



## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТЕРМИНАХ АУТОПОЭЗИСА

**Бекарев А. М.**

доктор философских наук, профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Россия), 603950, Россия, г. Нижний Новгород, проспект Гагарина, 23, adrian.bekarev@yandex.ru

**Тюрина Н. И.**

аспирант кафедры общей социологии и социальной работы, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Россия), 603950, Россия, г. Нижний Новгород, проспект Гагарина, 23, tyurina-natasha@list.ru

УДК 316.354  
ББК 60.55-41

**Цель.** Анализ некоторых положений теории аутопоэзиса, разработанных немецким социологом Никласом Луманом, в проекции к организационным изменениям современных деловых компаний.

**Методы.** В процессе исследования использовались такие методы, как системный подход, метод анализа и синтеза, сравнительный метод, структурный метод, метод формальной логики.

**Результаты.** Сквозь призму теории аутопоэзиса Никласа Лумана авторы рассмотрели неформальные отношения и практики в трудовых коллективах современных деловых компаний. Так, неформальные группировки на предприятиях представляют собой аутопоэтические системы, определяющие себя самостоятельно и исключающие внешние факторы и окружающую среду. Особо выделяются и диагностируются внутренние связи в контексте воздействий окружающей среды. Рассматриваются различные, в том числе, неформализованные, практики, сложившаяся внутри деловой организации. С помощью концепции аутопоэзиса объясняются многие организационные изменения, происходящие в деловых организациях, независимо от воли и сознания менеджмента. Эти изменения рассматриваются через призму коммуникаций и распределения власти. Затронуты и другие сюжеты возникновения и развития организационных отношений внутри трудовых коллективов современных организаций как коммуникация отношений власти и языка (в социолингвистическом аспекте). Говоря о зависимости аутопоэзиса и эффективности, стиля, методов управленческого воздействия в компаниях (топ менеджмент), авторы пришли к выводу, что мы имеем дело с вопросом самореферентного самоуправляемого развития системы неформальных отношений в компании.

**Научная новизна.** Авторы исследовали некоторые положения теории аутопоэзиса Лумана и доказали, что она может применяться для изучения сознания, общества, и феномена жизни в целом, так и в случаях конкретных ситуаций – для рассмотрения неформальных практик в трудовых коллективах современных деловых компаний.

*Ключевые слова:* аутопоэзис, власть, внешняя среда организации, редукция, структура ожиданий.

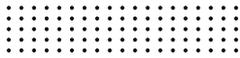
## ORGANIZATIONAL CHANGES IN TERMS OF AUTOPOIESIS

**Bekarev A. M.**

doctor of Philosophy, Professor, Professor of the Department of General Sociology and Social Work, Nizhny Novgorod State University. N. I. Lobachevsky (Russia), 603950, Russia, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23, adrian.bekarev@yandex.ru

**Tyurina N. I.**

post-graduate student, Department of General Sociology and Social Work, Nizhny Novgorod State University N. I. Lobachevsky (Russia), 603950, Russia, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23, tyurina-natasha@list.ru



Бекарев А. М., Тюрина Н. И.

**Purpose.** To analyse some provisions of the theory of autopoiesis, developed by the German sociologist Niklas Luhmann, in projection to the organizational changes of modern business companies.

**Methods.** In the process of research, we used such methods as the system approach, the method of analysis and synthesis, the comparative method, the structural method, and the method of formal logic.

**Results.** Through the prism of the theory of autopoiesis by Niklas Luhman, the authors examined informal relationships and practices in the labor collectives of modern business companies. Thus, informal groups in enterprises are autopoietic systems that define themselves independently and exclude external factors and the environment. Internal relations are highlighted and diagnosed in the context of environmental influences. It considers various, including non-formalized, practices that have developed within a business organization. With the help of the concept of autopoiesis, many organizational changes taking place in business organizations, regardless of the will and consciousness of management, are explained. These changes are viewed through the prism of communications and distribution of power. There are also touched upon other plots of the emergence and development of organizational relations within the labor collectives of modern organizations as the communication of relations of power and language (in the sociolinguistic aspect). Speaking about the dependence of autopoiesis and efficiency, style, methods of management influence in companies (top management), the authors came to the conclusion that we are dealing with the issue of self-reference self-management development of the system of informal relations in the company.

**Scientific novelty.** The authors investigated some provisions of Luhmann's autopoiesis theory and proved that it can be used to study consciousness, society, and the phenomenon of life in general, and in cases of specific situations – to consider informal practices in the workforce of modern business companies.

*Key words:* autopoiesis, power, organization external environment, reduction, structure of expectations.

*Внешняя среда организации: насколько она все-таки важна?* Менеджеры, от мала до велика, только и делают, что SWOT-анализ или STEEP-анализ, не мудрствуя особо в отношении других интеллектуальных операций. Они анализируют внешнюю среду, ибо все беды и победы от нее. С конца прошлого столетия они уверены в могуществе внешней среды. Немногие в этом усомнились. Одним из первых был У.Э. Деминг. В книге «Out of crisis», говоря о болезнях и препятствиях, он подчеркивал, что часто топ-менеджеры компаний утрачивают представление о главных целях организации [1, с. 103]. Неумение удерживать цели – не единственный недуг высших управленцев. У. Деминг указывает еще на несколько болезней. Все они носят «смертельный» характер.

Именно внутренняя среда организации часто оказывается камнем преткновения для успешного функционирования самой организации. Внешние факторы тут не при чем. На уровне здравого смысла это очевидно: внешняя среда для многих организаций одна, но «выживают» далеко не все компании. Высока «детская смертность» бизнес-организаций, 70% из которых гибнут в первые два года своего существования. Чаще всего виной тому оказываются внутренние перемены организаций. Часть оставшихся организаций тоже гибнет в последующие годы и на авансцене бизнеса остается каких-нибудь 5–7% «счастливчиков». Это все-таки немало, если учесть, что средний возраст организаций – порядка 40 лет. Долголетие для многих участников рынка остается нереализованной мечтой.

Возможно, что причинами жизнеспособности и долголетия компаний, как и причинами их патологий и смертности, являются автопоэтические изменения, на которые управленцы-практики не всегда обращают внимание. Впрочем, У. Деминг тоже уделял основное внимание характеру управленческих действий и оставался в зоне управляемых процессов. Между тем следует обратить внимание не только на сферу управления, но и на те, не всегда, управляемые процессы, что происходят в организациях.

*Аутопоэзис – имя прилагательное.* Фундаментальные системные исследования крупнейшего немецкого социолога Никласа Лумана неслучайно являются весьма привлекательными в последние десятилетия: его общетеоретические идеи и оригинальные методы исследования способны оказать неоценимую помощь при решении современных актуальных задач и конкретных практических ситуаций. Это важно не только для представителей наук об управлении, но и для всех тех, кто готов разобраться в сути происходящего. Опора на системные конструкции социологии аутопоэзиса дает возможность использовать нетривиальные идеи в проекции к практике современных деловых организаций. Аутопоэзис рассматривается нами именно в таком прикладном значении. Хотя и в теоретическом аспекте такие феномены как власть, коммуникация, язык, общество, система – несомненно важная сеть категорий, используемых ученым в своей интерпретации аутопоэзиса.

Авторами преследуется цель – на основе анализа основных положений концепции аутопоэзиса



*Бекарев А. М., Тюрина Н. И.*

Н. Лумана – дать оценку организационным изменениям в современных деловых компаниях. Причем, оценку не столько формальных, сколько неформальных практик в процессе этих изменений. Мы исходим из того, что неформальные отношения и взаимодействия могут относиться к действиям администрации трояким образом: в соответствии с принципом дополнителности (неформальные отношения дополняют формальные, в итоге возникает синергетический эффект); действовать вопреки воле и желанию руководства; развиваться в параллельном измерении, не мешая и не дополняя административные действия.

*Трактовка автопоэзиса у Н. Лумана.* Основоположниками концепции автопоэзиса (автопоэтических систем) являются специалисты по нейронауке У. Матурана и Ф. Варела. Главное отличие их построений – в полном игнорировании роли внешнего наблюдателя. В естествознании подобный процесс произошел давно, еще во времена А. Эйнштейна, хотя великий физик часто пользовался метафорой внешнего наблюдателя для объяснения странных эффектов частной теории относительности. У чилийских биокибернетиков основное положение строится на предположении, что все живые системы автономны, сами активизируют процессы внутри себя, не черпая ничего извне. Такое представление вступало в конфликт с генетической концепцией различения живых и неживых систем. Впрочем, генетическая концепция как раз и опирается на точку зрения наблюдателя. Ученые пришли к выводу о том, что молекулы ДНК не являются главным контролирующим центром. Порядок в клетке обусловлен не генетическими механизмами, а внутренними процессами и реакциями, которые имеют место непосредственно в клетке. По сути, клетки оказываются самообучающимися системами и не всегда ведут себя «запрограммировано».

Под автопоэзисом мы понимаем такую организацию, которая является своим «собственным состоянием», то есть таким производительным взаимодействием компонентов системы, результатом которого становятся именно эти компоненты [2, с. 219].

Н. Луман считал, что вместо понятий общества и индивидов можно поставить понятия системы и коммуникаций, которые более однозначны и менее расплывчаты. Общество является системой, которая определяет себя полностью и исключительно при помощи только себя самой. То есть клетки – это прототипы социальных систем, а воспроизводство молекулами себе подобных – это коммуникации, которые также воспроизводят новые коммуникации. Следовательно, имея представление о том, что любая организация и трудовой коллектив как социальная система – это микропроекция всего общества, деловая компания представляет собой автопоэтическую систему. С другой стороны, автопо-

этический подход как раз и состоит в том, что является возражением против тезиса «в капле воды отражается весь мир». Совсем не «весь», и это по меньшей мере. Системы вычлениются из мира, отгораживаются от него и обретают относительную самостоятельность.

Читая лекции в Билефельде, Н. Луман говорил: «... теория систем так выстроена, что от нее потом никак не избавишься. Она завладевает – и не отпускает. Ею нельзя просто воспользоваться в каком-то аспекте – либо остаешься вовне, то есть полностью не принимаешь, либо целиком внутри» [3, с. 51].

Основную идею социолога можно определить как описание социальных явлений автономно, независимо от человека. Социальные явления скорее эмерджентны, протекают на более высоком уровне, чем уровень разума отдельного человека. В продолжение этого он развивал мысль о том, что значение (он понимает под ним воспроизведение системой важных и интересных свойств состояния среды с учетом других потенциально возможных, но отсутствующих в настоящее время состояний). «Сердцевина» мыслей и коммуникаций присуща социальным системам наравне с тем, как она свойственна человеческому разуму. Он считал антропоморфической ошибкой представление о связи значения только с мозгом, объясняя это тем, что нет особых доказательств того, что социальные системы более просты, нежели психические.

Любая живая система производит саму себя благодаря воспроизводству элементов и частей своих, а также поддержанию порядка и организации частей и элементов. Аналогично психические системы продвигают процесс производства посредством мыслей, а социальные, к которым относятся отношения людей в организациях, воспроизводят себя благодаря коммуникации, взаимодействию, преимущественно спонтанному, хаотичному и ничем не регламентированному. Система формальных и, особенно, неформальных взаимодействий между работниками, возникнув однажды в компании, уже не исчезают, а воспроизводятся. Иными словами коммуникация, общение и взаимодействие могут продолжаться бесконечно, порождая вновь и вновь себя: могут меняться действующие лица, цели самих коммуникаций, условиях, воздействия окружающей среды, но выйти из этой системы спонтанных взаимодействий коллективу не удается.

Однако произвести коммуникацию только благодаря деятельности какой-либо психической системы или объединению деятельности нескольких систем не представляется возможным. Отсюда можно сделать вывод, во-первых, о том, что коммуникацию нельзя относить и приписывать только индивидам и человеческому актору [4, с. 39]. Во-вторых, значение, по Н. Луману, – это творение и социальных, и психических систем.



Бекарев А. М., Тюрина Н. И.

*По поводу спонтанного формирования отношений в деловых организациях (с опорой на гипотезу автопоэзиса).* Речь идет больше о тех отношениях в организациях, которые возникают вне контекста управленческих воздействий (чаще всего, это неформальные отношения). Хотя, надо полагать, что аффективные управленческие действия тоже иногда можно объяснить на основе автопоэзиса.

Согласно автопоэтическому подходу «окружающая среда» не представлена в системе, существуют только собственные конструкции системы [5, с. 38–42]. Следовательно, самовоспроизводящимися элементами являются эти конструкции, замкнутые сами на себе, постоянно циклически соотносящиеся между собой, приводящие к обеспечению нормальной работы всей системы (словно, капля Брауна в кристалле). Благодаря самоотносимости системы, ее динамические и статические свойства в процессе развития не вступают в конфликт. Напротив, представляют собой определенную непрерывность и единство множества.

Проецируя это положение на деловые организации, мы можем сказать, что они могут отличаться от других систем, но сохранять при этом свою идентичность благодаря структурным различиям, формирующимся под влиянием окружающей среды (законодательные изменения влекут за собой смену организационно-правовой формы – ЗАО и ОАО в ПАО и АО; экономические изменения рожают новый уклад и виды собственности – от командной экономики и государственной собственности к рынку и частным владениям и др.). Неформальные практики внутри предприятий, которые зачастую представляют собой те или иные группировки работников, также в конкретной компании, подразделении, отделе обладают индивидуальными особенностями, которые формируются под влиянием внешних факторов – определенного стиля управления, команды, которую руководитель собирает вокруг себя, а также принципов, норм и целей работы самой компании.

Н. Луман полагал, что для эффективного продолжения функционирования систем в изменяющихся условиях внешней среды они должны накапливать определенный опыт и знания, распознавать образы из среды, анализировать внешние воздействия и обращаться по возможности в полезные инструменты для себя, чтобы обеспечить свое сохранение и продолжение своих внутренних процессов.

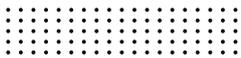
Так, любая группа внутри коллектива в момент, например, смены руководителя/собственника компании, или перевода одного из своих членов в другое подразделение, а также в случае увольнения, в силу своей гибкости оперативно ориентируется, найдет приемлемые для себя формы существования и функционирования в новых условиях. Если неформаль-

ный лидер заболел или ушел в отпуск, его место пусть и временно, займет другой индивид, который возьмет на себя его роль, а возможно сделает так, что коллектив потеряет интерес к старому лидеру. В этом проявляется элемент самовоспроизводства системы – неформальные процессы в деловых компаниях существуют и развиваются до тех пор, пока представляется возможным вновь и вновь воспроизводить свои связи и отношения с помощью дифференциации от простых состояний к сложным.

Несмотря на замкнутость внутренних компонентов социальной системы, игнорировать роль окружающей среды невозможно, она настолько же необходима для развития и функционирования системы, как и самоотносимость. Важно не путать два пути сосуществования окружающей среды и социальной системы: первая, по мнению Н. Лумана, не соуправляет операциями и процессами во второй, а лишь оказывает на нее воздействия. В противном случае, признание соуправления привело бы к тому, что эти действия мы отнесли бы к самой системе, а не к окружающей среде. Однако среда может оказать значительное влияние и внести определенные коррективы во внутренние процессы системы.

Следуя за логикой немецкого социолога можно прийти к выводу, что причины, которые необходимы для возникновения системы, обязательно должны быть заключены в самой системе. Такая оперативная замкнутость и автопоэтичность процессов относятся только к осуществившемуся и сохранению такого единства, о котором наблюдатель может сказать, что оно зависит от определенных причин и имеет определенные следствия [6]. Таким образом, применяя это утверждение в проекции на отношения в компаниях, нельзя сказать, что они образуются только вследствие нехватки общения между членами трудового коллектива, отсутствия их взаимодействий или на основе личных симпатий и антипатий. Процесс становления отношений в компаниях инициируется со структурным сдвигом – воздействием внешних факторов (изменение нормативно-правовой базы выполняемой работы; экономические и политические преобразования в стране, которые порождают эмоциональные настроения людей; предложения от внешней среды о досуге и другие ситуации, при появлении которых индивидуум желает общения/поддержки/объединения).

Таким образом, эволюция отношений и практик в трудовом коллективе как в социальной системе происходит под воздействием факторов и ситуаций как внутри самой системы (автопоэтическое воспроизводство), так и под влиянием внешней среды. В основе функционирования системы должна лежать способность редуцировать комплексность воздействия окружающей среды, в этом – ее рациональность. Такие



Бекарев А. М., Тюрина Н. И.

феномены как мораль, солидарность и разумность отходят на второй план, уступая место редукции. Интересно, что в интерпретации Н. Лумана отвергается идея индивидуального субъекта как центра системы – каждый член системы становится субъектом для самого себя, но в целом преобладают надличностные факторы функционирования системы. Мы думаем несколько иначе, когда речь идет о деловых компаниях. Именно личностные мотивы, ценности, качества, нормативные ориентации работников определяют зарождение, формирование и устойчивость возникающих неформальных контактов и связей. В ряде случаев можно говорить о харизматической власти, а это едва ли возможно, исключив личностные свойства индивидов. Здесь именно индивид как субъект или объект управления этой системы является ключевой фигурой. В то же время позиция Н. Лумана становится вполне приемлемой, если полагать, что «личность» образуется посредством взаимодействий (коммуникаций), то есть она и возникает «в над индивидуальном пространстве».

Впрочем, даже самый простой познавательный акт особенно первоначально, всегда связан с коммуникацией. Мы часто попадаем в иллюзию, что человек познает мир чувственно и рационально, словно он Робинзон. И для познания нужны лишь органы чувств и серое вещество мозга, На деле, нужны теплые руки матери, доброе слово и внимание близких, чтобы произошел элементарный познавательный акт. Иными словами, нужна коммуникация. И мы являемся коммуникативно опосредованными существами.

Вместе с тем, редукция, принимающая во внимание морально-этические нормы, способствует воссоздаю дружелюбной атмосферы в коллективе средней и небольшой компании, помогает наладить психологический климат между коллегами и тем самым создать условия для здорового функционирования системы для достижения формальных целей предприятия. И обратную ситуацию мы увидим, если за основу редукции взять аморальные принципы – раздор в коллективе, войны между коллегами и, скорее всего, как итог отрицательное воздействие на рабочий процесс.

Как говорилось, под автопоэтичностью социальных систем мы понимаем установление и изменение самих элементов благодаря реляционным процессам [7, с. 25–42]. Однако, подобное воспроизводство внутри автопоэтической системы вместе с прежними элементами воссоздает и новые, которые возникают под воздействием как самой социальной системы, так и внешних факторов. Таким образом, самовоспроизводство социальной системы, не является точным повторением предыдущей.

*Самореференция.* Говоря о неформальных отношениях и практиках в современных деловых компа-

ниях необходимо отметить, что они весьма отличаются от таких же явлений, имевших место, например, во времена Советского Союза. Однако тенденции их функционирования базируются непременно на опыте прошлых лет. Исходя из этого предположим, что неформальные отношения, несмотря на все разнообразие воздействий внешних источников, в компаниях – это самоопределяющая структура, которая при этом взаимодействует и социализируется обществом. В любом случае первостепенное значение как фактор воспроизводства единства неформальных отношений в любой сфере, не только на рабочем месте, имеет соблюдение добровольности и отсутствия регламентации теми или иными способами рассматриваемых взаимодействий и практик.

Резюмируя, отметим, что и внутренняя, и внешняя референция системы имеет место только в паре с окружающей средой, то есть только в ней и только по отношению к ней. Так, самоотносимые процессы и отличия неформальных отношений в компаниях и окружающей среды по сути – неотделимые понятия, логически предполагающие друг друга. Такое соединение можно обозначить структурным соединением, посредством которого мы можем наблюдать само воздействие внешних факторов на систему. Как пример такого союза, можно представить смену власти в стране, приход нового собственника или руководителя конкретного предприятия, смена основного вида деятельности компании или внедрение новых направлений работы. Все эти воздействия внешней для неформальных практик в деловых компаниях среды непременно окажут свое влияние на эти практики, продемонстрировав нам структурное единение.

*Структура ожиданий.* Н. Луман говорит о необходимости ввода еще одного понятия, которое тоже можно применить по отношению к организационным процессам. Это понятие «структура ожиданий». Говоря об ожиданиях, следует упомянуть имя М. Вебера, который рассматривал феномен ожиданий структуре социальных действий [8]. Это понятие «структура ожиданий». По мнению Н. Лумана, из таких структур и коммуникаций состоит непосредственно социальная система. Однако налицо некое противоречие с самой теорией автопоэзиса – в ней не предусмотрено наличие дополнительных структур, она основывается на том, что есть только система, ее элементы и циркулярная организация, благодаря которой обеспечивается собственное производство системы через ее элементы. Однако Н. Луман сознательно вводит структуру ожиданий, придавая таким образом системе устойчивость.

Для нас такая концепция ожиданий должна стать неким сводом и собранием правил – участники неформальных отношений в трудовых коллективах принимают решения не только на основе своих лич-



*Бекарев А. М., Тюрина Н. И.*

ных потребностей, желаний, но и учитывая принятые в сложившемся неформальном круге общения правила, образцы поведения. В противном случае они рискуют остаться непонятыми коллегами, без их одобрения, поддержки и лишиться места или статуса в рассматриваемой группировке.

*Итоги и перспективы.*

1. При первоначальном взгляде может показаться, что биология имеет отношение лишь к жизни, психология – к сознанию, социология – к обществу, однако мы пришли к выводу, что это не так. Обозначить единство предмета этих дисциплин трудно. На помощь мы взяли лумановскую трактовку аутопоэзиса. Как понятие, которое применяется и для изучения сознания, общества, и феномена жизни в целом, так и в случаях конкретных ситуаций – например, для рассмотрения неформальных практик в трудовых коллективах современных деловых компаний. Теория аутопоэзиса вполне приложима к неформальным отношениям и практикам в трудовых коллективах современных деловых компаний, правда, с некоторыми оговорками. Так, неформальные группировки в компаниях и отношения, возникающие в них, – это системы, которые определяют себя полностью и исключительно при помощи только себя самих. Более того, окружающая среда (руководство предприятия, внешние факторы – политические, экономические, социальные изменения в регионе или стране и др.) не представлена в этой системе, в ней содержатся только ее собственные самовоспроизводящиеся конструкции.

2. Коммуникация между коллегами в трудовом коллективе – это основа отношений. Информация, понимание, выражение – эти три ипостаси по Н. Луману представляют собой коммуникацию. Причем для успешности коммуникации не обязателен факт наличия одинакового понимания значения выражения между отправителем и получателем. Так объясняется социальная природа значения коммуникации: она не находится в мыслях и голове ни отправителя, ни получателя. Она не имеет как такового носителя. Происходит это в силу того, что значение способно само воспроизводить себя, оно самореференциально. Социальная система по Н. Луману не состоит из действующих субъектов, не состоит из действий. Вместо этого ее наполняют коммуникации и культурные правила.

3. Смежными понятиями, которые были рассмотрены Н. Луманом и одновременно представляют интерес для нашего исследования, являются также «язык» и «власть». Так, язык является отличным примером развития аутопоэзиса как исторически первая развитая коммуникативная система. Язык является главным способом и формой осуществления неформальных отношений в рабочих коллективах. Язык как система говорит о себе и через себя решает вопрос,

о том, что именно произнести и что озвучить. Власть для Лумана – это символически генерализованное средство коммуникации [9, с. 10]. Отсюда приходим к выводу, что язык – это некий импульс для развития власти как системы. Власть в рамках неформальных отношений в рабочем коллективе (власть неформального лидера, например) несет в себе функцию мотивации, способствует принятию чужих достижений и старается сделать это принятие желанным. [9, с. 16]. Это же одновременно и отличает власть от языка – наличие мотивации.

4. Один из главных выводов по результатам проведенного исследования – аутопоэзис во многом зависит от эффективности, стиля и методов управленческого воздействия окружающей внешней среды. Таким образом, целесообразным выглядит ситуация, когда внешняя среда (чаще всего под ней мы понимаем в таких случаях руководство компаний) основной своей задачей видит создание базиса для формирования внутренних стандартов развития системы неформальных отношений в той степени, в которой это выгодно самому предприятию. Своей грамотной и взвешенной политикой внешний источник может руководить процессами внутри системы и выводить ее на пути тех тенденций, которые отвечают формальным целям и задачам компании. Соответственно, исходя из положения Н. Лумана мы имеем дело с вопросом самореферентного самоуправяемого развития системы неформальных отношений в компании. С другой стороны, многое зависит от такого фактора, как организационная культура. Мы полагаем, что это многомерный феномен. Культура не измеряется единственным числом [10, с. 127].

5. В целом теория Н. Лумана являет собой достаточно радикальный эксперимент по нивелированию индивидуума из какого-либо отношения к системе и структуре. Он видел смысл своих положений в том, что описываемые в теории явления будут сами поддерживать друг друга. Подобный подход с позиции современности выглядит несколько нереальным и лишним индивидуализма. Особенно это касается аттитудов в деловых компаниях, где одну из ведущих ролей играют личные качества участников и их собственные мотивы. Мы предлагаем вернуть достойное значение индивидуального актора в рассматриваемую социальную теорию, тем самым сохранив уникальность взглядов Н. Лумана и объединив логический подход с постулатами социальных и естественных наук. В перспективе следует сопоставить подход Н. Лумана с подходом З. Баумана и определить онтологию индивидуального в организации [11]. Мы полагаем, что индивидуализированное общество (и индивидуализация индивидов в организации) и аутопоэзис вполне совместимы.



*Бекарев А. М., Тюрина Н. И.*

**Литература:**

1. Деминг У. Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Паблишер, 2012. 419 с.
2. Антоновский А. Ю. Никлас Луман: эпистемологическое введение в теорию социальных систем. М.: ИФРАН, 2007. 135 с.
3. Луман Н. Общество как социальная система. [электронный ресурс]. URL: [http://yanko.lib.ru/books/cultur/luman-ob\\_kak\\_soc-sistema-81.pdf](http://yanko.lib.ru/books/cultur/luman-ob_kak_soc-sistema-81.pdf) (дата обращения 14.02.2018)
4. Филиппов А. Ф. Теория систем: аутопойесис продолжается // Социологическое обозрение. 2003. Т. 3. № 1. с. 50–58
5. Висковаттофф А. Основания теории социальных систем Никласа Лумана // Социология. 2002. № 2. с. 38–42
6. Луман Н. Почему необходима «системная теория»? [электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2971> (дата обращения 14.02.2018)
7. Луман Н. Понятие общества. [электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2969> (дата обращения: 14.02.2018)
8. Луман Н. Власть. [электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/3618> (дата обращения: 14.02.2018)
9. Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии. М.: Прогресс, 1990. 1042 с.
10. Бекарев А. М., Пак Г. С. // Личность. Культура. Общество. Т. 13. 2011. №№ 63–64. С. 120–127.

11. Бауман З. Текучая современность. СПб.: Питер, 2008. 240 с.

**References:**

1. Deming W. E. Out of the crisis: A new paradigm of managing people, systems, and processes. M.: Alpina Publisher, 2012. 419 p.
2. Antonovsky A. Yu. Niklas Luhmann: an epistemological introduction to the theory of social systems. M.: IFRAN, 2007. 135 p.
3. Luman N. Society as a social system. [e-resource]. URL: [http://yanko.lib.ru/books/cultur/luman-ob\\_kak\\_soc-sistema-81.pdf](http://yanko.lib.ru/books/cultur/luman-ob_kak_soc-sistema-81.pdf) (date of reference 14.02.2018)
4. Filippov A. F. Systems Theory: Autopayesis Continues // Sociological Review. 2003. V.3. № 1. p. 50–58
5. Viskovatoff A. Foundations of the theory of social systems of Niklas Luhmann // Sociology. 2002. № 2. P. 38–42
6. Luhmann N. Why is a “system theory” necessary? [e-resource]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2971> (date of reference 14.02.2018)
7. Luhmann N. The concept of society [e-resource]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2969> (date of reference 14.02.2018)
8. Luhmann N. Power [e-resource]. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/3618> (date of reference 14.02.2018)
9. Weber M. On some categories of understanding sociology. M.: Progress, 1990. 1042 p.
10. Bekarev A. M., Pak G. S. // Personality. Culture Societies. V. 13. 2011. № 63–64. P. 120–127.
11. Bauman Z. Flowing modernity. SPb.: Peter, 2008. 240 p.