия культуры как процесса упорядочивания на хаос, а не данность, которую можно устранить нарушением неких правил. Кроме того, предлагаемая концепция считает порядок атрибутом системно-структурных, иерархических организаций и молчаливо игнорирует самоорганизуемые, бессистемные, бесструктурные предприятия.

Вычитание порядка порождает не дезорганизацию, а уничтожает данную конкретную организацию как компромисс хаоса и порядка.

Концепция, противоположная равновесию и устойчивости исходит из того, что в действительности неупорядоченность и хаос доминируют. С этой точки зрения можно говорить лишь об островках порядка (непостоянных и хрупких), разбросанных в огромном море хаоса (т.е. незапланированного и неоформленного потока событий). Самое большее, чего могут достичь попытки устройства порядка, – это

относительно автономные сферы (отмеченные несколько большим перевесом центростремительных сил над центробежными, несколько большей интенсивностью внутренних связей и несколько меньшей значимостью внешних ограничений). Преимущество внутренней стойкости над внешними потрясениями всегда относительно и никогда не бывает абсолютным. Победа порядка над хаосом никогда не бывает полной или окончательной. Борьба никогда не прекращается, поскольку ее предполагаемая цель в принципе не достижима (10).

Ни одна дихотомия, т.е. двусторонняя классификация, не соответствует сложности управленческих ситуаций, сама попытка навязать такие «пары» бесконечно многообразной реальности сохраняет опасность хаоса и постоянно отодвигает завершение задуманного порядка.

Попытки сконструировать искусственный порядок в соответствии с идеальной целью обречены на провал. Они всегда оставляют в воображении островки относительной автономии и в то же время преобразуют территорию, смежную с искусственно выделенными островками, в серое пространство двойственности, амбивалентности. По этой причине такие попытки должны постоянно возобновляться и вряд ли когда-нибудь прекращаться. Амбивалентность (как сущность беспорядка, хаоса) есть неизбежный результат всех без исключения классификаций, т.е. обращения с объектами реальности так, словно они и в самом деле отделены друг от друга и дискретны, будто они не выходят ни за какие рамки и, наконец, принадлежат только к одному подразделению. Амбивалентность проистекает из предположения, что люди, наделенные множеством качеств, могут быть четко разделены на тех, кто внутри, и тех, кто снаружи, на полезных и вредных, соответствующих и несоответствующих или что они, по меньшей мере, должны быть подразделены. Любая дихотомия как противопоставление неизбежно порождает амбивалентность.

Дихотомичное представление по принципу «либо-либо» само по себе является продуктом стремления к относительно автономному

замкнутому пространству, над которым может осуществляться тотальный и вездесущий контроль.

Можно заключить: стремление заменить хаос порядком является главным препятствием на пути к собственному успеху, поскольку большинство неупорядоченных явлений (нарушающих правила, непредсказуемых и неконтролируемых) суть следствия именно таких узко ориентированных, направленных на решение одной-единственной проблемы действий. Каждая новая попытка упорядочить какую-то часть сферы деятельности создает новые проблемы, даже если она и разрешает старые. Каждая такая попытка порождает новые виды неопределенности.

Следует признать, что разделение неуправляемой целостности на множество мелких, непосредственных задач, которые из-за своей малости и ограниченности во времени могут быть отслежены и управляемы, является основой эффективной деятельности. Чем более точной, ограниченной и ясно определенной является текущая задача, тем лучше она может быть выполнена.

Такой способ ведения дел эффективен пока он рассматривается в понятиях ценности, соотнесенной с денежным эквивалентом (т.е. в понятиях непосредственного результата, достигаемого при данных издержках). Именно это имеется в виду, когда описывают современный способ действия как рациональный, т.е. продиктованный инструментальным разумом, который соизмеряет фактический результат с предполагавшейся целью и рассчитывает затраты ресурсов и труда.

Однако, не все издержки учитываются в этих расчетах, а лишь те, что созданы самими действующими субъектами; не все результаты попадают в поле зрения: учитываются те из них, которые соответствуют поставленной задаче, определенной действующими субъектами или для них. Если бы все потери и выигрыши были приняты в расчет (если вообще было бы возможным), то описанная эффективность была бы спорной. Могло вполне оказаться, что конечный результат множества

частичных и отдельных рациональных действий является не чем иным, как иррациональностью. А наиболее показательные достижения в разрешении проблем вовсе не уменьшают, а наоборот, увеличивают общее число проблем, требующих решения.

Из изложенного следует метод преодоления дихотомического подхода. Он может быть сформулирован как принцип исходной равноценности и полярности (неотклоняемости) вариантов и альтернатив развития. Этот принцип означает отказ от дихотомического деления вариантов на основе закона исключенного третьего (“или-или”) и утверждение принципа полярности (“и-и”). Принцип полярности и равноправности альтернатив реализуется в виде правил, а именно:

- исходное предположение о множественности и равноправности позиций;

- ориентация на максимальное использование и продуктивное сочетание противоположных, имеющихся или возможных, подходов;

- исключение отбрасывания альтернатив и их исходная оценка как в равной степени необоснованных, предполагаемых, гипотетичных и не исчерпывающих иных возможных вариантов, т.е. правило открытого списка;

- поиск совместимых характеристик и выработка превосходящей интегрирующей позиции, т.е. исключение ситуации борьбы противоположностей или равного представительства, половинчатой или промежуточной позиции.

Изложенная методология неявно основывается на предположении о том, что возможность продуктивного совмещения содержится во всех реальных (не мнимых) вариантах или альтернативах развития при условии нахождения продуктивной основы совмещения. Нахождение и реализация такой возможности относится к задачам творчески ориентированного развития предприятия.

Развитие как культурное явление есть взаимодействие хаоса и порядка в процессе сознательной, целесообразной деятельности. Как содержательный процесс развитие предприятия зависит от внешней

среды: порядок (стабильность, предсказуемость) предполагают системно-рациональный подход; хаос (спонтанная изменчивость и непредсказуемость) требуют внесистемного, сетевого подхода.

Применительно к предприятию это означает попытку установления временного компромисса устойчивости (объективности) и развития (субъективности) или устойчивое развитие. Это соответствует фундаментальной триаде экономики – субъективной безграничности потребностей, объективной недостаточности (редкости) ресурсов и равновесию как принципиальной направленности решения проблемы соотношения ресурсов и потребностей (в окончательной и статичной форме – неразрешимой).

Порядок и хаос представляют собой две дополняющие друг друга характеристики среды предприятия. Целью предприятия не может быть хаос или порядок, стабильность или изменения, а также их различные сочетания, построение вертикальных или горизонтальных структур и т.п. Цель предприятия есть достижение устойчивых конкурентных преимуществ на основе сочетания стабильности и изменений.

Фактор или совокупность факторов, вызывающих нарушение устойчивости (выживания, функционирования и развития) организации создают ситуацию организационной патологии, которая должна быть устранена, т.е. устранены факторы или причины, вызвавшие отклонение от нормы. Однако норма может носить абстрактно заданный характер или отражать ситуационные проблемы, что неизбежно приводит к переоценке ее значимости, а сама патологическая ситуация при творческом истолковании может дать позитивные результаты, быть импульсом или образцом новых решений.

Решение здесь очевидно: спонтанно-разрушительное отклонение от параметров устойчивости недопустимо и, как любая патология, должно устраняться. Отклонения же в пределах допустимых значений (контролируемые отклонения) сами по себе есть норма и источник совершенствования организации. Абсолютизация одной из сторон или

характеристик организации, стабильности или изменений, равным образом недопустима. Разумеется, это относится не ко всем фазам жизненного цикла организации. Таким образом, не всякое нарушение организационного порядка является патологией, подлежащей устранению. Более того, функциональные нарушения (дисфункции) неизбежны и необходимы.

Выводы

1. Исходным состоянием социума, в котором действует предприятие, является хаос. Упорядочение хаоса является содержанием культурного процесса. В результате воздействия культуры на хаос возникает порядок как результат и форма проявления культуры.

2. Хаос и порядок представляют собой парные категории, когда одна определяется через другую. Хаос есть отсутствие Порядка, стихия, когда все элементы действуют без устойчивой связи между собой. Хаос как источник беспорядочных изменений, как бессодержательная активность уравнивается порядком, который инициирует стабильность и устойчивость посредством целесообразной деятельности. Порядок, устанавливая цель, превращает беспорядочные изменения в развитие.

3. Порядок есть подчинение стихийной энергии хаоса целям. Порядок в самом общем виде включает в себя принципы системно-структурной организации (ценности, стратегия, структура, функции): очередность расположения элементов или их действий; соответствие требованиям или критериям, стандартам; распределенность функций, ресурсов по значимым признакам; подчинение по иерархии; согласованность целей и действий. Неограниченный хаос порождает разрушительную анархию, неразвивающийся абсолютизированный порядок останавливает развитие, делая саму деятельность бесцельной и бессмысленной, т.е. восстанавливает хаос как исходное и первичное состояние среды.

4. Порядок является важнейшей позитивной характеристикой предприятия (организации) и означает соответствие внутренней среды, строения или способов деятельности организации внешней среде, управленческий императив, нарушение которого может рассматриваться как организационная патология, угроза целостности организации, подлежащая ослаблению или устранению.

5. Порядок и хаос представляют собой две дополняющие друг друга характеристики среды предприятия. Целью предприятия не может быть хаос или порядок, стабильность или изменения, а также их различные сочетания, построение вертикальных или горизонтальных структур и т.п. Цель предприятия есть достижение устойчивых конкурентных преимуществ на основе сочетания стабильности и изменений.

1.2. Концепция развития предприятия на основе порядка

В наиболее общем виде развитие предприятия или организационное развитие представляет собой процесс позитивных, качественных изменений в организации, затрагивающий способы, средства деятельности и взаимодействия и отражающийся в трансформации организационной структуры (102).

Понятие организационного развития не является строгим и характеризует достаточно широкий спектр изменений в организации. В различных концепциях оно может означать различные, в том числе и противоположные, процессы (естественный процесс изменений, обусловленный возрастом организации; процесс изменений, вызванный нововведениями в организации; повышение способности системы к выживанию; структурную и функциональную дифференциацию; возрастание роли функционального взаимодействия и обеспечение интеграции; снижение гибкости и усиление контроля в организации; повышение уровня закрытости организации).

Что касается управления развитием предприятия, то оно является еще более неопределенным и, по мнению автора, в общей форме может быть определено как управление изменениями, которые направлены на достижение конкурентных преимуществ за счет внутреннего и внешнего равновесия, достигаемого как посредством пассивной рациональной адаптации организации к внешней среде, так и в результате активного, запрограммированного процесса изменения состояния внутренней и внешней среды. Более конкретно управление развитием предполагает определение (выбор) концептуальной модели развития, подготовку альтернативных стратегий, их проверку и отбор на основе управленческого экспериментирования, т.е. управление знанием и управление стратегическим развитием.

Задача управления предприятием своим специфическим содержанием и целью имеет обеспечение процесса принятия эффективных решений в условиях неопределенности и риска, что является нормальным и составляет постоянный элемент экономической деятельности. Устранение или снижение уровня неопределенности и риска есть сверхзадача любой системы управления, а развитие, т.е. изменения адаптивного или адаптирующего характера, есть способ существования современных организаций.

Принципиальным является то, что соотношение между риском и неопределенностью изменяется в пользу неопределенности, что означает ослабление рациональных (системных) и утверждение иррациональных (бессистемных или антисистемных) подходов к решению проблемы управления.

Управленческие решения в условиях риска и неопределенности, хотя и близки, но имеют свою специфику. Риск, т.е. количественно определенная вероятность наступления того или иного события, позволяет принимать рациональное решение, направленное на минимизацию риска. Основой для принятия управленческих решений в условиях риска является выбор между различными зонами (областями) риска: безрисковая область, область допустимого риска, область

критического риска, область катастрофического риска. В результате на основе статистического анализа, экспертных и расчетно-аналитических оценок принимаются решения, ориентированные на минимизацию всех видов потерь.

В целом принятие управленческих решений в условиях риска является более предпочтительным, чем в условиях неопределенности, когда наступление события невозможно предсказать, а вероятность – оценить. Именно в этих условиях принимается все большее число управленческих решений, когда в распоряжении управляющих находится минимальная информация с сомнительной достоверностью. Расходы на сбор дополнительной информации часто ничего не решают, поскольку ситуация может быть в принципе мало предсказуемой. В этих условиях важно принятие уже не оптимального, а разумно хорошего, удовлетворительного решения, которое балансирует между рациональным и интуитивным.

Сказанное не означает, что все современные социально-экономические процессы являются неустойчивыми и неопределенными.

В экономике и обществе сосуществуют динамические и статические процессы, предельно изменчивые и предельно инерционные, однородные и смешанные. Если исходить из принципа соответствия организационных форм внешней среде, то модели функционирования и развития предприятия также должны быть различными. Следует также указать на то, что полное (взаимно-однозначное, изоморфное) соответствие в социально-экономических процессах может быть достигнуто лишь в виде направленности, общей ориентации. Значит, соответствие в данном случае не означает одинаковости, подобия, равенства, симметричности, а лишь сходство, допускающее асимметричность, т.е. реально речь идет о гомоморфизме – ослабленной форме соответствия.

Характер современного экономического развития в условиях скачкообразных и быстрых перемен, противоречивых и непредсказуемых процессов, глобализации и гиперконкуренции

предполагает отказ от поиска и использования универсального и единственного средства или единой формулы выработки концепции развития предприятия. Следовательно, необходимо объединять не только различные, но и крайние, взаимоисключающие позиции, т.е. действовать адекватно действительности. Развитие предприятия является условием его выживания, а определение направлений и содержания процесса развития возможно только в случае, когда предприятие располагает соответствующей культурой совмещения различных принципов и концепций развития в контексте реальных условий деятельности предприятия.

Автор исходит из того, что возможность продуктивного совмещения содержится во всех реальных (не мнимых) вариантах или альтернативах развития при условии нахождения продуктивной основы совмещения в равновесно-неравновесной среде.

Решение этой проблемы как системно-органической альтернативы, соотношения механических и органических систем управления предложено Т. Бернсом и Г. М. Сталкером (104).

Они рассматривают механический и органический (организмический) типы управления как два предельно различных идеальных типа управления организациями, между которыми расположены реальные типы управления большинством организаций. В рамках исследования перехода от одной формы управления к другой в инновационных процессах они получили ситуационную модель, содержащую два основных критерия, а именно:

- не существует единого, оптимального типа управления организацией;

- каждый тип управления предназначен для определенных условий.

Механическая система управления соответствует стабильным условиям и является моделью закрытой системы. Она характеризуется:

- точным определением прав, обязанностей и технических методов, привязанных к каждой функциональной роли;

- иерархической структурой контроля власти и коммуникации;
- усилением иерархической структуры путем выделения знаний, соответствующих вершине иерархии, где осуществляется окончательное согласование задач и оценок;
- тенденцией к “вертикальному” взаимодействию между членами предприятия, т.е. отношению высший – низший;
- тенденцией в деятельности сотрудников руководствоваться инструкциями и решениями, принимаемыми начальниками.

Органическая форма (модель организации как открытой системы) соответствует изменяющимся условиям, в которых постоянно возникают новые проблемы и непредвиденные требования к действиям, которые не могут быть расчленены механически, на основе функциональных ролей, определяемых внутри иерархической структуры. Она характеризуется:

- слабой специализацией и стандартизацией деятельности подразделений и сотрудников с непрерывным перераспределением индивидуальных задач таким образом, что организация находится в состоянии перманентной реорганизации;
- сетевой структурой контроля, власти и коммуникаций;
- признанием того, что общее знание целей и задач не является более прерогативой лишь главы концерна; знания о технической и коммерческой природе текущих задач могут быть локализованы в любом месте цепочки; и это местоположение приобретает значение центра авторитета и коммуникации;
- преимущественно горизонтальным направлением коммуникации между работниками, занимающими разные должности, коммуникации, более походящей на консультации, чем на приказы;
- коммуникацией, состоящей в большей степени из информации и рекомендаций, чем из инструкций и решений.

Принцип развития на основе порядка гласит: все, что можно контролировать, нужно контролировать. Упорядоченное развитие контролируемой среды подразумевает формулирование стратегии,

формирование планов, операций, заданий и соответствующие действия, направленные на достижение цели.

Развитие на основе порядка ориентировано преимущественно на стабильные, устойчивые рыночные процессы, которые носят в принципе предсказуемый характер, и позволяют сформулировать обоснованный алгоритм действий, включающий:

- конкретизацию целей (задач) на основе прогнозирования параметров внешней и внутренней среды;

- стратегическое планирование ресурсов, процессов и способов на основе прогноза;

- формирование системы гибкости бизнеса, исходя из наиболее вероятных оценок будущих событий и «на всякий случай»;

- корректировок бизнеса на основе обратной связи.

Результатом такой деятельности является продажа товара (услуги) потребителю – объекту продаж, т.е. экономический эффект. Следует признать доминирование и жизнеспособность такой концепции развития в указанных обстоятельствах.

Однако вызовы постиндустриального общества связаны и с более общей проблемой выбора модели развития в условиях массового производства нововведений. Физическая составляющая современных корпораций также приобретает элементы спонтанных изменений за счет резкого увеличения доли товаров, имеющих цикл жизни до пяти лет, а стандарт их производства включает возможность быстрого демонтажа и утилизации и товара, и производственных мощностей (101).

Здесь очевидна объективная необходимость быстрого и непрерывного изменения общей и производственной инфраструктуры и необходимость новой концепции развития. Если общая инфраструктура (система образования и управления, финансовые системы и рынки капиталов) представляет собой трудно реформируемое, инерционное образование, но все-таки мыслимое как виртуальное, то физическая инфраструктура (расселение населения, размещение производительных сил, порты, железные и автомобильные дороги и т.п.) не может

рассматриваться только как виртуальное, электронно-информационное образование. Здесь объективно находится область применения концепций равновесия, эволюционного устойчивого развития, иерархических, по преимуществу, систем управления.

Под развитием предприятия понимается процесс изменений хозяйствующего объекта с целью достижения нового качественного состояния на основе возникновения, трансформации или исчезновения элементов и связей, представляющих его состав и структуру. В равновесно-неравновесной среде предприятия представлены как объекты развития сложными системно-структурными или фрактально-сетевыми образованиями. Соответственно источниками развития могут выступать плановая, целенаправленная деятельность или спонтанно-хаотическая активность среды. Содержание развития составляет периодическое или постоянное изменение структуры, функций, связей и зависимостей, которое может принимать различные формы (превращение, возникновение, уничтожение, образование новых форм, структур, содержания).

Управление развитием означает, что само развитие есть результат внешнего воздействия на него не только с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики и совершенствования, но и радикального преобразования на новой концептуальной основе, при этом сами преобразования носят непрерывный характер. Таким образом, управлению развитием объекта предшествует управление сопряженными с этим объектом знаниями.

Изложенная позиция исходит из качественного понимания принципа развития, что составляет основу современной трактовки этой проблемы. В то же время в ней сохраняется традиционная системно-структурная и спонтанно-хаотическая ориентация. Применительно к предприятию – совмещение равновесного и неравновесного развития.

Равновесие является атрибутивным признаком (неотъемлемым свойством) любой экономической системы. Экономические системы подразделяются на традиционные (действующие на основе традиций и