

Современные аспекты управления

УДК 005.32

DOI: 10.28995/2782-2222-2022-3-80-96

Концептуализация синергии в системе управления современными организациями

Наталья Б. Ефимочкина

*Российский государственный университет
нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Москва, Россия,
tuzeirgu@mail.ru*

Ольга Ю. Мясникова

*Российский университет дружбы народов, Москва, Россия,
o_myasnikova@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты синергетического управления, в рамках которого формируются качественно новые подходы к организации современных хозяйствующих субъектов. Определено, что в условиях нестабильности, кризисов и парадигмальных изменений любая организация, выступающая как хозяйственный субъект должна рассматриваться в контексте ее социальной структуры, базовым элементом которой выступает ее персонал – носитель индивидуального потенциала и культуры. Позиционирование организации как социальной системы выдвигает качественно новые управленческие задачи, а именно создание таких условий деятельности персонала, которые позволят достигать синергетического эффекта и обеспечивать эффективность и результативность деятельности персонала через интеграцию всей совокупности его потенциала, координацию процессов самоорганизации и воспроизводства внутренних ресурсов на всех уровнях. Авторами рассматриваются концептуальные характеристики организации как социальной системы, позволяющие выявить критически важные аспекты и структурообразующие императивы деятельности, обеспечивающие функциональность и устойчивость организации. Авторами обозначено, что их компиляция в регулирующие матрицы обуславливает согласованность действий субъектов деятельности и создает возможность интенсификации бизнес-процессов посредством кооперации социокультурных смыслов и деятельностных практик.

© Ефимочкина Н.Б., Мясникова О.Ю., 2022

Ключевые слова: синергия, синергетический эффект, организация, социальная система, матрицы управления, коммуникация, организационная культура

Для цитирования: Ефимочкина Н.Б., Мясникова О.Ю. Концептуализация синергии в системе управления современными организациями // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 3. С. 80–96. DOI: 10.28995/2782-2222-2022-3-80-96

Conceptualization of synergy in the management system of modern organizations

Natal'ya B. Efimochkina

*Gubkin Russian State University of Oil and Gas (NIU),
Moscow, Russia, muzeirgu@mail.ru*

Ol'ga Yu. Myasnikova

RUDN University, Moscow, Russia, o_myasnikova@mail.ru

Abstract. The article addresses the key aspects of synergetic management, within which qualitatively new approaches to the organization of modern economic entities are being formed. It is specified that in conditions of instability, crises and paradigm changes, any organization acting as an economic entity should be considered in the context of its social structure, the basic element of which is its personnel – the bearer of individual potential and culture. Positioning an organization as a social system puts forward qualitatively new management tasks, namely the creation of such conditions for the activities of personnel that will achieve a synergistic effect and ensure the efficiency and effectiveness of personnel through the integration of the totality of its potential, coordination of processes of self-organization and reproduction of internal resources at all levels. The authors also consider the conceptual characteristics of an organization as a social system, which make it possible to identify critical aspects and structure-forming imperatives of activity that ensure the functionality and sustainability of the organization. The authors indicated that their compilation into regulatory matrices determines the consistency of the actions of the activity subjects and creates the possibility of intensifying business processes through the cooperation of socio-cultural meanings and activity practices.

Keywords: synergy, synergetic effect, organization, social system, management matrices, communication, organizational culture

For citation: Myasnikova, O.Yu. and Efimochkina, N.B. (2022), "Conceptualization of synergy in the management system of modern organizations", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 3, pp. 80–96, DOI: 10.28995/2782-2222-2022-3-80-96

В настоящее время экономика России переживает критически важный этап своего развития, объективными факторами которого выступают внешние и внутренние трансформации. С одной стороны, парадигмальные изменения цивилизационного развития, обусловившие пересмотр геополитических и геоэкономических зон влияния в сторону технологической монополизации, финансово-экономические и политические кризисы, вышедшие за пределы конкретных государств, трудовая миграция, расширившая свои границы до мировых, ужесточили конкуренцию на мировой экономической арене, и Россия, являющаяся активным и достаточно сильным игроком на мировой политико-экономической арене, включена в эти процессы. С другой стороны, характер отечественной экономики, главным вектором которой стал «технологический прорыв», во многом находится в прямой зависимости от факторов национального характера и, прежде всего, от особенностей отечественных форм хозяйствования.

Эти аспекты определили усилия отечественного менеджмента, направленные на формирование новых направлений в управлении социально-экономическими системами любого уровня для инновационного обновления своих отраслей. Вместе с тем, несмотря на развитие системы рыночных отношений, в основе управленческих процессов большей массы российских организаций и предприятий лежат традиционные управленческие методы, основанные на централизации власти, доминировании контрольно-надзорных функций и авторитарности принятия решений. В настоящее время эти методы управления, не отвечающие потребностям ни рыночных отношений, ни самих организаций, ни стратегическим целям государства, не в состоянии мобильно реагировать на изменения условий деятельности. Объективные законы развития социально-экономических систем определяют потребность в формировании новых механизмов управления, способных мобильно реагировать на внешние и внутренние изменения хозяйствующего субъекта и тем самым обеспечивать эффективность деятельности, конкурентоспособность и перспективность развития.

В данном контексте значимым и критически важным фактором становится поиск новых моделей организационных структур и системы управления социально-экономическими системами. Практика отечественных компаний со всей очевидностью показывает, что сегодня кибернетическая модель менеджмента уступает место синергетической концепции, приоритетным и доминирующим ориентиром которой выступает синергетический вектор со-сотрудничества. Основа синергии – рациональное соотношение материального успеха и потенциала человеческих ресурсов, позволяющее достигать кумулятивных изменений и синергетического эффекта, обеспечивать инновационные преобразования, эффективное функционирование и устойчивое развитие.

Аспекты преобразования определяющим образом детерминировали необходимость создания новых методологических ориентиров для синергетической модели управления.

В настоящее время понятие «синергия» вошло в обиход как категория экономической, социально-политической, социально-психологической и иной аналитики.

В большей степени феномен синергии позиционируется как ключевое и стратегически важное понятие в серии технических наук, особенно в химии, физике и термодинамике, и напрямую связано с именем физика Германа Хакена – автора трансдисциплинарного направления науки, объясняющего образование и самоорганизацию моделей и структур в открытых системах, далеких от термодинамического равновесия. Наука была названа синергетикой (1977). Но еще задолго до Г. Хакена синергетическая модель была изучена в рамках химических процессов. Исследования выявили определенные закономерности в поведении структурообразующих элементов сложных систем, которые под воздействием внешней или внутренней среды (упорядоченность/хаотичность) усложняли свою структуру и, соответственно, обеспечивали переход системы на новый, более сложный уровень. Эти же явления впоследствии были обнаружены и исследованы в других науках, в частности в физике Г. Хакеном, что определило эффект синергии как явления, присущего любым открытым сложным системам.

Объектом изучения синергетики стали процессы развития сложных открытых систем, в частности базовые – флуктуация (случайное отклонение) и аттрактор (притяжение, стремление как конечное/фазовое состояние системы), результатом которых является развитие.

Исследования в области синергетики получают новый вектор в работах Н.Н. Моисеева. Его идеи относительно универсального эволюционизма позволили расширить сферу синтеза развития (коэволюции) человека и природы, с одной стороны, а с другой стороны, обусловили исследования синергетического эффекта в социальных и социально-экономических системах.

В данном контексте понятием «синергия» (*греч.* συνεργία – сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество; от *греч.* σύν – вместе, *др.-греч.* ἔργον – дело, труд, работа, (воз)действие) определяется совместный труд во всех областях человеческой жизни как основа общности [Князева 2019].

Вместе с тем данная дефиниция требует более детальной градации, так как применительно к теории управления выступает как понятие, имеющее не только научное, но и академическое значение. Являясь синонимом «сообщничества», «сотрудничества», «содружества», синергия тождественна концептуальной сущности любой организационной формы, функционирующей на основе взаимодействия ее структурообразующих элементов. В то же время ей противоречит конфликт как форма групповых и индивидуальных разногласий. Любая система выступает как конгломерат, состоящий из индивидов или социальных групп, сообществ, в которых каждый индивид/группа имеет собственную позицию, интересы, мировоззренческие установки. На определенном этапе эти интересы и установки входят в противоречие с позициями других индивидов и социальных групп. Примером социальных конфликтов можно привести достаточно много.

Чтобы понять природу противоречий в рамках дуальности «сообщничество/содружество – противоречие/конфликт», необходимо выявить и исследовать сущностные смыслы содержания понятия «синергия» и определить концептуальные характеристики данного термина применительно к теории управления.

Определение синергии в словарях показывает, что независимо от сферы применения это понятие коррелируется практически в одной смысловой категории (см. табл.).

Таблица

Определение понятия «синергия»
в различных областях научного знания

Область науки	Определение
Философия	Совместное действие; взаимодействие различных потенциалов или видов энергий в целостном действии. В теологии – соучастие (по Лютеру, невозможное) человека в искупительных делах Божьих. В социологии – совместный труд во всех областях человеческой жизни как основа общности ¹ .
Социология	1. Совместное действие; взаимодействие различных потенциалов или видов энергий в целостном действии. 2. Совместный труд во всех областях человеческой деятельности как основа общности. 3. Незапланированное и неосознаваемое в качестве такового сотрудничество индивидов, преследующих собственные цели, но действующих при этом в одном направлении, т. е. как социальная группа [Крейк 2015].
Экономика	Возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта, эмерджентности [Муратов 2016].
Медицина	Взаимодействие различных биохимических и физиологических процессов, отдельных элементов (частей) целого организма, направленное на достижение оптимального в данный момент конечного приспособительного эффекта ² .
Психология	1. Вариант реакции организма на комбинированное воздействие двух или нескольких лекарственных средств, характерное тем, что результирующее действие превышает действие каждой компоненты в отдельности. 2. Вариант комбинированного совместного действия двух или нескольких агентов (действующих сил), характерный тем, что результирующее воздействие превышает воздействие каждого агента в отдельности, – проявляется свойство системности воздействия [Иванов 2016].

¹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2020. С. 341.

² Головин С. Ю. Словарь практического психолога. М.: АСТ: Харвест. С. 227.

Окончание табл.

Область науки	Определение
Теория систем	Усиливающий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что совместное действие этих факторов существенно превосходит простую сумму действий каждого из указанных факторов, эмерджентность [Лавизина 2017].
Управление бизнесом	Рост эффективности деятельности в результате слияния компаний по сравнению с деятельностью до объединения [Коваленко 2013].
Менеджмент	Преимущества, возникающие в результате совместных действий или совместного использования [Евстигнеева, Евстигнеев 2016].

Источник: составлено авторами

Заслуживают внимание смысловые характеристики «концепта синергия», данные в рамках менеджмента, социологии, психологии и теории систем. Рассматриваемые определения понятия «синергия» позволяют исследовать организацию (в том числе и хозяйствующие субъекты) как социальную систему в несколько ином качестве, чем системы естественнонаучной области.

Традиционно организация позиционируется как социальная система, выступающая как сложное целостное единство структурообразующих элементов, процессов, явлений и коммуникационных взаимодействий. Это многообразие обеспечивает ее жизнедеятельность как в режиме «здесь и сейчас», так и определяет вектор ее развития. Отличительной чертой организации как социальной системы является ее стремление к целостности, устойчивости и многоплановому функционированию. Основой этих процессов выступают разнообразные условия и факторы, которые обуславливают характер и формы субъектов, процессов, явлений и взаимодействий. В многообразии условий и факторов можно выделить основополагающие.

Во-первых, это деятельностная составляющая субъектов, процессов, явлений и взаимодействий.

Деятельность представляет собой основную и базовую составляющую жизнедеятельности любой организации (хозяйствующего субъекта). Традиционно деятельность определяется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная

с созданием общественно значимых ценностей и освоением социального опыта [Яковец 2018]. Исходя из этого определения, можно позиционировать *организацию как совокупность деятельности субъектов, выступающих инициаторами и акторами процессов и явлений*.

Главным условием, обеспечивающим результативность деятельности, являются определенные взаимодействия, в которые вступают субъекты. То есть мы говорим о том, что первичным условием жизнедеятельности организации выступает синергия, которая может иметь как вынужденный и/или неосознанный, так и осознанный и/или организованный характер. На ранних стадиях развития организации/системы синергетические взаимодействия имеют характер флуктуаций, неосознанных взаимодействий. Такие взаимодействия можно выделить в только что созданной организации, работники которой, вступая в те или иные отношения, руководствуются не столько своими осознанными контактами, сколько формализованными каналами взаимодействий. Эта формализация носит хотя и четко регламентированный характер, но еще не является той формой рефлексии, которая делает организацию мини-социумом с многофакторными неформальными связями.

Но в процессе развития, когда организация становится более развитой, а взаимодействия – сложными, синергия приобретает осознанный характер, основанный на деятельностном начале. В структуре организации возникают и развиваются как формальные, так и неформальные иерархические структуры, обеспечивающие ранжирование субъект-объектных взаимодействий, определяющие характер стабильности и устойчивости социальных процессов в режиме «здесь и сейчас» и создающие базовые компоненты для дальнейшего развития. На основе субъект-объектных взаимодействий формируются те или иные формальные и неформальные группы, в рамках которых субъекты получают статусные признаки и роли, посредством которых обеспечивается

...социальный порядок – совокупность установленных образцов, постоянных структур, процессов и изменений, присущих социуму, отражающихся на поведении и взаимодействии индивидов и на функционировании социальной системы в целом [Абдуллаев 2013, с. 166].

Результатом установления структурного порядка является эффект социальной синергии, который заключается в образовании *коллективных субъектов – конгломератов субъектов, вступивших в организованные и согласованные взаимодействия*. Совокупность коллективных субъектов и представляет организацию как некую

форму общества, а фундаментальным фактором, обеспечивающим ее развитие, выступает способность этих коллективных субъектов к воспроизводству посредством самовозобновления и самостановления субъектов и подсистем организации. Эта способность позволяет организации или сохранять свои ключевые характеристики в прежнем объеме (простое воспроизводство), или возобновлять их в более высоком качестве (расширенное воспроизводство). Эффект и результативность воспроизводства обеспечивает позиционирование организации как самоорганизующейся структуры высшего порядка.

С другой стороны, процессы и явления в парадигме организации как социальной системы, имеющие деструктивный характер, несут в себе не только отрицательный эффект, который организация-система старается подавить или корректировать. Деструкция выступает важнейшим фактором ее развития и предполагает не только состояние разрушения, дисфункции или хаоса, но и качественно новые трансформации структурообразующих элементов, которые, в свою очередь, являются рефлексией организации-системы на эскизность изменений на определенном этапе развития. Синергетический эффект групповой деятельности, определяемый как прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, превышающем сумму индивидуальных результатов, т. е. отвечает требованию $1 + 1 > 2$, обеспечивает возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта (эмерджентности), что в конечном итоге обуславливает создание качественно новых способов удовлетворения потребностей. Инновации, возникающие как результат синергии, выходят за рамки существующих стандартов и выводят организацию-систему из состояния равновесия, нарушая баланс между структурообразующими элементами системы. Организация-система вынуждена или принимать эти новшества или противостоять им. В первом случае происходит эволюционное развитие (расширенное воспроизводство). Примером этому в более глобальном масштабе могут служить парадигмальные изменения общественных отношений, которые возникали и развивались в процессе совместной деятельности и, внося дисфункцию в существующую социальную систему, тем самым обеспечивали ее переход на качественно новый уровень социального развития – от первобытнообщинной к рабовладельческой формации и т. д. В масштабах организации примером может служить эффект перехода от индустриального характера технологических процессов к инновацион-

ным технологиям (например, интеллектуальное месторождение, в котором практически все технологические процессы проходят без непосредственного участия человека). В данном случае критически важным условием положительного эффекта деструкции выступает именно синергия, обеспечивающая эффект и результативность деятельности начала. Во втором случае происходит крах системы. В качестве примера можно привести как развал Советского Союза, в рамках социальной системы которого возникли и развивались качественно новые синергетические эффекты, вносящие дисбаланс в систему социалистических отношений и в конечном итоге приведшие систему к разрушению, так и потеря конкурентоспособности и уход с рынка тех компаний, деятельность которых не отвечала критериям и трендам развивающегося рынка.

Вторым и немаловажным фактором, обуславливающим жизнедеятельность организации-системы, выступает *функциональная составляющая ее структурообразующих элементов/процессов/явлений*, в которых синергия проявляется в наибольшей степени. Дефиниция функциональной матрицы осуществляется в совместной деятельности/синергии через реализацию совокупности действующих норм, ценностно-смысловых императивов и поведенческих установок, посредством которых коррелируется иерархия коллективных субъектов, организации в целом. Результатом выступает формирование и развитие устойчивых форм взаимодействий.

Синергия этих взаимодействий обеспечивает функциональность и устойчивость организации. В основу входит комплекс регулирующих матриц, с помощью которых обуславливается согласованность действий и деятельности субъектов:

- 1) матрица удовлетворения потребностей и интересов субъектов (работников) и организации в целом;
- 2) матрица регулирования социальных отношений;
- 3) матрица социального баланса;
- 4) матрица социального контроля.

В процессе своей деятельности организации консолидируют функционал структурообразующих элементов в единое целое и тем самым обеспечивают свою жизнедеятельность. А эффективность напрямую зависит от того, насколько четко реализуются принципы синергии, обеспечивающие результативность совместных действий субъектов. В данном контексте мы говорим о целеполагании, рациональной организации, статусной иерархии и сохранении социального баланса.

В-третьих, это организационная составляющая организации-системы. В контексте исследования синергии как организационной составляющей организации – социальной системы авторы

стоят на позициях В. Соловьева, который трактовал синергию как организационный эффект, дополнительные качества, возникающие в *социально деятельностных* системах в результате их специфичной системно организованной жизнедеятельности. В. Соловьев определяет эффект синергетической организации как качество, присущее только социальным системам. Синергия в данном случае означает не совокупный результат социальной системно-организованной деятельности (системный подход), а именно получение результата наиболее эффективным целесообразным способом. В. Соловьев указывает, что при такой трактовке понятие «синергия» относится только к разумной социальной организации жизнедеятельности человека, т. е. к организации социальной системы. В данном контексте синергию относительно организации, которая позиционируется и как хозяйствующий субъект и как социальная система, можно рассматривать в смысловом определении данного понятия в качестве «управления». Деятельностная составляющая синергии организации предполагает различные формы проявления, в частности совместные взаимодействия (кооперация), специализация (разделение труда). Эти процессы трудовой деятельности не хаотичны и не флуактационны. Они изначально, даже на ранних стадиях развития социальных общностей, предполагали некую *упорядоченность и целеполагание* (формализованный порядок). То есть деятельности присуща *организация и управление*, сущность которых – получение какого-либо эффекта (выгоды, прибыли, удовлетворения потребностей в большем и лучшем объеме и т. п.). В данном случае простая специализация, так же как и кооперация, не будет иметь значительного эффекта и развития, а останется в том же качестве, в котором она возникла, или будет развиваться недостаточно быстрыми темпами. Только разумная вариативность комбинаций кооперирования или разделения труда позволяет достичь более эффективных результатов. Вариативность позволяет найти именно такие способы реализации трудового взаимодействия, при которых эффект будет соответствовать синергетической формуле $1 + 1 \geq 2$. В контексте деятельностной результативности мы говорим об экономическом эффекте, который позволяет удовлетворять социальные потребности в большем объеме, нежели ранее существующие варианты. Именно подобная разумная вариативность (синергия) позволила перейти от ручного труда к ручно-машинному, а затем машинному и как следствие – к автоматизированному труду. Причем в процессе усложнения деятельностной вариативности усложнялись и формы синергетической организации. История развития

хозяйствующих субъектов в масштабе цивилизационного развития представляет собой яркий пример синергетического эффекта разумной организации, в рамках которой многофункциональное и многовариативное разделение труда (специализация) стало основой как научно-технического прогресса, так и эволюции в целом. А сам процесс организации приобретал более сложные формы, которые трансформировались в системы управления – от примитивных родоплеменных до многоуровневых современных. На основе синергетической организации вариативности специализаций формировались и развивались социальные институты, происходила их трансформация в государственные структуры и образования, затрагивая все без исключения сферы жизнедеятельности общества.

Вторым основополагающим фактором эффективности синергетической организации, обеспечивающим развитие, выступает *целеполагание*. Целеполагание как стратегия развития лежит в основе комбинаторности вариантов деятельностных взаимодействий. Разделение или кооперация труда могут иметь эффект и результативность только при условии того, что суммарный эффект взаимодействий будет представлять не совокупность совместной деятельности или комбинаторности, а именно прирост результатов, в прогрессии превышающий затраченные усилия. В данном контексте синергетический эффект можно определить не только и не столько формулой К. Маркса «количество переходит в качество», сколько формулой «качество превосходит количество». Историческая практика между тем показывает, что при определенных условиях (ограничениях) рост количественных взаимодействий (затрат) не только не переходил в качество, но и на определенном этапе оказывал деструктивное влияние на развитие тех или иных организаций-систем, зачастую приводя их к гибели. Соответственно для процесса синергетической организации критически важным фактором становится не только способность организации-системы сформировать, внедрить и развивать принципы разумной системной организованности деятельности ее структурообразующих элементов, процессов и явлений, но и стратегически просчитать потенциальные границы деструктивности.

В-четвертых, это коммуникативно-культурная составляющая организации-системы. Как говорилось выше, жизнедеятельность организации-системы независимо от специфики и масштабов ее деятельности обеспечивается через целенаправленное деятельностное взаимодействие индивидов и их групп. С этой точки зрения, формирующаяся и развивающаяся в рамках организации ее индивидуальная культура представляет собой коммуникативное

пространство, коммуникативные каналы которого выступают как сложная иерархическая структура с единым смысловым центром [Горбачева, Сопилко 2021]. Если рассматривать организацию этой модели с позиций синергии, то архитектурная парадигма представляет собой совокупность следующих составляющих:

- 1) *формы коммуникации* – универсальные коммуникативные каналы, по которым осуществляется трансляция культурных смыслов. Коммуникативные каналы связывают индивидов и обеспечивают единство культуры во всех структурах организации;
- 2) *технология коммуникации*. Технические особенности коммуникаций имеют временной характер и не только отражают уровень развития организации, но, выступая формой развития материальной культуры, формируют и развивают универсальные культурные смыслы, обуславливающие когнитивную парадигму организации на определенном этапе ее развития;
- 3) *смыслы коммуникации* включают базовые социокультурные установки и ценностные ориентации, которые формируют смыслообразующие парадигмы организации;
- 4) *воспроизводство коммуникации*, которое осуществляется посредством смысловых констант содержаний коммуникационных сообщений – базовых ценностей, обеспечивающих замкнутость, уникальность, устойчивость и целостность организации;
- 5) *энтропия коммуникации*. Подобная интерпретация культурной парадигмы вытекает из понятия энтропии как информационно-смысловой неопределенности организации-системы. Она возникает или же в результате усложнения системы, когда количество коммуникативных связей, взаимодействий, процессов и явлений переходит определенную грань, за которой процесс организации и управления системой подвергнется риску из-за громадного количества информации, охват которой проявится в снижении эффективности, или же в результате отклонения организации и ее структурообразующих элементов от ее эталонного состояния. Энтропия коммуникации обусловлена возникновением коммуникационных сообщений, которые разрушают целостность культурной парадигмы;
- 6) *конструкты коммуникации* – модели взаимодействия коммуникантов, ориентированных на функциональность и поддержание жизнестойкости организации-системы и обеспечивающих целостность коммуникативного пространства.

Составляющие архитектурные элементы организации-системы имеют прагматичный характер и обеспечивают создание наиболее результативных и эффективных форм взаимодействия, создавая устойчивый резонанс культурных смыслов и ценностных ориентаций в ее коммуникативном пространстве. От того, насколько согласована деятельность коммуникантов и сбалансированы коммуникационные каналы, напрямую зависят порядок, равновесие и устойчивость организации.

Если организация в силу каких-либо ограничений не способна обеспечить синергию взаимодействий, то согласованность коммуникантов и баланс коммуникационных процессов нарушаются или переходят в состояние энтропии (полной или частичной), организация переходит в состояние нестабильности – в системе возникает «сверхсостояние». Таким состоянием может быть излишний беспорядок, или избыточный порядок, или излишняя самоорганизация, или дезорганизация. В любом случае организация приходит в состояние нестабильности и теряет способность к воспроизводству.

Обеспечить переход в состояние равновесия (в том числе и на новом уровне развития) позволяет *организационная культура* как ценностно-коммуникативная совокупность морально-нравственных норм и смыслов, правил и установок социального поведения, посредством которых осуществляются регуляция и контроль взаимодействий.

Культурные смыслы формируют и инициируют организационную рефлексию как на уровне индивидуального, так и на уровне массового сознания на понимание порядка как основной формы деятельности и основы воспроизводства. Подобное понимание обеспечивает стремление к созданию наиболее плодотворных форм деятельностного взаимодействия и конструкторов коммуникационных каналов – синергетический эффект.

В условиях способности организации-системы к синергии посредством коммуникационно-культурных матриц важную роль приобретает культура как форма формализованных норм, смыслов и типов взаимодействий, закрепляющихся на уровне рефлексий. В данном контексте культура закрепляет их на формализованном уровне как систему деятельностных практик с учетом синергетической вариативности и комбинаторности. Последние становятся социально-деятельностными моделями, воспринимающимися субъектами на уровне рефлексии, и реализуются с помощью регуляторов, в качестве которых выступают функциональные и организационные синергетические матрицы.

В качестве моделей организационной культуры выступают идеалы, традиции, обычаи, ритуальные практики и т. п., с помощью

которых организация обеспечивает синергетическую согласованность взаимодействий субъектов.

В данном контексте критически важным системным фактором, обуславливающим понимание синергии как категории менеджмента, выступает фактор *времени*. Этот фактор определяющим образом характеризует организацию как динамично развивающуюся сложную структуру, развитие которой обеспечивается вариативностью согласованных взаимодействий и комбинаторностью функционирования структурных элементов. На первый план выходят характеристики синергетических инвариантных аспектов деятельности субъектов социальной системы, которые на уровне культурной рефлексии обеспечивают воспроизводство и развитие системы. Синергетический эффект в этом случае достигается посредством совокупного устойчивого взаимодействия системы «организация – работник» на уровне смыслов, значений, символов, интерпретаций, стилей и т. д.

Таким образом, можно констатировать, что синергетическое управление подразумевает создание такой системы организации бизнес-процессов и деятельности персонала, при которой хозяйствующий субъект получит синергетический эффект за счет использования потенциала самоорганизации ее структурообразующих элементов, а механизмами для достижения подобного эффекта будут выступать не столько технологические процессы, сколько организация социокультурных возможностей ее субъектов.

Литература

- Абдуллаев 2013 – *Абдуллаев Г.И.* Особенности организации социального порядка в современном обществе // Наука и школа. 2013. № 4. С. 165–168.
- Горбачева, Сопилко 2021 – *Горбачева В.В., Сопилко Н.Ю.* Человеческий ресурс как основной фактор внедрения и развития систем бизнес-аналитики на промышленном предприятии // Наука и искусство управления / Вестн. Ин-та экономики, управления и права Росс. гос. гуманит. ун-та. 2021. № 4. С. 22–30.
- Евстигнеева, Евстигнеев 2016 – *Евстигнеева Л., Евстигнеев Р.* От стандартной экономической теории к экономической синергетике // Вопросы экономики. 2016. № 10. С. 24–39.
- Иванов 2016 – *Иванов Д.А.* Понятие «синергия» и «синергический эффект»: семантический и эволюционный аспекты // Российское предпринимательство. 2016. № 4. С. 47–56.
- Князева 2019 – *Князева Е.Н.* Синергетике – 30 лет: Интервью с профессором Г. Хакемом // Вопросы философии. 2019. № 3. С. 53–61.

- Коваленко 2013 – Коваленко С.Н. О роли синергии в управлении конкурентоспособностью организации // Экономика и предпринимательство. 2013. № 6 (35). С. 35–51.
- Крейк 2015 – Крейк А.И. Социологическая концептуализация синергии Л.Ф. Уордом // Теория и практика общественного развития. 2015. № 7. С. 29–38.
- Лавизина 2017 – Лавизина О.В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная Система // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 5. С. 72–78.
- Муратов 2016 – Муратов А.С. Гармонизационный подход в теории и практике управления организациями // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 5. С. 101–115.
- Яковец 2018 – Яковец Ю.В. Социогенетика: становление интегрированной отрасли знаний // Общественные науки и современность. 2018. № 4. С. 98–113.

References

- Abdullaev, G.I. (2013), “Features of the organization of social order in modern society”, *Science and school*, no. 4, pp. 165–168.
- Craik A.I. (2015), “Sociological conceptualization of synergy by L.F. Ward”, *Theory and practice of social development*, no. 7, pp. 29–38.
- Evstigneeva, L. and Evstigneev, R. (2016), “From standard economic theory to economic synergy”, *Voprosy Ekonomiki*, no. 10, pp. 24–39.
- Gorbacheva, V.V. and Sopilko, N.Yu. (2021), “Human resource as the main factor in the implementation and development of the business intelligence systems in an industrial enterprise”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 22–30.
- Ivanov, D.A. (2016), “The concept of ‘synergy’ and ‘synergistic effect’. Semantic and evolutionary aspects”, *Russian Journal of Entrepreneurship*, no. 4, pp. 47–56.
- Knyazeva E.N. (2019), “Synergy is 30 years old. Interview with professor G. Haken”, *Voprosy Filosofii*, no. 3, pp. 53–61.
- Kovalenko, S.N. (2013), “On the role of synergy in managing the competitiveness of an organization”, *Journal of Economy and entrepreneurship*, no. 6 (35), pp. 35–51.
- Lavizina O.V. (2017), “Some aspects of the life cycle management of an organization, understood as a social system”, *Management in Russia and abroad*, no. 5, pp. 72–78.
- Muratov, A.S. (2016), “Harmonization approach in the theory and practice of management of organizations”, *International journal of management theory and practice*, no. 5, pp. 101–115.
- Yakovets, Yu.V. (2018), “Socio-genetics. The formation of an integrated branch of knowledge”, *Social sciences and _contemporary world*, no. 4, pp. 98–113.

Информация об авторах

Наталья Б. Ефимочкина, кандидат социологических наук, доцент, РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Москва, Россия; 119991, Россия, Москва, Ленинский пр., д. 65; muzeirgu@mail.ru

Ольга Ю. Мясникова, кандидат экономических наук, доцент, Российский университет дружбы народов, Москва, Россия; 117198, Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6; o_myasnikova@mail.ru

Information about the authors

Natal'ya B. Efimochkina, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (NIU), Moscow, Russia; bld. 65, Leninskii Avenue, Moscow, Russia, 119991; muzeirgu@mail.ru

Ol'ga Yu. Myasnikova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Peoples' friendship University of Russia, Moscow, Russia; bld. 6, Miklukho-Maklay Street, Moscow, Russia, 117198; o_myasnikova@mail.ru