

DOI 10.31558/2307-2318.2019.2.1

УДК 658.012.23

Безгин К.С., д.е.н., професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

ИНВОЛЮЦИЯ ИННОВАЦИОННО-АКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОВЕДИНКОВИЙ АСПЕКТ

Проведено поведінковий аналіз процесу організаційного онтогенезу від його ініціюючих, інноваційно-орієнтованих форм до відтворювальних, орієнтованих на функціонування. В результаті чого частково зафіксовано поведінкову топографію, що притаманна базовим етапам організаційної еволюції, обумовлену використанням в певній мірі антагоністичних управлінських практик, орієнтованих на адаптивність та ефективність господарської діяльності. Продемонстровано, що еволюційне зміщення до управлінських підходів, рутинізуючих процеси діяльності призводить до втрати організацією адаптаційного потенціалу через (не)усвідомлене формування умов діяльності, які інгібують надситуативну активність суб'єктів. Це актуалізує створення таких організаційних форм, в яких взаємодія з навколишньою соціальною складністю та дифузія невизначеності буде здійснюватися не через блокування рефлексії соціуму та маніпулювання свідомістю й вибором (звуження простору альтернатив), а через можливість вільного вбудовування даної соціальної складності в механізми прийняття рішень інституцій всіх рівнів. Форм, які поєднують властивості ефективних і адаптивних організацій, та будуються на принципах симбіотичних та гетерархічних організаційних структур.

Ключові слова: інноваційно-активна організація, колаборація, коеволюція, інволюція, надситуативна активність.

Безгин К.С.

ИНВОЛЮЦИЯ ИННОВАЦИОННО-АКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Проведено поведенческий анализ процесса организационного онтогенеза от его иницирующих, инновационно-ориентированных форм к воспроизводственным, ориентированным на функционирование. В результате чего частично зафиксирована поведенческая топография, присущая базовым этапам организационной эволюции, обусловленная использованием в определенной степени антагонистических управленческих практик, ориентированных на адаптивность и эффективность хозяйственной деятельности. Продемонстрировано, что эволюционное смещение к управленческим подходам, рутинизирующим процессы деятельности приводит к потере организацией адаптационного потенциала через (не)осознанное формирование условий деятельности, ингибирующих надситуативную активность субъектов. Это актуализирует создание таких организационных форм, в которых взаимодействие с окружающей социальной сложностью и диффузия неопределенности будет осуществляться не через блокирование рефлексии социума и манипулирование сознанием и выбором (сужение пространства альтернатив), а через возможность свободного встраивания данной социальной сложности в механизмы принятия решений институций всех уровней. Форм, сочетающих свойства эффективных и адаптивных организаций, которые строятся на принципах симбиотических и гетерархичных организационных структур.

Ключевые слова: инновационно-активная организация, коллаборация, коеволюция, инволюция, надситуативная активность.

Bezgin K.S.

INVOLUTION INNOVATION ACTIVE ORGANIZATION: BEHAVIORAL ASPECTS

The behavioral analysis of the process of organizational ontogenesis from its initiating, innovative-oriented forms to reproductive, oriented to functioning is conducted. As a result, partially recorded behavioral topography that is inherent in the basic stages of organizational evolution, due to the use of a certain degree antagonistic management practices focused on adaptability and efficiency of economic activity. It has been demonstrated that the evolutionary shift to managerial approaches, the routine processes of activity leads to the loss of the organization of adaptive potential through (non) conscious formation of the conditions of activity that inhibit the supersituational activity of the subjects. This actualizes the creation of such organizational forms in which interaction with the surrounding social complexity and diffusion of uncertainty will be carried out not through blocking the reflection of society and manipulating consciousness and choice (narrowing the space of alternatives), but through the possibility of freely incorporating this social complexity into decision-making mechanisms of institutions at all levels. Forms that combine the properties of efficient and adaptive organizations, which are built on the principles of symbiotic and hierarchical organizational structures.

Key words: innovative-oriented organization, collaboration, co-evolution, involution, suprasituational activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Закономірний організаційний онтогенез від інноваційної, підприємницької форми до ефективно функціонуючої передбачувано трансформує ті управлінські змінні, що відповідають за її здатність адаптуватися до зростаючої складності та невизначеності зовнішнього середовища, через інволюцію її інноваційної активності. Аналіз закономірної трансформації управлінських підходів в процесі організаційного онтогенезу фіксує невідповідність сформованих умов ефективної відтворювальної діяльності – поведінковій природі надситуативної активності суб'єкту. Це актуалізує питання щодо пошуку формули керованого реверсивного організаційного руху від ефективного відтворення традиційних цінностей до створення конгруентних інноваційних, що в свою чергу ініціює проведення феноменологічного та поведінкового аналізу інтенцій і процесів діяльності її акторів в залежності від базового етапу еволюції організаційних умов, а також провокує спробу зафіксувати топографію організаційних чинників, що характеризують процеси створення та відтворення цінностей, представивши їх у вигляді констеляції тих властивостей, які змінюють фокус управлінської уваги з адаптивних на ефективні показники якості її бізнес-діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні аспекти розвитку інноваційно-активних організаційних форм в їх сучасному прочитанні розкрито в працях таких дослідників як: П. Друкер, М. Кастельс, К. Кристенсен, Ч. Лідбігер, К. Прахалад, Е. Роджерс, Д. Старк, Дж. Хау, Д. Херст, Г. Чесбро, Ф. Янсен, які в переважній більшості випадків орієнтовано на свідомі, раціональні структури когнітивних систем суб'єктів інноваційної діяльності, поведінку яких вписано в нормативні моделі «як треба». Однак дослідження у сфері поведінкової та нейроеконіміки фіксують фундаментальні відхилення перцептивних та розумових процесів людини від пропонованих раціональних норм, протипоставляючи їм позитивні моделі «як є». Так, дослідження поведінки людини в різних умовах знайшло відображення в працях нобеліатів, серед яких: Дж. Акерлоф, М. Алле, Г. Беккер, Д. Канеман, Г. Саймон, В. Сміт, Р. Талер, А. Тверські, Р. Шиллер. Їх доповнюють

дослідження, орієнтовані на врахування деяких соціально-психологічних аспектів інноваційної діяльності, які представлені працями: О. Авілова, Д. Аріелі, П. Блума, М. Гладюела, В. Лепського, М. Ліндстрома, А. Чаудхурі, Г. Щедровицького. Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць вищезазначених авторів, необхідно відзначити, що комплексне міждисциплінарне дослідження поведінкових аспектів інноваційно-активних суб'єктів організації в процесі її онтогенезу від адаптаційних до орієнтованих на ефективність функціонування форм, потребує свого вивчення з можливою фіксацією умов нейтралізації когнітивних викривлень та поведінкових дисфункцій для забезпечення процесу формування гетерархічних організаційних форм, здатних ефективно дифундувати невизначеність та складність зовнішнього середовища.

Мета статті полягає в фіксації та характеристиці поведінкових метаморфозів інноваційно-активних суб'єктів, що виникають в наслідок онтогенезу організаційних умов від ініціюючих, інноваційно-орієнтованих до відтворювальних для концептуальної ідентифікації форм динамічної рівноваги між організацією та зовнішнім середовищем в довгостроковому періоді.

Основний матеріал. *Метафора етапізації організаційного онтогенезу.* Метафорою організаційних перетворень може виступити еволюція первісного суспільства, в якому зниження невизначеності та ризиків зовнішнього середовища, які зосереджувалися в охоті та збиральництві, відбулося через одомашнення скота та обробку землі. Д. Херст переконливо продемонстрував це на прикладі плем'я бушменів, які живуть в Південній Африці, та чия еволюція від мисливців до фермерів відбулась протягом ХХ століття, що дозволило зафіксувати зміну структури спільноти, їх ціннісно-цільові орієнтири, поведінку, та провести аналогію з базовими етапами організаційного онтогенезу [18]. Прогнозованість власного господарства – вища, що зумовлює активацію діяльності по вдосконаленню результатів, а мисливські навички активізуються лише в кризові періоди та спряжені зі структурними змінами племінної організації.

Все в природі прагне до більш стабільних форм буття, але в суспільстві, а особливо в сучасних комерційних організаціях, як штучних утворень на відміну від природи не передбачено іманентних механізмів, орієнтованих на превентивну адаптацію, необхідну для підстроювання господарської діяльності до мінливих умов зовнішнього середовища, що в кризові періоди детермінує низхідну хвилю її життєвого циклу. Інноваційна компонента ініціює її появу та з часом дегенерує та атрофується. Це частково відбувається в силу ієрархізації та адміністрування, що знижує чутливість організації до змін зовнішнього середовища через блокування когнітивного потенціалу. Більшість результатів від подібної діяльності в термінах О. Шенкара [17] є «імовація», що характеризується імітацією та рекомбінацією відомого для цілей адаптації. Слабким місцем імоваційної стратегії є недосконалість існуючих механізмів пошуку та ідентифікації саме тих еталонів, що підлягають імітації та будуть затребувані зовнішнім середовищем. Тому рекомбінація передбачувано буде підвищувати адаптивність в межах відповідного технологічного укладу, в якому іманентно міститься ліміт можливої досконалості. Необхідність подолання технологічних розривів визиває до життя інші організаційні форми, здатні до більш творчої рекомбінації існуючого знання та його проліферації.

Зборка. Поява інноваційно-активної організації та селекція її учасників із зовнішнього середовища відбувається за результатами конвергенції систем розрізнення (інформаційних моделей світу), що сприяє виявленню співпадаючої концептуалізації образів майбутнього та ініціює процеси зборки рефлексивно-активних суб'єктів. На цьому еволюційному етапі утворення організації ще не існує тих її формальних

атрибутів, що орієнтовані на відтворення в просторі та часі певних результатів, а саме: ієрархії, адміністрування, технологій, традицій та ін. Все це дозволяє схопити інтенціональну матрицю тієї соціальної динаміки, що інтегрує рефлексивно-активних суб'єктів, не задіюючи при цьому ніяких зовнішніх управлінських впливів. К. Нордстрем щодо циркулярної взаємодії, зазначає: «у людини є великі можливості до самоорганізації тільки тоді, коли ми отримуємо всебічну оцінку своєї діяльності» [13, с. 120]. Ч. Лідбітер конкретизує: «по-справжньому цінного визнання ми добиваємося з об'єктивних, зовнішніх джерел зазвичай спільнот людей, рівних нам за положенням» [8, с. 198]. На цьому етапі не потрібно ніяких витончених управлінських маніпуляцій – це надлишкова практика, яка може привести до руйнування всього задуму. Трансформація розрізаних, автономних суб'єктів в синергетичний полісуб'єкт створює умови спільної діяльності, при яких всі члени команди є взаємозамінні. Найявністю образу на горизонті колективних уявлень і розуміння, що всі учасники взаємодії однаково зацікавлені в його втіленні, знімає необхідність зовнішньої координації зусиль. Компоненти внутрішнього устрою особистості, орієнтовані на позбавлену мети владну домінацію, доки знаходиться в неактивованому стані, так як і усвідомлювана й несвідома сфери продукують надситуативну активність, що не залишає зайвої когнітивної енергії та часу процесам з'ясування міжособистісних відносин, що проявляються в перехопленнях формальної та неформальної влади в ієрархічних структурах і є більшою мірою тенденційною формою статусного домінування, ніж природною потребою особистості. Знаходження в середовищі, позбавленому маніпулятивної стратагемності, формує полісуб'єкту єдність рівних, орієнтовану на спільну мету, а не налагодження взаємостосунків через маніпулювання та штучну інфляцію власного статусу в групі.

На цьому етапі відбувається кристалізація тих іманентно притаманних процесу співтворчості характеристик, які згодом, під впливом рутинізуючих діяльність умов, втрачаються організацію, та які складно відтворити знову, якщо організація потрапляє з ламінарної, традиційної ринкової течії в турбулентну, інноваційну. Якщо еkleктично перелічити характеристики інноваційно-орієнтованої організації, то це таке: відсутність жорсткої ієрархії; багатофункціональність персоналу; відкриті комунікації; взаємодовіра; розвиток індивідуальних повноважень, що базуються на особистих інтересах. Більш детальніший перелік і розбір цих характеристик здійснено в таблиці 1 й далі за текстом.

Взаємодія з зовнішнім середовищем. Суб'єкти створеної інноваційної організації (по аналогії з мисливцями) через власні інтереси та діяльність як би вписані в оточуючий світ, вони пов'язані з ним різноманітними зв'язками, що робить їх чутливими до існуючих потреб та змін, а при поєднанні зусиль в межах творчого процесу коаліції ідейного різноманіття відбувається «інсайт», як здатність долати «логічні розриви» [14] в концептуалізації образу інноваційної цінності. Загостримо, вони не являють собою частину зовнішнього середовища – доки вони і є це саме середовище, від якого функціонує організація відмежовується (по аналогії з фермерським господарством), здійснюючи перехід в позицію зовнішнього спостерігача, що нівелює якість зворотного зв'язку в силу відірваності від споживчих конструктів та їх викривленої інтерпретації.

Інтенсивні горизонтальні комунікації дозволяють суб'єктам інноваційної організації ідентифікувати та висловлювати проблемні питання в робочому порядку, не чекаючи їх розвитку й ускладнень. Діючи таким чином організація, що розвивається, уникає накопичення невирішених питань та виключає можливість виникнення ситуацій «чужої території», яка має місце у діяльності функціонує організації.

Таблиця 1

Порівняння організацій, орієнтованих на функціонування (відтворення цінностей) та розвиток (створення інноваційних цінностей)

Організації орієнтовані на розвиток	Критерії порівняння	Організації орієнтовані на функціонування
Задоволення потреб	Пріоритетна мета	Отримання прибутку
Автопоетична (безпосередній учасник)	Взаємодія з зовнішнім середовищем	Алопоетична (зовнішній спостерігач)
Системно-інтегроване (процесне)	Сприйняття організації	Системно-диференційоване (функціональне)
Лідер	Керівник	Адміністратор
Медіація, модерація	Функції керівника	Прийняття рішень, контроль
Мерітократія	Механізм вибору керівника	Лояльність системі
Авторитетна	Влада	Авторитарна
Переважно горизонтальні	Комунікації	Переважно вертикальні
Самоорганізація та саморозвиток	Базові процеси	Порядок і субординація
Конвергентний менеджмент	Домінуюча концепція	Раціональна бюрократія
Суб'єкт (полісуб'єкт)	Сприйняття персоналу	Об'єкт
Транс- та міждисциплінарні	Компетенції	Дисциплінарні
На споживача	Орієнтація результату роботи	На керівництво
Рефлексивна	Діяльність персоналу	Реактивна
Проактивна, інтерактивна	Реакція на зміни	Реактивна, інактивна
Толерантність	Відношення до помилок	Неприйнятність
Нелінійна	Парадигма інноваційного розвитку	Лінійна
Інтеграція, модульна збірка	Організація виробничого процесу	Диференціація, розподіл праці
Невизначеність та мінливість потреб. Макроекономічні зрушення	Умови затребуваності	Відносна стійкість потреб. Макроекономічна стабільність
Адаптивність	Вимір досконалості	Ефективність
Можливість матеріалізації задумів	Аттрактор	Можливість матеріальної компенсації зусиль
Спільний образ майбутнього, неартикульована місія	Топографія майбутнього	Вимірювана, відтворювана мета, організаційна стратегія
Афіліація, оцінка ідей в середовищі рівних, самоактуалізація	Мотивація	Матеріальна компенсація, кар'єрний ріст
Гетерархічна	Структура	Ієрархічна
Умови – наслідки	Схема діяльності	Мета – засоби
OODA (спостерігай - орієнтуйся - вирішуй - дій)	Цикл адаптації	PDCA (плануй – дій – контролюй - вдосконалюй)

За твердженням Г. Хакена, «суспільство, що самоорганізується може стійко існувати та тривалий час динамічно розвиватися, якщо кожен його член поводить себе так, як якщо б він - в міру своїх можливостей - був відповідальний за ціле» [15, с. 207]. Але як тільки розроблено концепт інноваційної цінності та технологію його виробництва, виникає потреба в створенні відповідної структури, відбувається вертикальне та горизонтальне розділення функцій, з'являється ієрархія, наслідком якої є поява

нормативних протоколів та процедур взаємодії, що різко знижує ефективність проблемно-орієнтованих комунікацій, зміщуючи суб'єктів у функціональні «резервації» та провокуючи перехід на квазіавтаркчні, субоптимальні критерії ефективності підрозділів.

Комунікації: кросфункціональність VS функціональності. Якщо відштовхуватися від трактування творчого процесу як здатності суб'єкта в межах власної когнітивної системи проводити рекомбінацію міждисциплінарних знань, що долають логічні розриви з подальшою їх інтеграцією в генерований образ (гіпотезу), то в інноваційних організаціях для цього існують всі необхідні умови. Середина співтворчості - це відкритий комунікаційний майданчик, в рамках якого відбувається синергетичне об'єднання когнітивних систем, внаслідок чого розгортається розширений процес конструювання смислів, який до функціонуючої рекомбінації знання окремої особистості або групи з уніфікованими схемами мислення, додає проліферацію, як надбудову у вигляді нових знань, привнесених в колективну творчість носіями специфічних компетенцій та впроваджену через механізм коеволюції когнітивних систем полісуб'єкту. Однак, існує умова при якій проліферація створюваного полісуб'єктом образу може бути ефективно запущена, яка виражається в локалізації інформації, що надходить в ідейний реактор, і визначається зоною найближчого розвитку суб'єктів співтворчості. В іншому випадку, конструкти, що вносяться в площину рішень полісуб'єктного середовища не зможуть вбудуватися в структуру створюваного образу, розширений розум залишиться до них індіферентним, оскільки не зможе розрізнити в них смислів (осмислити). Ці обмеження визначають діапазон творчих задач, які інноваційно-орієнтована організація може вирішувати без втрати власної ідентичності. На іншому боці організаційного континууму знаходиться функціонуюча організація, що володіє розвиненою інформаційною системою обробки та накопичення різних даних, але відмінність її від організації, що розвивається, полягає в ієрархічному розподілі права доступу до неї різних категорій співробітників. Як зазначає О. Богданов, «маючи окремо лише незначну частину накопичених в суспільстві прийомів і точок зору, не маючи можливості вибирати з них і комбінувати їх найкращим чином, фахівці не справляються з матеріалом, що безперервно нагромаджується, не в силах злагоджено та цілісно організувати його» [2, с. 97]. Штучна демаркація, що розсікає цілісне знання та розглядає його фрагменти в рамках ізольованих функціональних зон не має можливості зібрати (синтезувати) його в єдину картину, яка адекватно відображатиме позицію організації в ринковому просторі. Абдуктивне мислення підкидає досліднику організаційної динаміки барвисту аналогію зі сфери архітектоніки наукового знання, де кожний дисциплінарний напрямок проводить подібну демаркацію у вигляді захисного поясу зі специфічних понять, концентруючись на розробці механістично витягнутого з живого організму сегменту реальності (економічної, управлінської, соціальної, психологічної та ін.), що вивчається у відриві від наявних взаємозв'язків. За твердженням Е. Морена, «...економіка є математично найбільш просунутою соціальною наукою, в той же час, вона є найбільш відстала гуманітарно-соціологічна наука, так як вона абстрагується від соціальних, історичних, політичних, психологічних, екологічних умов, які є невід'ємними елементами економічної діяльності» [12, с. 31–32]. Подібна вівісекція виправдана на початковому етапі розвитку наукового знання, але з часом вона втрачає зв'язок з реальністю та замикається у власноруч створеному світі абстрактних (штучних) понять, виконуючи лише нормативну (аксіологічну) функцію та нівелюючи позитивну (поведінкову). Труднощі, пов'язані з пошуком подібних інтегруючих підстав, розкриваються О. Богдановим через аналіз галузевої та дисциплінарної спеціалізації, яка

веде до «розбіжності методів» і «взаємному віддаленню» даних сфер, крім цього, «створюється своя особлива мова, так що навіть цілком подібні співвідношення в них виражаються по-різному, і цим маскується саме схожість; а в той же час однакові слова отримують зовсім різне значення, завдяки чому взаємодія галузей ще більш ускладнюється» [2, с. 94]. Подібні процеси протікають і в функціонуючій організації в міру її механістичних спроб нарощування ефективності. На думку О. Богданова, «в творчості досконалість результатів залежить не тільки від багатства і різноманіття комбінацій, але також від їх стрункості та зв'язності» [3, с. 185]. Однак, захопленість класичним (канонічним) менеджментом призводить, в термінології К. Юнга, до «систематичної сліпоти», що обумовлена фазою зрілості та рівноваги життєвого циклу функціонуючої організації, яка через почуття самозбереження залишається індіферентною до ряду явищ і фактів, що не вписуються в її струнку теорію, серед яких: активність; власні ціннісно-цільові орієнтири; ірраціональність суб'єктів. Але, як стає зрозумілим, логіка розвитку та функціонування організаційних систем їх зростаюча складність і невизначеність зовнішнього середовища орієнтують у напрямку пошуку інших способів роботи з людськими ресурсами й інформацією.

Бар'єром виникнення ієрархії в інноваційно-орієнтованій організації є, у відповідності з термінологією А. Хіршмана [16], вільна опція «виходу», формальні процедури на цьому етапі не діють, тому якщо опція «голосу», яку використовує суб'єкт не впорядковує реальність належним чином, то він легко обирає опцію «виходу» та пошуку іншої спільноти для втілення власних задумів. Таким чином, транспарентність (прозорість) кордонів інноваційної організації дозволяє безперешкодно інтегруватися та дезінтегруватися. Якщо умови співтворчості не зачіпають ментальних антагоністичних механізмів людини, його сприйняття власної свободи волі не переживає алармічний настрій, то це запускає в ньому відчуття тотального керування своїми виборами, виключно з власних інтересів та вподобань, що є необхідним атрибутом творчої діяльності. У цьому контексті доречним є спостереження японського фахівця з мотивації персоналу Й. Кондо щодо функціонування гуртків якості: «одна з причин, по якій спортсмени-любители відчувають захопленість спортом, полягає в тому, що йому віддаються добровільно й у свій час. Аналогічно, в роботі гуртків якості вищий пріоритет віддається автономності та добровільності. Тому члени гуртків добровільно обирають теми та працюють над ними з повною віддачею» [7, с. 42]. Виходячи з описаного положення інноваційно-орієнтовані організації керуються у своїй діяльності положеннями рефлексивної схеми «умови - наслідки», в протилежність їм організація, що перебуває на стадії функціонування використовує схему «мета – засоби» [5]. В першому випадку, відбувається тонке налаштування діяльності інноваційної організації у відповідності до параметрів ситуації, яке при цьому підходить максимізує можливості в обставинах, що динамічно змінюються. В другому, орієнтованому на відтворення та стабільність макроекономічних умов, відбувається перманентне підвищення ефективності бізнес-процесів, що і являє собою їх основне завдання. Крім цього, інноваційно-орієнтована організація інтуїтивно чи свідомо керується в своїй діяльності швидким циклом адаптації до змін OODA [6], а функціонуюча організація базує свою діяльність, в кращому випадку на повільному циклі PDCA, що з часовим лагом і через допущені відхилення враховує зміни оточуючого середовища. В гіршому, діяльність заціклюється навколо відтворення незмінних результатів, індіферентних до зміни зовнішнього середовища.

Фіксація образу інновації. На етапі формування транспарентність організаційних кордонів створює умови вільного обміну інформацією з середовищем, що її вміщає. Крім

цього, засновники, як правило, створюючи образ інновації відштовхуються від власних потреб, і, якщо подібні потреби притаманні іншим суб'єктам, які входять до колаборації та можливо представляють різні соціальні зрізи, то велика ймовірність того, що потребу в даній цінності відчуває значна кількість потенційних споживачів. Це означає, що в подібних умовах мало ймовірно є генерація інноваційних цінностей, яких ринок не потребує (креація споживчих пустот). Саме тут проходить демаркаційна лінія між автопоетичним і алопоетичним створенням інноваційних цінностей. У разі автопоезису, система генерує потрібні їй компоненти виходячи з власних смислів та інтенцій, при цьому зовнішнє середовище створює лише імпульс (іритацію) для виникнення необхідності створювати інноваційні форми, а суб'єкти інноваційної організації, що знаходиться на автопоетичній фазі її розвитку, конструюють потрібні їм об'єкти виходячи з власних уявлень, в когнітивному плані ця колаборація є операційно замкнутою [11]. Але, якщо організація об'єднує ці операційно замкнуті системи, реалізуючи тривалі взаємодії, то їх когнітивні системи коеволюціонують, створюючи середовище спільних смислів, на практиці реалізуючи метафору «розширеного розуму», вони починають діяти як цілісна єдність – полісуб'єкт [1]. На противагу автопоезису, алопоезис є наступною фазою організаційного онтогенезу, в межах якого відбувається генерація смислів не з власних потреб, а з потреб зовнішнього середовища – це рефлексивна спроба створювати для інших, яка виходячи з узагальненої статистики її результативності ($\approx 20\%$) далека від раціонального використання обмежених ресурсів.

Блокування рефлексії. У міру переорієнтації колективного бачення з зовнішнього адаптивного на внутрішнє ефективне, відбувається як би перехід суб'єктного (полісуб'єктного) позиціонування. Якщо біля витоків організаційного утворення актори цього процесу вільно переключалися між позиціями безпосереднього учасника та стороннього спостерігача, безперешкодно когнітивно мігруючи між ролями споживача та конструктора інноваційної цінності, розглядаючи організацію, як цілісність та частину середовища, яка виконує його нативні функції, то з часом зосередившись на внутрішніх процесах і зробивши перехід до моделі нарощування ефективності, можливість перемикання між зазначеними позиціями різко обмежується. Тепер діяльність кожного - це чітко окреслена функціональна зона з властивими їй критеріями субоптимальності. Контакти із зовнішнім середовищем передбачені у обмеженій кількості структурних підрозділів через регламентацію подібних інтеракцій технологічними картами, які ідентифікують алгоритми належної поведінки, що дифундує ініціативу та творчість. Наявність подібних поведінкових «тунелів» в функціонуючій організації робить анахронічною необхідність перемикання між реактивною та рефлексивною позиціями, залишаючись весь час в позиції функціонера, суб'єкт відстежує власну результативність зіставляючи досягнення з організаційними стандартами, а у випадках відхилення - діючи відповідно до рекомендацій алгоритму, що уніфікує мислення виконавця та деактивує його нейронну пластичність. Позиція активного мислителя є надмірною всередині подібних ієрархічних структур. Таким чином, відбувається еволюційне блокування рефлексії на всіх функціональних рівнях організації. Втрата організацією здатності коеволюціонувати з ринковим середовищем через виключення наявної когнітивної гетерогенності з простору прийняття рішень, інтенсифікує внутрішні процеси. Без необхідності розширеного обговорення, узгодження та прийняття колективних рішень, з'являється можливість оперативного прийняття рішень уповноваженим суб'єктом або групою з подальшим «продавлюванням» їх через реактивний опір виконавців. Циклічність функціонування, а отже відтворюваність результатів, що мають однакові показники якості, містить в собі

не багато можливостей для збільшення прибутку. Ефект масштабу впевнено вичерпує свої переваги в глобалізованому світі, де кастомізація, мікроринки, імітатори та мінливі потреби не дозволяють виробникам використовувати таку розкіш минулого, як випуск великих обсягів гомогенної продукції. Тому, в арсеналі організації залишається лише комбінаторика елементів собівартості відтворюваного продукту, яка в своєму гіпертрофованому зразку може приймати вкрай негативні форми в контексті соціальної відповідальності та сталого розвитку. Амбівалентність організаційної поведінки в контексті розширеної відповідальності за здійснювану господарську діяльність з переходом в парадигму функціонування з природних причин зміщує організацію в площину безвідповідальних й асоціальних дій [4]. Практика маніпуляції свідомістю споживачів і суспільства, ретельно прикривається одиничними добропорядними актами, але в суспільстві зростаючої рефлексії, сформованому на фундаменті сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, подібна латентна сутність сучасних організацій стає очевидною для більшості критично мислячих категорій споживачів.

Однак, ця феноменологія залишається за межами вивчення класичного менеджменту, зосередженого на пошуку нормативних, відтворювальних практик, а ці поведінкові особливості не зачіпають його стрункої теорії. В теорії менеджменту, починаючи з «Принципів наукового менеджменту» Ф.Тейлора сприймається та постулюється розмежування інтелектуальної (управлінської) і фізичної праці, управлінське домінування розглядається в ній як природний процес, зростання продуктивності й ефективності немислимі в умовах організаційної демократії, а тим більше при ліберальному підході до її управління. Класика менеджменту повноту влади зосереджує в руках автократа, йому ж вона делегує й основні рефлексивні функції, принаймні ті, які відносяться до організації як до цілості. Для справедливості слід зауважити, що експериментально підтверджено, що зростання продуктивності праці при авторитарному стилі вище ніж при демократичному, але слід більш детально роздивитися феноменологію процесів, які при цьому відбуваються їх доречність та обґрунтованість в сучасних умовах зростаючої інтелектуалізації господарювання. Свобода вибору та рефлексивні здатності робітника затиснуті в обмежені кордони алгоритмів технологічних карт, запускають прихований опір організаційним стандартам й антагоністичну поведінку виконавців, яка саботує та нарочито підкреслює обмеженість розроблених процедур і прийнятих рішень. Звідси втрата можливості перемикання між реактивною та рефлексивною позиціями, а також відбудова від зовнішнього середовища організаційними межами, що знижує рівень когнітивної різноманітності організації та привносить логіку редукціонізму складності в процеси її функціонування. Все це призводить до передбачуваної втрати організацією адаптаційного потенціалу необхідного для коеволюції її бізнес-моделі з ринковим середовищем.

Керівництво. Спільна творчість створює умови пропорційного розподілу лідерських функцій між всіма учасниками, концентрація лідерських функцій в одних руках відбувається в специфічних епізодах діяльності, коли на фоні інших з'являється фігура, яка має певний досвід та пропонує релевантний сценарій вирішення. Неформальне делегування лідерських повноважень відбувається згідно принципу мерітократії (від лат. – влада гідних), висуваючи на цю позицію суб'єкта, який володіє необхідною комбінацією компетенцій, тобто влада в цій системі має авторитетну природу, як опозиція авторитарній в організаціях орієнтованих на відтворення. В протилежність цьому, функціонуюча організація на роль лідера висуває суб'єкта з релевантним відповідній посаді функціональним реноме та сплаченим кредитом лояльності до системи, закріплюючи за суб'єктом управління формальну владу, що

базується на субординації та потребує постійного підтвердження через статусну поведінку та ритуали. Цей підхід нівелює культуру ідейної відкритості та свободи творчості, що викорінює множинність поглядів на проблемну ситуацію, які потенційно могли бути задіяні у розробці простору рішень, обмежуючи його особистими та професійними якостями формального керівника, якого у переважній більшості випадків доведено, згідно з патологією раціональних ієрархічних систем, до межі його когнітивних можливостей, що нівелює його здатність цілісно сприймати організаційну проблематику та наводить його інтенціональний фокус на знайомі з попереднього досвіду фрагменти організаційної реальності.

Крім цього, очікування того, що суб'єкт, який претендує на роль керівника, буде майстерно володіти знаннями феноменології суб'єктних інтеракцій в творчому процесі та навичками його рефлексивного корегування, навіть нівелюючи складно здійсненну гіпотезу, що йому, як супер когнітивній системі необхідно вміщувати в собі, у відповідності з принципом необхідної різноманітності, все, що міститься в полісуб'єктній інтегрованій когнітивній системі для того щоб просто розуміти про що йде мова - нездійсненні. Принцип необхідної різноманітності зводиться до того, що різноманітність керуючої системи має бути не менше різноманітності керованої підсистеми, так як прості системи управління, що не відповідають складності керованих суб'єктів, нездатні врахувати різноманіття їх станів та їх взаємодій з навколишнім середовищем, що не забезпечує необхідної якості управління. Тому неможливо когнітивно просто керувати когнітивно складною системою. А якщо так, то жорстко закріплена роль суб'єкта управління в даному процесі є такою, що знижує продуктивність інноваційної діяльності. Тому постійно діючий керівник, в силу сказаного, буде не фасилітатором творчих процесів, а фільтром, який в залежності від дисперсності його когнітивної системи буде пропускати тільки ті ідеї, які розпізнаються його системою розрізнення (представлені в його інформаційній моделі світу). З цього можна зробити висновок, що навіть мала спроба ієрархізації творчого процесу збиває тонке самоналаштування, яке відбулося в процесі коеволюції когнітивних систем і взаємних уявлень про образ майбутнього через механізми самоорганізації та саморозвитку.

Виробництво. Використовуючи абдуктивний метод можна помітити аналогію в історії розвитку людства, коли людина переходить від ремісництва до механізації власних операцій ручної праці, більшість з властивих їй навичок стають не затребувані, інститут наставництва та передача секретів ремесла втрачаються, а разом з ними й притаманна даній галузі гнучкість дифундує через заміщення механістичними, уніфікованими технологіями. Г. Маркузе сутність одномірності людини фіксує у нав'язаній йому технічній раціональності, він пише: «індивіди ототожнюють себе зі способом буття, їм нав'язаним та в ньому знаходять шляхи свого розвитку та задоволення» [10, с. 35]. Механізм, технологія є проміжним засобом між людиною та створюваним нею результатом, вони зумовлюють появу когнітивної лінії щодо пристосування наявних засобів і результатів до мінливого зовнішнього середовища. Наважимося висказати наступне: людина не причетна до створення механізму тиражування цінностей, в більшості випадків не має уявлення про конструктивні особливості його функціонування, відчужена від них, а відповідно не здатна проводити підстроювання до змін, що відбуваються. Це, напевно, базальна причина переходу японських корпорацій від механізованих конвеєрних ліній до модульної збірки, в якій людина за допомогою ручної праці збирає на своєму робочому місці технічно складні вироби від нуля до повної готовності. Це процес відродження майстерності, в якому

немає проміжних засобів, що ускладнюють зворотний зв'язок, а людино-розмірна система, чутлива до змін, пристосовує власні навички, перебуваючи в процесі перманентної зміни та розвитку. І хоча самі японці роблять акцент на якості, репрезентуючи модульну збірку, як нагальну умову сучасної конкурентоспроможності, можна припустити, що соціогуманітарний та інноваційний аспекти також при цьому підході отримують свій подальший розвиток в контексті нативної коеволюції соціотехнічних систем.

Модель реальності. По мірі виділення організації із зовнішнього середовища та скороченням можливостей контактувати з навколишньою реальністю, виникає необхідність в конструюванні власної інформаційної моделі реальності - так неартикульована, але усвідомлювана усіма акторами місія їхньої співтворчості замінюється артикульованою організаційною стратегією, в якій відображені уявлення організаційних архітекторів про те як влаштований світ навколо цього утворення й яке місце воно в ньому займає. Подібний відрив від реальності, в сукупності з орієнтацією на абстрактну її модель, здійснювану через відмову від найбільш достовірних сенсорних джерел сприйняття оточуючого світу призводить організацію до імовірного дрейфу в ринковому просторі. Відбувається аксіологічне переосмислення організацією сприйняття зовнішнього середовища з творчої взаємодії в першому прочитанні до маніпулятивного впливу в другому, в якому середовище сприймається як засіб досягнення організаційних цілей, а організація, як архітектор споживчих вподобань та виборів. В результаті цього організація з аудиту онтологічних пустот споживчих укладів та спроб їх заповнити релевантними результатами переходить в іпостась нав'язування потреб та управління процесом сприйняття та вибору.

Поведінкова обумовленість організаційної онтології. Початковий етап взаємодії між суб'єктами має характер інтенсивних комунікацій, каталізатором яких є ситуація конвергенції інтересів. Тимчасовість таких колаборацій очевидна, а ймовірність виникнення в рамках наступного проекту такого ж природного та всепоглинаючого інтересу не велика. Одна з причин вичерпаності продуктивності первинної колаборації обумовлена тим, що з часом її учасники зближуються та формують зону комфортних взаємодій, що характеризується низькими показниками невизначеності міжособистісних стосунків – це в свою чергу, зажадає схопити та пролонгувати цей стан у вигляді формальної організаційної структури, що відтворює свої результати, але структури, чий адаптивний потенціал вичерпано в силу фіксації когнітивної гетерогенності її акторів. Постійні комунікаційні взаємодії призводять до коеволюції когнітивних систем суб'єктів співтворчості та, як наслідок, ідейної гомогенності. Ця еволюційно сформована феноменологія, яка демаркує умовні кордони між функціонуючою організацією та організацією, що розвивається – демонструє поведінкову закономірність. Це передбачає, що коли організація почне набувати вигляду формальної інституції, еволюціонуючи в організаційному континуумі у напрямку парадигми функціонування, портфель її проектів вже не буде таким надихаючим для більшості суб'єктів-засновників. Тут з'являється певна рутинізована та нав'язана ззовні організаційна процесуальність та цілепокладання, які вступають в протиріччя з феноменологією творчої природи та визивають з її боку реактивний опір. І далі відбувається зміщення у площину штучності, творчості в рамках, яке змінює особистісну орієнтацію та в якості збудника суб'єктної активності починає фігурувати матеріальна винагорода, на противагу самоактуалізації, як основного збудника надситуативної активності суб'єктів на початковому етапі. Д. Старк висловлює наступну ідею: «замість того, щоб просто реагувати на зовні виникаючі час від часу ситуації, чому б не заохочувати такі організаційні форми, які б

знову і знову виробляли ситуації невизначеності всередині самої організації? Організації, які зможуть пристосуватися до таких форм, досягнуть потрібного балансу, щоб відповідати непротій вимоги – безперервно здійснювати інновації» [20, с. 18]. На цілеспрямованому провокуванні кризових ситуацій для оновлення організацій наполягає й Д. Херст [18].

Зазначена обмеженість когнітивного потенціалу первісної колаборації обумовлена еквіфінальністю когнітивної коеволюції акторів закритої організації, як динамічної властивості соціальної системи, яка здійснює перехід в кінцевий стан, що відбувається у різний спосіб та під впливом різних початкових когнітивних можливостей індивідуальних суб'єктів і призводить до інтелектуальної гомогенізації полісуб'єкту, тому що всі його актори, нехай і різними шляхами, зсунулись у когнітивному континуумі до єдиного, загального для всіх образу мислення [1]. Кожен з учасників еволюціонував до загального рівня обізнаності щодо досліджуваної проблеми, відбувся взаємозбагачуючий обмін когнітивними конструктами, за результатами якого відбулася експансія інформаційних моделей світу акторів, але відтепер спільнота мислить на одновимірний манер, та як зазначає У. Ліпман: «там, де всі думають однаково, ніхто не думає занадто багато» [9, с. 46]. В цьому контексті особливо переконливими є слова А. Ейнштейна «наше мислення створює проблеми, які неможливо вирішити за допомогою мислення того ж типу», якщо актори стають співставними за рівнем когнітивної досконалості, оцінюючи ситуацію з позиції одних й тих же когнітивних конструктів, то це різко звужує поле альтернатив. Це вимагає від організації розширення рефлексивного поля за її межі через залучення зовнішнього когнітивного різноманіття для того щоб продовжувати ефективно розтинати інноваційну складність оточуючого світу.

Соціальна детермінованість. Соціальній природі іманентно притаманне протиріччя, яке перманентно вирішується на рівні особистості та є рушійною силою її надситуативної активності, що в певній мірі повторює протидію мотивів притаманних організаційному онтогенезу, яка у підсумку цього процесу втрачає свою гнучкість. Суперечливість суб'єктної інтенціональності полягає в наступному, з одного боку, людська нейрофізіологія прагне до знайомої та відтворюваної діяльності, що підкріплюється відповідними дофаміновими сплесками, які викликають відчуття задоволення, а з іншого, стимулюючий вплив зовнішнього оточення підштовхує до перманентних виходів з зони комфорту та розширенню власної моделі світу. У рідкісних випадках людині вдається локалізувати себе в суспільстві, таким чином, щоб та діяльність, якою вона займається приносила задоволення та сприяла перманентному розвитку. За твердженням Ч. Лідбітера, «свобода самовираження через творчу роботу, залишилася привілеєм небагатьох, які працюють на так званих «творчих посадах». Для більшості людей праця - як і раніше необхідність, а почуття самореалізації вони отримують у вільний час» [8, с. 144]. Аналогічні тенденції фіксує і всесвітньо відомий дослідник психології творчої діяльності М. Чіксентміхайі. Природа та суспільство створює такі стійкі форми в яких інтерес, як привертаючий увагу афект, міститься лише на початковому етапі, за яким слідує рутинізована онтологія, буття з мінімальною кількістю невизначеності, існування з можливістю прогнозу, що створює резервації постійного в мінливому світі. У світі, де порушена лапласовська детермінованість, де причини виникають раніше відомих людині наслідків, можливість відчуття й опертися на знайомий ландшафт - це можливість переключитися в несвідомий, автоматичний режим дій, віддатися когнітивній лінії, що само по собі є еволюційно сформованим механізмом когнітивної економії. Все починаючи від релігії й державного устрою та закінчуючи

організацією й осередком суспільства будується виходячи з дифузії невизначеності, але сучасний світ, в якому невизначеність є його іманентною властивістю все наполегливіше вимагає створення нових соціальних форм синергії. Форм, в яких взаємодія з навколишньою соціальною складністю та розсіювання невизначеності буде здійснюватися не через блокування рефлексії соціуму та маніпулювання свідомістю й вибором (звуження простору альтернатив), а через можливість вільного вбудовування даної соціальної складності в механізми прийняття рішень інституцій всіх рівнів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Алегорія Е. Реймонда, яка висловлена ним в есе «Собор і базар» [19], поділяє організацію інноваційного процесу на «соборну модель», яка використовується в функціонуючих організаціях і «базарну», яка застосовується в інноваційних, відповідає спостереженню й інтуїції Д. Херста, типологізуючого «мисливські» та «фермерські» організації. Не вдаючись у подробиці соціогуманітарного контексту, до цих аналогій ми вже зверталися раніше, слід зазначити, що в турбулентному середовищі сучасні організації повинні зберегти ключові «фермерські» компетенції, які виробляють додатковий прибуток, в той час як «мисливські» навички повинні використовуватися на периферії організації, щоб «пожинати плоди» від збирання нових можливостей [18]. Ці метафори підводять до необхідності створення симбіотичних та гетерархічних організаційних структур, які поєднують властивості ефективних і адаптивних організацій.

Рішення позначеної дилеми можливо завдяки експансії адаптаційного блоку за межі організації через створення інноваційно-активного середовища, що базується на зовнішньому когнітивному різноманітті. В іншому випадку сильніша культура буде асимілювати слабку, а результат від подібних розчинів може бути досить ймовірно з точки зору підсвідомого, еволюційно обумовленого тяжіння людино-розмірних систем орієнтовано на уподібнення функціонуючій організаційній формі, яка мінімізує невизначеність за рахунок її штучної редукції, на протиположну інноваційній, яка своєю діяльністю її максимізує та вимагає постійної й більш високої когнітивної напруги. О. Богданов, описуючи процес збереження системи, охарактеризував його, як «результат рухливої рівноваги системи з її середовищем, який утворюється двома потоками активностей - асиміляцією, поглинанням і засвоєнням активностей ззовні та дезасиміляцією, раззасвоєнням активностей, їх втратою, переходом в зовнішнє середовище» [3, с. 13]. Філософія взаємодії вступає в явне протиріччя з радикальним редукціонізмом, що поширюється у нормативній парадигмі менеджменту та пронизує основні управлінські практики. Нормативна управлінська епістемологія, що редукує (розсікає) зовнішнє середовище за допомогою аналізу та детермінуючих впливів, не містить в собі необхідного феноменологічного (поведінкового) комплексу елементів, щоб претендувати на роль ефективного управлінського базису в сучасних умовах менеджменту складності. Як зазначає О. Богданов, «маючи окремо лише незначну частину накопичених в суспільстві прийомів і точок зору, не маючи можливості вибирати з них і комбінувати їх найкращим чином, фахівці не справляються з матеріалом, що безперервно нагромаджується, не в силах злагоджено та цілісно організувати його» [2, с. 97]. Це актуалізує необхідність переосмислення базових положень теорії управління з подальшим переходом на конвергентну епістемологію менеджменту.

Перевага від подібного симбіозу обіцяє можливість співіснування двох культур «мисливської» (пошук можливостей у зовнішньому середовищі) і «фермерської» (максимізація ефективності використання цих можливостей і забезпечення життєдіяльності цілісної організаційної структури). Функціонуюча організація виконує

роль захисного, страхувального шару на випадок низької результативності інноваційної компоненти (в дослідницькій або практичній діяльності превалює нормативний підхід). У свою чергу, інноваційна компонента організації є тим експериментаторським щупом, мета якого фіксувати зміни зовнішнього середовища й ініціювати ті організаційні перетворення, які будуть формувати в ній адекватний відгук на зміни ринкового середовища (в дослідницькій або практичній діяльності повинен домінувати поведінковий підхід). Таким чином, віддати перевагу тій чи іншій формі – управлінська нерациональність, що вимагає пошуку такої організаційної архітекtonіки, яка б дозволяла проникати у внутрішню структуру ринкової складності й розчиняти зовнішню та внутрішню невизначеність господарської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безгин К.С. Управление процессом создания ценности на предприятии: полисубъектность и коллаборация: монография / К.С. Безгин. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 288 с.
2. Богданов А. А. Тектология : Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. : Кн. 1 / А. А. Богданов. – Отв. ред. Л. И. Абалкин. – М. : Экономика, 1989. – 304 с.
3. Богданов А. А. Тектология : Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. : Кн. 2 / А. А. Богданов. – Отв. ред. Л.И. Абалкин. – М. : Экономика, 1989. – 352 с.
4. Вернер К. Черная книга корпораций / К. Вернер, Г. Вайс. – Пер. с нем. О. Колосовой, А. Шавердяна. – Екатеринбург : Ультра Культура, 2007. – 416 с.
5. Жюльен Ф. Трактат об эффективности / Ф. Жюльен. - Пер. с фр. - М.: Московский философский фонд, 1999. – 126 с.
6. Ивлев А. А. Основы теории Бойда. Направления развития, применения и реализации : монография / А. А. Ивлев. – М. : ВКО, 2008. – 64 с.
7. Кондо Й. Мотивации персонала. Ключевой фактор менеджмента / Й. Кондо // Пер. с англ. Е.П. Марковой. – Нижний Новгород: ООО СМЦ «Приоритет», 2007. – 206 с.
8. Лидбитер Ч. Мы – думаем : Массовые инновации, не массовое производство / Ч. Лидбитер. – Пер. с англ. А. В. Захаров. – М. : Акварина, 2009. – 264 с.
9. Липпманн У. Общественное мнение / У. Липпман. – Пер. с англ. – М. : Институт фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.
10. Маркузе Г. Одномерный человек / Г. Маркузе. – М. : «REEL-book», 1994. – 344 с.
11. Матурана У. Древо познания : биологические корни человеческого понимания / У. Матурана, Ф. Варела // Пер. с англ. Ю. Данилова. – М. : Прогресс-Традиция, 2001. – 223 с.
12. Морен Э. К пропасти? / Э. Морен. – Пер. с франц. Г. Наумовой. – СПб. : Алетей, 2011. – 136 с.
13. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк : капитал пляшет под дудку таланта / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале. – СПб. : Стокгольмская школа экономики, 2008. – 280 с.
14. Полани М. Личностное знание / М. Полани. – Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1985. – 344 с.
15. Хакен Г. Самоорганизующееся общество / Г. Хакен. // Будущее России в зеркале синергетики. – Пер. с нем. Е. Н. Князевой. – М. : КД «ЛиброКом», 2006. – С. 194-208.
16. Хиршман А. О. Выход, голос и верность : реакция на упадок фирм, организаций и государств / А. О. Хиршман. – Пер. с англ. – М. : Фонд Либеральная миссия, 2009. – 156 с.

17. Шенкар О. Имитаторы : Как компании заимствуют и перерабатывают чужие идеи / О. Шенкар. – Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 209 с.
18. Hurst D.K. Crisis & Renewal: meeting the challenge of organizational change. – Boston: Harvard Business School Press, 1995. – 230 p.
19. Raymond E. Cathedral and Bazaar / E. Raymond [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.catb.org/esr/writings/cathedral-bazaar/>
20. Stark D. The Sense of Dissonance : Accounts of worth in economic life / D. Stark. – Princeton : Princeton University Press, 2009. – 264 p.