

## Размышление об организациях и организмах

Непрерывные изменения – это наш удел. Если они закончатся или мы перестанем их воспринимать, вполне вероятно, что мы уже мертвы. Из этого вытекает мудрость мудрости, которая трижды, хотя и иными словами повторяет то же самое, а именно, что *жизнь – это изменения, все меняется и самым совершенным в жизни является действительно только смерть*. Наша жизнь протекает в постоянном противоречии между нашей внутренней консистентной организацией и растущим давлением внешней среды на нашу гибкость и перформативность. Это все усиливающееся противоречие постепенно, но неуклонно начинает разрывать нас на части. Сначала на уровне всевозможных сообществ и организаций, затем, и прежде всего, на уровне индивидов, поскольку как индивиды мы более уязвимы в силу нашей неспособности создавать достаточно адекватные схемы внутреннего распределения социальных ролей, своего рода шизофрению, которую от нас требует наша турбулентная среда. Говоря упрощенно, мы являемся унитарными и ни в коем случае не модулярными организмами, причем сами для себя мы создали мир, для которого не были созданы. В жизни это случается и, несомненно, это противоречие можно было бы каким-то образом решить, если бы со всех сторон нас не убеждали в том, что это следствие какого-то, не специфицируемого более подробно, естественного закона. Этот закон зачастую принимает на себя некую универсальную идентичность, имеющую в своей основе слово рынок. В итоге нам предлагается простое, но устойчивое заклинание: кто против рынка и изменчивости, тот против природы. Экономическая наука как современная рыночная религия сама по себе является методическим образцом этого противоречия. Как наука она дорожит своей внутренней непрерывностью и степенью подвижности, но с внешней стороны она принимает на себя вид экономической идеологии правящих элит, причем во имя этих элит и за счет их грантов сможет с необыкновенной гибкостью защитить что угодно. Это глубокое противоречие актуально разрушает ее больше, чем она этого заслуживает.

Я позволю себе лишь краткий экскурс в биологию, которая долгое время показывает, что сущностью эволюционного развития унитарных организмов является значительное ограничение влияния изменений внешней среды на их генотип. Намного более гибкими в этом смысле являются модулярные организмы и популяции организмов или, если хотите, рассматривая с точки зрения культурной эволюции, - организации. Урок состоит, таким образом, в том, что как индивиды мы неспособны самостоятельно противостоять требованиям окружающей среды, но как организованные группы вполне. Если кто-то пожелает, чтобы я привел пример из жизни, то могу сослаться на развал распыленной стекольной или текстильной промышленности в Чешской Республике. Если кому-то захочется иного, более общего примера, могу сослаться на легенду о трех прутиках Сватоплука, идейное богатство которой использовано, возможно, во всех мифах этого мира, во всех цивилизациях и культурах. История не знает ни об одной цивилизации или культуре, которые появились бы на индивидуалистических принципах, но многие цивилизации, которые погибли, в какой-то степени проявляли тенденции к индивидуализму.

*Проблема отдельных особей человеческого рода состоит в том, что биологически они высоко устойчивы к изменениям среды, но социально, экономически или культурно не способны самостоятельно противостоять ее изменениям. Поэтому они создают организации, позволяющие распределять роли, но которые сами*

*являются легко ранимыми средой. Поэтому они проявляют устойчивую тенденцию к освобождению от исходной цели и к созданию самостоятельных структур, которые служат лишь собственному выживанию. В качестве примера можно привести целый ряд институтов, которые человек создал для того, чтобы лучше справляться со сложными процессами защиты различных естественных интересов в чрезмерно многочисленных организациях. Именно большое число членов организации (часто уже свыше пятидесяти, а в отдельных случаях и менее человек) вынуждает создавать организации и институты специального назначения, которые затем имеют тенденцию овладеть также и исходной естественной организацией, которая ее учредила. С другой стороны существует тенденция подобной силы со стороны новых естественных организаций к нарушению хода или к подчинению себе существующих организаций и институтов специального назначения. В конечном итоге это значит, что человек создал, в частности, посредством организаций и институтов социальную, экономическую и культурную среду, мир, для которого он не был создан и в котором его выживание затруднено. Таким образом, перед ним стоит естественный вызов создать иной мир. Точно так же естественно, что он должен подвергнуться критическому рассмотрению инструментарий, благодаря которому он попал в тупик, то есть структуру, содержание, цель и смысл организаций и институтов, которые он сам создал.*

Жизнь течет, свободно перекачиваясь через судьбы индивидов, человеческие сообщества и виды. Так было, есть и будет. Естественным стремлением индивидов вида *Homo sapiens sapiens*, является быть свидетелем этого как можно дольше, а подобные стремления имеют также их сообщества и организации. При решении проблем сохранения, возникновения, ликвидации или иного изменения организации ни в коем случае невозможно преодолеть барьеры, которые представляют собой биологические ограничения индивидов. Это невозможно сделать, даже устранив некоторых из них или целые группы, так как остающиеся индивиды безнадежно похожи на устраненных, причем уже многие тысячи лет... У нас есть проблема с категорическим восприятием своей среды и мышлением в полярностях. Мы не способны постичь то особенное и единичное, что составляет содержание жизни. Более того, мы чаще всего идентифицируем себя с одной полярностью, чтобы затем всю свою жизнь посвятить борьбе с ее противоположностью, которую, однако, мы сами создаем, чтобы по отношению к ней попытаться прожить ощущения, которые обещает нам миф о власти. На современном политическом жаргоне это можно выразить так: нет ничего другого кроме третьего пути, так как то, что нам предлагают элиты как стандартные политические ситуации и единственный путь, является ничем иным, как более-менее отвратительной карикатурой крайностей, которые этот действительный «третий» путь с необходимостью приносит. При этом необходимо подчеркнуть, что он не является компромиссом. Он просто где-то есть, но кто-то нам запрещает его видеть, так как потом мы бы могли понять, насколько крайними являются наши собственные позиции, насколько они абсурдны и далеки от реальности. Этот факт ничего не меняет на том, что все действительно новое возникает, как правило, в турбулентностях вдали от зоны какого-либо динамического равновесия. Эти нововведения, однако, раньше или позже должны будут пройти испытанием «третьего пути», этой зоны динамического равновесия, встретиться с ним и проявить свою жизнеспособность. В этом поединке нововведения могут погибнуть или, наоборот, укрепить свое место как нововведения хорошие или плохие для общества.

Итак, в биологических организмах существует некий барьер, который некоторые специалисты называют «барьером Вейсмана», препятствующий легкому переносу требований, предъявляемых средой к общей приспособляемости индивида и его внешнему виду (фенотип) в его генетической конституции (генотип), а тем самым также к ее фиксации и перемещению во времени как нового стандарта для будущих поколений. В общем, верно, что актуальный вид индивида определяется его данной наследственной внутренней настройкой и актуально данным влиянием среды. Несколько большее влияние на это внешнее давление среды оказывает общий генофонд семейства индивидов, так как оно обладает способностью исключить некоторых индивидов и их генотипы из дальнейшего процесса воспроизводства. Относительно человеческого индивида или иного организма, кроме того, можно еще говорить об инстинкте самосохранения, а у людей иногда даже о здоровом уме как об инструментах, имеющих влияние на избирательный отбор давлений среды индивидом.

В человеческих культурах, в общественных системах и больших организациях, однако, никакого подобного барьера не существует. Об инстинкте самосохранения или о здоровом уме говорить не приходится. Инновационное давление внешней среды чересчур свободно и часто безвозвратно переносится в формальные основы организации, без какого-либо исследования того, какую жизнеспособность имеют отдельные инновации или даже какова их возможная полезность или вредность. Некритическое заимствование инноваций ведет к разложению самой основы организаций и институтов, а внешнее давление, таким образом, подрывает основы, на которых они зиждутся. Следовательно, инновации разрушают не только их форму, но и содержание и, в конце концов, смысл. У ряда иных организаций и институтов это ведет к общему самосохранительному сопротивлению к инновациям как таковым. Это, однако, обратная крайность, которая имеет для организации такие же уничтожающие следствия, состоящие в стагнации, «замерзании», а затем организационной смерти, которые подобны вымиранию биологического семейства или даже вида. Отсутствие какого-либо подобия здравого смысла на уровне организаций имеет свое происхождение в явлении, называемом «groupthink» и в уже указанной склонности к мышлению в крайностях.

На уровне организаций существует единственный возможный вид «барьера Вейсмана», каковым является система ценностей с отчетливым эмоциональным зарядом, совместно используемая членами организации. К таким системам могут относиться не только религии, но и всевозможные культовые системы, включая прочно созданные внутренние культуры или моральные кодексы организаций и их членов. Существенным является то, что совместное принятие ценностей должно быть активным, а также сопровождаться действительной эмоциональной верой и реальной боязнью нарушения правил. В конечном итоге – это сумма того количества и качества эмоций, которые организация может у своих членов разбудить и которые имеют решающее значение для успешности организации, в частности при угрозе и преодолении кризисов всех видов. Важно осознать, что ключевым источником этих эмоций являются именно неравновесия, полярности напряжений, которые образуют различные потребности и тенденции, принуждающие организацию к внешнему и внутреннему выбору. Таким образом, давление среды, которое в своем экстремальном виде организацию уничтожает, является в то же время важным условием ее

существования, так как там, где его нет, существование организации теряет какой-либо смысл.

Самой большой проблемой защиты «здорового ядра» организации является методика выбора тех влияний внешней среды на популяцию, которым организация придает наибольший вес, предпочитает их и принимает их. Можно сказать, что, учитывая возрастающее отсутствие общепринятых ценностей, практически единственным критерием выбора общественных изменений все больше становится индивидуальное удобство и неудобство. Речь идет о типичной замене логических типов и явлений, которая ведет к большинству известных античных или «расселовских» логических парадоксов. Решения об отношениях в классе элементов или даже классе классов принимаются все больше на уровне элементов, причем лишь некоторых. Эта проблемная тенденция приспособления общественного развития к индивидуальному удобству продолжается, как правило, до тех пор, пока ни с того, ни с сего она не породит новое индивидуальное неудобство, причем, как правило, такого размера, что все предыдущие неудобства будут в сравнении с этим неудобством ясным удобством. Примеров можно привести довольно много.

Однако проблема является еще более сложной. Речь идет о том, что у нас не хватает возможностей для принятия решения о том, какие из инноваций, которые внешний выбор намеревается внедрить в основы организации, являются «теми полезными», а какие «теми пагубными». В разных пространственно-временных контекстах те же самые инновации могут быть иногда пагубными, а иногда полезными. Общепринятых решений нет. Поэтому очень важно не только максимально точно ограничить данный контекст с точки зрения пространства и времени, но не терять из виду также пространственно-временную ограниченность организации и инновации, помня, прежде всего, о смысле и цели организации, которой она должна служить. Это может проблему упростить, но полной гарантии правильного выбора определенно не предоставит. Не остается ничего иного, как экспериментировать, используя хорошо известный метод проб и ошибок. В этом контексте нельзя также не учитывать антропоцентрическое восприятие времени, которое не позволяет чересчур часто принимать решения, которые должны принести эффекты в более длинном отрезке времени, чем избирательный срок, человеческое поколение или даже жизненная перспектива конкретных индивидов.

*Ключевой вопрос звучит так: имеет ли эта проблема, которую естественная эволюция по отношению к унитарным организмам так хитроумно решила, такое же хорошее решение и на уровне организации, как наивысшего продукта культурной эволюции. Ответ ясен и гласит: нет. Дело в том, что организация не представляет собой нечто, что является дальнейшей ступенью развития человеческого индивида, хотя она очень часто стремится нас в этом убедить. Организация не имеет более высокой степени своеобразия, чем человеческий индивидуум. Организация также не то же самое, что биологическое семейство, так как в большинстве своем не состоит из индивидов, отдельных личностей с одинаковыми или очень подобными интересами, в то время как семейство образовано индивидами с почти идентичными генотипами, которые отличаются лишь проявлениями отдельных генных аллел. Очень часто организация похожа не на унитарный, а скорее на модулярный организм, который хотя и более раним средой, чем унитарный организм, но всегда только в одной или в нескольких своих частях.*

Несмотря на всю свою хитроумность, организация, за исключением указанного выше, является всего лишь инструментом для реализации определенной идеи, затеи или смысла, а они, как правило, находятся вне нее самой, так же, как вне нее находится обычно то лицо, которое ею обладает, и интерес которого при помощи этой организации в среде реализуется. Такие организации, а их абсолютное большинство, мы будем называть целевые организации. Как смысл организации, ключевой интерес, так и его носитель являются составными частями иного уровня логического типа, чем сама организация. Сохранять организацию есть смысл только до тех пор, пока она служит этому интересу, а вся ностальгия за традициями ее существования вредит среде, в которой нефункционирующие организации или институты, существующие сами по себе, могут создавать большие проблемы и приносить ей большой вред. Если бы кому-то захотелось примера отличной организации, цель и смысл которой лежат вне ее, то пусть обратит свой взгляд на судьбу воинских подразделений от отделения по армию. Известно также много трагических для общества случаев, когда армия «подгоняется под самое себя».

На этом месте следует остановиться и описать очень важные исключения, которые мы будем называть естественными организациями. Они характерны тем, что появляются по равноправному желанию своих основателей и действуют на основе взаимно договоренных принципов без определяющего внешнего влияния. Однако именно естественные организации подвергаются значительным ограничениям, которые обычно обобщаются под понятием «универсалии культуры». Речь идет о человеческих способностях, свойствах и видах поведения, существующих во всех культурах мира. Универсалии культуры мы, по-видимому, носим в себе с момента возникновения общества как такового, то есть со времен раннего палеолита и вероятно, будем их нести до той поры, пока будем относиться к членам своего вида *Homo sapiens sapiens* или, может быть *stupidus*. Люди, прежде всего, просто не умеют быть беспристрастными и объективными, причем как на уровне индивидуумов, так и на уровне групп. Речь идет о важной дихотомии «мы-они». Люди однозначно отдают предпочтение семейным связям и связям в своей группе перед остальными связями. Просто наша семья, церковь, партия, народ, футбольная команда, культура – самые хорошие. Существуют индивиды, которые не подпадают под эту схему, но они неспособны это давление универсалий культуры элиминировать на долгое время. Другие лимиты касаются скорее свойств человеческих индивидов. Генетически нам дано стремление к тому, чтобы занять более высокий уровень в обществе, опираясь на насильственное поведение, мы склонны к самоутверждению, даже за счет обмана, нам даны ум и иррациональность, у нас есть свое сознание и подсознательное и, более того, этот коктейль человеческой души содержит в качестве важной составляющей моральное чувство и поведение. Эта странная смесь в самых различных комбинациях и объемах составляющих наследуется, отчего в каждом поколении образуется новое ощущение неравенства, несправедливости и иное восприятие социальных барьеров и лимитов, причем даже в самом справедливом обществе, какое мы только можем себе представить. Это значит, что определенный взгляд на мир и способ восприятия среды у людей не передается из поколения в поколение. На основе этих свойств человеческого индивида социальные группы вида *Homo sapiens (stupidus)* проявляют еще две важные универсалии культуры. Первой из них

*является то, что как только количество членов группы достигнет ста человек, а иногда и меньше, в ней уже невозможно удержать стандартную взаимность поведения индивидов. В ней начинают появляться обманщики всех мастей, и в группе необходимо учреждать специализированный репрессивный аппарат. Более того, при увеличении количества членов свыше ста их естественное взаимодоверие и вера в группу стремительно распадаются, и появляется тенденция к замене естественного доверия доверием институциональным. Наступает создание специальных организаций и институтов, которые, однако, также имеют свои недостатки, как было показано выше. Потом остается уже только вопрос из сатирических произведений Ювенала, то есть, кто устережет самих-то сторожей? Следующая универсалия – это всеобщее появление в группе тупоумия, может быть прямо его взаимообусловленность. Именно тупоумие и следующее из него поведение, называемое «groupthink», позволяют как отдельным членам, так и целым группам весьма причудливыми, но вполне хорошо описываемыми способами, какими являются, например, самообман, пропаганда, искажение или, например послушность, отрезать себя от реальности и возводить виртуальные миры, в которых они умеют полностью затеряться. Примечательно, что тупоумие намного чаще охватывает группы элит, составленных из людей интеллигентных и сильных, которые затем ведут к катастрофе тех, которых они должны были вести к счастью или, по крайней мере, защитить от несчастья. Необходимо также осознать, что те люди, которые подвластны поведению, называемому «groupthink», это наилучший продукт систем воспитания и образования данного общества. Это обусловлено тем, что эти системы все больше служат для облегчения долговременной управляемости образованных людей на уровне групп, причем в прямой зависимости от уровня их селективности. Значительные ограничения, которые универсалии культуры представляют собой для формы, содержания, цели и смысла естественных организаций просто нельзя упустить. В то же время нужно осознавать, что эти универсалии культуры в значительной степени препятствуют абсолютному вырождению естественных организаций. Благодаря им, естественные организации никогда не могут превратиться в инструмент абсолютного добра или зла. С их помощью никогда не возникнет ни рай, ни ад на земном шаре.*

Если говорить о напряжении между тенденциями внутреннего и внешнего выбора в организациях, то возникает естественный вопрос: чем вызвано это напряжение – чрезмерным консерватизмом внутреннего выбора или излишним либерализмом внешнего выбора, или тем и иным?!? Часто мы говорим об отставании, но лишь в исключительных случаях слышим, чтобы кто-то (или что-то), так сказать, «с цепи сорвался», что он болезненно спешит. Нашим естественным эталоном является то, что находится далеко перед нами, и наоборот, мы все больше пренебрегаем тем, что находится возле нас. Речь идет о трагической ошибке и следствии асимметрии в нашем мышлении, которую в него внесла идеология роста. Возникает очередной вопрос: что может оба выбора сблизить?!? Оба процесса внутреннего и внешнего выбора являются стохастическими, следовательно, гармонизирующий их механизм должен также быть стохастическим, причем он должен вызывать немного более либеральное поведение внутреннего выбора, так же как и более консервативное поведение выбора внешнего. Или несколько иначе: немного более гибкую форму и немного более устойчивое функционирование. В основе организации, таким образом,

должно было бы лежать не какое-то ее готовое статическое описание, план или карта, а скорее динамическое руководство по использованию организации как инструмента в данном смысле или цели, дополненное каким-то варибельным прогнозом на будущее. *Точно так же в основу каждой организации должны быть положены рамки общих ценностей или ценностей, к продвижению которых организация или институт были основаны, кроме того также детальная память организации в виде архива событий и изменений, которыми организация прошла, причем на уровне описания и аутентичных данных без связанных с ними анализов, оценок и выводов, чтобы таким образом на основе этих данных можно было принять независимое решение в любое время, которое не было бы обременено образом мышления прошлого.* С точки зрения своей функции такой механизм должен был бы генерировать целый ряд активных изменений по направлению к среде, чтобы их можно было сопоставлять с внешним давлением и не предоставлять организацию только своевольному воздействию внешнего выбора, происходящему из внешних источников или, наоборот, из внутренней окостенелости. Иными словами, нужно препятствовать навязанным изменениям внешнего и внутреннего характера собственной увеличенной изменчивостью. *Одним из ключевых двигателей такого механизма должно было бы стать именно эмоциональное совместное использование ценностного содержания организации ее членами. Это будет способствовать стохастическому виду механизма и определенной необходимой мере его иррациональности, которая будет препятствовать его падению в рациональную западню рутинного и заранее запрограммированного восприятия изменений среды и образа реагирования на них.*

Следовательно, если говорить о механизме безопасности организации, его возможная сущность, место и функции состоят именно в том, о чем говорилось выше.