

М. С. Мотышина³

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

³ Профессор кафедры экономики и управления СПбГУП, доктор экономических наук. Автор более 170 научных публикаций, в т. ч.: «Социально-культурная сфера в XXI веке: тенденции, проблемы, перспективы» (в соавт.), «Сфера услуг в постиндустриальном обществе», «Организационные изменения в управлении амбулаторно-поликлиническими учреждениями на основе интеграции», «Управление социокультурной деятельностью: традиции и новации» (в соавт.), «Диагностика инновационной деятельности вуза на основе когнитивного моделирования» и др. Награждена Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ. Почетный профессор СПбГУП.

и химии и лишь затем — применительно к социальным процессам. Теория самоорганизующихся систем школы И. Пригожина, концепция синергетики Г. Хакена⁴, 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, ди-

⁴ Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса : пер. с англ. М., 1986 ; Хакен Г. Синергетика : пер. с англ. М. : Мир, 1980.

намичных 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 привносят 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 показал, что в 2015–2017 годах тенденция на импортозамещение отражала снижение. Наиболее интенсивное импортозамещение наблюдалось во втором квартале 2015 года, когда 30 % предприятий промышленности сообщили о снижении физической доли или полном отказе от закупок машин и оборудования по сравнению с аналогичным кварталом 2014 года. Однако далее интенсивность импортозамещения снижалась, и в четвертом квартале 2017 года таких предприятий было всего 7 %¹. Основной причиной подобной ситуации является либо отсутствие необходимых отечественных аналогов, либо их низкое качество.

В этих условиях необходим курс предприятий на ускорение инновационности предприятий, саморазвитие, невозможное без усиления внутренней конкуренции и создания адекватных институциональных условий. Однако внутренняя конкуренция между российскими компаниями в целом достаточно умеренная и постепенно снижается². Продолжается монополизация ряда отраслевых рынков, что ухудшает условия развития российской экономики. По оценкам Федеральной антимонопольной службы, в 2006 году доля госсектора в экономике составляла 38 %, а в 2016 году этот показатель достиг 70 %³. Данная тенденция свидетельствует об усилении в России государственно-монополистического капитализма, что является прямой угрозой развитию 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 вре-

мя как в Австрии — 12 %, в Германии — 13,3 %, в Великобритании — 20,8 %⁴.

В целом российские предприятия стараются в меру сил приспособиться к непростой ситуации. Анализ степени их адаптации на основе так называемого индекса адаптации («нормальности») в промышленности показывает, что нормальной ситуацию в 2016 году считали 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 году составил 59 % и не смог превзойти показатель 2007 года. В 2018 году ситуация не улучшилась, а по крупным предприятиям даже ухудшилась⁵. Таким образом, российские предприятия испытывают значительные сложности в условиях глобальной нестабильности.

Самоорганизация — это механизм, который не только направлен на поиск и развитие внутренних компетенций и резервов компании, но и активно задействует возможности внешней среды. В течение многих веков эволюция мирового экономического пространства происходила в условиях усиливающейся интеграции, содействующей развитию научно-технического прогресса. Курс на самоизоляции 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 Брексита из-за боязни потерь⁶. 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 принуждении, 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»⁷. Вследствие этого появились разнообразные концепции менеджмента, стремящиеся преодолеть ограниченность традиционного подхода. В осно-

⁴ Индикаторы инновационной деятельности: 2018 : стат. сб. М. : НИУ ВШЭ, 2018.

⁵ Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2018. Ноябрь. № 19 (80). URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2018-11/07-11-2018-monitoring-1980.pdf>.

⁶ Toyota, Honda и Nissan могут покинуть британский рынок // Auto.Today. 2018. 15 февр. URL: <https://auto.rambler.ru/news/39149184-toyota-honda-i-nissan-mogut-pokinut-britanskiy-gynok>.

⁷ Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. СПб. : Питер, 2004.

¹ Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2018. Февр. № 2 (63). URL: <https://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2-63-rus-2018.pdf>.

² Оценка состояния конкурентной среды в России : доклад. 2018 // Аналитический центр при Правительстве РФ. URL: www.ac.gov.ru.

³ Официальный сайт Федеральной антимонопольной службы. 2018. URL: <https://fas.gov.ru> (дата обращения: 23.01.2019).

ве большинства из них лежит идея развития процессов самоорганизации, самоуправления, саморазвития¹. Это также находит 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, например таких, как IBM, Johnson & Johnson, Procter & Gamble, Sony, Wal-Mart, Walt Disney и многих других, показывает, что среди методов их управления использовались и используются те, что 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 данных компаний лежит сочетание двух начал — инь и ян — стремление сохранять основу и одновременно стимулировать прогресс². Именно это обеспечивает их долголетие и успешное приспособление к неустойчивости внешней среды.

Какие сдвиги должны происходить в компаниях в ответ на возникающие вызовы? Прежде всего переход от рутинных, шаблонных задач к новаторству, так как в изменяющихся условиях привычные подходы перестают работать. Для этого нужна подготовка работников к инновациям. В ситуации быстрых изменений преимущества приобретают коллективная работа, работа в команде в противовес индивидуальной в ус-

ловиях «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 пр.). 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 большое 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 компаниями³. 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 данному процессу — механизма самоорганизации и саморазвития.

¹ См., например: Хэмел Г. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века // Harvard Business Review. Россия. 2009. № 10. С. 91–100; Робертсон Б. Холакратия. Революционный подход в менеджменте. М.: ЭКСМО, 2018; Лалу Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

² Коллинз Д., Поррас Д. Построенные навечно: Успех компаний, обладающих видением. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

³ Грив Г. Преимущество сетей. Как извлечь максимальную пользу из альянсов и партнерских отношений. М.: Альпина Диджитал, 2014.