Интерсубъективные технологии в управлении предприятиями, организациями, сообществами, государствами¹

Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского; Россия, 248023, г. Калуга, ул. Степана Разина, 26; mariam_rav@mail.ru

Исследование посвящено анализу современного подхода к управлению роли мультиакторных технологий в развитии управления предприятиями, организациями, сообществами, государствами. Основа нашего исследования – теория эвергетики и разрабатываемые ею технологии интерсубъективного управления. Поиски новых форм продуктивного и эффективного управления предприятиями, организациями, сообществами, государствами фиксируют внимание ученых и методистов на мультиакторных и мультиагентных технологиях. Среди них теоретики и практики особо подчеркивают технологии, связанные с учетом мнения якобы «умных» толп: крауд-технологии, опирающиеся на концепцию «умной толпы» (чрезвычайно эгоистичного, потребительски настроенного и кластеризованного гражданского общества). Исследователи также отмечают технологии интерсубъективного управления (соборного, интегративного, сотрудничающего и взаимно помогающего сообщества жителей региона / членов организации / участников ситуации – стейкхолдеров), опирающиеся на модель менеджмента сложных систем (эвергетику). В теории и практике эвергетики стейкхолдеры, или гетерогенные акторы, являются «социальными теоретиками». Они вырабатывают общие знания, умения совместно, через диссенсус и преодоление его противоречий. Стейкхолдеры принимают совместные решения и формируют консенсус, связанный и с уникальностью самих акторов с уникальной ситуацией и, в которой они живут, осознают себя, взаимодействуют и развиваются как неоднородные, активные, изменяющиеся и изменяющие мир. Они стремятся найти наиболее продуктивный и эффективный выход из проблемной ситуации. Акторы разрабатывают соглашения как интерсубъективные знания и умения, развивают и формируют, систематизируют и иерархизируют, рефлексуют и исследуют их для принятия коллегиального решения.

Ключевые слова: *эвергетика, управление, моноакторные технологии, мультиакторные технологии, моноагентные технологии, мультиагентные технологии, роевой интеллект, эффект «приращения информации».*

Эвергетика как новая теория управления расширяет и дополняет теории классического управления, позволяя совершенствовать теории и практики управления в сфере государственного управления, управления бизнес-проектами и организациями, производством и разработкой производств. В представляемой работе рассматриваются и сопоставляются традиционная и эвергетическая теории и практики управления предприятиями, организациями, сообществами, государствами, реализующие их моноакторные и мультиакторные технологии, их возможности и ограничения [1, 13, 14].

В современной теории и методике управления предприятиями, организациями, сообществами, государствами существует несколько ведущих эпистем и онтологий

¹ Статья подготовлена по материалам доклада, представленного на III Международной научно-практической конференции «Модернизация экономических систем: опыт и перспективы», которая прошла 27–28 апреля 2017 года в Дагестанском государственном университете (г. Махачкала, РФ).

управления и совершенствования менеджментом, включающих комплекс идеологий, теорий и реализующих их технологий управления. Современные сообщества и организации, отчетливо понимая, что управляющие и управляемые структуры раздроблены и не сотрудничают, двигаясь к индивидуальному общему коллапсу, обращают взгляд на поиск альтернативных традиционным, классическим, моноакторным технологиям и идеологическим моделям менеджмента, а также так называемым демократическим «псевдомультиакторным» технологиям и идеологиям управления [1, 6, 9]. Одно из решений найдено эвергетикой – теорией и методикой интерсубъективного, то есть мультиакторного менеджмента.

Сущность мультиакторных технологий можно описать на языке традиционной кибернетики по аналогии с мультиагентными технологиями [14]. Понятие мультиагентных систем применяется в контексте процессов программирования, поддерживающих процессы менеджмента. Агентами именуются программы, исполняющие те или иные действия в условиях большей или меньшей многозадачности или / и неопределенности, сочетая свои действия с действиями иных агентов – программ. Понятие и сущность мультиагентных систем (и технологий) в сущности весьма близки понятиям интерсубъективного менеджмента (управления). Поэтому мультиагентные технологии могут успешно, эффективно и продуктивно применяться в качестве технологической поддержки, сопровождения и повышения эффективности и продуктивности принятия решений в интерсубъективном менеджменте. Интерсубъективные технологии менеджмента аналогично мультиакторным технологиям можно расценивать как особые мультиагентные программы действий или системы способов индивидуально специфичных коммуникативных (интерактивных) действий, направленных на построение и развитие консенсуса. Люди и группы людей метафорически могут приравниваться к программам, однако, в отличие от программ, внедрение и работа интерсубъективных и иных мультиакторных технологий сопряжены с рядом трудностей, прежде всего, нравственно-идеологического типа. Многоакторные, или мультиакторные, системы могут успешно применяться для решения проблем, которые сложно или невозможно решить с помощью одного агента или «монолитной системы»: моделирование и менеджмент социальными структурами и сферами со сложной структурой и неоднозначными, в т. ч. сочетающими необходимость сценирования, стратегического и ситуативного менеджмента, менеджмента в реальном времени, характеристиками. Кроме того, хотя в области менеджмента предприятиями, организациями, сообществами, государствами, происходят изменения, связанные с поиском иного более полного и глубокого понимания роли культурного и «природного капиталов», человеческого и социального капитала, значимости партнерства, взаимопомощи в менеджменте, на практике учет этих аспектов все еще минимален: доминируют бюрократический, монологический или многоактный подходы к управлению [6]. Однако сложные системы гетерогенны и развиваются нелинейно, а значит, и менеджмент ими с помощью «линейных» технологий непродуктивен. Непродуктивны и технологии, имитирующие интерсубъективность, мультикультурность: такие как крауд-технологии толпокрапии [8].

Устоявшееся в веках и сформированное к началу XX века классическое представление об однородности, гомогенности общества как функционирующего по определенным, аналогичным естественнонаучным законам, в начале нынешнего века полностью себя изжило. В рамках моноакторности менеджмента исследователи и технолог управления в XX веке рассматривали как противоположные «мудрость» и рациональность правителей и «безумие» и простоту и фрагментарность сознания толп [8]. Говоря о «веке толп», исследователи XX века отмечали, что сознание и развитие человека в толпе

тормозятся или даже невозможны. Кроме того, в региональном и производственном моноакторном менеджменте обычно не находится ни возможности, ни необходимости использовать знания и умения огромного количества людей. Более того, полагается, что «толпу» нельзя было оставлять «одну»: поэтому внедряются технологии менеджмента, не позволяющие «толпе» бунтовать и в т. ч. свергать контролирующую ее власть. Однако сейчас, в век, когда фрагментация и «лоскутность» индивидуального и общественного сознания стали одной из проблем социального взаимодействия в целом, исследователи все чаще пишут о самоорганизации толпы, «забывая» о негативных чертах фрагментарности, и т. д., превознося простое суммирование мнений толп, а не их длительную и развернутую, глубокую, разностороннюю интеграцию – консенсус. Но иллюзия возможности использования эффектов самоорганизации толп не срабатывает: толпа толпе – рознь. Пока не изменены основы жизни человека, внутренние смыслы менеджмента, его цели, пока эти цели и ценности не опираются на универсальные нравственные императивы выживания и развития человека, пока преобладают стремительно продвигающие толпу и личность к разрушению канибализм и консюмеризм, ограничения крауд-технологий преобладают над возможностями [8]. А целью менеджмента являются, в конечном итоге развитие общества и благополучие людей. В современных феноменологических, эвергетических моделях менеджмента, названных «кибернетикой третьего-четвертого порядка», предлагается третий подход. Он опирается на представление о том, что реальная включенность, партисипация множества людей в принятии решений, формировании, накоплении и использовании повседневных знаний и умений относительно той или иной сферы бытия и или менеджмента, соотносящиеся с ними активизация, накопление и развитие культурного и природного, социального и человеческого капиталов на базе применения идеологии социального служения, ее принципов партнерства и взаимопомощи, необходимы и возможны. Применение технологий партисипации акторов в менеджменте предприятиями, организациями, сообществами, государствами дает возможность избежать, с одной стороны, спонтанности (хаотичности) их взаимодействия с органами власти, менеджмента, а с другой, – отойти от жестких управленческих решений и позволить организовать процесс согласования интересов и активизации скрытых знаний и умений членов организации, перевести обмен опытом стейкхолдеров – всех участников и заинтересованных сторон ситуации – на новый уровень, который связан с осознанностью и конструктивностью отношений и взаимодействий.

Мультиакторные, или интерсубъективные, технологии близки по сути рассмотренным в рамках традиционной кибернетики мультиагентным технологиями. Мультиакторные, так же, как и мультиагентные технологии, имеют ряд черт: для них свойственны автономность субъектов управления – менеджеров, стейкхолдеров, программ (агенты, хотя бы частично, независимы), субъективная или объективная ограниченность знаний умений (опыта) каждого из агентов (ни у одного из агентов нет абсолютно полного, целостного и системного понимания системы и / или система чрезвычайно сложна, и знания и умения в отношении нее не могут быть применены агентом непосредственно, прямо и однозначно), децентрализация или децефализация (отсутствие агентов, управляющих всей системой). Для мультиагентных систем менеджмента характерны явления самоорганизации, усложнение и рефлексия поведения даже тогда, когда стратегия поведения каждого агента отличается в целом простотой, автоматичностью. Это связано с появлением феномена «роевого интеллекта» (swarm intelligence) как одной из технологий оптимизации мультиагентного менеджмента [11, 12, 14]. Аналогично в мультиакторных системах менеджмента возникает сходный эффект, который

отражает модель диалога (полилога), и связанный с полилогом эффект «приращения информации»: в процессе свободного, неконтролируемого извне полилога, нацеленного на решение определённой задачи, стейкхолдеры достигают решений, прибегают к знаниям и умениям, более полным и глубоким, чем в случае направляемого извне или монологического принятия решений. Система объединения индивидуальных усилий диалога или полилога имеет специфический внутренний механизм «рассекречивания» и раскрытия тайн: даже помимо усилий и желания участников, «тайны» выходят наружу, и проблемы разрешаются гораздо эффективнее, преодолеваются барьеры и блокады опыта [2–5, 10]. Любой человек может и должен открыть (передать) необходимую для решения задачи информацию (знания и умения) любому из членов группы, а многочисленные «непродуктивные» и внешне хаотические контакты помогают сплотить группу и с координировать ее движение на пути поиска и / или воплощения решений. В монологической, централизованной сети информация, напротив, «стекается» к центру, где свершается якобы «таинство» решения, а решение принимает субъект, чьи знания и умения, личностные качества (способности и нравственность) обычно никак не связаны со сложностью и типом задачи, скорее препятствуют пониманию, чем способствуют. Полилогические, или мультиакторные, полностью децентрализованные сети, несмотря на свою внешнюю «хаотичность», во многом превосходят в скорости и качестве принятия решений монологические. Организация, общество и даже человек в этой модели предстаёт как сложная, гетерогенно развивающаяся система, каждый человек – с его субъективными представлениями о мире (the man) – осмысляет себя в диалоге с другими. Как «калейдоскоп ситуаций», он требует принятия и реализации нетипичных, многосубъективных решений во всех отношениях и на всех уровнях своего бытия: если решение типизируется и автоматизируется, то, естественно, не перепроверяется и не рефлексится, не ищутся иные решения, опасность ошибок растёт и достигает статуса неизбежности. Интерсубъективность сознания и жизнедеятельности направляет людей, группы и организации взаимодействовать и совместно искать выход из проблемной ситуации, создавая единую «интеграционную платформу», необходимую и достаточную для успешного (эффективного и продуктивного) принятия и воплощения оптимальных для всех решений.

Заключение

Итак, поиски новых форм продуктивного и эффективного управления предприятиями, организациями, сообществами, государствами фиксируют поиски ученых и методистов на мультиакторных и мультиагентных технологиях. Среди них особо выделяются технологии, связанные с учетом мнения якобы «умной» толпы: крауд-технологии, опирающиеся на концепцию «умной толпы» (чрезвычайно эгоистичного, потребительски настроенного и кластеризованного гражданского общества), и технологии интерсубъективного управления (соборного, интегративного, сотрудничающего и взаимно помогающего сообщества жителей региона / членов организации / участников ситуации – стейкхолдеров), опирающиеся на модель менеджмента сложных систем (эвергетику) В.А. Виттиха и его школы. В теории и практике эвергетики стейкхолдеры – гетерогенные акторы – предстают как «социальные теоретики», совместно, через диссенсус и преодоление его противоречий, вырабатывающие общие знания, умения, и принимающие совместные решения – консенсус, связанный с уникальностью самих акторов, и с уникальной ситуацией и, в которой они живут, осознают себя, взаимодействуют и развиваются как неоднородные, активные, изменяющиеся и изменяющие мир. Исследователь менеджмента, согласно В.А. Виттиху, также выступает как ак-

тор (коактор), теряя позицию отстраненного наблюдателя / эксперта / экспериментатора и т. д., выступая как полноценный и равноправный соучастник социальной жизни – стейкхолдер – то есть наравне и вместе с другими. В стремлении найти наиболее продуктивный и эффективный выход из проблемной ситуации акторы разрабатывают соглашения как интерсубъективные знания и умения, развивают и формируют, систематизируют и иерархизируют, рефлексиируют и исследуют их для принятия коллегиального решения [7, 13].

Литература

1. Акофф Л.Р. За пределами социализма и капитализма. Проблемы управления в социальных системах. – М.: Наука, 2009. – Т. 1. – С. 112–140.
2. Арпентьева М.Р. Эвергетика и онтологии управления // Онтология проектирования. – 2016. – Т. 6, № 1 (19). – С. 106–124.
3. Арпентьева М.Р. Эвергетические стратегии в управлении человеческими ресурсами и социальным развитием // Нефть и газ Западной Сибири: материалы Международной научно-технической конференции, посвященной 90-летию А.Н. Косухина. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. – С. 27–33.
4. Виттих В.А. Неоднородный актор и повседневность как ключевые понятия эвергетики: препринт. – Самара: ИПУСС РАН, 2014. – 12 с.
5. Виттих В.А. Феноменологический подход к построению теории управления обществом // Сборник трудов XII Всероссийского совещания по проблемам управления. Москва, ИПУ РАН, 16–19 июня 2014 г. – М.: ИПУ РАН, 2014. – С. 6182–6186.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
7. Минигалиева М.Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. – 308 с.
8. Рейнгольд Г. Умная толпа. – М.: ФАИР – Пресс, 2006. – 416 с.
9. Розинская Н.А., Латов Ю.В. Введение. «Великая трансформация» Карла Полаanyi / под ред. Р.М. Нуреева. – М.: ВШЭ, 2007. – С. 11–21.
10. Allport G.W. The Nature of Prejudice. – N. Y.: Addison-Wesley Publishing Company, 1979. – 537 с.
11. Beni G., Wang J. Swarm Intelligence in Cellular Robotic Systems, Proceed // NATO Advanced Workshop on Robots and Biological Systems. Tuscany, Italy, June 26–30, 1989. – N. Y.: NATO, 1989.
12. Mancilla R. Introduction to Sociocybernetics (Part 3): Fourth Order Cybernetics // Journal of Sociocybernetics. – 2013. – Vol. 44, № 11. – P. 47–73.
13. Vittikh V.A. Heterogeneous Actor and Everyday Life as Key Concepts of Evergetics // Group Decision and Negotiation. – November 2015. – V. 24, issue 6. – P. 949–956.
14. Wooldridge M. An Introduction to MultiAgent Systems. – N. Y.: John Wiley & Sons Ltd, 2002. – 366 p.

Поступила в редакцию 14 июня 2017 г.

UDC 338.24

DOI: 10.21779/2500-1930-2017-32-4-39-44

Intersubjective technologies in the management of enterprises, organizations, communities, states

M.R. Arpentieva

Tsiolkovskiy Kaluga State University; Russia, 248023, Kaluga oblast, Kaluga, Stepan Razin st., 26; mariam-rav@yandex.ru

The study is devoted to the analysis of modern approaches to management: the role of multi-actor technologies in the development of enterprise management, organizations, communities, States. The basis of our research is the Evergetics theory and the technology of intersubjective management, developed under the given theory. The search for new forms of productive and efficient management of enterprises, organizations, communities, states sets attention of scientists and methodologists on multi-actor and multi-agent technologies. Among them, theoreticians and practitioners particularly emphasize the technologies associated with the so-called «clever» crowds: crowd technologies, based on the concept of «smart crowd» (an extremely selfish, consumer-minded and clustered civil society). Researchers also note the technologies of intersubjective management (a conciliar, integrative, cooperative and mutually helping community of residents of the region / members of the organization / participants in the situation – stakeholders), based on the management model of complex systems (Evergetics). Under Evergetics theory and practice, stakeholders or heterogeneous actors are «social theorists». They develop common knowledge, skills together, through dissidence and overcoming its contradictions. Stakeholders make joint decisions and form a consensus related to the unique situation and the uniqueness of the actors themselves, in which they live, fulfilling themselves, interacting and developing as heterogeneous, active, transforming and changing the world around. They seek to find the most productive and efficient way out of the problem situation. The actors have developed agreements as the intersubjective knowledge and skills develop and create, systematize and hierarchize, reflect and examine them for the adoption of a joint decision.

Keywords: Evergetics, management, monoactor technologies, multiagent technologies, monoagent technologies, multiagent technologies, swarm intelligence, the effect of «incremental information».

Received 14 June, 2017