

E.B. Ореховская

## ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СООБЩЕСТВО: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛИЗМЕ

Обсуждается идея о том, что современная организация отражает социальные особенности постиндустриализма. Теоретический анализ в области философии организационного развития показал эволюцию понимания организации как формы бытия и роли человека в ней. В постиндустриальном обществе человек включен в организацию на основе доверия и солидарности, что трансформирует ее в сообщество. Функционирование организаций как сообществ отражает процесс целостного взаимодействия человека с миром.

**Ключевые слова:** локальное сообщество; организация; постиндустриализм; communityship; сообщество добавленной стоимости.

Ничто по своей сути не является редуцируемым или нередуцируемым к чему бы то ни было. Два объекта могут быть соединены в более масштабную машину, если проделана надлежащая работа по их сближению и найдены способы их соединения. Рассказы Кафки могут быть связаны с Фомой Аквинским или музыкой «Нирваны», хотя может понадобиться изрядная изобретательность, чтобы удержать связь.

Грэм Хартман. [1. С. 22].

Устойчивое развитие общества находится в прямой зависимости от состояния всех звеньев, его составляющих. Сообщества и организации представляют собой части общества и входят в его структуру, взаимопроникая друг в друга. Успешное существование организаций, а также их развитие в значительной степени зависят от того, насколько комфортно ощущает себя в этой структуре каждый член организации. Но поскольку лишь в сообществе имеются близкие связи, теплая дружеская атмосфера, то и успешная деятельность организации может сильно зависеть от того, насколько она приближена к структуре сообщества и является носителем качеств, которыми характеризуется истинное сообщество. Классическое определение сообщества приписывают Нисбету, который определил коммюни티 как заключающую в себе «все формы взаимоотношений, которые характеризуют высокий градус персональной близости, эмоциональной глубины, моральных обязательств, социальной сплоченности и продолжительности во времени» [2. Р. 9]. Это определение может быть использовано для обозначения «чувствства общей идентификации, прочных связей принадлежности и гармоничной основы на личном знании друг друга» [Ibid.].

Жесткие условия в существующих организациях, конкуренция часто делают невозможным всякое проявление участия, солидарности и тесных связей, характерных для локальных сообществ. Тем не менее такие условия, которые дают индивидам участие в сообществе, являются оптимальными для развития личностного потенциала. Развитие сети локальных сообществ также является необходимым условием развития гражданского общества, поскольку увеличивает социальный капитал.

Цель работы – рассмотрение тенденций движения структуры и функционирования организаций к локальному сообщству. Особое внимание уделено вопросу переноса признаков сообщества в деятельность организаций. Наиболее вероятная реализация этих

тенденций в массовом масштабе предположительно будет наблюдаться при становлении постиндустриального общества.

Перестройка и функционирование организаций по принципу сообществ в первую очередь, на наш взгляд, принесут выгоды каждому его члену: создание теплой дружеской обстановки, тесных связей, усиление коммуникаций и укрепление доверия как основного корня в создании сообществ улучшат атмосферу в коллективе и приведут к большему раскрытию творческого потенциала его членов. В свою очередь, такие преобразования отразятся и на самой организации – улучшится микроклимат, что ведет к большей отдаче каждого члена во имя общего дела, и в итоге улучшится производительность труда.

Задачи нашего исследования: изучить современные методологические подходы к созданию локальных сообществ путем исследования теоретических основ, представленных в новой социальной философии и неоклассической теории организаций; раскрыть идею образования сообществ в организациях в историческом контексте; выявить передовые мнения о возможном практическом применении трансформации организаций в сообщества и определить основные факторы, влияющие на такую трансформацию; уточнить терминологию процесса формирования сообщества и выявить перспективы преобразования организаций в локальное сообщество в постиндустриальном периоде развития.

**Сообщества как сборки.** Перспективы общественного развития прогнозируются из текущего состояния общества и тенденций, в направлении которых происходит движения. Будущее развитие общества рассматривается такими направлениями науки и литературы, как социальное прогнозирование (включая утопизм), футурология и синергетика, где с помощью творческого похода выстраиваются линии развития. Применив интегральный подход, сделаем попытку совместить основные направляющие этих идей и изложить наше видение перспектив.

Наряду с традиционным видением общества в социально-философской мысли существуют взгляды так называемой новой социальной философии, которые рассматривают сообщества не как социальные объекты, а как сборки. К этому вопросу обращались многие философы, в том числе М. Деланда и П. Бурдье, которые анализировали взаимопроникновение сообществ как акторов. Мануэль Деланда в своей работе «Новая философия общества», используя концептуальный аппарат Ж. Делеза, делает попытку проанализировать объекты реальности «через взаимодействие различных видов (акторов), их взаимную дифференциацию и совместную, а не параллельную эволюцию» [3. С. 86]. Локальные сообщества и формальные организации можно представить как сборки, созданные из пересечения экономических, политических, культурных сетей:

«Государственные и частные организации представляют собой похожие сборки, в которых формальная организация и организация индивидов пересекаются и подменяют друг друга в реальных отношениях» [Там же. С. 94].

«Понятие сборки (ассамбляжа), введенное, но не объясненное Делезом, было заимствовано им из дифференциальной топологии. <...> Сборкой называется способ образования множественных процессов и самоорганизующихся систем. Это морфогенез, представляющий собой схождение и последующую стабилизацию конкурирующих режимов существования, которые конституируют свойства систем. В процессе сборки происходит совпадение изменения формы объекта с эволюцией системы (среды), в которой он находится, т.е. осуществляется экстериорная организация отношений объекта» [Там же. С. 83].

Для исследования темы нашей статьи такое видение открывает новые возможности и проливает свет на некоторые перспективы существования организаций через образование в них сообществ в том смысле, который вкладывал в него Нисбет, сообществ как коммюни.

**Историческое развитие идеи появления сообществ в организациях.** Истоки идеи создания локальных сообществ в организациях можно отнести к 20-м гг. XX в. Теоретическое обоснование такой трансформации лежит в неоклассической теории организаций, которые были исследованы учеными А.П. Слоан, М. Хаммер, Дж. Чэмпи и получили дальнейшее развитие в работах П.Ф. Друкера, О. Желинье, Б. Люссато, Г. Минцберга и др.

По мнению представителя неоклассической школы организации П. Друкера, в посткапиталистическом обществе, которое, по сути, является современным аналогом постиндустриализма, «главную роль будут играть знания и управление» (здесь и далее выделено мной. – E.O.), а традиционные принципы организаций и компаний будут совершенно отличны от существовавших прежде в обществе капиталистическом. «Обычные представления о хорошем предприятии (фирме) как о монолитной, устойчивой и централизованно управляемой организации уступают место идеям о самоорганизации...» [4. С. 44]. Такие преобразования будут происходить на основе реинжиниринга, суть которого можно выразить как «переход от функциональных подразделений к автономным междисциплинарным рабочим группам», при этом структура предприятия станет более «плоской» [4. С. 45]. В исследованиях В.Б. Тарасова показано, что механизм реинжиниринга был описан еще русским ученым А.А. Богдановым [4]. При этом происходит вертикальное сжатие процессов с передачей властных полномочий на нижнее звено, в результате которого наблюдается **контролируемая децентрализация**, что, по сути, является новым, более совершенным этапом в развитии организаций. Уже на этом этапе мы можем отметить начало реструктуризации организации в сообщество. Далее Г. Саймоном создается «поведенческая теория фирмы» (*behavioral theory of the firm*), понимаемая как объединение лиц с различными целями», и вводится понятие **локальной рациональности** [Там же. С. 45].

Итак, это был решительный шаг вперед от тейлоризма к приданию большего веса человеку, который перестает быть винтиком в машине, а члены организации начинают восприниматься как «узлы сети, осознающие цели системы и развивающие интеллектуальные взаимодействия с другими узлами сети» [Там же].

**Тенденции преобразования организаций в сообщества.** Следующий этап в развитии организаций в направлении сообществ мы можем увидеть в примерах недалекого прошлого, где указанные выше принципы находят свое практическое применение в деятельности крупных компаний. Внедрение этики сообществ в отдельных корпорациях дало неплохой результат в организации производства. Для нас здесь важны два факта: по времени это совпадает с развитием в указанных точках постиндустриального общества, и авторы, которые приводили подобные примеры, в своих трудах акцентировали внимание на появлении нового, постиндустриального общества. Эти примеры хорошо описаны такими авторами, как Д. Белл, Р. Патнем, Ф. Фукуяма, которых можно назвать классиками постиндустриальной теории, кроме того, они приводятся Генри Минцбергом (Henry Mintzberg) в его статье «Перестраивая компании как сообщества» [5]<sup>1</sup>. Он сравнивает сообщества с «социальным kleem», который связывает людей во имя всеобщего блага.

Известны примеры деятельности таких крупных компаний, как «Тойота», «Мондрагон», Pixar и другие, где отмечалось сильное чувство общности, что делало эти компании своеобразным магнитом для талантливых людей.

«Впереди и в центре – мощное чувство сообщества. <...> Эффективными организациями являются сообщества людей, а не коллекции человеческих ресурсов» [6].

«Нам пора открыть, что лучшая из наших организаций живет своей *общиной* всю жизнь» [Ibid.].

«Молодые, успешные компании обычно имеют такое чувство общности. Они растут, заряжены энергией, преданы своему народу, почти семье. <...> Общину иногда легче сохранить в социальном секторе – с НПО, некоммерческими организациями и кооперативами. Миссия может быть более привлекательной, а люди более вовлеченными» [6].

Одним из приверженцев направления преобразования организаций в сообщества является д-р философии Брук Манвилл (Brook Manville). Будучи консультантом и вице-президентом одной из крупных благотворительных организаций США, он ориентируется в своих теориях на организационное развитие и лидерство. Он преобразовал сети членов с помощью новой стратегии «воздействия сообществом» (*community impact*) и глобальной филантропии.

«Когда сети развиваются в сообщества, результаты могут быть значительными».

«Высокая производительность приходит, когда они способны превратить тонкую, не обязательную, эфемерную Сеть в нечто большее – реальное сообщество. Создание сообщества означает, что участники должны мыслить и действовать коллективно, откладывать или находить способы согласования своих собственных интересов в пользу общей цели и принимать определенную степень ответственности» [7].

Такой взгляд приближен к формулировке сообщества в его классическом определении.

Движение к проявлению в организациях лучших черт сообществ делает их членов ответственными перед более широким сообществом. Впоследствии это дает значительно выгоду в социальном плане, поскольку «сотрудники компании, которая едва функционирует как сообщество, вряд ли могут заботиться о любом другом сообществе. Но члены компании, которые имеют сильное чувство сообщества, понимают, насколько устойчивый успех их организации зависит от конструктивного взаимодействия с сообществами вокруг него» [6]. Поэтому Минцберг считает, что движение в сторону сообщества желательно укреплять во многих организациях. Гармоничное сочетание лидерства, гражданственности и движения в направлении созидания сообществ будет гарантой здорового общества.

**Введение новых понятий в описание процессов создания сообществ.** К третьему тысячелетию сформировались новые теоретические предпосылки практического внедрения сообществ в организациях. Кроме того, новые теории требовали новых определяльных. Это повлекло внедрение новой терминологии. К ним можно отнести такие понятия, как стратегия «воздействия сообщества» (*community impact*), сообщество добавленной стоимости СДС (*value added communities*), а также *communityship*.

Один из разработчиков теории создания сообществ в организациях Генри Минцберг достаточно часто в своих статьях использует понятия «leadership», «communityship». Если с первым все достаточно понятно, то второе словосочетание является скорее новоизобретенным, авторским. Понятие *communityship* было впервые применено Г. Минцбергом в 2006 г. Взятые по отдельности, они могут быть определены как «лидерство», «направляющий», «первая скрипка» в сочетании с «кораблем» и его экипажем, а также перевозящим груз. Дословно *communityship* можно перевести как «общинство», но по смыслу это будет сообщество в более глубоком его понимании, приверженность община, община, коммунитарность. Таким образом, *communityship* приближено по

смыслу к словосочетанию «общинный корабль», т.е. то, что создает или является переносом признака сообщества, а по аналогии с лидерством – определяет ведущую роль сообщества, то, что ведет. В переводах обычно этой особенности не придается значение, а применяется простое обозначение – как «сообщество». Выбор данного термина был сделан исходя из того опыта, который человек получает просто проживая в группах и сообществах, не как гражданин, владелец собственности или лидер. *Communityship* – это способность быть вместе, чтобы действовать в наших личных отношениях.

Кроме Генри Минцберга этот аспект создания сообществ серьезно проработал Майкл Джонс – учитель-лидер, автор и пианист-композитор: «...мы созданы для сообщества. Но для многих чувство бытия в братстве друг с другом было утрачено». В своих комментариях этого термина он утверждает, что *communityship* не является словом в английском языке, но оно должно быть [8].

Такое определение понятия *communityship* по смыслу близко к локалистике. По крайней мере, то видение, которое развивают его авторы. Если в локалистике присутствуют скорее дезинтегративные тенденции, то в *communityship*, напротив, предполагается движение от простого к сложному, от улучшений на местах – к глобальным улучшениям.

**Градация организаций по степени приближения к сообществу.** В модели внедрения ведущих признаков сообщества внутри ячейки организации, разработанной в настоящее время, включены такие проявления, как общая цель, доверительные близкие отношения, отсутствие иерархии подчинения, демократизм, принцип принятия решений «всеми и обо всем». В зависимости от проявления нравственных качеств и целеполагания определены различные стадии, которые проходят сообщества в своем развитии. Таким образом, меняется и принцип взаимодействия между членами сообществ. В развитии идей эволюционирования организации в сообщество важным фактором является соблюдение нравственного аспекта.

Такие авторы, как Фредерик Лалу (Frederic Laloux) в своем труде «Открывая организации будущего» и Клинт Фус (Clint Fuhs) в «Развитии перспектив и присутствия через развитие стадий структур и стадий состояний», разделяют организации в зависимости от степени демократичности и раскрытия потенциала каждого участника на разные уровни, придавая им яркую, «цветовую» окраску. В нашей работе важны не определения конкретных этапов, а тенденции развития и перспектива, которую рисуют эти авторы. К. Фус рассмотрел в своей работе развитие перспектив сообществ через рост стадий структур, представляя различные уровни, а Ф. Лалу перенес эти уровни на методику управления. Оба автора разделяют общее понимание процесса развития организаций в сообщество и применяют уровневый подход.

Существующие сейчас формальные организации обозначены Ф. Лалу «оранжевым» и занимают один из невысоких уровней, который рефлектирует описание. В нем прослеживаются такие негативные в целом

для общества и для каждого человека проявления, как повышенное внимание к материальным ценностям, социальное неравенство, утрата понятий добрососедства и сотрудничества. На этой ступени развития мировоззрения человеку необходимо самостоятельно налаживать отношения со всеми.

В следующей по уровню «зеленой» организации, по мнению автора, присутствуют такие основные признаки, как поддержание членами организаций определенной культуры и духовных ценностей, разделяемых всеми сотрудниками, увеличение числа заинтересованных сторон. Автор отождествляет ее с семьей. Справедливость, равенство, добрососедство, коопeração – далеко не все качества, характеризующие организацию этого уровня. Стремление к интеграции добавит важную особенность этой стадии развития. Все это говорит о восстановлении тесных связей внутри коллектива, преображающих его в сообщество. Ценостный аспект здесь – получение реальной выгоды, но не для отдельных лиц – для всего человечества. Уровень, который максимально приближен к структуре и целеполаганию современных локальных сообществ, получает название «бирюзовой» организации и занимает более высокое положение [9. С. 48].

Характеризуя эту стадию, авторы придерживаются мнения, что «процессы принятия решений должны идти снизу вверх: учитывается мнение каждого, противоречащие точки зрения приводятся к консенсусу» – именно так, как это происходит в коммунах.

Здесь вновь прослеживается временная связь. Эти принципы были руководящими в распространенном кооперативном движении в конце XIX – начале XX в., что являлось ответной реакцией на сильнейшее неравенство, царившее в промышленности. Подобное явление наблюдалось и в коммунах 1960-х гг., которые создавались на основе оригинальных движений контркультуры [Там же]. Из этого прогрессивного взгляда следует, что локальные сообщества, в том числе коммуны, общины, колхозы, образованные по инициативе снизу и существовавшие в России массово в 20-е гг. XX в. вплоть до 1931 г., были только застрельщиками более прогрессивного опыта [10]. По всей видимости, именно сейчас уже в неограниченных пределах сложились новые условия, которые могут распространить опыт передовых общин начала XX в. для реализации его в социальных и коммерческих организациях. Таким образом, доверие, доброжелательность, солидарность и братские отношения войдут в жизнь и дадут начало образованию все большего числа сообществ.

Немаловажным аспектом развития сообществ, указанных автором как движущая сила в его концепции, являются *высокие этические и духовные способности* его членов.

«В Зеленых организациях, где лидеры действительно следуют общепризнанным духовным ценностям, вы неожиданно встречаетесь с невероятно живой культурой, внутри которой сотрудники чувствуют: их действительно ценят, у них есть возможность внести вклад в общее дело. Результаты часто впечатляют. Данные исследований, похоже, свидетельствуют, что организации, работающие на основе духовных

ценностей, способны с большим отрывом опередить похожие организации» [9. С. 50].

Таким образом, мы приходим к выводу, что локальные сообщества, возникающие именно на основе общих духовных ценностей, являются собой наиболее перспективный вариант развития общества. И, как мы уже определили, развитие сообществ будет связано с совершенствованием этических качеств и опираться на такие проявления, как альтруизм, стремление помочь людям. Нашим ожиданиям в будущем могут отвечать и следующие предположения, характеризующие целый спектр высших уровней:

«В Конкурентной Оранжевой парадигме решения принимаются исходя из *эффективности и успеха*. В Плюралистической Зеленой судят исходя из таких критериев, как *ощущение духовной близости и гармонии*. В Эволюционной Бирюзовой парадигме, принимая решения, мы поднимаемся от *внешних стимулов к внутренним*» [9. С. 64].

Происходит актуализация таких базовых вопросов, как справедливость в отношении решений, «Верен ли я себе? Смогу ли я исполнить свое предназначение? Послужу ли я миру?» [Там же]. Мы не беремся утверждать, что достижение подобных стадий состояния является проявлением постиндустриального общества. Но такое состояние, несомненно, должно будет достигнуто в будущем. Будет ли оно постиндустриальным или ноосферным, это уже вопрос частный. В любом случае мы присоединяемся к мнению, что будущее общество состоит для наиболее перспективных сообществ в реализации этой нравственной парадигмы.

По сути, эти тенденции можно назвать слиянием, конвергенцией, взаимопроникновением характеристик сообщества и основных принципов организации. В будущем видится исчезновение границы между сообществом и организацией либо переход организаций на уровень самых доверительных локальных сообществ. И то и другое является чрезвычайно выгодным для общества, поскольку может поднять социальный капитал до абсолютных величин.

Метафоры, которые автор предлагает в качестве характеристики организации того или иного этапа, варьируются от «машины» и «семьи» до «живого организма» как высшего проявления сплоченности сообщества. В структуре такого сообщества определена оптимальная численность: предполагается выстраивание ячеек в пределах 12 человек. Таким образом, теоретическое обоснование переноса лучших признаков сущности и целеполагания сообществ в более крупные организационные структуры, представленные Ф. Лалу, являются один из немногих примеров в теоретическом обосновании необходимости сообществ.

Схожим образом, через трансформацию в сообщество, рассматривает развитие формальных организаций Клинт Фус. Его теория развития стадий структур исследует вертикально направленные аспекты: «(1) как структуры или организующие модели развития регулируют понимание человеком себя и мира, и (2) как эти структуры изменяются с течением времени» [11]. К числу основных положений, которые под-

держивают указанные аспекты, относятся активное конституирование индивидуумом своего понимания себя и мира; определенную последовательность развития, «без скачков»; при переходе на новый, превосходящий уровень возникают новые способности, в том числе интегрируются те, которые были приобретены на низших уровнях; также важное положение о том, что субъект одного уровня становится объектом следующего уровня.

«Описание каждого уровня развития в этой главе составлено на основе данных шести различных линий развития: (1) когнитивной линии в интерпретации Жана Пиаже, Кена Уилбера, Майкла Коммонса, Френсиса Ричардза и Шри Ауробиндо; (2) линии самоидентичности или развития этого в интерпретации Джейн Левинджер и Сьюзен Кук-Гройтер; (3) линии развития ценностей в интерпретации Клэра Грейвза, Дона Бека, Криса Кована и Дженини Уэйд; (4) линии развития морали в интерпретации Лоуренса Кольберга; (5) порядков сознания в интерпретации Роберта Кигана и (6) линии развития веры в интерпретации Джеймса Фаулера» [Там же].

В итоге после исследования ответов на вопросы, которые менялись с течением времени, были обнаружена усложняющаяся динамика, выявлены перспективные тенденции развития.

«Это и есть суть вертикального развития по направлению ко все большему осознаванию, восприятию все более комплексных *перспектив* и возрастающему порядку сознания» [Там же].

Ведущее утверждение заключается в том, что характер и уровень сообществ, в которые входит индивид или образует его вокруг себя, напрямую зависят от развития его личных качеств. Это такие базовые категории, как осознавание человеком себя и понятия «кто он?»; определение необходимых для него действий; то, что для него считается ценным и является самым важным, т.е. во что он верит.

Подытоживая этот раздел, можно только приветствовать тех теоретиков, которые, наблюдая современные тенденции, берут лучшее от сообществ и внедряют в массовое управление организаций. Таким образом, благодаря созданию условий для образования прочных связей внутри и созданию благожелательной к человеку среды, помогающей развивать его индивидуальность, уменьшается и даже совсем ликвидируется разрыв между рабочей организацией и сообществом. Практическая реализация данных принципов требует достаточно высокого уровня развития личностных и моральных качеств всех членов «круга», чтобы соответствовать указанным перспективам.

Таким образом, мы показали тенденцию, которая будет наблюдаться как в отношении развития локальных сообществ, так и захватит неминуемо передовые организации в ближайшем будущем<sup>2</sup>. Диффузия признаков сообществ и организаций, которая уменьшает дистанцию между ними, определенно будут происходить при развитии общества в постиндустриальной фазе. Зависимость этих изменений и скорость их протекания напрямую зависят от эволюции индивидуумов, изменения их ценностей и веры, осознания ими

себя и цели своих действий. Несомненно, по мере дальнейшей информатизации общества и повышения доступности образования будет возрастать и уровень сознания человечества. Социальный капитал при этом будет возрастать.

«Малые формы социальной организации являются основанием как для эффективной политики, так и для конкурентной экономики. «Пересборка» социального, установление и налаживание устойчивых и доверительных связей каждого человека со своими близкими является залогом возрождения и развития всего остального, в том числе и политического, как в локальном, так и в глобальном масштабе» [12].

Укрепление коммунитарных структур, которые являются основным условием развития гражданского общества, как мы показали, будет требовать определенных усилий как от индивидов, так и от руководителей всех звеньев организаций.

Таким образом, в будущей организации осуществляется смычка между организацией и сообществом в функциональном аспекте. Фактически это означает накопление потенциала, создание условий и рождение в недрах организации новой структуры – локального сообщества, общины. Даже процесс приема на работу в такую организацию происходит подобно вступлению в сообщество: с одобрения коллектива.

**В преддверии постиндустриального общества.** Если исследовать ситуацию с учетом характеристик постиндустриального, или информационного, общества, мы увидим вместе с ускоряющимся темпом жизни повышающиеся сложность и динамизм процессов. В современной теории управления считается, что в условиях частого возникновения ситуаций высокой неопределенности, при появлении многих несходных факторов, которые постоянно меняются, характерных для организаций, использующих высокие технологии либо передачу данных, наиболее эффективной является групповая работа, сопряженная со значительной интеграцией. Из-за частого возникновения значительных препятствий, сопротивления и сильных влияний со стороны внешней среды устойчивая работа организаций может оказаться под угрозой, в управлении возникнут значительные трудности. При таких условиях создание органической структуры с большой степенью децентрализации будет наиболее эффективной для организации. Фактически эти качества и выводят организацию на уровень сообщества. Таким образом, усиливающиеся сложность и динамика ситуаций, которые все чаще возникают в обществе, становящемся постиндустриальным, одновременно будут мотивировать менеджмент к созданию более приемлемых условий в коллективах, приближая их к уровню локальных сообществ.

Известно, что в условиях глобализации и информатизации основой конкурентного преимущества становятся именно нематериальные активы. При стратегии постепенного совершенствования основной целью бизнеса считается повышение эффективности вложенных средств [13. С. 97]. Из четырех групп финансовых и нефинансовых показателей, разработанных Нортоном и Капланом для оценки эффективности бизнеса и, соответственно, стратегии, перечислим те,

которые, на наш взгляд, будут усилены благодаря трансформации организации в сообщество и связанного с ним улучшения межличностного взаимодействия:

- показатели отношений с покупателями: уменьшены срок разработки новых продуктов и доля брака, претензий; своевременность обслуживания повышена;
- показатели внутрифирменной деятельности: увеличена производительность труда; время создания нового продукта, услуги может быть сокращено;
- показатели по обучению и развитию персонала: повышена удовлетворенность сотрудников, а следовательно, уменьшена и текучесть кадров.

**Эволюция организации в сообщество на примере создания сообществ добавленной стоимости.** Для лучшего функционирования общества желательно уравновесить баланс между горизонтальными и вертикальными тенденциями. В этом мы присоединимся к мнению М. Деланда, который утверждал: «Чем быстрее происходит организация отношений и настройка управляющих институтов, тем большего могущества добивается государство. Множество сообществ, взаимосвязанных непрерывными условиями жизни и прерывистыми возможностями взаимодействия (торговля, война, общение), создают локальные, региональные и глобальные "миры-экономики"» [3. С. 95].

Трансформация организации в сообщество может протекать в двух направлениях: вглубь, опускаясь на микроуровень, и расходиться вовне, образуя более крупные сообщества. Сетевая структура, рассмотренная М. Кастельсом как новая черта информационного общества, стала успешно применяться для ведения бизнеса. Позже ведущими бизнес-стратегиями компаний PricewaterhouseCoopers Грейди Минсом и Дэвидом Шнайдером была сформулирована модель новой экономической конструкции, получившей название «метакапитализм». В ней также прослеживается сетевая структура, в результате которой создаются сообщества, получившие название сообществ добавленной стоимости (*value added communities*), а членами сообщества становятся сами организации [14. С. 146]. СДС-сообщества являются вторым ключевым «игроком» наравне с основным владельцем бренда или технологии. Они группируются вокруг центра<sup>3</sup> для осуществления функций по производству продукта, об разуя сеть внешних структур. Этот феномен сообщества является новой формой организации конгломерата компаний [15. С. 131].

Вместе в тем нельзя утверждать, что человек как составная часть сообщества макроуровня исчезает навсегда: «...участником "сообщества" может стать как организация, так и любое **частное лицо** – исследователь, разработчик, ученый, словом – независимый специалист» [14. С. 150]. Едва зародившись, такие организации, основанные на принципах сообществ добавленной стоимости, приобретают значительный вес и влияние.

«Коллективные усилия множества сетевых игроков, анализирующих потребности и возможности рынка, совместно работающих <...> создают колективный интеллект, у которого скорость реакции и чувствительность к запросам конечных потребителей

значительно превосходят прежние уровни. Большим преимуществом модели СДС служит также ее либеральность» [14. С. 149–150].

На микроуровне внутренней структуры сообществ добавленной стоимости также выделяется отдельное сообщество или сообщества. «Из сотрудников организации составляются команды, которые выполняют различные проекты. В одном проекте могут работать несколько команд, каждая из которых выполняет свою функцию» [16. С. 163]. Время их существования ограничено временем выполнения определенного проекта. Если оптимальное количество единиц, входящих в сообщество организации, по мнению Ф. Лалу, 12, то в сообществах добавленной стоимости с помощью методов регрессионного анализа, например, для организации в ИТ-сфере, определено наименее эффективное количество функциональных элементов – 19 [Там же].

**А что в действительности?** Все эти качества, а так же скорость, с которой новые сообщества внедряют инновации, являются качествами *постиндустриального общества*. Вместе с тем представим критические замечания такого положения. Основной целью СДС (*value added communities*) является все же максимизация прибыли [15. С. 163]. Несмотря на якобы творческий подход (проектная деятельность), такие сообщества имеют мало общего с теплой дружеской атмосферой, тесными связями, поддержкой и истинной коммунитарностью, т.е. теми качествами, которые присущи настоящей коммюнике. На наш взгляд, перестройка организации в структуру сообществ зачастую имеет лишь внешнее выражение. Несмотря на привлекательность указанных выше теорий, практическое преобразование организаций в структуру сообществ на макроуровне сопряжено с деформацией высоких нравственных идеалов общины и низведения их до уровня, в котором на первом, и единственном, месте стоит получение прибыли.

«Все типы элит сравнительно успешно управляли сообществами и направляли институциональную структуру на выполнение необходимых действий, если коммуникативная среда подталкивала их к этому. И так же успешно, независимо от рода занятий и убеждений, они присваивали себе, формально и по факту, максимум общественных активов и деформировали институциональную структуру сообщества» [17. С. 84].

Рассматривая эти тенденции применительно к российской действительности, можно заметить, что у нас исторически сложилось так, что при социализме все организации должны были являть собой подобие локального сообщества. И даже если это не фиксировалось официально, на практике часто так и выходило. Отсутствие жесткой конкуренции как характерной черты капитализма и, наоборот, проявление солидарности трудящихся способствовали формированию разных сообществ внутри коллектива организации. В настоящее же время в связи с жесткими условиями, в которых приходится выживать организациям, практически ликвидируются остатки существующих сообществ, что мучительно переживается творческими, научными и педагогическими коллективами, в кото-

рых существовали такие традиции. Трудно назвать это проявлением постиндустриальных тенденций. Скорее, таким образом форсированно протекает постсоциалистическая, капиталистическая фаза развития, но с дальнейшим развитием общества сообщества в организациях будут развиваться целенаправленно.

Можно видеть, что в современной России массово присутствуют скорее антагонистические тенденции в области создания сообществ, *anticommunityship*, что свидетельствует либо об отсутствии передовых знаний у руководителей в области управления, либо об эгоизме руководителей и сознательном разрушении уже сложившихся сообществ в организациях, что не всегда способствует улучшению их работы. На основе опыта включенного наблюдения можно утверждать, что особенно разрушительными эти тенденции оказываются в силовых структурах и научных сообществах, т.е. там, где многое или почти все зависит от слаженности коллектива, особенно при выполнении нестандартных задач. Такие предположения можно найти у П. Кропоткина [18. С. 361]. Для создания видимости благополучия жесткая вертикаль и авторитарный стиль управления, характерный для организаций низших уровней развития, вполне оправданы, но там, где дело касается практического, творческого выражения, выживания либо максимальной отдачи в выполнении важных проектов более перспективными будут трансформация в сообщество и расширение горизонтальной структуры.

Реализация тенденций развития сообществ на микроуровне может легко происходить в ряде организаций, имеющих короткие цепочки создания конечного продукта, таких как школы, ретейл, сфера обслуживания и др. Этот опыт уже с успехом применен, например, в Берлинской евангелической школе (ESBZ).

«Большие учебные заведения могут быть разделены на более мелкие самоуправляющиеся команды. В идеале они располагают собственными классами и

учительскими, чтобы создать ощущение сообщества внутри такой мини-школы...» [9].

На макроуровне в настоящее время можно найти упоминание о развития сообществ в автомобильной сфере и ИТ-отрасли [16].

Мы надеемся, что результаты нашего исследования и рассмотренные нами формы социальной организации станут основой как для эффективной политики, так и для конкурентной экономики.

**Выводы.** Организации в постиндустриальном обществе развиваются в двух направлениях, и оба направления – вовне и вовнутрь – сопряжены с созданием сообществ. На микроуровне для организаций выявлена тенденция создания в своей структуре общества всеобщего участия, горизонтальной иерархии, и как максимум – локальных сообществ, характеризующихся солидарностью, взаимоподдержкой, общим мировидением, в основе которого будет лежать сотрудничество. На макроуровне выявлена тенденция укрупнения узлов сети: образованию объединений организаций и уникальных индивидуальностей в глобальные сообщества, получивших устойчивое название сообществ добавленной стоимости. Таким образом, в нашем исследовании показано, что процесс перехода организации на уровень сообщества является естественным и прогрессивным по отношению к индивидам, а также из-за экономической выгоды самой организации. Этот переход является следствием исторического развития самой структуры организации. Таким образом, определены значительные перспективы для преобразования организаций в сообщества. Наиболее высокие перспективы для такой трансформации выявляются в ИТ-отрасли; в организациях, использующих новые технологии либо передачу данных; при возникновении в рабочем процессе организаций частых ситуаций высокой неопределенности либо появлении многих несходных факторов, а также там, где важна совместная работа в коллективе.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Другой вариант перевода: «Реконструкция организации в общину».

<sup>2</sup> Известно, что подобным образом перестраивает работу своих отделений такая крупная организация, как Сбербанк, а также некоторые другие организации. Выявление масштаба перемен не входит в задачи нашего исследования.

<sup>3</sup> Вокруг центральной компании – владельца бренда либо технологий.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Хартман Г. Сети и ассамбляжи: возрождение вещей у Латура и Деланда // Логос. 2017. Т. 27, № 3. С. 1–34.
2. Day G. Community and everyday life. New York : Routledge, 2006. 275 р.
3. Бурбулис Ю.В. Современная социальная философия : учеб. пособие / под общ. ред. Т.Х. Керимова. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. 156 с.
4. Тарасов В.Б. Тектология А.А. Богданова и неоклассическая теория организаций – предвестники эры реинжиниринга // Программные продукты и системы. 1998. № 2. С. 43–48.
5. Mintzberg H. Rebuilding Companies as Communities // Harvard Business Review. Electronic data. [S. l.]. 2018. URL: <https://hbr.org/2009/07/rebuilding-companies-as-communities> (дата обращения: 04.12.2018).
6. Enough Leadership. Time for Communityship // Henry Mintzberg. Electronic data. [S. l.]. 2015. URL: <http://www.mintzberg.org/blog/communityship> (дата обращения: 04.12.2018).
7. Manville B. You Need a Community, Not a Network // Harvard Business Review. Electronic data. [S. l.]. 2018. URL: <https://hbr.org/2014/09/you-need-a-community-not-a-network> (дата обращения: 04.12.2018).
8. Jones M. From leadership to 'communityship' // Management. Issues. Electronic data. [S. l.], 2000–2017. URL: <http://www.management-issues.com/opinion/7179/from-leadership-to-communityship/> (дата обращения: 04.12.2018).
9. Лалу Ф. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной. М., 2016. 432 с.
10. Ореховская Е.В. Община: прошлое или будущее? Кемерово, 2014. 420 с.
11. Фус К. Развитие перспектив и присутствия через развитие стадий структур и стадий состояний. Ч. 3: Развитие перспектив и присутствия через развитие стадий структур и стадий состояний. URL: <https://sites.google.com/site/integralblog/home/fuhsstructuresstates> (дата обращения: 04.12.2018).

12. Давыдов О. От одиночества к совместности // Гефтер. 2016. 25 апр. URL: <http://gefter.ru/archive/18319> (дата обращения: 04.12.2018).
13. Соколова Н.Н. Формирование стратегии развития предприятий – основа бизнес-успеха в долгосрочной перспективе // Экономические и гуманитарные науки. 2009. № 8. С. 92–100.
14. Кононов Н. Метакапитализм – новая модель ведения бизнеса в постиндустриальной экономике // Труды Вольного экономического общества России. М., 2007. Т. 86. С. 146–150.
15. Пономаренко М.О. Разработка модели и механизма создания Сообщества Добавленной Стоимости (СДС) // Вестник финансового университета. 2014. № 4. С. 131–135.
16. Пономаренко М.О. Модель развития сообществ добавленной стоимости в ИТ // Вестник финансового университета. 2015. № 5. С. 161–166.
17. Красавин И.В. Типы организаций и алгоритмы эволюции сообщества // Социальная философия и социология. 2013. Т. 8, № 1. С. 73–86.
18. Кропоткин П.А. Записки революционера. М. : Моск. рабочий, 1988. 554 с.

Статья представлена научной редакцией «Философия» 22 апреля 2019 г.

### **Organization as a Community: Prospects in Post-Industrialism**

*Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2019, 445, 58–66.

DOI: 10.17223/15617793/445/7

**Evgeniya V. Orekhovskaya**, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation); Kemerovo State University (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: [yamantaka.j@yandex.ru](mailto:yamantaka.j@yandex.ru)

**Keywords:** community; organization; postindustrialism; communityship; value added community.

The article provides a sociophilosophical analysis of the development of a modern organization as a community. The aim of the article is to identify the prospects for the development of the community as a form of social life in the era of post-industrialism. Research methods used in the study were: theoretical analysis of approaches to the study of the formation of local communities and network social entities; historical and philosophical analysis of the ideas of the formation of social communities; method of social and philosophical forecasting. The materials for the analysis were the theories and approaches in the new social philosophy and neoclassical theory of organizations. The study of organizations in the new social philosophy is based on their consideration as an assembly. Assembly means the interpenetration of communities as actors (M. Delanda and P. Bourdieu). Local and network communities are created at the intersection of economic, political, cultural networks (J. Deleuze). The idea of transforming organizations into communities is most vividly represented in the neoclassical theory of organizations (A.P. Sloan, M. Hammer, P.F. Drucker, and others). G. Mintzberg uses the concept of “community feeling”; the term is an analogue of collective will, solidarity, which strengthen social relations. B. Manvil predicts growth in the productivity of organizations developing as network communities. In the new millennium, the conceptual apparatus of social sciences is being updated in the field of the study of communities as forms of social life. Newly introduced concepts (*strategy of “community impact”*, “value added communities”, *communityship*) have a pronounced “resource” approach, that is, they reflect both the economic and social effects of the development of organizations as communities. The separation of these processes into stages is important for a social and philosophical understanding of the problems of the evolution of organizations into communities. This allows viewing the degree of approximation of a post-industrial society to a self-organized community (F. Laloux, K. Fuhs). In Laloux, a similar evolution is expressed through the creation of a color scale: the movement from orange to green and further to turquoise symbolizes progress in the transformation of organizations into communities. Based on the analysis carried out, the author concluded that the value component dominates in building local communities, in transforming organizations. Communities based on common spiritual values are the most promising way for new forms of social life to function. Such communities can serve as a micromodel of future societies based on trust and solidarity. Reducing the distance between organizations as rigid structures, on the one hand, and communities as flexible social practices, on the other, in the period of post-industrialism is inevitable. This is due to the increasing nonlinearity of social processes and social uncertainty that require synergy and solidarity of community members. In general, these processes will contribute to the strengthening of civil society, the main condition and prerequisite of which is the development of community structures.

### **REFERENCES**

1. Harman, G. (2017) Networks and Assemblages: The Rebirth of Things in Latour and DeLanda. Translated from English. *Logos*. 27 (3). pp. 1–34. (In Russian).
2. Day, G. (2006) *Community and everyday life*. New York: Routledge.
3. Burbulis, Yu.V. (2015) *Sovremennaya sotsial'naya filosofiya* [Modern social philosophy]. Yekaterinburg: Ural State University.
4. Tarasov, V.B. (1998) Tektologiya A.A. Bogdanova i neoklassicheskaya teoriya organizatsiy – predvestniki ery reengineeringa [Tectology of A.A. Bogdanov and the neoclassical theory of organizations – the forerunners of the era of reengineering]. *Programmnye produkty i sistemy*. 2. pp. 43–48.
5. Mintzberg, H. (2018) *Rebuilding Companies as Communities*. [Online] Available from: <https://hbr.org/2009/07/rebuilding-companies-as-communities>. (Accessed: 04.12.2018).
6. Mintzberg, H. (2015) *Enough Leadership. Time for Communityship*. [Online] Available from: <http://www.mintzberg.org/blog/communityship>. (Accessed: 04.12.2018).
7. Manville, B. (2018) *You Need a Community, Not a Network*. [Online] Available from: <https://hbr.org/2014/09/you-need-a-community-not-a-network>. (Accessed: 04.12.2018).
8. Jones, M. (2016) *From leadership to ‘communityship’*. [Online] Available from: <http://www.management-issues.com/opinion/7179/from-leadership-to-communityship/>. (Accessed: 04.12.2018).
9. Laloux, F. (2016) *Otkryvaya organizatsii budushchego* [Reinventing organizations]. Translated from English by V. Kulyabina. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber.
10. Orekhovskaya, E.V. (2014) *Obshchina: proshloe ili budushchee?* [Community: past or future?]. Kemerovo: Poligraf.
11. Fuhs, C. (c. 2012) *Razvitiye perspektiv i prisutstviya cherez razvitiye stadiy struktur i stadiy sostoyaniy* [Developing Perspective and Presence Through Structure-Stage and State-Stage Growth]. Pt. 3. [Online] Available from: <https://sites.google.com/site/integralblog/home/fuhsstructuresstates>. (Accessed: 04.12.2018).
12. Davydov, O. (2016) Ot odinochestva k sovmestnosti [From loneliness to community]. *Gefter*. 25 April. [Online] Available from: <http://gefter.ru/archive/18319>. (Accessed: 04.12.2018).
13. Sokolova, N.N. (2009) Formirovanie strategii razvitiya predpriyatij – osnova biznes-uspekha v dolgosrochnoy perspektive [Formation of enterprise development strategies – the basis of long-term business success]. *Ekonomicheskie i gumanitarnye nauki*. 8. pp. 92–100.

14. Kononov, N. (2007) Metakapitalizm – novaya model' vedeniya biznesa v postindustrial'noy ekonomike [Metacapitalism as a new model of doing business in the post-industrial economy]. *Trudy Vol'nogo ekonomiceskogo obshchestva Rossii*. 86. pp. 146–150.
15. Ponomarenko, M.O. (2014) Model and mechanism developing for creating value added communities. *Vestnik finansovogo universiteta – Bulletin of the Financial University*. 4. pp. 131–135. (In Russian).
16. Ponomarenko, M.O. (2015) Model' razvitiya soobshchestv dobavlennoy stoimosti v IT [Model for value added communities' development in IT]. *Vestnik finansovogo universiteta – Bulletin of the Financial University*. 5. pp. 161–166.
17. Krasavin, I.V. (2013) Types of organization and evolutionary patterns of community. *Izvestiya UrFU. Ser. 3. – Izvestiya Ural Federal University. Series 3*. 8 (1). pp. 73–86. (In Russian).
18. Kropotkin, P.A. (1988) *Zapiski revolyutsionera* [Notes of a revolutionary]. Moscow: Mosk. rabochiy.

Received: 22 April 2019