

УДК 124.23

## **АКСИОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ АДАПТИВНЫХ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**В.Л. Перминов**

ГБОУ школа № 354 им. Д.М. Карбышева, г. Москва

Целью статьи является определение аксиологической сущности возникающих в социальной организации адаптивных механизмов, детерминирующих управление ее развитием. Автором проанализирован значительный объем исследований в области философии и социального управления по проблеме развития социальной организации и управления ею; дана характеристика процесса усложнения социальной организации в контексте иерархии ее ценностей. Доказано, что усложнение социальной организации детерминировано динамикой и обогащением различных ценностей: социокультурных, стратегических, тактических, мотивационно-стимулирующих, регулятивных, – тем самым определена аксиологическая сущность адаптивных механизмов социальной организации в процессе ее развития. Практическая значимость статьи заключается в определении различных видов взаимозависимости между ценностями, инновациями и адаптацией. Статья адресована широкому кругу исследователей социального управления.

**Ключевые слова:** *социальная организация, ценность, адаптация, развитие социальной организации, адаптивный механизм, инновация, философско-аксиологический подход.*

В сложном процессе развития социальной организации важно понимать динамику и иерархию ценностей организации, т. е. процесс развития от ценностей системы к системе ценностей как системному ориентиру развития организации. В этой связи возникает закономерный вопрос, каким образом ценности социальной организации могут влиять на ее развитие, и как этот процесс связан с целями организации и с ее адаптацией к внешней среде.

Ценности организации – это основание, определяющее ее развитие. Связь ценностей и целей социальной организации заключается в том, что цели всегда определяются ее ценностями. Согласно общей теории систем (Р. Акофф, Л. фон Берталанфи, А.А. Богданов, М. Месарович, Я. Такахага и др.), цели задают структуру и функции системы. Однако для сложных открытых и динамичных систем актуальным становится вопрос об устойчивости системы, поскольку устойчивость важна для ее эффективности и результативности [12]. Устойчивость влияет на стабильность функционирования социальной организации во времени, но поскольку фаза стабильного развития, которая в ряде исследований получила название фазы роста, периодически сменяется фазами транзитивного (неустойчивого) развития, стагнации и регресса, становятся актуальными процессы кристаллизации системы ценностей. Отсюда возникает необходимость социально-философского анализа понятия устойчивости системы.

Согласно позиции Б.Б. Славина, система устойчива, если выполняется условие точного копирования системы при некотором изменении ее элементов: «...точность копии стала залогом устойчивости форм жизни, а малые отклонения – условием развития» [16, с. 55]. При этом важно помнить о принципе рационализации, гласящем, что каждая система стремится к минимизации расхода энергии: рациональное распределение ресурсов свойственно многим живым и неживым системам. Таким образом, достаточно очевидным становится факт прямой связи кристаллизированной системы ценностей на каком-то этапе ее развития с самим качеством развития организации. А поскольку социальная организация функционирует в сложной современной турбулентной среде, то на ее поведение и развитие влияют не только внутренние факторы аксиосферы, но и внешние, и вместе они начинают влиять на логику развития организации, которая, в свою очередь, предопределяет логику принятия управленческих решений внутри организации. Поэтому ценности являются образованиями, детерминирующими устойчивость системы, в то время как цели – безусловно изменяемый компонент социальной организации.

Когда этот процесс развития социальной организации протекает эволюционно, без каких-либо антагонистических противоречий, то естественным образом повышается ее результативность за счет нововведений, ориентации на обучаемость всех субъектов организации. Это приносит значимые успехи организации и способствует появлению у нее определенных конкурентных преимуществ. Когда же в этом процессе появляются антагонистические противоречия и различные деструктивные факторы, то естественным образом начинают формироваться механизмы разрушения системы или, в лучшем случае, процессы торможения ее развития, что в итоге приводит к потере эффективности и результативности.

На практике эти явления, как правило, бывают первоначально мало заметны, и предупредить их влияние «в зародыше» удается не всегда, поскольку любая социальная организация обладает определенной сложностью и традиционно проводимая диагностика в рамках реализации систем оценки качества или иных мониторинговых процедур может ничего не дать. Более того, отсроченные эффекты позитивного влияния на результативность организации могут показать обратное – рост результатов социальной организации. Например, вступившая в фазу регресса школа может давать еще на протяжении ряда лет высокие результаты по ЕГЭ, поскольку ее выпускники большую часть своего обучения, на уровнях начального и основного общего образования, провели в еще достаточно благополучном образовательном учреждении. Или промышленное предприятие, успешно освоившее выпуск качественной, но переставшей пользоваться по каким-либо иным причинам спросом продукции, продолжает еще определенное количество времени увеличивать объемы производства этой продукции.

Иное дело – технические несоциальные системы, у которых может быть большое количество датчиков, передающих информацию в центр контроля функционирования системы, который, в свою очередь, может моментально передать сигнал в центр управления о возникших проблемах и расхождении в каких-либо процессах в любом компоненте системы. Это в итоге выведет всю систему в правильное, заданное состояние функционирования. В сложных же социальных организациях их руководителям очень трудно бывает

уловить микротенденции, которые в итоге могут решающим образом повлиять на конечный результат деятельности организации.

Аксиологическим базисом процесса развития устойчивости социальной организации является ценность адаптации, которая проявляется в способности организации подстраиваться к тем или иным ситуациям. Основное назначение этой способности состоит в том, что она выполняет страховочную функцию, обеспечивая преэмптентность в достижении миссии и целей социальной организации. Кроме того, она выполняет регулировочную функцию между всеми процессами функционирования и развития, протекающими в социальной организации, делая возможным их согласованность в обеспечении устойчивости.

Простое схематичное изображение взаимодействия различных элементов всей организации как системы не полностью может объяснить и показать причину роста результативности и эффективности, ведь в каждой организации всегда есть свой набор субъективных качеств и характеристик, которые взаимодействуют особым, именно для данной организации образом. И для того чтобы понять главные причины успеха организации, исследователю придется изучить систему ценностей организации как формирующий ее фактор, в котором есть свое инвариантное ядро. При этом система ценностей имеет как статичный, так и динамичный вид, а также иерархическую структуру со своей определенной доминантой. В идеале на разных стадиях развития организации доминанта и соотношение ценностей в иерархии должны меняться в силу адаптивных свойств, присущих данной организации, и в силу действующих внешних факторов. Задача руководителей вовремя увидеть и понять, какая группа или отдельная ценность может стать доминирующей, и сообразно этому факту принять комплекс мер в виде набора целей с тем, чтобы вся система могла через какое-то время выйти на устойчивый режим работы с достаточным уровнем эффективности и результативности.

Необходимо отметить состав инвариантного аксиологического ядра, которое имеет временное и пространственное измерения. Мы согласны с М.С. Каганом, который считал, что для такого ядра характерны: «1) наличие того или иного типа атмосферы в культуре; 2) потребность охватить ценностным осмыслением всю полноту объективного бытия и с позиций всех модификаций субъекта; 3) иерархическое строение ценностей, в котором на ее вершину выдвигается то один вид ценностей, то другой» [9, с. 118].

Известно, что современный мир характеризуется информационной насыщенностью и многоплановостью информации, усложнением производства, наличием сложных социальных и экономических институтов, возрастанием рисков. При этом особенности управления современными социальными организациями однозначно вызваны их усложнением. Поскольку в них взаимодействует большое количество сотрудников с разными квалификацией и интересами, для успешной совместной деятельности им необходимы механизмы согласования. Поэтому вся проблематика, связанная ценностями управления сложной социальной организацией, рассматривается нами в контексте философии культуры. Исходя из этого, с одной стороны, социальная организация как объект культуры принадлежит материальному бытию, а с другой стороны, ее ценности находятся в сфере духовного бытия [7]. Это означает, что проблема ценностей социальной организации и управления ее развитием характери-

зуется дуальностью, детерминируемой материальностью социальной организации и духовным характером ее ценностей [6; 14].

Поскольку социальная организация представляет собой культурно-антропологическую (социогуманитарную) систему, функционирующую и развивающуюся в единстве и взаимосвязи структурно-организационного, аксиологического, деятельностного и рефлексивного аспектов, это доказывает наличие многообразных подходов к решению проблемы управления ее развитием. Мы выбрали для теоретического анализа проблемы аксиологической сущности адаптивных механизмов развития социальных организаций работы специалистов в области теории менеджмента, которые на разных этапах развития его теории в своих концепциях рассматривали те или иные аксиологические факторы, влияющие на успешность развития социальных организаций. Например, П. Друкер полагал, что ведущей ценностью «общества знания» является работник, создающий знание [8], что достигается благодаря признанию ценностей новаций, развития и адаптивности, носящих процессуальный характер.

С точки зрения И. Ансоффа доминантой управления выступает адаптивно-сценарный подход, где главное внимание уделено ценности гибкости, поскольку важно, «чтобы гибкость стратегии соответствовала степени неопределённости и непредсказуемости перспектив» [2, с. 84]. Т. Питерс и Р. Уоттерман, акцентировали внимание на роли субъективных ценностей в организации с целью формирования качественной организационной культуры, с сильным акцентом на роли ценностей, адаптации и успехе социальной организации в целом [14]. Опять же прослеживается значимая роль ценностей и гармонизация в управлении [15] на базе интегративной модели П. Сенге – модели «обучающейся организации». В модели И. Нонака социальная организация нацелена на генерацию новых знаний и постоянное стремление к созданию инноваций и должна активно взаимодействовать с окружающей средой [13]. В работах К. Шваба, учитывающих влияние четвертой промышленной революции и шестого технологического уклада, современная организация должна быть инновационной, уметь работать с коллаборативными и дизруптивными инновациями, а организационная культура должна обеспечить максимальную гибкость компании, когда операционные модели компании трансформируются в новые цифровые модели [17].

Понимание адаптивного характера ценностей позволяет прийти к необходимости построения адаптивного управления социальной организацией для защиты от возникающих социальных и экономических кризисов. Под «адаптивным управлением» понимается такое управление, при котором обеспечивается эффективное устранение краткосрочных и долгосрочных колебаний, а мотивация ее сотрудников максимально совпадает с целями развития социальной организации. Важно отметить, что при всякой адаптации необходимо учитывать ценности и цели социальной организации, так как их учет задает ориентир организации при ее многоаспектном функционировании и развитии.

Адаптивное управление позволяют социальной организации устранять краткосрочные и долгосрочные колебания в объекте управления; опираясь на доминирующие в ней ценности, мотивировать деятельность сотрудников организации в интересах достижения ее целей и целей работающих в ней. Важно отметить, если ценности и цели сотрудников и самой социальной организации совпадают максимально, то это во многом снижает конфликтную базу в коллективах.

Отсюда следует, что адаптивное управление для социальной организации будет более эффективным, при прочих равных условиях, чем другие типы управления. Так, при реактивном управлении акцент делается на устранение угроз (стратегия на выживание), при преактивном планировании – на использование благоприятных событий (оптимизация, нацеленная на рост в будущем). При интерактивном управлении происходит сочетание идей реактивного и преактивного планирования, при этом большое значение имеет способность удовлетворять потребности групп, заинтересованных в ее развитии.

Согласно Я. Корнаи, использующего экономический подход к феномену «адаптация», она представляет собой способ организации производства в условиях дефицитной экономической среды, реализуемый с помощью трех основных методов: 1) сокращения производства до уровня, лимитированного дефицитным ресурсом; 2) вынужденной замены ресурсов; 3) адаптации структуры произведенной продукции к структуре имеющихся ресурсов [11]. При этом Я. Корнаи, используя схожую с Р. Акоффом [1] классификацию, выделяет пассивные и активные механизмы адаптации. Исследуя процессы спроса и предложения в двух типах экономик – избытка и дефицита, он определял динамические зависимости спроса и предложения в процессах «созидательного разрушения» (по терминологии Й. Шумпетера [18]), в которых проявляется **адаптивная роль инноваций** как элемент механизма адаптации.

Феномен адаптации связан с навыками адаптивного мышления, но планирование и руководство социальной организацией, в основе которых лежит принцип ее адаптивного поведения, является достаточно новыми явлениями, как в теории, так и в практике управления. При адаптивном планировании и руководстве управляющая и управляемые системы социальной организации ведут себя таким образом, что их ориентация на достижение эффективности происходит естественным образом. При интерактивном планировании становится возможным контролировать будущее за счет уменьшения возможных ожидаемых колебаний в поведении существенных частей системы или ее внешней среды [10].

Согласно А.Б. Бакурадзе, социальная организация опирается на иерархию ценностей, следовательно, в основе ее функционирования и развития находится иерархия целей [4]. Адаптивный характер ценностей состоит в том, что в русле одной ценности возможен выбор нескольких целей, например целей-средств и целей-условий; целей, способствующих обеспечению устойчивости социальной организации через сохранение ее структуры, или целей, связанных с модернизацией некоторых ее элементов, что в итоге может привести и к изменению ее структуры [3]. Здесь мы должны согласиться с Дж. У. де Болтом в том, что адаптация социальной организации связана с ее приспособлением к более сложному и динамичному окружению, с одной стороны, а с другой стороны, с решением проблемы внутренней интеграции самой организации [5].

Необходимо специально отметить связь адаптивных возможностей социальной организации с инновационным процессом. Процессы ее адаптации тесно связаны с созданием новых товаров и услуг, освоением новых видов деятельности или новых условий деятельности, с инновационными процессами в социальной организации как основным условием ее выживания и развития в условиях конкуренции или кризиса. Рассматривая развитие социальной орга-

низации как ценностно-детерминированный комплекс управления, можно увидеть, что аксиология управления связана сложным образом с адаптивностью организации и механизмом обеспечения ее устойчивости и развития. Рассматривая детерминацию ценностей и адаптации, необходимо отметить прежде всего инновационную функцию адаптации – преемственность как ценность, обеспечивающую переход социальной организации к нелинейному развитию, повышающему ее устойчивость. Таким образом, можно говорить о преемственности как ценности управления развитием социальной организации.

Итак, можно сделать следующие выводы.

1. Усложнение социальной организации детерминировано динамикой и обогащением социокультурных потребностей (ценностей-оснований), влекущих за собой усложнение стратегических ценностей-целей как смыслообразующих, тактических (деятельностно-технологических) ценностей, мотивационно-стимулирующих (ценностных отношений), регулятивных (собственно управленческих, включающих такие механизмы, как рефлексия и самоидентификация).

2. Адаптивность социальной организации детерминирована:

а) тем, что в русле одной ценности возможны несколько целей, а следовательно, их выбор задаётся социальной организацией;

б) уровнем ценности в их иерархии, а следовательно, и уровнем их выбираемых целей;

в) видом цели (стратегическая или тактическая), а значит, и совокупностью задач, которые при этом ставятся.

3. С точки зрения динамики процесса и его результативности необходимо соблюдать принцип рационализации, при этом логика управления не должна противоречить логике развития организации.

Между ценностями, инновациями и адаптацией существуют взаимозависимости: функциональные, онтологические и деятельностные, что создает аксиологическую основу управления развитием социальной организацией, а усложнение социальной организации является объективным фактором изменения управления ее развитием при доминанте аксиологического императива.

### **Список литературы**

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах. М.: Советское радио, 1974. 272 с.
2. Ансофф И. Стратегический менеджмент. СПб.: Питер, 2009. 344 с.
3. Бакурадзе А.Б. Аксиологические основания управления социальной организацией: философский анализ: автореф. ...д-ра филос. наук. М.: МГОУ, 2015. 40 с.
4. Бакурадзе А.Б. Функции и иерархия ценностей управления социальной организацией // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Философия». 2018. № 1. С. 17–26.
5. Болт Дж. У. де Причины и следствия неудач модернизации в России. Социологический анализ // Социс. 2006. № 1. С. 20–31.

6. Бондарева Я.В., Бакурадзе А.Б. Аксиологические основания эволюции управления // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Философия». 2015. № 1. С. 26–38.
7. Губман Б.Л. Теория наррации аналитической философии истории и наследие прагматизма // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Философия». 2018. №2. С. 130–143.
8. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2000. 198 с.
9. Каган М.С. Теоретические проблемы философии. Избранные труды: в 2 ч. М.: Издательство Юрайт, 2018. Ч. 2. 191 с.
10. Каган М.С. Философия культуры. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1996. 416 с.
11. Корнай Я. Нарушая обещания: венгерский опыт // Вопросы экономики. 2013. № 8. С. 123–142.
12. Месарович М.Д., Такахара Я. Общая теория систем: математические основы. М.: Мир, 1978. 312 с.
13. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2011. 436 с.
14. Питерс Т., Уоттерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. М.: Альбина Паблишер, 2014. 524 с.
15. Сенге П., Клейнер А., Росс Р., Смит Б., Рот Д., Робертс Ш. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2017. 304 с.
16. Славин Б.Б. Эпоха коллективного разума: или о роли информации в обществе и коммуникативной природе человека. М.: МГУ, 2014. 216 с.
17. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Экономика, 2018. 208 с.
18. Шумпетер Й.А. История экономического анализа. СПб.: Экономическая школа, 2001. 676 с.

## **AXIOLOGICAL ESSENCE OF ADAPTIVE MECHANISMS OF SOCIAL ORGANIZATION DEVELOPMENT**

**V. L. Perminov**

School No. 354 named after D.M. Karbyshev, Moscow

The article is aimed at the definition of the axiological essence of a social organization adaptive mechanisms determining its management development. A considerable amount of research results in the field of philosophy, axiology, and social management focused on the development of a social organization and its management was analyzed. It helped to understand the process of complexity potential growth of a social organization in the context of its hierarchy of values. The increasing complexity of a social organization is approached in the perspective of its determination by dynamics and enrichment of different values: socio-cultural, strategic, tactical, motivationally-enabling,

regulatory. Thus, the axiological essence of a social organization adaptive mechanisms in the process of its development is defined. The practical significance of the study consists in revealing various kinds of interdependence between values, innovation and adaptation. The article addresses the issues that should attract attention of a wide range of social management researchers.

**Keywords:** *social organization, value, adaptation, development of social organization, adaptive mechanism, innovation, philosophical-axiological approach.*

*Об авторе*

ПЕРМИНОВ Василий Леонидович – педагог дополнительного образования, ГБОУ школа №354 им. Д.М. Карбышева, Москва. E-mail: vlperminov@yandex.ru

*Author information*

PERMINOV Vasilij Leonidovich – teacher, Extension education Dept., School No. 354 of them. D.M. Karbyshev, Moscow. E-mail: vlperminov@yandex.ru