

Научная статья



DOI: 10.55959/MSU2073-2643-21-2024-3-81-97

АНАЛИЗ СВОЙСТВ ЭТАЛОННОЙ ИННОВАЦИОННО АКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Половян

Институт экономических исследований, г. Донецк, Россия
polovyayn@yandex.ru

И.В. Гришина

Севастопольский филиал Российского экономического университета
им. Г.В. Плеханова, г. Севастополь, Россия
forigryshyna@gmail.com

К.И. Сеницына

Институт экономических исследований, г. Донецк, Россия
SinitsinaK@mail.ru

Аннотация. Функционирование системы управления инновационной активностью предприятий, как правило, базируется на использовании классических концепций менеджмента, анализ которых установил их фрагментарность, линейность и, зачастую, искаженное восприятие закономерностей человеческого поведения, что ограничивает применение нормативной парадигмы, поскольку уже не позволяет получить необходимый результат. Цель исследования — используя синергетический подход как форму различения, реализовать селекцию конгруэнтных свойств эталонной инновационно активной организации. Для достижения поставленной цели применяются методы анализа и синтеза, обобщения, систематизации, синергетический подход, метод рефлексии. В статье представлены существенные характеристики синергетических свойств самоорганизующейся системы, которые позволили создать образ эталонной инновационно активной организации. Отображены структурные элементы управленческих практик эталонной инновационно активной организации, оценивающие явления и процессы, влияющие на уровень инновационной активности. Показано, что параметры в инновационно активной организации, через которые регулируется активность субъектов

© Половян А.В., Гришина И.В., Сеницына К.И., 2024

сотворчества, можно оценивать и регулировать через ряд управленческих практик: самодетерминация сотрудниками направлений деятельности и избрании необходимых для реализации идей средств; рефлексивное целеполагание, предполагающее обсуждение руководителем с персоналом поставленных целей и совместное определение оптимальных путей их достижения; участие в экспертных группах по системной оценке авторских предложений в сфере рационализаторства и изобретательства на основе взаимодействия и взаимоуважения в рамках обеспечения обратной связи. Сделан вывод о том, ключевым в использовании синергетического подхода к управлению инновационно активной организацией является минимальное, нелинейное, рефлексивное влияние на социальную подсистему, в котором смыслообразующим становится учет поведенческих закономерностей индивидов, позволяющего субъекту управления путем минимального вмешательства поддерживать организационную идентичность и ориентировать процесс самоорганизации в направлении инновационного развития.

Ключевые слова: управление, инновационная активность, организация, менеджмент, внешняя среда, когнитивный потенциал, самоорганизация.

Для цитирования: Половян А.В., Гришина И.В., Синицына К.И. Анализ свойств эталонной инновационно активной организации // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2024. Т. 21. № 3. С. 81–97.

Дата поступления в редакцию: 29.01.2024

ANALYZING THE PROPERTIES OF A REFERENCE INNOVATIVELY ACTIVE ORGANIZATION

Polovyan A.V.

Economic Research Institute, Donetsk, Russian Federation
polovyan@yandex.ru

Gryshyna I.V.

Sevastopol Branch of the Plekhanov Russian University of Economics, Sevastopol,
Russian Federation
forigryshyna@gmail.com

Sinitsyna K.I.

Economic Research Institute, Donetsk, Russian Federation
SinitsinaK@mail.ru

Abstract. The functioning of the innovation activity management system of enterprises, as a rule, is based on the use of classical management concepts, the analysis of which has established their fragmentation, linearity and, often, a distorted perception of the patterns of human behavior, which limits the application of the normative paradigm, since it no longer allows to obtain the necessary result. The purpose of the study is to use the synergetic approach as a template, as some form of distinction, to implement the selection of congruent properties of a reference innovatively active organization. To achieve this goal, methods of analysis and synthesis, generalization, systematization, a synergetic approach, and a method of reflection are used. The article presents the essential characteristics of the synergetic properties of a self-organizing system, which made it possible to create an image of a reference innovatively active organization. The structural elements of the management practices of a reference innovatively active organization are displayed, assessing the phenomena and processes that affect the level of innovation activity. It is proposed that the parameters in an innovatively active organization, through which the activity of co-creation subjects is regulated, can be assessed and regulated through a number of management practices: self-determination by employees of areas of activity and the selection of means necessary for the implementation of ideas; reflexive goal-setting, involving discussion by the head with the staff of goals and joint determination of optimal ways to achieve them; participation in expert groups on the systematic evaluation of author's proposals in the field of innovation and invention based on interaction and mutual respect in the framework of providing feedback. It is concluded that the key to using a synergetic approach to managing an innovatively active organization is a minimal, nonlinear, reflexive influence on the social subsystem, in which the meaning-forming factor is taking into account the behavioral patterns of individuals, allowing the subject of management to maintain organizational identity through minimal intervention and orient the process of self-organization in the direction of innovative development.

Keywords: management, innovation activity, organization, management, external environment, cognitive potential, self-organization.

For citation: Polovyayn A.V., Gryshyna I.V., SinitSYna K.I. Analyzing the properties of a reference innovatively active organization // Lomonosov Public Administration Journal. Series 21. 2024. Vol. 21. № 3. P. 81–97.

Received: 29.01.2024

Введение

Современные реалии ведения бизнеса в условиях колоссального санкционного давления ограничили возможности инновационного развития для отечественных компаний, а для некоторых даже поставили во главу угла вопрос выживания. Практика показала, что функционирование системы управления инновационной актив-

ностью предприятий, как правило, базируется на использовании классических концепций менеджмента, анализ которых установил их фрагментарность, линейность и, зачастую, искаженное восприятие закономерностей человеческого поведения, что ограничивает применение нормативной парадигмы, поскольку уже не позволяет получить необходимый результат. Соответственно, эффективное управление инновационной активностью организации в сложившихся условиях чрезвычайной сложности, неопределенности и непредсказуемости требует систематизации существующих инновационных практик менеджмента через синтез образа эталонной инновационно активной организации.

Учитывая выбранный контекст, в качестве эпистемической парадигмы, которая бы позволила системно проанализировать феномен инновационной активности, целесообразно выбрать постнеклассическую управленческую рациональность, усиливающую акцент на формирующих субъективную реальность процессах коммуникации, а также на важности формирования и развития равноправных партнерских взаимоотношений, когда общество и организации рассматриваются как сеть коммуникаций, имеющих возможность к самоописанию и самовоспроизводству (аутопоэзис). Коммуникационная сеть здесь предстает как активная самоорганизующаяся среда, а организация — как саморазвивающаяся система. Данное представление соответствует идее коэволюции, определяющей современное понимание отношений человека и природы.

В рамках постнеклассического менеджмента на первый план выводятся условия формирования полисубъектных сред и актуализируется необходимость обеспечения эффективного взаимодействия субъекта управления с саморазвивающейся полисубъектной средой. Поэтому актуальная парадигма управления «субъект-полисубъект» приходит на смену таким парадигмам управления как «субъект-объект» и «субъект-субъект»¹.

Построение образа эталонной инновационно активной организации, учитывая динамичность, нелинейность, сложность и неопределенность условий хозяйствования, требует синтеза и систематизации существующего пула управленческого знания, на основе синергетического подхода, что позволит сформировать системные представления о характеристиках организации, способной к орга-

¹ Степин В.С. Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность // Вопросы философии. 2003. № 8. С. 7.

нической коэволюции с внешней средой². Такой подход к проектированию образа эталонной инновационно активной организации обосновывается тем, что эклектичный характер современного менеджмента не содержит целостной концепции, отражающей взаимодействие внешней и внутренней среды инновационно активной организации, в рамках которого можно идентифицировать параметры функционирования, позволяющие организации встраиваться во внешнюю среду и выступать в ней одновременно в двух позициях — внешнего наблюдателя (рефлексивное состояние) и непосредственного участника (деятельностное состояние).

Гипотеза исследования заключается в следующем: современная рыночная среда характеризуется непредсказуемостью, сложностью, неравновесностью и динамичной организованностью, коэволюционировать с которой можно только применяя когнитивный потенциал широкого социального окружения, а это, в свою очередь, предполагает апелляцию к механизмам самоорганизации, которые способны создавать модели управления принципиально иного порядка сложности — чувствительные к изменениям во внешней среде и способные обеспечивать релевантные адаптивные реакции на эти трансформации.

Цель исследования — используя синергетический подход как шаблон, как определенную форму различения, реализовать селекцию конгруэнтных свойств эталонной инновационно активной организации.

Методы исследования

Для достижения поставленной цели применяются методы анализа и синтеза, обобщения, систематизации, синергетический подход, метод рефлексии.

Свойства организации, способной к самоорганизации

Одним из первых феноменов самоорганизации описал И. Кант. Исследуя особенности функционирования машин и организмов, он утверждал, что в отличие от машин, организмы являются воспроизводимыми целостностями, способными к самоорганизации. Части машины существуют только для поддержания друг друга в пределах функциональной цельности, а в организме части существуют для создания друг друга. И. Кант отмечал: «Мы должны

² Попов Е.В., Симонова В.Л., Челах И.П. Оценка развития инновационных экосистем // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 4. С. 2359–2364.

рассматривать каждую часть как орган, производящий другие части (так что каждая из них взаимно производит другую)... Поэтому организм является как организованной, так и самоорганизованной сущностью»³. Это подтверждает релевантность понимания И. Канта современным управленческим концепциям.

М. Митчелл (M. Mitchell) в рамках проводимых исследований природных и искусственных систем отмечает, что способным к самоорганизации сложным системам свойственно: сложное коллективное поведение; свободные от центрального контролирующего элемента сложные взаимные связи; обучаемость и высокое адаптивное поведение⁴. Анализ специальной литературы⁵ позволил расширить свойства организации, способной в условиях растущей сложности и неопределенности внешней среды к самоорганизации. К ним относят следующие:

1) организация должна строить свое развитие на перманентной поддержке активной внутренней и внешней среды через обеспечение необходимого когнитивного разнообразия и субъектности каждого потенциального участника процессов организационной жизнедеятельности, при этом поддержание динамического равновесия инновационно активной организации должно осуществляться через обеспечение, с одной стороны, необходимого разнообразия участников, а с другой, — их экологичного и конструктивного взаимодействия;

2) организация должна свободно обмениваться информацией с внешней средой, т.е. быть открытой, поскольку в этом случае она, находясь в постоянном взаимодействии с внешней средой, ассимилирует ее влияние для перманентной адаптации собственных процессов деятельности к складывающимся условиям рыночной среды;

3) организация должна корректировать свои действия в зависимости от результатов предыдущих действий, т.е. быть способной

³ Кант И. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем / Пер. с англ. под ред. В.Г. Трилиса. М.: ИД «София», 2003. С. 30.

⁴ Mitchell M. Complexity: The Emerging Science at the Edge of Order and Chaos. L.: Touchstone, 1993. P. 25.

⁵ Молодчик А.В., Комаров С.В., Эсаулова И.А., Димитракиев Д.И. Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: Монография. Пермь: Издательство Пермского национального исследовательского политехнического университета. 2019; Князева Е.Н. Социальная сложность: самоорганизация, тренды, инновации // Общество: философия, история, культура. 2013. № 1. С. 20–27; Комаров С.В., Бухвалов Н.Ю., Пустовойт К.С. От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2013.

к организационному обучению, что, в свою очередь, существенно расширяет спектр ее поведенческих траекторий и позитивно отражается на ее инновационных продуктах и проектах;

4) организация должна практиковать нелинейность взаимодействий и быть нелинейной. Важно понимать, что продуктивные идеи и инновации могут возникнуть в любой части организационной системы, при этом каждый должен иметь возможность критиковать и подвергать сомнению избранные траектории развития. Это расширит границы используемых знаний, благодаря чему нелинейная организация сможет своевременно менять темпы и направления своего развития, быть достаточно чувствительной к незначительным флуктуациям, которые в дальнейшем могут перерасти в определяющие тренды;

5) организация должна выстраивать когерентное коллективное поведение, как согласованное действие полисубъекта, которое возникает в условиях взаимозависимости участников;

6) организация должна не допускать механистичного воспроизводства собственных процессов деятельности, искусственно поддерживая их неравновесность, поскольку в противном случае появляются риски, связанные с возможностью через собственную отстраненность от внешней среды и механизм гомеостаза (запрограммированной поддержки стабильного состояния внутренней среды) начать действовать в пределах знакомых и понятных поведенческих паттернов. Поддержка иллюзии собственного совершенства и осознанное отсечение инновационных траекторий развития, которым предшествует определенный организационный и идейный хаос, вызовет блокировку процессов авто- и мета-рефлексии и, как следствие, невозможность адекватной и своевременной адаптации организации к постоянно меняющимся условиям внешней среды.

Образ эталонной инновационно активной организации

Рассмотрим сущностные характеристики синергетических свойств самоорганизующейся системы (табл. 1) для наполнения их конкретными управленческими практиками и создания образа эталонной инновационно активной организации.

**Сущность синергетических свойств
самоорганизующейся системы⁶**

Синергетические свойства системы	Сущность
Активность	Способность организации поддерживать разнообразие внутренних и внешних участников, вовлекаемых в процессы принятия решений и поддерживать ценностно-целевые ориентиры каждого из них
Открытость	Парадигма ведения бизнеса, предполагающая открытую политику организации относительно ведения дел, НИОКР и интеллектуальной собственности
Способность к обучению	Обучающаяся организация способна создавать, приобретать, передавать и сохранять знания, благодаря которым она меняет формы своего поведения для максимизации собственных возможностей
Нелинейность	Современная организация — это совокупность рецепторов, каждый из которых, благодаря своему опыту и специфическому восприятию может стать источником разнообразных инноваций, наращивая тем самым адаптивный потенциал организации
Когерентность коллективного поведения	Использование технологий «мягкого» управленческого влияния, рефлексивного управления и модерации для обеспечения согласованного полисубъектного сотворчества
Неравновесность	Гетерархия предполагает организационную способность поддерживать функционирование множественных принципов оценки идей и инноваций, с целью получения выгод от нахождения оптимальных решений

Собрать образ эталонной инновационно активной организации, опираясь на бенчмаркинг прогрессивных управленческих практик, представляется возможным на основе обобщения, систематизации и синхронизации со свойствами самоорганизующейся системы существующих концепций менеджмента. Для этого важно ориентироваться на структурные элементы, оценивающие явления и процессы, влияющие на уровень инновационной активности (рис. 1).

⁶ Разработано авторами.



Рис. 1. Структурные элементы управленческих практик эталонной инновационно активной организации⁷

В основу оценки свойства «активность» была положена одна из когнитивных теорий мотивации — теория самодетерминации (автономии) психологов E.L. Deci и R.M. Ryan, постулирующая способность человека ощущать и реализовывать в своем поведении свободу выбора вопреки объективным ограничивающим факторам среды или влиянию внутриличностных процессов. Катализатором сверхситуативной активности субъектов сотворчества, обуславливающей способность участников преодолевать логические и знаниевые разрывы при разработке инноваций, в соответствии с данной теорией, выступают базовые потребности человека. Внутренняя мотивация определяется авторами как «врожденная характеристика человека, основанная на использовании своих интересов и применении своих способностей, включающая стремление к поис-

⁷ Разработано авторами.

ку и преодолению задач оптимального уровня сложности»⁸. При этом триггером внутренней мотивации являются параметры самой деятельности, которые могут регулироваться посредством создания специфических условий для рефлексивно активного персонала организации. При этом практика и исследования доказали, что линейное стимулирование с помощью материального вознаграждения смещает локус каузальности с внутреннего на внешний, а это, в свою очередь, приводит к уменьшению внутренней мотивации⁹. Поэтому инновационная деятельность воспринимается субъектом как средство достижения целей в рамках внешних требований, а не как деятельность, осуществляемая им из собственного интереса.

Таким образом, в инновационно активной организации параметры, через которые регулируется активность субъектов сотворчества, можно оценивать и регулировать через такие управленческие практики как: самодетерминация сотрудниками направлений деятельности и избрании необходимых для реализации идей средств; рефлексивное целеполагание, предполагающее обсуждение руководителем с персоналом целей и совместное определение оптимальных путей их достижения; участие в экспертных группах по системной оценке авторских предложений в сфере рационализаторства и изобретательства на основе взаимодействия и взаимоуважения в рамках обеспечения обратной связи.

Имплементация информационной открытости инновационно активной организации, предусмотренная одноименным свойством системы, позволяет снять ряд поведенческих ограничений. В частности, когнитивная и информационная ограниченность отдельного субъекта управления, определяемая тем фактом, что знание используемых обстоятельств никогда не существует в концентрированной или интегрированной форме, а существует исключительно как разрозненные фрагменты неполного и часто противоречивого знания, которым обладают отдельные люди, ставит под сомнение успешность функционирования современных организаций и изменение существующих управленческих практик¹⁰. Исходной позицией преодоления этого ограничения является построение открытой организации, предполагающей, что в ней нет закрытой информации, и каждый желающий может предлагать собственное

⁸ Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum, 1985. P. 43.

⁹ Теслинов А.Г., Теслинова Е.А. Управляй решениями. Как думать, чтобы решать и действовать. М.: ФЛИНТА. 2021.

¹⁰ Cobben D., Ooms W., Roijackers N., Radziwon A. Ecosystem types: A systematic review on boundaries and goals // Journal of Business Research. 2022. Vol. 142. P. 140–150.

решение или критиковать принятое. Это открывает потенциальные возможности для улучшения качества принимаемых решений и позволяет поддерживать их соответствие интересам и ценностям всех стейкхолдеров. Предпосылкой реализации этих возможностей выступает эмпатическое и контингентное мышление, способное поддерживать когерентность коллективного поведения, когда субъект управления исходит из контринтуитивных базовых условий множественности потенциально существующих реальностей, каждая из которых может быть материализована на практике при условии ее соответствия ценностно-целевым запросам большинства. Анализ литературных источников¹¹ позволил обобщить прогрессивные управленческие практики, призванные нивелировать информационную ограниченность и стимулировать процессы самоорганизации для релевантного отражения рыночных требований и потребностей в собственной бизнес-модели.

Создание инновационной ценности организацией должно осуществляться на основе активных итерационных взаимодействий с конечным потребителем для уточнения основных свойств и характеристик разрабатываемого или совершенствуемого объекта и синхронизации образа инновации с актуальными рыночными потребностями. Преодоление закрытости инновационного творчества должно осуществляться через перманентное уточнение, совместное создание образа инновационной ценности.

Существует также практика привлечения групп разработчиков в фазу эксплуатации инновационной ценности и процессов деятельности потребителей с целью встраивания в потребительскую онтологию для релевантной диагностики и понимания потребностей заказчиков. Закрытость новаторов в собственном перцептивном мире, обуславливает, иногда, «созидание в пустоту»¹², когда люди применяют свои творческие способности к изобретению новых продуктов и в своем субъективном воображении предвидят пользу этих продуктов для конечных пользователей, которая не находит отклика у самих пользователей. Подобная оторванность разработчиков от потребительской онтологии обуславливает

¹¹ Scaliza J.A.A., Jugend D., Jabbour C.J.C., Latan H., Armellini F., Twigg D., Andrade D.F. Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy context // *Journal of Business Research*. 2022. Vol. 140. P. 265–270; Нонака И., Такеучи Х. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: Олимп-Бизнес, 2016; Питерс Т. Совершенство сейчас: Как гуманный менеджмент делает бизнес сильнее. М.: Альпина Паблишер, 2022.

¹² Прахалад К.К., Кришнан М.С. Пространство бизнес-инноваций: создание ценности совместно с потребителем. М.: Юрайт, 2011.

в общемировом масштабе лишь 30% релевантность создаваемых инноваций. Адекватное понимание потребностей и требований не обеспечивается традиционными опросами потребителей, что приводит к созданию инноваций, которые лишь частично способны снимать потребительское напряжение, что обуславливает необходимость встраивания в потребительскую онтологию через наблюдение и эмпатию.

Процессы исследований и разработок в организации транспарентны для инновационно активных субъектов внешней среды. При этом когнитивная ограниченность моделей мира инноваторов, являющихся штатными сотрудниками департаментов исследований и разработок, должна преодолеваться за счет открытости для внешних участников, обеспечивающих когнитивное разнообразие некоторых фаз инновационного процесса, что в потенциале существенно расширяет возможности рекомбинации и пролиферации свойств инновационной ценности для ее соответствия потребительским запросам и ожиданиям.

Для оценки такой организационной составляющей как «способность к обучению», внимание сосредотачивается на практиках, обеспечивающих возможности всех заинтересованных участников для совместного обучения и взаимного расширения схем мышления с целью адаптации к новым условиям, контекстам и знаниям. Исследование практики реально действующих инновационно активных организаций позволило выделить такие прогрессивные практики, как: активизация креативности — стимулирование творческой деятельности посредством освоения приемов и приобретения навыков и образцов поведения успешных новаторов и интериоризация их через подготовку конкретных бизнес-предложений; компетентностная самодетерминация, под которой понимается политика изменения компетентного профиля персонала посредством самостоятельного и свободного выбора междисциплинарных стыков и функциональных направлений деятельности для повышения квалификации и саморазвития; конструктивное противостояние — реализация политики регулярного обновления знаний посредством включения в инновационную и проектную деятельность носителей разнообразных инновационных знаний и организацию творческих дискуссий участников, мыслящих в контексте постнеклассической парадигмы, с представителями классических взглядов¹³.

¹³ Клейнер Г.Б. Экономика экосистем: шаг в будущее // Экономическое возрождение России. 2019. № 1 (50). С. 40–45; Попов Е.В., Симонова В.Л., Челак И.П. Оценка развития инновационных экосистем // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 4. С. 2359–2370.

Нелинейность инновационной деятельности подразумевает осознание на уровне организации возможности возникновения лучших образцов инновационных ценностей в различных сферах деятельности, что обуславливает развитую способность организации к рефлексивному наблюдению и беспристрастной коллаборативной фильтрации инновационных идей, поступающих из множественных источников.

Концепция нелинейности инновационного развития подразумевает возможность возникновения инновации в любой из подсистем. Каждый человек владеет уникальной информацией, которая может быть полезной, но использоваться может только в том случае, если решения принимаются при активном участии носителя этой информации. Обеспечить возможность такого участия и взаимодействия можно посредством форсайтных коллабораций, предусматривающих модерацию открытой онлайн-платформы по разработке стратегии и конструированию образа будущего, где все сотрудники организации, а также все заинтересованные субъекты внешней среды имеют возможность поделиться своим видением, идеями и оставить предложения. В качестве альтернативных точек инновационного роста эталонная инновационно активная организация может использовать коллаборативную фильтрацию, реализуемую через использование даунсорсинга (вовлечение потребителей в процесс совершенствования прототипа) и краудтестинга (использование онлайн-сообществ при оценке качества инновации), а также краудсорсинг, предусматривающий привлечение внешних субъектов в различные этапы процесса создания инновационной ценности.

В разрезе имплементирования нелинейной парадигмы инновационной деятельности следует отметить, что создание релевантных инновационных ценностей требует имитации и воспроизводства на уровне организации рыночных механизмов для фильтрации идей и дальнейшего распределения ресурсов, поскольку коллективным разумом намного качественнее можно оценить потенциальную отдачу от запуска нового продукта, опциональных изменений в уже существующих продуктах, изменения цен, новой маркетинговой кампании, изменения системы предпродажного и послепродажного обслуживания и прочего. Это требует усилий и времени, однако, как показывает практика, обходится дешевле, чем последствия глобальных ошибок, связанных с разработкой и внедрением невостребованных рынком инноваций.

Управленческие инструменты становления когерентного коллективного поведения в инновационно активных компаниях

Становление когерентного коллективного поведения требует изменения мышления менеджеров и устоявшихся практик управленческого взаимодействия. Формирование эффективного кооперативного поведения коллектива во многом определяется уровнем формирования культуры сотворчества в проектной команде, команде усовершенствований, качества и т.п., а также возможностью замены лидера, который идентифицируется командой, как не релевантный по отношению к реализуемому инновационному проекту; уровнем проработанности системы совладения и/или участия в прибылях через внедрение вестинга на различные программы долгосрочного вознаграждения (бесплатное предоставление акций, классические опционные программы, фантомные программы); возможностью использования «открытого пространства» как одного из подходов свободной интеграции заинтересованных лиц компании в соответствующие рабочие группы.

Консалтинговая компания McKinsey & Company в рамках проведенного тематического саммита подготовила отчет «Проекты будущего»¹⁴, в котором отмечена необходимость развития рабочей силы с компетенциями, необходимыми для реализации и эксплуатации проектов будущего, и определены факторы привлечения персонала с релевантными компетенциями. На основе опроса участников саммита были выявлены два ключевых фактора, которые, по их мнению, будут оказывать наибольшее влияние на развитие релевантной рабочей силы для будущего. К ним отнесли дальновидное лидерство и весомое предложение для привлечения и удержания талантов (рис. 2). Использование предложенных управленческих инструментов для становления когерентного коллективного поведения в компаниях во многом вписываются в контекст обеспечения развития рабочей силы будущего.

¹⁴ The project of the future: The best ideas from the 2021 GII Summit // McKinsey & Company [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/the-project-of-the-future-the-best-ideas-from-the-2021-gii-summit> (дата обращения: 02.01.2024).

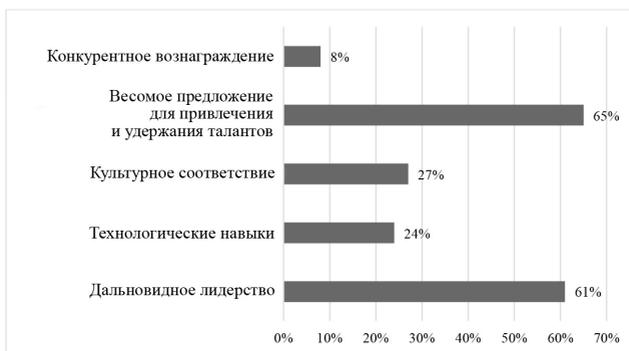


Рис. 2. Факторы привлечения персонала с релевантными компетенциями в 2021 г.¹⁵

Неравновесность можно охарактеризовать как механизм, позволяющий организации перманентно балансировать между эффективностью функционирования воспроизводственных бизнес-процессов, отражающейся в использовании философии постоянных усовершенствований и адаптивной способностью организационных процессов развития, заключающейся в применении критической мета- и саморефлексии в отношении продуктовой линейки, а также стратегических и оперативных процессов деятельности. Это дает возможность критического переосмысления процессов для совершенствования и радикальной перестройки существующей бизнес-модели.

Поддержка неравновесности системы обусловлена необходимостью удерживать организацию от концентрации на равновесном функционировании, сфокусированном на внутреннем локусе эффективности, и через гетерархическую взаимную оценку собственных процессов и продуктов, провокацию диссонанса и саморазрушение находить оптимальные траектории адаптации к внешней среде.

Поддержку неравновесности системы можно также реализовать посредством применения наблюдений за внешними прогрессивными практиками — бенчмаркинг, что, в свою очередь, предполагает участие инновационно активной организации в различных бенчмаркинговых сообществах и имплементацию прогрессивных практик в собственные процессы деятельности.

Использование в управленческом дискурсе синергического подхода к проектированию образа эталонной инновационно активной организации позволяет гармонизировать ряд дихотомических катего-

¹⁵ Источник: The project of the future: The best ideas from the 2021 GII Summit // McKinsey & Company [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/the-project-of-the-future-the-best-ideas-from-the-2021-gii-summit> (дата обращения: 02.01.2024).

рий в пределах классического менеджмента. Это становится возможным благодаря стиранию в условиях сложности и неопределенности, свойственных современным реалиям хозяйствования, искусственных семантических границ. Например, здесь можно выделить такие оппозиционные пары, как: «внешняя — внутренняя» среда; «рациональное — иррациональное» поведение; «субъект — объект» управления и другие. Это обусловило идентифицированную в рамках данного исследования принципиально иную каузальность процесса управления.

Формирование организационной открытости обусловило неравновесность системы, которая, в свою очередь, в рамках нелинейного восприятия инновационного процесса требует выстраивания субъектно-ориентированного восприятия социального окружения, задействованного в процессах сотворчества, и опирающегося на ряд согласованных и обоснованных в своей целостности управленческих концептов.

Заключение

Таким образом, ключевым в использовании синергетического подхода к управлению инновационно активной организацией является минимальное, нелинейное, рефлексивное влияние на социальную подсистему, в котором смыслообразующим становится учет поведенческих закономерностей индивидов, позволяющее субъекту управления путем минимального вмешательства поддерживать организационную идентичность и ориентировать процесс самоорганизации в направлении инновационного развития. В этом контексте процесс самоорганизации в сложившейся управленческой парадигме также предполагает обеспечение фасилитации сложного когерентного коллективного поведения и ориентацию на поддержку высокой адаптивной способности инновационно активной организации в условиях перманентных изменений внешней среды.

Литература

Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем / Пер. с англ. под ред. В.Г. Трилиса. М.: ИД «София», 2003.

Клейнер Г.Б. Экономика экосистем: шаг в будущее // Экономическое возрождение России. 2019. № 1 (50). С. 40–45.

Князева Е.Н. Социальная сложность: самоорганизация, тренды, инновации // Общество: философия, история, культура. 2013. № 1. С. 20–28.

Комаров С.В., Бухвалов Н.Ю., Пустовойт К.С. От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2013.

Молодчик А.В., Комаров С.В., Эсаулова И.А., Димитракиев Д.Й. Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: Монография. Пермь: Из-

дательство Пермского национального исследовательского политехнического университета. 2019.

Нонака И., Takeuchi Х. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: Олимп-Бизнес, 2016.

Питерс Т. Совершенство сейчас: Как гуманный менеджмент делает бизнес сильнее. М.: Альпина Паблишер, 2022.

Попов Е.В., Симонова В.Л., Челак И.П. Оценка развития инновационных экосистем // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 4. С. 2359–2374.

Прахлад К.К., Кришнан М.С. Пространство бизнес-инноваций: создание ценности совместно с потребителем. М.: Юрайт, 2011.

Степин В.С. Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность // Вопросы философии. 2003. № 8. С. 5–17.

Теслинов А.Г., Теслинова Е.А. Управляя решениями. Как думать, чтобы решать и действовать. М.: ФЛИНТА. 2021.

Cobben D., Ooms W., Roijackers N., Radziwon A. Ecosystem types: A systematic review on boundaries and goals // Journal of Business Research. 2022. Vol. 142. P. 138–164.

Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum, 1985.

Mitchell M. Complexity: The Emerging Science at the Edge of Order and Chaos. L.: Touchstone, 1993.

Scaliza J.A.A., Jugend D., Jabbour C.J.C., Latan H., Armellini F., Twigg D., Andrade D.F. Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy context // Journal of Business Research. 2022. Vol. 140. P. 264–279.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Половян Алексей Владимирович — доктор экономических наук, доцент, Институт экономических исследований, г. Донецк, Россия; *e-mail*: polovyanyandex.ru

Гришина Ирина Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, Севастопольский филиал Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Севастополь, Россия; *e-mail*: forigryshyna@gmail.com

Синицына Карина Игоревна — кандидат экономических наук, Институт экономических исследований, г. Донецк, Россия; *e-mail*: SinitsinaK@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS:

Polovyanyan A.V. — DSc of economic, associate professor, Economic Research Institute, Donetsk, Russia; *e-mail*: polovyanyandex.ru

Gryshyna I.V. — Phd of economic, associate professor, Sevastopol Branch of the Plekhanov Russian University of Economics, Sevastopol, Russia; *e-mail*: forigryshyna@gmail.com

Sinitsyna K.I. — Phd of economic, Economic Research Institute, Donetsk, Russia; *e-mail*: SinitsinaK@mail.ru