

СОЦИАЛЬНО-ОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

В статье представлены результаты исследования различных точек зрения на организацию как объект. Представлены две модели, которые могут использоваться организациями любой природы и сложности при проведении развивающих и улучшающих мероприятий. Организация как социосистема представлена в виде модели, элементы которой, объединяемые целью в единую целостность, могут и должны рассматриваться в качестве предметной области для изменений по повышению организационной эффективности. Онтологический уровень позволяет проявить сущностную структуру организационного устройства, представлена его матрица для определения «места» возникновения и разрешения организационных проблем.

Ключевые слова: организация, организационное изменение, организационное развитие, организационные способности, социосистема, саморазвивающиеся системы, онтологическая структура, проблема.

В статье [1] представлен и интерпретирован механизм появления организационных изменений (ОИ), их количественного накопления и неминуемого (необходимого) разрешения. Результатом разрешения может стать новое более развитое организационное состояние. Этот механизм демонстрирует единство *двух видов* изменений. К первому виду относятся деструктивные, речь идет о смене степени развитости противоречий. Это в основном количественные изменения, которые приводят к нарушению меры (пропорций и соответствий в организационном единстве). Второй вид составляют конструктивные изменения, это собственно разрешение, в результате которого возможен скачок в качестве — смена существующей меры с нарушенными пропорциями единства на новую. Представленная в [1] экспликация развития противоречия открывает и онтологию *абсолютного* движения (изменения) и развития. Для практической деятельности по планированию и осуществлению ОИ и организационного развития (ОР) необходимы представления о структуре организационной среды — элементах, определяющих ее природу и конечность (время — начало, окончание) процесса изменений. Поэтому нужно проявить онтологию предприятия (организации), а элементы онтологической структуры послужат для детерминации абсолютного развития.

* © Силютин В.И., Сорочайкин В.Н., 2012

Силютин Владимир Иванович (ergconsult@rambler.ru), заместитель генерального директора, директор по операциям ООО «Комплект Сервис», 443033, Российская Федерация, г. Самара, пр. Кирова, 26.

Сорочайкин Вячеслав Никонович (auto-s@mail.ru), зам. генерального директора НП «Институт анализа экономики города и региона», 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Сов. Армии, 220.

Различные авторы исходя из своих смыслов и контекстов по-разному определяют понятие организации и ее организационного содержания.

Так, О.С. Виханский и А.И. Наумов представляют организацию как «систематизированное (упорядоченное) сознательное объединение людей, преследующее достижения определенных целей» [2, с. 18]. Они выделяют три основных элемента: люди; задачи; управление. Они же используют кибернетическую модель: «организация как единый организм, имеющий вход, преобразователь и выход, взаимодействует с внешним окружением...» [2, с. 47]. Состав организационной среды авторы раскрывают перечнем элементов: «производственный профиль; положение в обществе; положение на рынке; размер организации; ее месторасположения; руководство; организационная структура; правила поведения; внутренний распорядок; условия труда; система оплаты; система социальных гарантий; философия организации, трудовые отношения и общение и др.» [2, с. 48].

Джим Стюарт в понятия «рабочая организация» и «организация» вкладывает следующий смысл: «Оба они обозначают собрания индивидов, организованные в узнаваемую социальную систему» и далее «я рассматриваю социальную систему как совокупность постоянных человеческих отношений» [3, с. 26]. Однако содержание этой системы не раскрывается. Организация как социосистема эксплицируется на рисунке.

А.И. Пригожин среди употребляемых различных *смыслов* понятия «организация» выделяет три: 1) искусственное объединение институционального характера – организация как социальный институт; 2) организационная деятельность по распределению функций, ресурсов и др., организация как процесс, связанный с сознательным воздействием на объект («*но нет структуры деятельности*»); 3) упорядоченность – под организацией понимаются определенные структуры («*но нет категорий этих структур*»), строение, тип связей как способ соединения частей в целое [4, с. 22]. Тезис «искусственное объединение» автором отождествляется с искусственными системами, однако интегрирующие элементы и вносящие смысл существования этой системы им не названы. Организационный порядок Пригожиным представляется как «система норм и правил поведения в организации» [4, с. 48, 51] («*это то, с помощью чего устанавливается порядок, но нет совокупности элементов, которые приводят к порядку, которые должны быть организованы*»).

Для поиска оснований понятия «организация» предпринято исследование с привлечением источников, позволяющих отойти от профессиональных тем различных авторов.

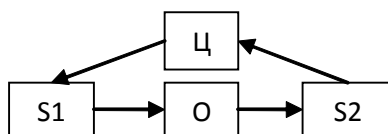


Рис. Элементарная модель социосистемы [6, с. 135]

Организм (позднелат. «organize» – устраиваю, сообщаю стройный вид) живое существо, обладающее *совокупностью свойств*, отличающих его от неживой природы. Формирование целостного организма – «*процесс, состоящий из дифференцировки структур и функций, их интеграции ...*» [5, с. 935]. Впервые идея об организации (обществе) как целостном организме высказана Огюстом Контом (1798–1857 гг., фр. философ, родоначальник социологии). Он опирался на достижения биологии, для которой организм не сводится к простой сумме его частей и для которой изучение *целого* должно предшествовать изучению его частей. Социальный организм общества, по О. Конту, имеет три уровня: индивидуальный; семейный (групповой, общность личных и профессиональных интересов) и социальный (организационный, отношения специализации, кооперации, интеллектуального развития) [6, с. 29–30]. В дальнейшем идеи представления сообществ людей как «органических» систем, способных к саморазвитию, были

развиты другими учеными, например К. Марксом, который сформулировал основные принципы для познания саморазвивающихся объектов, а А.А. Богданов [7] заложил системные основания для организационных исследований.

Идея саморазвития Марксом рассматривалась в исторической перспективе, в горизонте смены формаций. В настоящем *постиндустриальном* обществе идея саморазвития перестает носить исторически эволюционный смысл. Она становится идейным источником эффективности предприятия, на основании которого формулируются цели развития, а сам феномен саморазвития превращается в актуальную потребность. Удовлетворить эту потребность можно только через целенаправленную деятельность по созданию уникальных организационных способностей (ОС), обеспечивающих возможность для организационного обучения (ОС^{оо}) и изменений (ОС^{ои}) [8]. Поэтому важно понять онтологическую сущность организации, ее структурные элементы, состояние и взаимоотношения которых подлежат управлению, целевому изменению (с помощью ОС^{оо} и ОС^{ои}) в направлении достижения идеала – саморазвивающаяся организация.

Организация (фр. «organization» от позднелат. «organize» – *устраиваю, сообщаю стройный вид*): внутренняя упорядоченная согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением; совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; объединение людей, совместно реализующих программу или действующих на основе правил и процедур [5].

Парадокс существования организации заключается в том, что все знают о ней, о ее существовании, но никто никогда не видел. Организация отличается от любой своей составляющей. Ее нельзя предъявить как эмпирически конкретное, в отличие от человека, функциональных групп, оборудования, вещественных результатов деятельности и других составляющих. По этой причине существует сложность определить природу, место возникновения и существования противоречия, собственно проблемы, которая требует разрешения путем ОИ. Поэтому необходима форма представления, которая может обеспечить понимание организационного устройства и, следовательно, понимание возможных *мест* осуществления ОИ – их природу. Под природой понимается: «по-гречески природа – “*fūsis*” – возникать, рождать, выращивать. Нельзя природу непосредственно увидеть, она открывается как горизонт существования вещей и явлений, как то, в чем и благодаря чему они существуют» [6, с. 134].

Онтологический смысл организации открывается не в простом описании структуры сущности (это метафизика), а только в единстве труда, деятельности, как проявление активности производительной силы «населяющих» ее работников, использующих средства производства, (включая специфические ОС^{оо} и ОС^{ои}) и возникающих при этом отношений (производственных), которые становятся социальными и обеспечивают ее.

Организация является таковой, поскольку она способна производить два вида вещей. Во-первых, вещей-продуктов, которые обмениваются за границами организации на деньги (либо на другие вещи). Это открывает организации перспективы «вписаться» в среду обитания и стать тождественной себе, своему предназначению. Во-вторых, это тип вещей, которые появляются тоже в процессе труда – орудия труда. Это средства, обеспечивающие процесс оперирования для производства продуктов. Средства включают как материальные преобразующие ресурсы, так и не материальные – ОС^{оо}, ОС^{ои}. Именно средства открывают смысл и возможности действиям по оперированию – «смысл сосуществования действий (процессов) и действующих субъектов (главной производительной силы)» [6, с. 154]. Это определяет в любой организации сферу социальности, которая существует как сфера осмысленных действий, «действий, соотнесенных друг с другом не по природе, а по конечным целям (целевой причине)» [6]. Осмысленные действия (дея-

тельность) создают «предмет – преобразующий ресурс (ОС) вокруг которого завязываются производственные отношения» [6, с. 142] для производства продукта. Модель, иллюстрирующая элементарную социосистему, представлена на рисунке.

Модель представляет структуру, отображающую социальную сущность организации как *единство* акта производства, осуществляемого оперирующим субъектом S1 (акта, результатом которого служит какое-либо изменение материальной среды – объект О, например новые ОС [8]), и акта потребления, использования результата произведенного изменения субъектом S2. Смысл сосуществования в системе действий и действующих субъектов раскрывается через цель – Ц. Цель возникает благодаря обратной связи от потребления к производству. «Это связь побуждения, стимулирования, полагания цели» [6, с. 135]. Содержание элементов в структуре системы рисунка может быть различным: индивиды, группы, предприятия, объединения, которые в действительности осуществляют свои уникальные цели с помощью уникальных связей. Поэтому организация представляет особую *форму связи* людей, вещей, участвующих в производстве, и отношений. Отношения возникают по поводу создания целей (связь S2-Ц), по поводу транслирования целей – распорядительство (связь Ц- S1), производства объектов, удовлетворяющих цель (связь S1-О) и выстраивания потребления – использования (связь О-S2).

Деятельность по созданию, совершенствованию, развитию и сохранению орудий и средств производства (преобразующих ресурсов, включая ОС^{оо} и ОС^{ои}) как производительных сил является основанием для ОИ и развития эффективности предприятия. Эта деятельность существует в пространстве взаимодействий субъектов (отношений участников) и самих актов, это поле социальных связей. Именно эти связи выводят участников на уровень общественный, организационный, и соответственно изменения носят организационный характер.

Используя логику, позволившую К. Марксу создать модель организационного устройства для общества, можно утверждать следующее. Единство производительных сил и производственных отношений составляет экономический базис – *экономическую структуру*. На основе экономического базиса с доминантными отношениями собственности формируются организационная (морфология) и функциональная (виды деятельности) структуры, которые формируют социальную систему организации (см. рисунок). Последняя совместно с экономической структурой формирует политическую и правовую структуру. Эту последовательность систем отношений можно считать «горизонтальной» онтологической экспликацией организации. Вертикальной экспликацией организации может служить ее иерархия. Приведение в соответствие уровней иерархии и систем отношений позволяет построить двумерную модель, матрицу онтологического устройства организации. Онтологическая матрица в двумерном измерении позволяет детерминировать абсолютный процесс развития противоречия, которое в среде организации развивается внутри и между главными ее онтологическими составляющими: экономическими структурами и структурами надстройки (социальными и политическими, см. таблицу).

«Место» возникновения и разрешения противоречия определяет природу ОИ и взаимную зависимость состояний систем, граничащих с «местом». Так, с помощью матрицы возможно определять тип, важность ОИ, его сложность и время, необходимое на создание совокупности условий для реализации. Например, если возникают потребности в проведении изменений в экономических структурах на уровне организации, то для успеха необходимо привести в соответствие экономические структуры других уровней и учесть соответствия в состояниях социальных и политических систем.

Пониманию ОИ как проблемы возможно придать системные очертания, представив «проблему ОИ» как систему. Рассмотренный онтологический уровень организации позволяет создать представление об ОИ как о проблеме. Проблеме не потому, что нужно «разрешить» развившееся противоречие, а потому, что «разрешение» в организационной

Матрица онтологического устройства организации

Горизонт организации / Глубина, уровень	Экономический базис (эк. структура)	Социальные системы, структуры отношений	Политические системы и структуры прав
Организационный			
Межгрупповой			
Группа, подразделение			
Индивидуальный			

среде связано с решением комплекса различных по природе и месту в организации задач, что обуславливает «разноязычность» (размерность) описания собственно проблемы (противоречий), целей и способов решения. Результат ОИ – *произведенное* новое организационное состояние – не может быть однозначным, поскольку постановка проблемы (ее точное, полное описание) никогда не бывает полностью определена и уточняется в процессе исследования, диагностики. Один из подходов к успешному осуществлению ОИ как проблемы состоит в приведении содержания *проблемы* к системе задач. «В задаче цель, описание и решение должны быть выражены на одном языке...» [9, с. 73] Создание такого подхода к осуществлению ОИ может стать *темой отдельного исследования*. Используя онтологическое представление об организации, можно утверждать, что успех ОИ и ОР определяется решением трех взаимосвязанных категорий задач. Первая категория задач связана с экономическими основаниями – базисом: улучшения преобразующих ресурсов (оборудование и технологии, производственные условия, организационные способности, человеческие ресурсы и др.) и улучшения процессов (основных и вспомогательных). Вторая категория определяется социальными задачами: улучшениями отношений (формальных и неформальных), справедливостью контрактов (формальных, неформальных, психологических), ценностей и норм поведения, обеспечивающих их. К третьей категории относятся политические задачи: распределение прав на осуществление отношений, принятие решений по реализации процессов, распределение ответственности за используемые ресурсы (как преобразующие, так и преобразуемые), права и власть на изменения в социальных системах (статус как точка социального пространства, характеризующаяся обязанностями и правами).

Таким способом можно выйти из сферы абсолютного (бесконечного) и приблизиться к конкретному, но еще остающемуся абстрактным. Это системное представление о месте и сложности ОИ имеет следующую практическую значимость: а) универсальность матрицы открывает возможность для использования ее организацией любой природы путем индивидуальной, оригинальной интерпретации; б) отсутствие жестких связей внутри элементов (квадрантов) матрицы обеспечивает соответствие одной из системных характеристик организации – слабой связности, позволяющей создавать и моделировать многообразие вариантов (ситуаций); в) возможностей отслеживания влияния ОИ локальных уровней на организационные и наоборот.

Под ОИ в онтологическом плане следует понимать любые изменения состояний элементов структуры организационного устройства (см. таблицу) до индивидуального уровня. Природа онтологических элементов служит потенциалом разви-

тия противоречий и в совокупности с глубиной уровня определяет место, важность и сложность ОИ для обеспечения организационной эффективности.

Библиографический список

1. Силютин В.И. Понимание сущности организационных изменений и развития // Вестник СамГУ. 2012. № 1 (92). С. 108–114.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. М.: Изд-во МГУ, 1995. 416 с.
3. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. СПб: Питер, 2001. 256 с.
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
5. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. М.: Советская энциклопедия». 1988. 1599 с.
6. Конев В.А. Социальная философия: учеб. пособие. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2006. 287 с.
7. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука / отв. ред. В.В. Попков. М.: Финансы, 2003. 496 с.
8. Силютин В.И., Силютин М.В. Роль организационных изменений в формировании динамики развития современного предприятия // Вестник СамГУ. 2012. № 1 (92). С. 114–119.
9. Дружинин В.В., Конторов Д.С. Проблемы системологии (проблемы теории сложных систем) / предисл. акад. В.М. Глушкова. М.: Сов. радио, 1976. 296 с.

*V.I. Silyutin, V.N. Sorochaikin**

SOCIAL AND ONTOLOGICAL FOUNDATIONS IN MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CHANGES

In the article the results of research of different points of view on an organization as on an object are presented. Two models which can be used by the organizations of any nature and difficulty at realization of developing and improving actions are presented. Organization as a social system is represented in the form of a model. The elements of this model which are connected by aim in an integrated integrity may and should be viewed as a subject area for changes at increasing organization effectiveness. Ontological level allows to reveal the essential structure of organizational system. The matrix of organizational system for the definition of «place» of appearance and solving of organizational problems is presented.

Key words: organization, organizational change, organizational development, organizational skills, social system, self-developing systems, ontological structure, problem.

* *Silyutin Vladimir Ivanovich* (ergconsult@rambler.ru), «Complect Service», Samara, 443033, Russian Federation.

Sorochaikin Vyacheslav Nikonovich (auto-s@mail.ru), «The Institute of Analysis of Economy of the City and Region», Samara, 443011, Russian Federation.