Самоорганизация в организации

Владислав Тарасенко

**Самоорганизация и сложностность: развитие не может быть устойчивым**

Саморганизация в человеческих организациях - вещь темная и малопонятная. Обычно ее рассматривают как специфический процесс в организации. Мы говорим, что нечто (группа людей, сообщество) самоорганизуется тогда, когда будучи предоставленным самому себе оно не разрушается, а наоборот - без видимых внешних причин развивается - измененяет уровень своей организованности, само создает внутри себя какие-то функции, процессы, структуры. Изменение организованности можно диагностировать в процессе консультирования либо как усложнение организации (возникновение новых более запутанных структур, функций) либо как ее упрощение. В этом тексте я сделаю акцент на исследовании самоорганизации как процессов самоусложнения организационной структуры, исследование которых, на мой взгляд, связано с выделением специфии *развития* организации. Самоупрощение, связано, по-моему, - с процессами функционирования и поддержания целостности организации. К концептуальному описанию этих процессов я попытался приблизиться, анализируя концепцию автопоэзиса и Никласа Лумана. Для рассмотрения самоорганизации как самоусложнения, повышения сложности структур и функций нам необходимо более четко ограничить представления о сложности организации. В англоязычной литературе часто используется термин complexity. Это понятие можно перевести на русский язык несколькими терминами. Прежде всего - как "сложность" - в традиционном понимании как трудноописываемое, запутанное, многообразное поведение организации, состоящей из очень большого числа частей и связей между ними. В теории организаций (см. Например учебник Гибсона, Иванцевича, Доннели-мл. "Организация" стр.453) под сложностью организации обычно понимается количество наименований разных должностей и уровней в организации. Сложность организации - количественная мера вертикальных и горизонтальных дифференциаций. Гибсон, Иванцевич и Доннели указывают на факторы увеличения сложности организации - более высокую специализацию труда, более высокое делегирование полномочий, департаментализацию по территории, узкие нормы управляемости.

Термин complexity часто употребляет называемая "теория хаоса" - междисциплинарное научное направление, изучающее сложноорганизванные хаотичнеские процессы. Хаос - это тоже порядок. Но более сложный и целостностный.

На мой взгляд, необходимо различить представления о сложности в смысле Гибсона, Иванцевича и Доннели и сложности (complexity) в смысле представлений о хаосе и самоорганизации. Теории типа Гибсона, Иванцевича и Доннели предъявляют *феноменологию* сложности организации. Концепции хаоса и самоорганизации пытаются предъявить подход (спекулятивную картину мира - систему образов и понятий) для введения категории сложности.

Профессор ВШЭ О.И. Шкаратан в книге Мануэля Кастельса "Информационная эпоха" перевел complexity термином "сложностность". В этом переводе можно найти аналогию с "комплексностью" Никласа Лумана или словоупотреблением термина "комплексность" - как многогранность, наличие многих описаний. Перевод complexity как "сложностность" представляется мне более удачным - он усиливает обыденные представления о сложности организации новыми ассоциациями, найденными в поисках точек зрения на сложную организацию, дифференцируя феноменологические наблюдения организаций (сложность) со спекуляциями теорий хаоса (сложностность).

Сложностность как подход к описанию различных (физических, химических, социальных) организаций исследуется в работах И. Пригожина, Г. Николиса, И. Стенгерс и в трудах Института сложностности в Санта Фе.

Что нам надо описывать в организации, говоря о ее сложностности?

Лучше всего, на мой взгляд, на этот вопрос ответили И. Пригожин и И. Стенгерс на 53 странице своей книги "Время. Хаос. Квант". Во-первых, необходим *учет необратимости* усложнения. Эволюция сложностной организации на макроуровне необратима - у организации есть история, есть развитие. Это эволюционный взгляд на организации. Эволюция - это процесс направленного и необратимого усложнение организации.

Во-вторых, для описания сложностности необходимо ввести понятие *события*. Событие - это происходящее, которое не обязательно должно происходить. События могут происходить не в силу каких-то внешних причин, а из-за специфики самой организации.

С понятием "событие" наука работает давно и успешно. В частности, многие человеческие и технические организации проектируются исходя из расчетов вероятностей наступления тех или иных событий. Например, нельзя спланировать конкретный несчастный случай, но можно проанализировав пространственно-временную статистику распределения несчастных случаев в большом городе, спроектировать организацию "скорой помощи".

В третьих, необходимо учитывать, что некоторые события должны обладать способностью *изменять ход эволюции* всей сложностной системы.

Этот пункт самый интересный. Дело в том, что эволюция может иметь различные сценарии - варианты развития. В некоторые моменты (в моменты неустойчивости) события способны менять эти варианты. Менять варианты можно под действием "управляющей руки", напрявляющей организацию в спроектированную структуру. В этом случае можно говорить о процессе организации и о процессе управления.

Если "внешней руки" прямо или косвенно не обнаруживается, то можно говорить о самоорганизации и самоуправлении. Таким образом, самоорганизация - это неустойчивая эволюция, спровоцированная спонтанным событием в сложностной организации. К этому описанию близки представления Г. Хакена, который ввел термин "синергетика" как знание, описывающее синергизмы - кооперативные явления, согласованные совместные взаимодействия, спонтанно возникающие в сложных организациях.

Осознав это, на мой взгляд, можно по-новому осмыслить понятие развития организации. Понятие "Устойчивое развитие" с этой точки зрения - это "горячий лед". Устойчивость - это функционирование, поддержание, но никак не развитие. Развитие, рост организации неустойчивы и чреваты событиями - специфика событий состоит в том, что их трудно предугадать и спланировать.

**Что есть управление организацией?**

Вот тут мы подошли к проблематике управления. Точнее к вариантам ответа на вопрос "Что есть управление?" Ответ первый. *Управление - это снятие событий* и повышение устойчивости организации. Действительно - в чем смысл планирования как не в том, чтобы учесть и описать все возможные события и вписать их в работу организации. Мы не можем предугадать такие случайные события как отказ лампочки или стресс оператора атомной станции, но мы можем спланировать работу организации исходя вероятности наступления этих событий у какого-то числа лампочек и операторов за какое-то время - таким образом, чтобы эти факторы минимально влияли на работоспособность организации.

Ответ второй. *Управление - это повышение неустойчивости* и готовность к революционным событиям - культивирование изменчивости, гибкости, непредсказуемых изменений. Оба этих представления могут быть адекватными - с точки зрения постановки задач организационного развития, поэтому я не буду отвечать на вопрос о том, что есть управление "на самом деле", а сконцентрирую внимание на втором понимании управления ввиду его наибольшей, на мой взгляд, близости к понятию самоорганизации. Такие параметры организации как неустойчивость, гибкость, непредсказуемость можно оценивать, следовательно, они являются параметрами управления организацией.

С этой точки зрения я не могу согласться с Фредом Лютенсом который утверждает, что "Теория хаоса,... исходит из того, что предсказать и контролировать поведение системы невозможно даже в простых, детерминированных структурах, не говоря уже о постоянно усложняющихся и изменяющихся современных организациях"(Ф. Лютенс Организационное поведение М., ИНФРА-М, 1999, с. 546). Ситуация более интересная. Центром внимание становится не предсказание и планирование, а поддержание неустойчивости, чувствительности к новым событиям, которые являются *ресурсом роста* организации и параметрами управления. Это самое поддержание можно отождествить со специфическим типом организационной культуры - как набором специальным образом организованных и поддерживаемых действий, ритуалов, без которых организация разрушается. Хотя неустойчивость, подчеркну еще раз, является необходимым но не достаточным условием самоорганизации. Ведь можно ввести человека или организацию в неустойчивое состояние и, используя его, управлять - навязывая "управляющей рукой" внешние образцы и понятия.

**Организационное развитие проектов и групп и самоорганизация**

Лично для меня осмысление того, что такое организационное развитие как особого рода концепция, началось с прочтения книги Т. Питерса и Р. Уотермена "В поисках эффективного управления" (М., Прогресс, 1986). Эту книгу можно интерпретировать как предъявление организационной культуры неустойчивости и организационной самоорганизации. Если останавливаться на аспектах развития человеческих ресурсов, то главное (на мой взгляд) свое открытие Питерс и Уотермен фрмулируеют следующим образом: "Люди не очень рациональны" (стр. 95). Человеческая иррациональность (эмоциональность, аффективность, непредсказуемость) превращается из досадной организационной патологии в ресурс развития организации.

В своей концепции ВАУ-проектов (см. его статью в журнале "Искусство управления" №3 2000г.) Питерс идет дальше, предъявляя операциональные критерии управления проектами, эффективно использующими эти ресурсы. Самоорганизация представет как иррациональная согласованность, творческая направленность на инновации и эффективную деятельность. Не пересказывая эту замечательную статью, отмече на мой взгляд плохо эксплицированные отмечу ограничения и трудности развития такого рода проектов.

Во-первых, очень трудно отбросить представления об эффективности как о "результативности", "правильности" - большинство описываемых Питерсом проектов носят венчурный характер - принцип "нам не дано предугадать как слово наше отзовется" начинает применяться к бизнесу. В подавляющем большинстве организаций сложиласть устойчивая культура планировная и проблемой становится коэволюция культур планирования и культур инновации в организациях. По крайней мере, методология барона Мюнхгаузена, запланировавшего в своем рабочем распорядке подвиг, эффективной не представляется.

Во-вторых, самоорганизация, в этом подходе требует достаточно больших "неэффективных" расходов - приходится смиряться с мыслью, что из 10 или 20 небольших инновационных групп действительно что-то стоящее сможет придумать только одна - результат не запрограммирован. Учебники менеджмента полны примеров о простых парнях - Джоне и Билле, смастеривших в своем гараже нечто, проданное потом миллиарды долларов. В этой подаче процесс поиска инновации предстает как линейный и инвариантный, он же, нелинейный и многовариантный - кроме этих Джона и Билла было, скорее всего, еще несколько тысяч (десятков тысяч) энтузиастов, пытающихся что-то сделать в своих гаражах. Но они для нас величины виртуальные и не наблюдаемые потому, что они не реализовались - у них ничего не получилось. Получиться ли что-то объяснение у концепций самоорганизации? Этот вопрос, по-моему, еще открыт.