



УДК 33

© Н. В. Левкин, 2009

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

*Левкин Н. В.* – канд. экон. наук, доц. замдекана экономического факультета по науке, тел.: (8142) 56-23-09, e-mail: levkin@petrsu.ru (ПетрГУ)

При анализе организационной культуры современных предпринимательских структур можно сделать вывод о том, что развитие культуры организации представляет собой сложный и противоречивый процесс. Адекватными методами исследования данного процесса являются синергетический и эволюционный подходы. Синергетический подход позволяет говорить о бифуркационном характере развития культуры предпринимательской структуры. Эволюционный подход вскрывает механизмы, способствующие генезису и приспособлению организационной культуры к изменениям во внешней и внутренней среде предприятия.

The analysis of an organizational standard of modern entrepreneurial structures allows making a conclusion that the development of an organization standard is a complicated and contradictory process. The synergetic and evolutionary approaches are adequate research methods for this process. The synergetic approach allows speaking about bifurcational character of the development of entrepreneurial structure standard. The evolutionary approach reveals the mechanisms promoting genesis and adaptation of organizational standard to changes in the external and internal environment of an enterprise.

*Ключевые слова:* организационная культура, предпринимательские структуры, синергетика, эволюционная теория.

Использование системного подхода при анализе организационной культуры позволяет сделать вывод о том, что культура организации – это результат сложного пересечения и наложения субкультур, которые сосуществуют на основе гармонии, безразличия или конфликта [1]. В качестве таких субкультур, формирующих общую организационную культуру компании, можно обозначить субкультуры основателя бизнеса, топ-менеджмента, культуры различных религиозных, этнических, профессиональных, социальных, гендерных прослоек работников организации и т. д. При этом образование суб-

культур может быть результатом влияния множества факторов: разделения труда, места в иерархии, профессиональной деятельности и т. п. [2]. Работники могут принадлежать одновременно к нескольким субкультурам. Более того, они могут «перемещаться» между культурами в течение рабочего дня. В результате возникает *корпоративный мультикультурализм*, т. е. идеология и практика сосуществования различных культурных групп в рамках одной предпринимательской системы. Таким образом, мы можем констатировать тот факт, что организационная культура и субкультуры не монолитны – они выступают функцией от ситуации, в которой находится организация. Кроме того, на формирование организационной культуры может влиять целый комплекс внешних и внутренних факторов, которые традиционно рассматриваются в теории управления как стратегические и тактические по отношению к развитию организации в целом. В связи с этим процесс развития культуры организации становится высокотурбулентным и неопределенным в пространстве и во времени. По этой причине феномен организационной культуры необходимо рассматривать, прежде всего, с позиции синергетического подхода.

Синергетика посвящена феномену самоорганизации в сложных объектах, т. е. изучает явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур на системном уровне. Разработка правил, заповедей, лозунгов, мифов и систем ценностей вносит смысл в организационные отношения и позволяет их модулировать, включать обратные связи, изменять их знаки, изменять сами правила, правила изменения правил, т. е. запускать самоорганизацию [3]. С этой точки зрения организационная культура может рассматриваться как совокупность обдуманного человеком конструкта и произвольно возникающих порядков в рамках предпринимательской системы. Это позволяет говорить о бифуркационном характере механизма формирования организационной культуры.

Формирование и развитие организационной культуры с позиций синергетики может происходить следующим образом. Накопление изменений (мутаций) в различных относительно независимых частях организации (например, в фирме это могут быть отдельные функциональные службы, региональные филиалы, неформальные объединения работников и т. п.) приводит к образованию и накоплению постепенных эволюционных различий. Но пока эти изолированные субкультуры не осознают себя в качестве полностью независимых и самостоятельных структур, различия будут носить обратимый характер и нивелироваться за счет культурной ассимиляции с централизованно провозглашенной системой организационных ценностей. По этой причине накопление различий будет происходить чрезвычайно медленно. Под влиянием внешних факторов или в ситуации достаточного накопления изменений для преодоления критической точки бифуркационный порог будет пройден и группа работников начнет осознавать себя в качестве относительно самостоятельного образования, поведение которого в дальнейшем практически не прогнозируется (работники могут просто уволиться, создать отдельную самостоятельную фирму, начать забастовку и т. д.). В этих условиях ассимили-



рующее влияние официально провозглашенных ценностей базовой организации резко сокращается и максимально полно включаются защитные механизмы самобытности как фирмы в целом, так и вновь образовавшейся системы. Важнейшим фактором, способствующим достижению бифуркационного порога в рассматриваемом случае, становится изоляция (информационная, ресурсная, культурная и т. п.).

Общие закономерности самоорганизации сложных биологических и социально-экономических систем позволяют использовать в анализе этих систем аналогичные теоретические конструкции. Например, динамику развития организационной культуры можно представить при помощи эволюционной теории. При этом возникающие параллели между процессами биогенеза и культурогенеза должны восприниматься диалектически: нельзя прямо отождествлять биологическую и социально-культурную эволюции, как это делается в социал-дарвинизме. Развитие организационной культуры во многом аналогично развитию биологических систем, однако, понятно, что развитие культуры происходит по своим специфическим закономерностям: принципы самоорганизации универсальны, но механизмы самоорганизации, свойственные качественно различным системам, специфичны.

На сегодня в управленческой науке можно выделить три ключевых направления изучения поведения экономических субъектов с позиций эволюционизма:

– организационная экология (ключевые понятия: популяция фирм, организационная ниша, единица эволюции, конкурентная борьба, эволюционная стратегия и т. п.) [4];

– теория эволюции эволюционных механизмов (рассматривает роль и значение в развитии адаптационных механизмов предприятий политических, культурных, религиозных, социально-экономических, институциональных факторов) [5];

– эволюционный менеджмент (здесь акцент делается на осознании процессов адаптации фирм с позиций синергетики: некоторые положения данного направления уже были рассмотрены нами выше) [6].

Основой эволюционной теории являются принципы изменчивости и наследственности, а также отбор и борьба за существование. Эти явления обеспечивают исходный материал для эволюционного процесса. Главная функция отбора – определение путей закрепления наследственности и границ изменчивости, а борьбы за существование – контроль результатов отбора [7].

Для того чтобы система, обладающая свойствами самовоспроизведения, мультистабильности, конкуренции и отбора, приобрела способность к эволюции, необходим также механизм мутации, т. е. случайное воспроизводство альтернативных возможностей. Случайное воспроизводство альтернативных возможностей осуществляется людьми, занимающимися предпринимательством в условиях конкуренции и отбора. Одна отдельная мутация, как правило, означает, скорее, ухудшение, чем улучшение системы в смысле эволюции. Но если возникает благоприятная возможность и она усиливается, то эволю-

ция делает шаг вперед. Такие благоприятные возможности называются инновациями [8].

Применительно к анализу эволюции социально-экономических систем происходит качественная трансформация ключевых понятий эволюционизма.

*Во-первых*, субъектами процессов «борьбы за существование» выступают уже не особи, а определенные социально-экономические группы.

*Во-вторых*, человек в социальном плане развивается под действием естественного отбора идей, технологий, моделей развития и поведения, а не самих людей.

*В-третьих*, двигателем эволюции общества являются потребности, которые растут пропорционально возможностям (в животном мире удовлетворение потребностей есть следствие борьбы за существование). В свою очередь, рост возможностей компенсируется адекватным ростом потребностей, что приводит к тому, что давление среды на организацию сохраняется, либо даже возрастает.

*В-четвертых*, преемственность знания в организациях выполняет ту же роль, что и наследственность в биологической самоорганизации. В предпринимательских системах в процессах самоорганизации участвует сознание, и в результате целенаправленности поведения людей развитие экспоненциально ускоряется. Кроме того, по мнению современных исследователей эволюционной экономики, «передача» информации посредством институтов во времени и в экономической среде происходит «путем имитации и обучения (понимаемого в широком смысле не только как образование, а как социализация индивида) <...> Как и их природные аналоги, институты также обладают изменчивостью, причем они менее устойчивы, чем биологические гены <...> Они могут реагировать на изменения социальной, культурной, политической, природной среды. Институты могут мутировать и случайно под влиянием как внешних, так и внутренних факторов, включая сознательные, целенаправленные действия индивидов. В отличие от генов институты сохраняют и передают “благоприобретенные” признаки. Таким образом, в экономике действуют как дарвино-менделевские, так и ламаркианские принципы, которые в живой природе несовместимы» [9].

Рассмотрим подробнее значение и роль организационной культуры в экономических процессах в рамках эволюционной теории на микроуровне, т. е. уровне фирмы.

С точки зрения неоклассической концепции экономической теории любое мероприятие, проводимое экономическим субъектом, например фирмой, можно рассматривать как результат выбора действий из заранее известных альтернатив. Экономическому субъекту остается только, используя свою целевую функцию, выбрать ту альтернативу, которая в конечном итоге приведет к максимальным значениям параметров данной целевой функции (максимуму дохода, прибыли, объема продаж и т. п.). Методология неоклассического анализа, а также новой институциональной экономической теории (особенно контрактная теория) была подвергнута наиболее острой критике с по-



зиции неоинституционализма Дж. Ходжсоном. Ключевой аргумент этой критики – статика, которая присутствует в этих теориях: непонятно, почему меняются предпочтения, мышление, ценности, а значит, остается неясной природа снижения трансакционных издержек или смены ориентиров при выборе контрагентов для заключения контрактов. Например, говоря о контракте, Дж. Ходжсон, отмечает, что «контракт найма оказывается в значительной степени удобной фикцией, выраженной в индивидуалистических категориях современного контрактного права и фактически маскирующей социальный и кооперативный характер любой производительной деятельности» [10]. Иными словами, теоретически контракт найма является соглашением между нанимателем и работником, в соответствии с которым последний обязуется вносить некий вклад в производство под руководством администрации в обмен на оговоренную заработную плату. При этом если речь идет о групповой или «командной» работе (которая является преобладающей в современных наиболее динамично развивающихся корпорациях), то такую сделку нельзя назвать непосредственным обменом индивидуальных прав на заработную плату. Более того, комплексный и взаимосвязанный характер работы весьма затрудняет контроль. По этой причине необходим поиск механизма, который объяснял бы функционирование современной организации без обращения к бюрократической форме контроля веберовского типа или классической форме контракта. Таким механизмом может являться организационная культура. Так, по мнению О. Уильямсона, культура выступает как социальная обусловленность, при помощи которой работники понимают цели фирмы и преданно служат им.

В эволюционной теории множество вариантов выбора не задано, а последствия любого выбора неизвестны. Фирмы по-разному реагируют на одни и те же сигналы рынка, тем более, когда эти сигналы будут для них относительно новы. В связи с этим возникает многообразие типов поведения фирм, и именно возникновение этого многообразия рассматривается в эволюционном подходе как одна из важнейших функций конкуренции. Другая функция заключается в отборе для дальнейшего существования в рамках данного рынка фирм, чей выбор оказался удачным, и подавлении тех экономических субъектов, чей выбор был неудачным.

Дж. Ходжсон привносит в анализ организационной культуры элементы эволюционной теории, в соответствии с которой для создания новых и поддержания уже созданных конкурентных преимуществ фирма должна уметь постоянно воспроизводить и перестраивать свои специфические ресурсы. Рассмотрим подробнее, как реализуется данный механизм, и попытаемся разобраться, какое место занимает в нем культура.

Для формирования модели потенциально эволюционирующей экономической системы необходимо определить единицу эволюции; механизм наследственности, включая носителя наследственной информации; механизм(ы) изменчивости, включая совокупность изменяющихся параметров выбранной единицы эволюции; критерии и механизмы отбора единиц эволю-

ции и распространения удачных изменений в пространстве и времени [11].

В рамках эволюционной теории существует несколько подходов к выбору единицы эволюции. Для основоположников экономической эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера такой единицей выступает фирма как организм, являющийся носителем «генов», роль которых играют рутины [12]. При этом основным объектом эволюционной экономики становится популяция фирм [13].

Рутина определяет возможное поведение объекта (хотя фактическое поведение определяется и окружающей средой); наследуется; подвержена отбору [14]. Таким образом, рутина выступает как постоянно повторяющийся шаблон деятельности всей организации – гладкое, бессобытийное, эффективное функционирование индивида или организации. По мнению Р. Нельсона и С. Уинтера, рутина предстает как аналог умелого поведения индивидуумов, где под «умением» подразумевается «потенциальная возможность гладко осуществлять некоторую последовательность скоординированных действий, которая обычно является эффективной в смысле достижения своей цели, если эти действия производятся в нормальной для них обстановке» [14].

Системный анализ современной научной литературы по проблемам рутины позволяет некоторым исследователям дать следующее комплексное определение: рутина – это элементарный акт внутрифирменных изменений, характеризующий трансформацию отдельного элемента внутренней среды предприятия либо несколько коэволюционирующих элементов [15].

В свою очередь, рутина может рассматриваться как определенное количество социально-разделенного знания среди работников предприятия. Элементарной единицей данного знания выступает культурген, впервые описанный в работах Ч. Ламсдена и А. Гушурста. Идея культургена получила свое развитие в публикациях Р. Докинза, который назвал его «мимом» и определил как минимальную целостную концептуальную единицу, хранящуюся в умах людей, а также внешних носителях информации и распространяющуюся посредством общения либо другим способом передачи информации [16]. Гены в результате коадаптации часто образуют сцепленные группы генов, которые могут наследоваться только совместно. Мимы также могут образовывать мимоконплексы (целостные идейные парадигмы, включающие обязательный набор мимов). Репликатором для мима (а значит и для рутины) является человеческое сознание.

В исследовательской литературе в области синергетики рассматривается аналог мима. По мнению М. И. Штеренберга, это – сиэл, который удовлетворяет следующим требованиям:

– термодинамическому, т. е. обладает структурами, сохраняющими в пределе без рассеяния энергию высокого потенциала, необходимую для совершения работы по сохранению организации;



– информационному, т. е. обладает структурами, регулируемыми процесс освобождения энергии в ответ на сигнал – слабый, но специфический энергетический импульс;

– преобразовательному, т. е. обладает структурами, преобразующими выделившуюся энергию высокого потенциала в работу по сохранению организации.

Сиэл (а значит и культурген) – это элементарная структура, которая «знает», на какую информацию и как реагировать. Кроме того, он может рассматриваться как элементарная структура управления, в которой малая энергия информации управляет существенно более мощными энергетическими потоками. Таким образом, воздействие единицы информации на сиэл должно либо включить его в работу, либо выключить его из работы, либо изменить режим его работы [17].

После введения в анализ и тщательного изучения феномена рутины Р. Нельсон и С. Уинтер отталкиваются при создании своей эволюционной концепции от работы Й. Шумпетера «Теория экономического развития». Для них, как и для Й. Шумпетера, главной предпосылкой для эволюционного развития экономической системы становятся инновации (изменение рутины). Производитель новых благ обладает, по Й. Шумпетеру, монопольным положением и способен самостоятельно выбирать ценовую стратегию. С помощью получения патентов и лицензий предприниматель может сохранять монополию на свою инновацию в течение такого срока, который достаточен для «амортизации» его усилий. Однако здесь возникает ряд проблем. Первая проблема состоит в том, что предпринимателю не всегда выгодно закреплять свою новацию в виде патентов и лицензий. Вторая проблема заключается в том, что институциональная инновация может не иметь характер частного блага, представляя собой общественное благо [18]. Производя общественное благо, предприниматель не может рассчитывать на получение прибыли: он оказывается не в состоянии взимать плату за пользование благом и контролировать его распространение. Обе проблемы разрешимы, если считать, что инновация может иметь характер клубного блага, т. е. блага, круг пользователей которого можно поставить под контроль и ограничить. В этом случае такие инновации ограничиваются рамками организации. Имитации и распространению организационных инноваций за рамки структуры, контролируемой предпринимателем, мешает их закодированность в особом, присущем только данной организации, языке и специфических процедурах [19], т. е., по сути дела, речь идет об организационной культуре. Вследствие этого организационные изменения для человека, не принадлежащего к данной организации, не только трудно воспроизвести, но и понять. Кроме того, возникает феномен коллективного знания, т. е. части всего знания, существующего в организации, которой обладает только коллектив работников как целое (возникает явление эмерджентности, свойственное для любых сложных самоорганизующихся систем). Коллективное измерение нового знания может перерастать пределы одной организации, что выражается в установлении устойчивых

партнерских отношений между разными организациями – отношений, которые не сводимы к конкуренции [20]. Основой для поддержания данных специфических отношений становится фактор доверия. Отсюда следует то, что культура, с одной стороны, становится важнейшим фактором функционирования механизмов изменчивости и отбора мутирующих единиц, т. е. может выступать в качестве среды, где протекает эволюционный процесс. С другой стороны, организационная культура может рассматриваться как «хранилище» рутин, т. е. как генотип предприятия.

Использование культуры организации позволяет сохранить частичный контроль над распространением инновации даже в тех случаях, когда она выходит за рамки отдельной организационной структуры. Такая позиция оказывается близкой к позиции социального конструктивизма, в рамках которого культура трактуется как определенная система смыслов, возникающая в связи с интерпретацией организационных символов участниками организации [21]. В процессе приписывания символам (артефактам и декларируемым ценностям) неких общих для группы значений конструируется организация как таковая, т. е. формируются рутины, которые впоследствии стабилизируются в организационных структурах.

Таким образом, с позиции эволюционного подхода организационная культура выступает, прежде всего, как система социального знания, образованная из персонифицированных единиц информации (мимов). При этом развитие организационной культуры напрямую связано с двумя фундаментальными процессами: экологическим, основанном на передаче энергии (внутри организации и между организацией и внешней средой), и генеологическом (передача генетической информации) [22].

В рамках популяционно-генетического подхода считается, что логика развертывания базовых понятий эволюционной теории такова: генотип → фенотип → адаптация → естественный отбор. В генотипе есть жесткая и мягкая компоненты. Фенотипические признаки, в свою очередь, также можно разделить на два класса: одни из них жестко определяются генотипом и не зависят от среды, другие лабильны и формируются под влиянием среды. Вновь приобретаемые фенотипические признаки определяются мягкой компонентой генотипа. Если проводить аналогию с деловой организацией, то «генотип» образуют рутины, привнесенные основателем или основателями бизнеса (мягкая компонента), а также рутины, имеющие свои истоки в национальной культуре (жесткая компонента). Фенотип организации во многом формируют рутины, определяемые отраслевой принадлежностью предприятия.

При анализе биологических систем считается, что генотип определяет фенотип (т. е. неверно, что наследуются приобретенные признаки – наследуются геномы, или генетическое содержание родительских гамет). Не исключается обратное влияния фенотипа на генотип, но даже если это влияние имеет место, то оно касается лишь некоторых фенотипических черт. Как бы то ни было, о детерминации фенотипом генотипа в биологических системах из-





вестно очень немного. Относительно социальных систем это не так. Здесь имеет место наличие четкой обратной связи между фенотипом и генотипом. Применительно к фирме генотип можно определить как совокупность накопленной в культургенах информации, а фенотип как совокупность всех внутренних и внешних признаков предприятия, сформировавшихся на базе генотипа и обусловленных им. Несомненно то, что даже жесткая компонента генотипа фирмы (рутины, сформировавшиеся под влиянием национальной культуры) могут изменяться в случаях несоответствия фенотипа параметрам окружающей среды. Например, в случае укрупнения фирмы и расширения масштабов ее предпринимательской деятельности за рамки национальных границ возникает необходимость в найме работников, принадлежащих к другой социокультурной среде. Соответственно в организации появляются культургены, определяемые иными национальными традициями и ценностями.

### Библиографические ссылки

1. *Kwantes C. T., Boglarsky C. A.* Do Occupational Groups Vary in Expressed Organizational Culture Preferences? A Study of Six Occupations in the United States // *Cross Cultural Management*. 2004. № 4 (3).
2. *Martin J., Frost P.* The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance // *Studying Organization: Theory & Method* / S. R. Clegg, C. Hardy (Eds.). Thousand Oaks, CA.: Sage, 1999.
3. *Хуценко В. Е.* Эволюционный менеджмент // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2000. № 1.
4. *Hannan M. T., Freeman J.* The population ecology of organization // *American Journal of Sociology*. 1977. № 82.
5. *Kieser A.* Organizational, institutional, and societal evolution: medieval craft guilds and the genesis of formal organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1989. № 34.
6. *Nonaka I.* Ereating organizational order out of chaos: self-renewal in Japanese firms // *California Management Review*. 1988. № 30.
7. *Сытник К. М., Крисаченко В. С.* Актуальные вопросы эволюционного учения // *Методологические аспекты эволюционного учения: сб. науч. тр.* Киев, 1986.
8. *Попков В. В., Берг Д. Б.* Эконофизика и эволюционная экономика – перспективное направление исследований: <http://www.ephes.ru/vved/issl.php>.
9. *Нестеренко А.* Современное состояние и основные проблемы институционально-эволюционной теории // *Вопросы экономики*. 1997. № 3.
10. *Ходжсон Дж.* Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности // *Вопросы экономики*. 2001. № 8.
11. *Введение в институциональный анализ* / под ред. В. Л. Тамбовцева. М., 1996.
12. *Моделирование эволюции экономических систем* / под ред. В. Л. Тамбовцева. М., 1997.
13. *Макаров В.* О применении метода эволюционной экономики // *Вопросы экономики*. 1997. № 3.
14. *Нельсон Р., Уинтер. С. Дж.* Эволюционная теория экономических изменений / пер. с англ. М., 2000.



15. *Хмелькова Н. В.* Жизненные циклы рутин внутренней среды предприятия: дис. ... канд. экон. наук. М., 2005.
16. *Dawkins R.* The selfish gene, revised edn. Oxford: Oxford University Press, 1990.
17. *Штеренберг М. И.* Синергетика: Наука? Философия? Псевдорелигия? М., 2007.
18. *Сухарев О. С.* Институциональное планирование экономического развития: проблема эффективности // Журнал экономической теории. 2005. № 3.
19. *Лукиа П., Белоусенко М.* Экономическая организация на пути к синтетической теории // Вопросы экономики. 2006. № 2.
20. *Сапир Ж.* Экономическая культура, технологическая культура, организационная культура: материалы к интерпретации экономической истории России и СССР // Истоки. Вып. 3. М., 1998.
21. *Sackmann S.* Cultural Knowledge in Organizations: Exploring the Collective Mind. Newbury Park, CA.: Sage Publications, 1991.
22. *Eldredge N.* Information, Economics and Evolution // Annual Review of Ecology and Systematics. 1986. № 17.