

## САМООРГАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Самоорганизация как механизм адаптации сложных систем к изменяющимся условиям внешней среды привлекла внимание ученых вначале в области физики и химии, и лишь затем – применительно к социальным процессам. Теория самоорганизующихся систем школы И. Пригожина, концепция синергетики Г. Хакена<sup>1</sup>, а также ряд других научных направлений (теория катастроф, теория хаоса) обусловили формирование новой картины мира, в основе которой лежат представления о самоорганизации и нелинейном характере эволюции систем разной природы, в том числе, экономических. Эти представления сложились во второй половине XX века и активно развиваются в настоящее время.

Интерес к механизмам самоорганизации систем вызван необходимостью поиска эффективных способов управления во все более усложняющихся, динамичных и нестабильных условиях. Процессы роста сложности, связности и неопределенности развития хозяйственных систем сопровождают эволюцию мирового хозяйства и национальных экономик. В последние десятилетия эти процессы стали глобальными, более острыми, менее предсказуемыми, и приносят в деятельность экономических систем, в том числе, предприятий и организаций, высокие риски. Так, усложняются механизмы международной конкуренции. С одной стороны, нарастают процессы конкурентного давления и монополизации рынков, в том числе, с помощью государственного влияния (например, таможенное регулирование, санкции). С другой, - конкуренция становится более «тонкой», она старается улавливать многочисленные сигналы и меняющиеся тенденции рынка. Российская экономика в существенной мере зависит от международной конкуренции, как в сырьевом секторе, так и в перерабатывающей промышленности и сфере услуг. Курс на импортозамещение пока не дал заметных результатов. Например, мониторинг экономической ситуации пока-

---

<sup>1</sup> Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса /пер. с англ. – М., 1986; Хакен Г. Синергетика /пер с англ. – М.: Мир, 1980.

зал, что в 2015 - 2017 гг. тенденция на импортозамещение отражала снижение. Наиболее интенсивное импортозамещение наблюдалось во втором квартале 2015 года, когда 30% предприятий промышленности сообщили о снижении физической доли или о полном отказе от закупок машин и оборудования по сравнению с аналогичным кварталом 2014. Однако далее интенсивность импортозамещения снижалась, и в четвертом квартале 2017 таких предприятий было всего 7%.<sup>2</sup> Основными причинами подобной ситуации является либо отсутствие необходимых отечественных аналогов, либо их низкое качество.

В этих условиях необходим курс предприятий на ускорение инновационности предприятий, на саморазвитие, невозможное без усиления внутренней конкуренции и создание адекватных институциональных условий. Однако внутренняя конкуренция между российскими компаниями, в целом, достаточно умеренная и снижается<sup>3</sup>. Продолжается монополизация ряда отраслевых рынков, что ухудшает условия развития российской экономики. По оценкам ФАС в 2006 году доля госсектора в экономике составляла 38%, а в 2016 году этот показатель достиг 70%<sup>4</sup>. Данная тенденция свидетельствует об усилении в России государственно-монополистического капитализма, что является прямой угрозой развития рыночной конкуренции со всеми вытекающими последствиями. В частности, это снижает уровень инновационной активности предприятий. Так, в 2016 году удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг в РФ составил 8,5%, в то время как в Австрии – 12%, в Германии -13,3%, в Великобритании -20,8%<sup>5</sup>.

В целом, российские предприятия стараются, в меру своих сил, приспособиться к непростой ситуации. Анализ степени их адаптации на основе, так

---

<sup>2</sup> Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития.- № 2(63).- Февраль 2018 г.

<https://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2-63-rus-2018.pdf>

<sup>3</sup> Оценка состояния конкурентной среды в России. Доклад 2018. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации// [www.ac.gov.ru](http://www.ac.gov.ru).

<sup>4</sup> Официальный сайт Федеральной Антимонопольной Службы. [Электронный ресурс] – 2018. – Режим доступа: <https://fas.gov.ru/> - (дата обращения: 23.01.2019)

<sup>5</sup> Индикаторы инновационной деятельности: 2018: статистический сборник.- Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018.

называемого, «индекса адаптации» («нормальности») в промышленности показывает, что «нормальной» ситуацию считали в 2016 г. 58% малых и средних предприятий, 64% крупных и 76% очень крупных. В 2017 году ситуация улучшилась: среди очень крупных предприятий индекс нормальности достиг 82%, среди крупных – 70%. Лучший результат для малых и средних предприятий в 2017 г. составил 59% и не смог превзойти показатель 2007 года. В 2018 году ситуация не улучшилась, а по крупным предприятиям ухудшилась.<sup>6</sup> Таким образом, российские предприятия испытывают значительные сложности в условиях глобальной нестабильности.

Самоорганизация – это механизм, который направлен не только на поиск и развитие внутренних компетенций и резервов компании, но активно задействует возможности внешней среды. В течение многих веков эволюция мирового экономического пространства происходила в условиях усиливающейся интеграции, которая способствует развитию научно-технического прогресса. Курс на самоизоляцию некоторых экономических систем, наблюдающийся в настоящее время, не способствует росту их эффективности. Примером может служить намерение ряда японских автомобильных компаний покинуть рынок Великобритании в условиях Brexit из-за боязни потерь.<sup>7</sup> Это может негативно отразиться на показателях британского автомобильного рынка и возможностях его дальнейшего развития.

В усложняющихся нестабильных условиях традиционный менеджмент зачастую не в состоянии предвидеть негативные явления и эффективно их преодолевать. Исследования показывают, что инструменты менеджмента, которые успешно использовались на протяжении предыдущего столетия, перестают эффективно работать. Внешний контроль и управление, основанное на принужде-

---

<sup>6</sup> Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития.- № 19(80).- Ноябрь 2018 г.  
<https://www.ranepa.ru/images/News/2018-11/07-11-2018-monitoring-1980.pdf>

<sup>7</sup> Toyota, Honda и Nissan могут покинуть британский рынок .-  
AUTO.TODAY 15 февраля 2018. <https://auto.rambler.ru/news/39149184-toyota-honda-i-nissan-mogut-pokinut-britanskiy-rynok/>

нии, скорее, сдерживают развитие, чем способствуют ему: «...менеджмент как система неизбежно служит укреплению иерархических отношений и бюрократии, автократии и несправедливости, неравенства и привилегированного положения отдельных групп,...блокирует самореализацию, ограничивает личную свободу, подрывает принципы этики и единства»<sup>8</sup>. Вследствие этого появились разнообразные концепции менеджмента, стремящиеся преодолеть ограниченность традиционного подхода. В основе большинства из них лежит идея развития процессов самоорганизации, самоуправления, саморазвития<sup>9</sup>. Это находит также отражение в появлении новых типов организаций, новых способов взаимодействия как вне-, так и внутри организаций.

Механизмы самоорганизации, используемые в управлении, не являются открытиями сегодняшнего дня. Изучение выдающихся, долго и успешно функционирующих на международном рынке компаний, таких, например, как IBM, Johnson & Johnson, Procter & Gamble, Sony, Wal-Mart, Walt Disney и многих других - показывает, что в их методах управления использовались и используются те, которые обеспечивали процессы саморазвития. В их деятельности прослеживается сбалансированность таких, казалось бы, противоположных явлений, как: преемственность и перемены, ключевые ценности и амбициозные цели, стабильность и эксперимент, организационная культура и воспитание ярких индивидуальностей, дисциплина и креативность. Однако именно это сочетание служит источником успеха: в основе развития этих компаний лежит сочетание двух начал - инь и ян - стремление сохранять основу и одновременно стимулировать прогресс<sup>10</sup>. Именно это обеспечивает их долголетие и успешное приспособление к неустойчивости внешней среды.

---

<sup>8</sup> К. Клок, Дж. Голдсмит. Конец менеджмента и становление организационной демократии. – СПб.: Изд-во Питер, 2004.

<sup>9</sup> См. например, Г. Хэмел. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века. – Harvard Business Review. Россия. – 2009.- №10. – с. 91-100; Б. Робертсон. Холакратия. Революционный подход в менеджменте. – М.: ЭКСМО, 2018; Ф. Лалу. Открывая организации будущего. — М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2016.

<sup>10</sup> Коллинз, Д., Поррас Д. Построенные навечно : Успех компаний, обладающих видением. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

Какие сдвиги должны происходить в компаниях в ответ на возникающие вызовы? Прежде всего, это переход от рутинных, шаблонных задач к новаторству, так как привычные подходы в изменяющихся условиях перестают работать. Для этого нужна подготовка работников к инновациям. В ситуации быстрых изменений преимущества приобретает коллективная работа, работа в командах, в противовес индивидуальной в условиях «командной цепочки» управления. Динамизм и нестабильность обуславливают переход от выполнения сотрудниками отдельных функций к проектному подходу. Узкая специализация одновременно может стать и «узким» местом, поэтому каждый работник должен обладать достаточно широким перечнем компетенций. При этом среди компетенций важное значение приобретают не только профессиональные, но и так называемые «soft skills» (коммуникативные, лидерские, командные и проч.). Самоорганизация тесно связана с внутренней мотивацией работников. Человеческий фактор является важнейшим источником происходящих изменений.

Наиболее эффективным способом координации становится не подход «сверху», а механизмы горизонтальной координации. В методах управления происходит переход от жестких авторитарных к демократическим. При этом огромное значение приобретают механизмы эффективного лидерства. В структурообразовании также происходят изменения - переход от механистических (жестких) к гибким органическим структурам на основе децентрализации управления. Все большее значение приобретают партнерские отношения, в том числе, в мировом рыночном хозяйстве - формирование сетей и альянсов между компаниями<sup>11</sup>. Происходящие изменения и складывающиеся нормы закрепляются в организационной культуре компании, которая является важнейшим фактором ее долгосрочного развития.

Таким образом, усложнение внешней, в том числе, глобальной ситуации в экономике одновременно способствует развитию механизма противодействия этому процессу – механизму самоорганизации и саморазвития.

---

<sup>11</sup> Грив Г. Преимущество сетей. Как извлечь максимальную пользу из альянсов и партнерских отношений. – М.: Изд-во «Альпина Диджитал», 2014.