

УДК 65.016
JEL: P10, P40, P50, B40; B50
DOI 10.33278/SAE-2020.book1.024-027

A NEW THEORY OF SPIRAL EVOLUTION: SYSTEM CYCLES AND VALUE DYNAMICS

НОВАЯ ТЕОРИЯ СПИРАЛЬНОЙ ЭВОЛЮЦИИ: СИСТЕМНЫЕ ЦИКЛЫ И ЦЕННОСТНАЯ ДИНАМИКА

George B. Kleiner^{1,2}

ORCID 0000-0003-2747-6159

Георгий Борисович Клейнер^{1,2}

¹ Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences

¹ Центральный экономико-математический институт Российской академии наук

² Financial University under the Government of the Russian Federation

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Keywords: spiral evolution theory; system cycle theory; company; turquoise organization; pearlescent organization; hierarchy; organizational model

Ключевые слова: теория спиральной динамики; теория системных циклов; организация, бирюзовая организация; перламутровая организация; иерархия; организационная модель

According to the theory of spiral dynamics by K. Graves, D. Beck and K. Cowan [1, 2, 3], the development of a socio-economic system, including a person, organization, and society, occurs discretely by moving from one level to another in accordance with the change in the dominant value system in society and in the organization (value paradigm). This paradigm determines the worldview, goals and behavioral attitudes of the organization's members. The incentive to the transition from one value level to another with a more complex system of values is the need to solve new problems facing the organization.

In [3] contains a detailed description of the eight value levels, or value systems, and a sketchy description of the ninth level, which has not yet found its embodiment in real organizations. These levels are marked with a uniform colour scheme – from beige to turquoise, including purple, red, blue, orange, green, yellow [3, 4, 5]. For each level, the organizational model of enterprise

Согласно теории спиральной динамики К. Грейвза, Д. Бека и К. Кована [1, 2, 3] развитие социально-экономической системы, в том числе человека, организации, общества, происходит дискретно путем перехода от одного уровня к другому в соответствии с изменением доминирующей в обществе и в организации системы ценностей (ценностной парадигмы). Такая парадигма определяет мировоззренческие, целевые и поведенческие установки членов организации. Стимулом перехода от одного ценностного уровня к другому с более сложной системой ценностей является необходимость решения новых задач, встающих перед организацией.

В [3] содержится подробное описание восьми ценностных уровней, или систем ценностей, и эскизное описание девятого уровня, пока не нашедшего свое воплощение в реальных организациях. Эти уровни маркируются с помощью однородной цветовой окраски – от бежевой до бирюзовой, включая фиолетовый, красный, синий, оранжевый, зеленый, желтый [3, 4, 5]. Для каждого уровня организацион-

management can be meaningfully characterized in terms of the presence or absence of hierarchy in the organizational and management structure of the company, as well as in terms of such features of hierarchies as rigidity and softness, rigidity and flexibility, stability and lability, etc.

Based on the analysis of trends in the development of value systems, this paper expands the list of known models of the organization's functioning with a new model that can involve additional reserves in the company's activities, which are necessary to increase its competitiveness and efficiency. Instead of the coral stage, mentioned but not described by D. Beck and K. Cowan as the stage following the turquoise one, we propose a different concept of the continuation of the spiral dynamics of organizational development. The new organizational form – “pearlescent organization” – represents the highest form of organization of activities considered today, reflecting to the maximum extent two trends in organizational dynamics: 1) humanization, i.e. increased attention to the person as a source of creativity in the company's activities, taking into account its organic characteristics; 2) digitalization as an expanding application of algorithmic software and information & cognitive technologies that ensure the connectivity of the intrafirm space-time continuum, as well as the coordination of intrafirm decisions with changes in the external environment of the organization. Both of these tendencies can be traced in the evolution of organizational models of firms, but the most harmonious combination is found in the concept of a pearlescent enterprise.

The evolution of organizational intrafirm forms is associated with overcoming the negative consequences of hierarchical tendencies, such as bureaucratization, suppression of creative initiative up to alienation, intrafirm hypercompetition for positions in the hierarchical structure. The author shows that the problems do not lie in the hierarchy itself, but in the abuse of the opportunities it provides. At pearlescent enterprises, the rigid hierarchical framework is wrapped in a soft shell loyal to a person that protects against such abuse and preserves both the mechanical and organic parts of the company structure from mutual damage. In the knowledge economy, and then in the intellec-

ная модель управления предприятием может быть содержательно охарактеризована с точки зрения наличия или отсутствия иерархии в организационной и управленческой структуре компании, а также с точки зрения таких особенностей иерархий, как жесткость и мягкость, ригидность и гибкость, устойчивость и лабильность и т.п.

В данной работе на основе анализа тенденций развития ценностных систем мы расширяем перечень известных моделей функционирования организации за счет новой модели, способной вовлечь в деятельность компании дополнительные резервы, необходимые для повышения ее конкурентоспособности и эффективности. Вместо коралловой стадии, упомянутой, но не описанной Д. Беком и К. Кованом как стадии, следующей за бирюзовой, мы предлагаем иную концепцию продолжения спиральной динамики организационного развития. Новая организационная форма – «перламутровая организация» – представляет собой наивысшую из рассматриваемых на сегодняшний день форму организации деятельности, отражающую в максимальной степени две тенденции организационной динамики: 1) гуманизации, т.е. повышенного внимания к человеку как источнику творческого начала в деятельности компании, учету его органических особенностей; 2) цифровизации как расширяющегося применения алгоритмических программных и информационно-когнитивных технологий, обеспечивающих связность внутрифирменного пространственно-временного континуума, а также согласование внутрифирменных решений с изменением внешнего окружения организации. Обе эти тенденции прослеживаются в эволюции организационных моделей фирм, однако наиболее гармоничное сочетание находят в концепции перламутрового предприятия.

Эволюция организационных внутрифирменных форм связана с преодолением негативных последствий тенденций иерархизации, таких как бюрократизация, подавление творческой инициативы вплоть до отчуждения, внутрифирменная гиперконкуренция за позиции в иерархической структуре. Мы показываем, что проблемы заключаются не в иерархии как таковой, а в злоупотреблении предоставляемыми ею возможностями. На перламутровых предприятиях жесткий иерархический каркас облекается в мягкую лояльную по отношению к человеку оболочку, предохраняющую от подобных злоупотреблений и сохраняющую как механиче-

tual economy, it is the corps of pearlescent enterprises that should become the flagship of innovative and socially oriented development.

According to the system economic theory, four basic types are distinguished in the population of economic systems: object, design, process and environmental systems, each of which contributes to ensuring the diversity/homogeneity of the surrounding world in a spatial or temporal context [6]. The author of [7] substantiated the concept of a cyclic change of the dominant subsystems of society in the form of a sequence of four phases, in each of which one of the four subsystems dominates: the object phase (the object subsystem dominates); the environmental phase (the environmental subsystem dominates); the process phase (process subsystem dominates); design phase (design subsystem dominates).

The concept of system cycles complements the concept of a progressive change in value paradigms, which makes it possible to form a spiral model of the dynamics of the organizational and management structure of an organization as a synthesis of the progressive movement of value paradigms and a cyclical change of the phases of dominance of the basic subsystems of the organization. On the basis of this model, the conditions of transition from turquoise organizations as the most progressive forms of organization of production today [3, 8] (see also [9]) to pearlescent organizations are shown as drivers of a new round of socio-economic development.

скую, так и органическую части структуры компании от взаимных повреждений. В экономике знаний, а затем в интеллектуальной экономике именно корпус перламутровых предприятий должен стать флагманом инновационного и социально-ориентированного развития.

Согласно системной экономической теории в популяции экономических систем выделяются четыре базовых типа: объектные, проектные, процессные и средовые системы, каждая из которых вносит свой вклад в обеспечение разнообразия/однородности окружающего мира в пространственном или темпоральном разрезе [6]. В [7] была обоснована концепция циклической смены доминирующих подсистем общества в виде последовательности четырех фаз, в каждой из которых доминирует одна из четырех подсистем: объектная фаза (доминирует объектная подсистема); средовая фаза (доминирует средовая подсистема); процессная фаза (доминирует процессная подсистема); проектная фаза (доминирует проектная подсистема).

Концепция системных циклов дополняет концепцию поступательной смены ценностных парадигм, что позволяет сформировать спиральную модель динамики организационно-управленческой структуры организации как синтеза поступательного движения ценностных парадигм и циклической смены фаз доминирования базовых подсистем организации. На основе данной модели показаны условия перехода от бирюзовых организаций как наиболее прогрессивных форм организации производства сегодня [3, 8] (см. также [9]) к перламутровым организациям как драйверам нового витка социально-экономического развития.

References / Библиография

1. Graves C. W. An Emergent Theory of Ethical Behavior Based Upon. An Epigenetic Model, Schenectady, New York, 1959.
2. Graves C. W. Levels of Existence: An Open System Theory of Values. The Journal of Humanistic Psychology, Fall. 1970; 10(2): 131–154.
3. Beck D., Cowan C. Spiral Dynamics. Mastering Values, Leadership and Change in the 21st century. Moscow, Open World, BestBusinessBooks, 2010. 424 p. (In Russian).
1. Graves C. W. An Emergent Theory of Ethical Behavior Based Upon. An Epigenetic Model, Schenectady, New York, 1959.
2. Graves C. W. Levels of Existence: An Open System Theory of Values // The Journal of Humanistic Psychology, Fall, 1970, vol. 10, no. 2, pp. 131–154.
3. Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. М.: Открытый Мир, BestBusinessBooks, 2010. 424 с.

4. Lebedeva N. Yu., Shironina E. M. Critical review of foreign researches of the values role in organizational changes. *Vestnik Universiteta*. 2019; (5): 27–33. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-5-27-33 (In Russian).
5. Gugelev A. V., Chistyakova S. V. Spiral Dynamics and Change in Organizational Culture. *Information security of regions*. 2017; 2(27): 23–29 (In Russian).
6. Kleiner G. B. The Resource-Based View and the System Organization of Economy. *Russian Management Journal*. 2011; 9(3): 3–28 (In Russian).
7. Kleiner G. B. System cycles of the economy and the “Law of Boris Slutsky”. *Heterodoxia versus economic reductionism: micro-, meso-, macro: Collection of works*. Resp. Ed. S. G. Kirdina-Chandler, V. I. Mayevsky. Moscow: IE RAS, 2018. 291 p. (In Russian).
8. Lalu F. *Discovering Organizations of the Future*. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber, 2016. 432 p. (In Russian).
9. Sulich A., Rutkowska M. Between Green and Turquoise Management Styles. *Management Sciences. Nauki o Zarządzaniu, Sciendo*. 2019; 24(4): 24–31.
4. Лебедева Н. Ю., Широнина Л. М. Критический обзор зарубежных исследований роли ценностей в организационных изменениях // *Вестник университета*. 2019. № 5. С. 27–33. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-5-27-33.
5. Гугелев А. В., Чистякова С. В. Спиральная динамика и изменение организационной культуры // *Информационная безопасность регионов*. 2017. Т. 2. № 27. С. 23–29.
6. Клейнер Г. Б. Ресурсная теория системной организации экономики // *Российский журнал менеджмента*. 2011. Т. 9. № 3. С. 3–28.
7. Клейнер Г. Б. Системные циклы экономики и «закон Бориса Слуцкого». *Гетеродоксия versus экономический редукционизм: микро-, мезо-, макро: Сборник трудов*. Отв. ред. С. Г. Кирдина-Чэндлер, В. И. Маевский. М.: ИЭ РАН, 2018. 291 с.
8. Лалу Ф. *Открывая организации будущего*. М.: Ман, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.
9. Sulich A., Rutkowska M. Between Green and Turquoise Management Styles. *Management Sciences // Nauki o Zarządzaniu, Sciendo*, 2019, vol. 24, no. 4, pp. 24–31.