

АУТОГЕННЫЙ КРИЗИС КАК КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

О. В. Девяткин

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

В статье представлено концептуально новое направление в обеспечении долговременного устойчивого развития организаций – аутогенный кризис. Анализируется понятие феномена «кризис», показано его проявление в различных социокультурных системах. Кризис – это сконцентрированный во времени и в определенном месте поворотный, судьбоносный для системы момент истины, точка бифуркации – критическое состояние системы, при котором система становится неустойчивой. Приведенные примеры кризисов различных социальных систем доказывают, что кризис – это неизбежный этап в жизненном цикле любой живой системы. В ходе своей эволюции любая живая система неоднократно проходит динамический цикл «стабильность – кризис – новая стабильность». Выдвигается тезис о том, что кризис является проявлением третьего закона гегелевской диалектики – отрицания отрицания. Делается вывод, что кризис есть нарушение прежнего равновесия (стабильности) и в то же время вероятность (потенциал) перехода к новому равновесию (новой стабильности), т. е. кризисное состояние служит способом движения объекта от прежнего состояния через дезинтеграцию и конфликт к новому состоянию. Переходя к практическому применению феномена кризиса, автором предлагается для снятия противоречий, диспропорций и дисбалансов, возникающих в любой живой системе в течение жизненного цикла, инициировать высшими руководителями организации управляемый (аутогенный) кризис. Аутогенный кризис позволяет обновить, перезагрузить систему и перейти на новый уровень стабильности. Для решения поставленной задачи разработаны понятийный аппарат, цели, объект, субъект, основные принципы и элементы понятия «аутогенный кризис».

Ключевые слова: кризис, аутогенный кризис, отрицание отрицания, модель жизненного цикла, организационные системы, системные изменения, реинжиниринг.

AUTOGENOUS CRISIS AS A CONCEPTUAL MODEL OF SYSTEM CHANGES

Oleg V. Deviatkin

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The article introduces a conceptually new line in ensuring the long-time sustainable development of the organization, i.e. autogenous crisis. The notion of 'crisis' is analyzed and its forms in different socio-cultural systems are described. Crisis is a concentrated in time and at a certain place crucial, drastic for the system moment of truth, a point of bifurcation – a critical condition of the system, when it becomes unstable. Examples of crises in different social systems show that crisis is an inevitable stage in the life cycle of any living system. During its evolution any living system repeatedly passes a dynamic cycle 'stability – crisis – new stability'. The author puts forward the thesis that crisis demonstrates the 3-rd law of Hegel dialectics - negation of negation. A conclusion was drawn that crisis breaks a former balance (stability) and at the same time provides an opportunity (potential) of passing-over to a new balance (new stability), i.e. crisis acts as a method of object movement from the former disintegration and conflict to a new condition. Speaking about a practical application of the phenomenon of crisis the author proposes to initiate by top executives of the organization a controlled (autogenous) crisis in order to eliminate contradictions, disproportions and misbalance arising in any living system during its life cycle. The autogenous crisis gives an opportunity to re-load the system and to move to a new level of stability. The conceptual apparatus was developed to resolve the task and goals, object, subject, key principles and components of the notion 'autogenous crisis' were defined.

Keywords: crisis, autogenous crisis, negation of negation, model of the life cycle, organizational systems, system changes, re-engineering.

Любая система путем дифференциации элементов развивается прогрессивно до известного предела, когда части целого становятся слишком различны в своей организации. На этой стадии дезорганизующий момент (следствие накопившихся системных противоречий) перевешивает силу дополнительных связей между частями и ведет к разрыву этих связей, дезинтеграции, к общему крушению организационной формы целого. Результатом должно явиться или преобразование структуры, или простой распад.

А. А. Богданов

Понятие и составляющие жизненного цикла организации подробно изучены и освещены в научной, учебной и популярной литературе. При этом часто компании сравнивают с живыми организмами, выделяя такие основные стадии, как рождение, рост, зрелость и упадок («смерть»). Отмечается, что стадии являются типичными и каждая организация проходит их в своем развитии. Однако практически всегда мы думаем лишь о рождении, росте и развитии компании сознательно или бессознательно, не планируя стадии застоя и упадка. Тем не менее ожидаемой и неизбежной для каждой организации является стадия зрелости, стабильности, застоя, «обюрокрачивания», т. е. стадия, предшествующая стадии упадка. На этой стадии накапливаются имеющиеся противоречия, диспропорции, латентные конфликты. В конечной фазе этой стадии скрытые конфликты, диспропорции и противоречия появляются в открытой форме. В жизненном цикле организации наступает переломный момент.

Назовем итоговый, сконцентрированный во времени и в определенном месте поворотный, судьбоносный для организации момент – кризис. Кризис – это момент истины для системы. Действительно, нарастающие длительное время, порой годами, проблемы организации вдруг обостряются, проявляются с необычной силой и интенсивностью, усиливают друг друга, требуют принятия немедленных адекватных решений. Возникает точка бифуркации – критическое состояние системы, при котором система становится неустойчивой. Рано или поздно это происходит с каждой системой, и это надо принять как объективную реальность. Как любой искусственно созданный объект подвержен изно-

су, так и каждая созданная система¹ подвержена кризисам. Можно сказать, что кризис – это неизбежный этап в жизненном цикле любого созданного объекта. Поэтому литература, посвященная данной тематике, всегда была и будет актуальна.

Данная проблематика освещена во множестве работ зарубежных и отечественных авторов, среди которых можно перечислить таких столпов экономической теории, как К. Маркс, Й. Шумпетер, Дж. М. Кейнс, М. Фридмен, Э. Х. Хансен, Ф. фон Хайек, К. Макконнелл, С. Брю, Г. Менш, Дж. Сорос, А. А. Богданов, Н. Д. Кондратьев и др.

Надо отметить, что основной акцент практически во всех работах делается на причинах кризиса, его симптомах, диагностике, анализе и вариантах выхода из него, на том, что в широком смысле мы сейчас понимаем как элементы антикризисного управления, т. е. большинство работ направлены на предвидение, диагностирование и преодоление кризиса. Иными словами, предметами теоретических исследований и практических инструментов и способов управления на макро- и микроуровне являются причины и следствия кризиса. *Представляется актуальным рассмотреть вопрос о прогнозировании, планировании и самоорганизации кризиса, об искусственно созданном и управляемом кризисе, т. е. о его инициировании и регулировании.* Это имеет большое теоретическое значение, так как, как уже отмечалось выше, кризис носит объективный характер и, следовательно, его нельзя избежать, но им можно и должно управлять. Практическое применение методов сознательного, искусствен-

¹ Система – комбинация взаимодействующих элементов, организованных для достижения одной или нескольких поставленных целей [8].

ного и управляемого кризиса представляется важным и необходимым для развития любой организации вне зависимости от ее организационно-правовой формы, сферы деятельности и местонахождения.

Для анализа проблемы исследуем понятие «кризис».

Кризис (древнегреч. κρίσις – решение; поворотный пункт) – переворот, пора переходного состояния, перелом, состояние, при котором существующие средства достижения целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации¹.

Классификации кризисов весьма многообразны и зависят от авторского классификационного признака. Так, например, кризисы делят на долгосрочные и краткосрочные, качественные и количественные, обратимые и необратимые. Часто кризисы делят на частные и общие. Среди общих (глобальных) кризисов наиболее универсальный характер имеет социально-экономический, а в более широком смысле – социокультурный кризис, объемлющий как совокупность социальных отношений, так и культуру, равно как и их взаимодействие. Социокультурный кризис свидетельствует об исчерпании возможностей саморазвития общества в данном его качестве. Общество, переживающее социокультурный кризис, характеризуется сочетанием нарастающих проблем и противоречий, затрагивающих такие сферы социальной жизни, как политическая, экономическая, технологическая, собственно социальная (дезинтеграция социальных групп, институтов, утрата идентификации личности с прежними структурами, ценностями, нормами) и культурная жизнь – духовно-нравственная, трудовая, этническая и т. д.

М. С. Горбачев в 1987 г. говорил об общем социокультурном кризисе в СССР: «Необходимость перестройки вызвана к жизни нарастающими противоречиями в развитии общества, которые, постепенно накапливаясь и не находя своевременного

разрешения, приобрели, по существу, предкризисные формы»².

Частные кризисы затрагивают отдельные стороны общих социокультурных кризисов: от больших наднациональных и национальных социальных систем (политический, экономический, научный, экологический, военный, дипломатический, философский и прочие кризисы) до мезо- и микроуровней, вплоть до уровня семьи (домохозяйство) и личности – физического лица (отраслевой, региональный, организационный, технологический, медицинский, психологический и т. д.).

Приведем несколько примеров проявления кризисов.

Под *политическим кризисом* понимают ситуацию, когда нарушен баланс социокультурных сил в международных отношениях в стране или регионе. Нарушение баланса отношений заинтересованных сторон ведет к неустойчивости системы, которая проявляется в различных многообразных состояниях и действиях. Вследствие многообразия и сложности описать проявления политических кризисов в настоящей статье не представляется возможным. Но отметим крайние проявления политических кризисов – это война, революции, государственные перевороты.

Экономический кризис можно разделить на макро- и микроэкономический. Макроэкономический кризис проявляется в результате нарушения равновесия между спросом и предложением, возникновения отраслевых дисбалансов, финансовых проблем (опережающий рост финансового капитала, перекредитование, снижение уровня ликвидности и пр.).

П. Мейсон пишет: «В трех томах «Капитала» Маркс описывает различные формы кризиса. Первая – это кризис перепроизводства, когда слишком много товаров конкурирует в условиях слишком низкого спроса. Маркс также предполагал, что кризисы возникают вследствие неэффектив-

¹ URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Кризис>

² Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 25–26 июня 1987 года. – М. : Политиздат, 1987. – С. 7.

ного протекания капитала между различными отраслями. Бывают кризисы, обусловленные падением нормы прибыли, замораживанием инвестиций, временным увольнением рабочих и сокращением ВВП. Наконец, в третьем томе «Капитала» Маркс описывает, как происходят финансовые кризисы: кредитование становится чрезмерно раздутым, а затем спекуляции и преступления доводят его до разрушительных масштабов, а когда кризис неизбежно корректирует бум, это сталкивает экономику в многолетнюю депрессию» [3. – С. 92].

Энергетический кризис проявляется в ограниченности ресурсов, повышении технологической сложности разработки новых месторождений, увеличении затрат в связи с отрицательным эффектом масштаба при добыче полезных ископаемых.

Под *демографическим кризисом* понимают недостаточность населения вследствие уменьшения его воспроизводства.

Экологический кризис – это потеря гомеостаза значительной частью экосистемы, что ведет к исчезновению отдельных видов. Кризис может иметь антропогенную природу.

В медицине понятие «кризис» определяется как состояние пациента, выход из которого ведет либо к его смерти, либо к выздоровлению. С точки зрения психического состояния человека выделяют такие кризисы, как психологический, экзистенциальный, кризис среднего возраста. Под этими понятиями понимаются происходящие в психике процессы, связанные с необходимостью изменения модели поведения.

Можно и дальше приводить примеры кризисных явлений в той или области, но, как видно из перечисленных выше и далеко не полных примеров кризиса, это явление присуще всем сферам жизнедеятельности и носит всеобъемлющий характер, т. е. в любом системном объекте познания как феномен присутствует понятие «кризис». Можно сказать, что в самом общем виде *кризис есть нарушение прежнего равновесия (стабильности) и в то же время вероят-*

ность (потенциал) перехода к новому равновесию (новой стабильности). Кризисное состояние служит способом движения объекта от прежнего состояния через дезинтеграцию и конфликт к новому состоянию. В ходе своей эволюции любая живая система неоднократно проходит динамический цикл «стабильность – кризис – новая стабильность».

В связи с объективностью и таким многообразием явления «кризис» во всех областях деятельности, по нашему мнению, необходимо обратиться к метанаучному философскому объяснению и пониманию кризиса как феномена.

Кризис – это проявления третьего закона гегелевской диалектики – отрицания отрицания. Третий закон диалектики означает, что переход из одного качественного состояния в другое произошел после преодоления старого качества и вторичного принятия в новом виде того, что было накоплено на предшествующей ступени.

Основные идеи гегелевской диалектики сводятся к следующему: «...Все конечное, вместо того, чтобы быть прочным и окончательным, наоборот, изменчиво и преходяще», поскольку «будучи в себе самом другим, выходит за пределы того, что оно есть непосредственно, и переходит в свою противоположность»¹.

Иными словами, кризис в каком-либо элементе системы или поражающий всю систему отрицает ее настоящую сущность. Кризис разрушает старую упорядоченность, т. е. дезорганизует систему. Выстраивая новую систему сбалансированных связей и отношений, мы отрицаем разрушение (хаос) системы и по спирали переходим на новый уровень устойчивой сбалансированной системы, т. е. переход к новому устойчивому развитию системы происходит через отрицание причин и последствий кризиса или отрицание разрушения предыдущего уровня – отрицание отрицания.

Применительно к экономике, преодолевая кризис, мы отрицаем старый порядок ведения бизнеса, а далее, выстраивая но-

¹ URL: <https://dic.academic.ru>

вую сущность функции или процесса, мы уменьшаем энтропию системы и соединяем две сущности на новом уровне стабильности. Мы переходим на новый уровень развития любой системы, отрицая разрушения предыдущего уровня – отрицая отрицание.

От абстрактного описания природы кризиса перейдем к его конкретному действию на примере любого предприятия (организации).

Предприятие можно рассматривать как систему (совокупность) различных элементов, составляющих ее суть, объединенных по функциональному или процессному принципу, и включающих такие основные элементы, как закупки, производство, маркетинг, логистика, управление финансами, организационная структура, управление кадрами, исследования и разработки, заинтересованные стороны и т. п.

Кризисы в каком-либо отдельном элементе предприятия или кризисные явления нескольких элементов системы, возникающих одновременно или последовательно, действующих автономно или кумулятивно, поражают всю систему в целом, отрицая ее настоящую бизнес-сущность. Например, проблемы в снабжении нарушают ход производства; технические проблемы сказываются на качестве выпускаемой продукции; неудачная рекламная кампания, неправильный выбор каналов распространения товаров «омертвляют» оборотные средства в готовой продукции; кассовые разрывы провоцируют задержки в выплате заработной платы, что в свою очередь увеличивает текучесть кадров и провоцирует судебные иски, и т. д. Все это порождает кризис в этих конкретных функциях или процессах, а также может провоцировать один другого (эффект домино), в конечном счете ввергая в кризис предприятие в целом. Кризис разрушает старый порядок ведения бизнеса – мы его отрицаем, далее, преодолевая кризис и выстраивая новую сущность функции или процесса (например, реструктуризация системы управления, полная за-

мена оборудования, внедрение новых технологических процессов, переход с офлайн- на онлайн-торговлю, увольнение и набор новых кадров и т. п.), мы отрицаем разрушение старой бизнес-системы и соединяем две сущности на новом уровне стабильности. Происходит отрицание отрицания. Предприятие обновляется, оздоравливается и переходит на новый уровень устойчивого развития. Таким образом, кризис является проявлением третьего закона диалектики на уровне предприятия (организации). А поскольку законы диалектики описывают фундаментальные принципы бытия, следовательно, и кризис можно рассматривать как этап в развитии любой системы, необходимый для преодоления и снятия противоречий.

Это очень важное предположение. Если исходя из всего вышеизложенного сделать вывод, что кризис есть объективная неизбежность для любой системы, то можно выдвинуть такой постулат, что кризис является необходимым условием развития любого предприятия (организации). А если кризис необходим, то его можно и нужно не бояться, а искусственно прогнозировать, планировать, организовывать и контролировать, т. е. им управлять. И именно это может стать инструментом снятия противоречий и дальнейшего устойчивого развития организации, т. е. воплощением действия закона диалектики – отрицания отрицания – на микроуровне.

На рисунке схематично изображен жизненный цикл организации, где рост и развитие предприятия во времени могут определяться через основные экономические и финансовые показатели: доход, прибыль, долю рынка и т. п.

В точках *A* и *D* – начало проявления симптомов кризиса – флуктуации; в точках *B* и *E* – точки бифуркации. Кривые *AB* и *DE* показывают течение кризиса – переломный момент для организации. В нашем случае точка бифуркации – точка на траектории развития организации, в которой устойчивое развитие сменяется неустойчивым состоянием. Вместо одной траекто-

рии возникают два или несколько новых путей развития. На микроуровне выбор между ними определяется волевым решением. После осуществления выбора переход на другую траекторию становится затруднительным (например, с BC на BD).

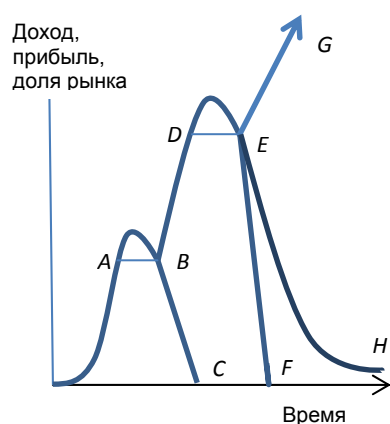


Рис. Схематическое изображение возможных сценариев жизненного цикла организации

Если в данных точках организация не справляется с кризисом или принимается неверное волевое решение, то траектория жизненного цикла стремится соответственно к точкам C и F , т. е. к своей «смерти». И напротив, вероятен выход предприятия на новый уровень к точке D , где ситуация циклично повторяется, а в перспективе обеспечивается вектор развития EG . Таким образом, наглядно видно, что кризис является переломной точкой в существовании любой организации, определяющей ее дальнейшую судьбу.

Угол наклона прямых BC и EF может быть совершенно различным: от почти прямого по отношению к оси абсцисс – времени, что описывает почти мгновенную «смерть» организации (конечно, все относительно), до пологой, асимптотически приближающейся к нулевой точке (кривая EH). В этом случае можно говорить, что кризис перешел в хроническую форму. В данной затяжной форме предприятие может находиться достаточно долго, но чем более запущено хроническое течение кризиса, тем сложнее выйти на

прежний уровень, не говоря о выходе на новый этап развития. Как правило, это приводит к гибели организации.

Для обеспечения долгосрочного устойчивого развития организации исходя из объективности кризиса и всего вышеизложенного выдвигается второй тезис: *основным практическим инструментом снятия внутренних противоречий, диспропорций и дисбалансов и обеспечения устойчивого развития систем должен стать аутогенный (управляемый) кризис.*

Под термином «аутогенный кризис» надо понимать управляемый кризис, т. е. кризис, который планируется, организуется, приводится в действие, координируется и контролируется.

Впервые термин *autogenic crisis* встречается в статье Р. Дрэзина [6]. Свое развитие данная тема получила в статье К. К. Барнетт и М. Г. Пратт [5], в которой они на примере двух крупнейших компаний General Electric, Motorola и третьей небольшой компании NAC Re разбирают примеры инициации аутогенного кризиса и достижения положительных результатов, т. е. перехода компаний к долгосрочному устойчивому развитию. Авторы показывают успешное практическое применение данного инструмента, но отмечают, что теоретических исследований данного вопроса недостаточно, а практическое применение метода проходило в каждой организации независимо друг от друга без теоретической подготовки и обобщающих выводов.

К. К. Барнетт и М. Г. Пратт в качестве синонима *autogenic crisis* используют термин *self-generated crisis*, что можно перевести как самовозбуждающийся, самогенерируемый кризис. Однако надо отметить, что данное определение термина менее удачно, поскольку оно не показывает, что это рукотворный кризис, т. е. кризис, инициируемый руководством компаний.

Кроме того, надо особо подчеркнуть и исправить ошибку русскоязычного перевода. В русскоязычном переводе некоторые авторы вместо аутентичного перевода «аутогенный кризис» переводят *autogenic crisis*

как автогенный кризис. По нашему мнению, это является ошибкой и не должно войти в обиход экономических терминов.

Для продолжения теоретических исследований данной темы необходимо изучение объективной и субъективной сторон аутогенного кризиса. Для этого выделим объект и субъект исследования.

Объектом аутогенного кризиса является внутренний контекст (internal context) организации, т. е. ее внутренняя среда. В качестве методической основы определения понятия и составляющих внутренней среды можно использовать новую редакцию стандарта ISO 31000:2018 «Менеджмент риска – Руководство». Внутренняя среда (контекст) может включать следующие объекты аутогенного кризиса:

- организационную структуру, схемы взаимодействия и подчиненности, роли и ответственности элементов организационной структуры;
- миссию, политику, цели и стратегию организации;
- ресурсы организации (например, капитал, время, люди);
- знания (например, процессы, системы и технологии);
- информационные системы, информационные потоки и процессы принятия решений (как формальные, так и неформальные);
- внутренние заинтересованные стороны;
- корпоративную культуру.

Субъектом аутогенного кризиса является высшее руководство организации (топ-менеджеры). Состав и структура высшего руководства являются специфичными для каждой организации, но только оно может быть субъектом аутогенного кризиса. Ни в коем случае нельзя это делегировать на средний и низший уровни управления. Надо понимать, что аутогенный кризис – это не учение, не эволюционный метод постоянных улучшений, а реальный переломный момент, когда создаются новые сущности, составляющие основу бизнеса организации. В организационных и

управленческих системах предприятия это соответствует понятию «реинжиниринг». «Реинжиниринг – это принципиальное переосмысление и радикальная перестройка бизнес-процессов для достижения кардинальных улучшений критических современных показателей эффективности: стоимости, качества, сервиса и оперативности» [4. – С. 27]. Аналогичной задачей аутогенного кризиса также является радикальное снятие накопившихся дисбалансов и противоречий и перевод организации в состояние новой стабильности для достижения кардинальных улучшений. Это затрагивает всю организацию в целом, а потому является исключительной компетенцией высшего руководства.

Аутогенный кризис как механизм перевода системы в состояния новой стабильности (устойчивости) должен включать в себя такие элементы, как:

- 1) инициаторы кризиса – субъекты аутогенного кризиса;
- 2) методика самодиагностики и выявления симптомов и причин кризиса в организации;
- 3) критерии выбора объекта инициирования кризиса;
- 4) иерархическая структура работ по планированию и организации кризиса;
- 5) планы и расписание реализации аутогенного кризиса по исполнителям, задачам, работам и по времени;
- 6) ключевые даты и события, подлежащие контролю исполнения;
- 7) мониторинг, контроль за исполнением, порядок внесения корректирующих изменений, управление планом реализации;
- 8) завершение работ, подведение итогов, измерение результатов и их анализ, итоговый отчет.

Слаженная работа механизма аутогенного кризиса должна базироваться на следующих основных принципах¹ организации управляемого кризиса:

¹ Подобные подходы к разработке принципов применяет Банк России при организации макропруденциального стресс-тестирования финансового сектора [2. – С. 5].

1. Интеграция идей управляемого кризиса в общую культуру корпоративной системы управления высшим руководством организации.

2. Процедура проведения управляемого кризиса должна быть четко регламентирована и документирована.

3. На этапе самодиагностики тестируются подразделения, службы, ресурсы, процессы, функции, которые способны привести к наибольшему ущербу или несостоятельности организации.

4. Планы и сценарии должны включать набор разнообразных действий и учитывать системные связи и эффекты обратной связи (*feedback effects*).

5. Управляемый (аутогенный) кризис должен быть систематическим, структурированным и своевременным.

6. Управляемый (аутогенный) кризис должен быть адаптируемым, т. е. внутренние изменения должны соответствовать изменениям внешней среды.

7. Управляемый (аутогенный) кризис должен обеспечить вывод организации на ее новый уровень устойчивого развития.

В итоге должна быть достигнута цель аутогенного кризиса – снятие противоречий (нестабильности) и вывод системы на новый уровень устойчивости (стабильности).

Следует отметить, что управляемый (аутогенный) кризис – это серьезный, болезненный шаг для любой системы. Это не метод постоянных улучшений, а радикальное отрицание прежней системы и кардинальный перевод ее состояния на новый уровень. Дальнейшая разработка этой проблематики выглядит весьма перспективной. Так, необходимо исследовать, теоретически обосновать и дать практические рекомендации по выработке показателей для самодиагностики организации с точки зрения возникновения латентного, неуправляемого кризиса. Данные показатели следует связать с критериями выбора объекта аутогенного кризиса, а далее –

разработать механизм планирования и организации работ, их координации, мониторинга, корректировки изменений и т. п. В конечном итоге надо выработать алгоритм реализации и практические методические указания по осуществлению аутогенного кризиса для организаций различных секторов экономики.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Каждая социокультурная система (политическая, экономическая, экологическая, социальная, культурная, технологическая и пр.) на макро-, мезо- и микроуровне подвержена кризисным явлениям.

2. Приведенные примеры кризисов различных социальных систем доказывают, что кризис – это неизбежный этап в жизненном цикле любой живой системы.

3. Классификации кризисов весьма многообразны и зависят от авторского подхода к выбору классификационного признака.

4. Автором выдвигается тезис: кризис – это проявление третьего закона диалектики – отрицания отрицания. Кризис разрушает старую упорядоченность, т. е. дезорганизует систему. Исходя из объективности феномена «кризис» выдвигается второй тезис: основным практическим инструментом снятия внутренних противоречий, диспропорций и дисбалансов и обеспечения устойчивого развития систем должен стать аутогенный (управляемый) кризис.

5. Субъектами аутогенного кризиса должны быть исключительно руководители (топ-менеджеры) организации. Только высшее руководство компании вправе инициировать аутогенный (управляемый) кризис.

6. Предложены объекты аутогенного кризиса, приведены основные элементы его механизма и основные принципы организации управляемого кризиса на микроуровне.

Список литературы

1. Богданов А. А. Тектология: всеобщая организационная наука. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 1989. – URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5909>
2. Данилова Е. О., Марков К. В. Макропруденциальное стресс-тестирование финансового сектора: международный опыт и подходы Банка России // Деньги и кредит. – 2017. – № 10. – С. 3–15.
3. Мейсон П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2016.
4. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе = Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2007.
5. Barnett C. K., Pratt M. G. From Threat-Rigidity to Flexibility – Toward a Learning Model of Autogenic Crisis in Organizations // Journal of Organizational Change Management. – 2000. – Vol. 13. – Issue 1. – P. 74–88. – URL: <https://doi.org/10.1108/09534810010310258>
6. Drazin R. Lloyd Sandelands Autogenesis: A Perspective on the Process of Organizing // Organization Science. – 1992. – Vol. 3. – N 2. – P. 230–249. – URL: <https://doi.org/10.1287/orsc.3.2.23>

References

1. Bogdanov A. A. Tektologiya: vseobshchaya organizatsionnaya nauka [Tectology: Universal Organizational Science]. 3th edition, revised and amended. Moscow, 1989. (In Russ.). Available at: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5909>
2. Danilova E. O., Markov K. V. Makroprudentsial'noe stress-testirovanie finansovogo sektora: mezhdunarodnyy opyt i podkhody Banka Rossii [Macro-Prudential Stress-Testing of the Finance Sector: International Experience and Approaches of the Bank of Russia]. *Den'gi i kredit* [Money and Credit], 2017, No. 10, pp. 3–15. (In Russ.).
3. Maison P. Postkapitalizm: putevoditel' po nashemu budushchemu [Post-Capitalism: Guidebook for our Future]. Moscow, Ad Marginem Press, 2016. (In Russ.).
4. Khammer M., Champi Dzh. Reinzhiniring korporatsii: Manifest revolyutsii v biznese = Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber, 2007. (In Russ.).
5. Barnett C. K., Pratt M. G. From Threat-Rigidity to Flexibility – Toward a Learning Model of Autogenic Crisis in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 2000, Vol. 13, Issue 1, pp. 74–88. Available at: <https://doi.org/10.1108/09534810010310258>
6. Drazin R. Lloyd Sandelands Autogenesis: A Perspective on the Process of Organizing. *Organization Science*, 1992, Vol. 3, No. 2, pp. 230–249. Available at: <https://doi.org/10.1287/orsc.3.2.23>

Сведения об авторе

Олег Владимирович Девяткин
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики
промышленности РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет имени
Г. В. Плеханова», 117997, Москва,
Стремянный пер., д. 36.
E-mail: director@rossimash.ru

Information about the author

Oleg V. Deviatkin
PhD, Assistant Professor of the Department
for Industrial Economics
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997,
Russian Federation.
E-mail: director@rossimash.ru