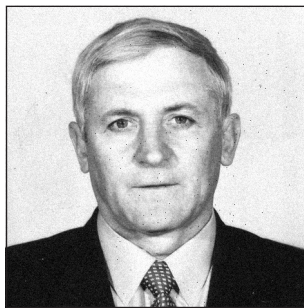


Организационная семиотика в контексте социальной эпистемологии

*В. Г. ВИНЕНКО
Е. В. ТАРАКАНОВА*



В результате анализа основных подходов организационной семиотики была выявлена общность практического прикладного исследования социальной эпистемологии и организационной семиотики – нового научного направления, которое исследует различные формы оперирования со знанием, представленным в виде знаково-символьных структур, в области анализа и проектирования организаций, экономических операций и информационных систем.

Ключевые слова: социальная эпистемология, организационная семиотика, контекст, информационная система, социальный конструкт, социальная организация, аффорданс, умвельт, информационное поле.

1. Почему организационная семиотика должна рассматриваться в контексте социальной эпистемологии?

Учитывая тот факт, что «понятие контекста во многом остается непроясненным, оно не только не самоочевидно, но представляет собой серьезную



проблему»¹, целесообразно прежде всего раскрыть смысловую нагрузку, которую несет понятие «контекст» в заголовке статьи. В языкознании контекст – квазитекстовый феномен, порождаемый эффектом системности текста как экспрессивно-семантической целостности и состоящий в супераддитивности смысла и значения текста по отношению к смыслу и значению суммы составляющих его языковых единиц². Квазитекстовый характер в этом определении отражает свойство контекста, связанное с приближением его по своему содержанию к семантически законченному текстовому отрывку, обладающему свойством целостности, а супераддитивность можно трактовать как несводимость свойств текста к сумме свойств его частей.

По отношению к окружению слова понятие контекста как указательного минимума получило развернутую интерпретацию в работах академика В. В. Виноградова, отмечавшего, что «значение слова определяется не только соответствием его тому понятию, которое выражается с помощью этого слова... оно зависит... от общественно осознанных и отстоявшихся контекстов его употребления, от конкретных лексических связей его с другими словами, об условленных присущими данному языку законами сочетания словесных значений, от экспрессивной и стилистической окраски слова»³. Вне контекста языковая единица теряет дополнительные значения, диктуемые общим смыслом текста, утрачивая ситуативную семантическую конкретность и эмоциональную нагруженность, и «*значит лишь то, что значит*» (программная характеристика произведения искусства, предложенная теоретиком раннего экспрессионизма немецким художником Э. Кирхнером).

В настоящее время понятие контекста «вошло в устойчивый оборот в эпистемологии, лингвистике, социальной антропологии, психологии, истории науки, когнитивистике, истории философии и даже теологии»⁴. Именно эта широкая междисциплинарность понятия контекста позволила использовать его в статье, где мы стремились выявить место организационной семиотики в современной эпистемологии, найти аргументы в пользу предположения о том, что организационная семиотика представляет собой практическое прикладное исследование в социальной эпистемологии, и, обретая таким образом философский мировоззренческий базис, перестает «значить лишь то, что значит». В работе делается попытка систематизировать общие черты различных методов организационной семиотики и оценить масштаб ее междисциплинарных связей.

¹ Касавин И. Т. Контекстуализм как методологическая программа // Эпистемология и философия науки. 2005. № 4. С. 8.

² Можейко М. А. Контекст // Новейший философский словарь. Минск, 2001. С. 502.

³ Виноградов В. В. Основные типы лексических значений слова // Лексикология и лексикография. Избр. труды. М.: Наука, 1977. С. 165.

⁴ Касавин И. Т. Указ. соч. С. 8.



2. Почему организационная семиотика столь востребована в наши дни?

Организационная семиотика (*organizational semiotics*), обеспечивающая семиотическое видение информационных процессов в социальных организациях, является одним из наиболее многообещающих направлений исследований организаций (фирм, компаний, институций) с использованием различных знаковых систем, коммуникаций и артефактов, имеющих знаковую природу. Ее возникновение связывается с появлением в 1973 г. пионерской работы Р. Стемпера, посвященной методам анализа организаций и информационных систем на основе социального конструирования знания, выражаемого с помощью знаковых структур⁵. Первый международный семинар по организационной семиотике, состоявшийся в университете Твенте (Нидерланды) в 1995 г., дал импульс для формирования сообщества ученых, ориентированных на исследования в новой научной области. С тех пор последовала серия ежегодных международных семинаров и международных конференций (с 2006 г.) по организационной семиотике, неизменно привлекающих участников и обеспечивающих широкий междисциплинарный диалог.

Постоянный (можно сказать, нарастающий) рост внимания к этим исследованиям обусловливается признанием научным сообществом того факта, что современные подходы к изучению влияния информационных технологий на общество не учитывают многие детали процессов движения информации внутри и за пределами организации. При анализе и создании информационных систем часто применяются не получившие адекватного научного обоснования методы решения связанных с разработкой программного обеспечения практических проблем. В частности, такие методы не могут считаться приемлемыми для решения многих проблем, вызванных быстрым ростом глобальных коммуникаций, его влиянием на бизнес, управление, экономику и политику. Между тем именно в семиотической перспективе достигается тот уровень детализации, который требуется для изучения, моделирования, конструирования организационных и технических систем и установления отношений в рамках таких бинарных оппозиций, как индивидуальное–социальное, человек–техника, внутриорганизационные–межорганизационные взаимодействия.

Организационная семиотика ставит своей целью изучение природы, характеристик, функций и эффектов информационных систем и коммуникативных действий в контексте организации и сейчас находит все более широкое применение в области анализа и проектирования организаций, ведении деловых операций в экономике, конструи-

⁵ *Stamper R. K. Information in Business and Administrative Systems. L. : Batsford, 1973. 362 p.*



ровании информационных систем. При этом используются такие методы анализа, как лингвистический анализ коммуникаций в ходе выполнения трудовых операций, анализ взаимодействия акторов организации, анализ нормативного знания акторов, анализ действующих в организации норм, семантический анализ, построение имитационных моделей деятельности организации⁶. Пристальное внимание теоретиков и практиков, работающих в области теории организации и информационных технологий, привлекает возможность вклада организационной семиотики в понимание, анализ, моделирование и создание организационных информационных систем.

Реализуемое в рамках организационной семиотики новое *видение информационных систем как социальных систем* породило новое отношение к проблемам организаций, которое «концентрируется на значениях знаков, на целях, для которых они используются, и на социальных последствиях, к которым они приводят»⁷. Организационная семиотика может рассматриваться как научное направление, помогающее понять особенности совместной работы и взаимодействия индивидов и общества, а также человека и технологии. Она, с одной стороны, открывает перспективы построения новой научной теории и, с другой – обеспечивает практическими средствами, позволяющими заглянуть в тайны организованного поведения и предписанных социальных практик в контексте различных технологий. Работающие в области организационной семиотики исследователи вынуждены обращаться к широкому кругу источников философского, социального и технического характера, рассматривая их сквозь призму существующих и вновь разрабатываемых семиотических теорий и методов.

Знаковые структуры, использование языка и сопутствующие проявления, характеризующие *организацию*, могут быть рассмотрены (а) как *информационное поле*, состоящее из *социальных конструктов* (например, соглашений) и *социальных норм*, или (b) как *производственная деятельность*, состоящая из *коммуникативных действий* и *материальных действий*, или (с) как *знание естественных акторов (людей)*, которые используют *информационные системы (искусственные акторы)*, называемые также мультиакторными системами. Выделенные курсивом в этом абзаце термины относятся к концептам, разделяемым большинством исследователей⁸, поэтому дальнейший их анализ позволит, на наш взгляд, с достаточной полнотой выявить особенности семиотических подходов к анализу организации.

⁶ Jorna R. J. Introduction: Organizational Semiotics and Social Simulation // *Semiotica*. 2009. No. 175. P. 311.

⁷ Stamper R. Signs, Information, Norms and Systems // *Signs of Work*. / B. Holmqvist, P. B. Andersen, H. Klein, R. Posner. B.; N.Y. : Walter de Gruyter, 1996. P. 364.

⁸ Gazendam H. W. M., Jorna R. J., Liu K. Organizational Semiotics: Round Table Workshop «An organizational semiotic view on interculturality and globalization» // *Proceedings of the IASS 2004 Conference, Lyon*. – <http://sites.univ-lion2.fr/semio2004>. P. 9.



3. Почему исследования в области организационной семиотики объединяет методологический индивидуализм?

Активно работающие в области семиотических исследований М. Хельмхаут, Х. Газендам, Р. Джорна представляют организацию как группу людей, имеющих навыки действий, которые ориентированы на координацию и кооперацию в работе⁹. Организация в рамках этих представлений не есть доступный осязанию физический объект, как, например, яблоко или клавиатура компьютера. Рассмотрение организации, демаркация ее границы, само существование организации зависит от людей, имеющих к ней отношение, и определенных знаков – результатов деятельности человека. В своих основных чертах организация может быть представлена в виде структуры взаимодействия между людьми, что позволяет выделить группу людей, являющихся членами организации. Именно члены организации, являясь носителями знания о желаемом поведении и участвуя в социальном конструировании этого знания, осознают существование организации как результат их поведения и знания.

Эта точка зрения воспринимается как некоторого рода методологический индивидуализм, основанный на представлении о том, что все описания и объяснения социальных феноменов должны осуществляться исключительно в терминах индивидов, их свойств и их взаимодействий в терминах этих свойств. Иными словами, в организационной семиотике принимается предположение о том, что элементарной единицей социальной жизни является индивидуальное действие человека. Это предположение объединяет, как мы увидим далее, все многообразие исследовательских подходов организационной семиотики, не препятствуя выявлению различных возможностей семиотического анализа организации.

Например, Р. Джорна предложил выделять по крайней мере три аспекта знаково-символьного представления организации¹⁰. Первый аспект определяют естественные и искусственные акторы, которые осуществляют коммуникацию с помощью знаков и символов в виде текстов, диаграмм, иконических знаков и рукописей. Второй аспект задается акторами, конституирующими организацию и определяющими ее деятельность, т.е. системами, обрабатывающими знаки, будь то персонал (естественные системы) или компьютеры, роботы или другие вычислительные средства (искусственные системы). Третий

⁹ *Helmhout M., Gazendam H. W. M., Jorna R. J. Social Constructs and Boundedly Rational Actors: A simulation Framework // Virtual, distributed and flexible organizations: Studies in Organizational Semiotics. Dordrecht : Kluwer Academic Publishers, 2004. P. 153–179. – http://www.acis.nl/researchdocs/Bounded_rationality_social_constructs.pdf. P. 15.*

¹⁰ *Jorna R. J. Introduction... P. 311.*



аспект выявляется при описании, анализе и проектировании организации с помощью таких знаковых или символьных структур, как метафоры, иконические знаки, схемы, потоковые диаграммы. Все три аспекта предполагают анализ знаковых и символьных систем с учетом взаимодействия их создателей с пользователями и окружающей средой.

При обсуждении вопросов о том, что представляют собой организационные изменения, что вызывает эти изменения и как можно описать динамику организации, возможны разные ответы, в частности¹¹:

- 1) распространение адаптивных паттернов поведения в ходе эволюции;
- 2) коммуникация с помощью обмена знаками, ведущая к эволюционным изменениям в самоорганизующихся когнитивных и социальных системах;
- 3) создание и упразднение социальных возможностей (социальных конструкторов) и соответствующих им социальных норм;
- 4) действия, например коммуникативные действия и проектирование/создание/изменение информационных систем и других артефактов;
- 5) функционирование когнитивных систем в а) решении проблем в контексте ограниченной рациональности (*bounded rationality*), б) обучение и в) коммуникативные действия, ведущие к созданию, изменению, конверсии и передаче знания.

4. Почему столь многообразны исследовательские подходы организационной семиотики?

Используем классификацию исследовательских подходов организационной семиотики, предложенную в ранее цитированной работе Х. Газендама, Р. Джорны и К. Лю «Организационная семиотика», которая была представлена на международной конференции в Лионе (Франция) в 2004 г.

Систематизируя ответы на вопросы, которые могут быть поставлены при анализе эволюции организации (см. § 3), можно выделить три группы подходов организационной семиотики: системно-ориентированные подходы, бихевиорально-ориентированные подходы, знание-ориентированные подходы.

Системно-ориентированные подходы (определяются ответами 1 и 2) включают подходы, ориентированные на знаковые системы, эволюционные подходы и системно-теоретические подходы.

– Подходы, ориентированные на знаковые системы, фокусируют внимание на изучении среды (речи, текстов, инструментария, компьютерных интерфейсов) как знаковых систем; рассмотрении использования этих сред, основанного на изложении (*narration*) и интерпре-

¹¹ Gazendam H. W. M., Jorna R. J., Liu K. Op. cit. P. 2.



тации; анализе взаимодействия пользователя со средой и коммуникаций между сотрудниками в ходе работы. Коммуникации и среда рассматриваются семиотически как структуры, состоящие из частей в виде малых компонентов и операций, и анализируются с применением семиотического инструментария с организационной точки зрения, такой, например, как сложившаяся практика работы.

– Эволюционные и системно-теоретические подходы используются для изучения динамики социальных систем, например общества, электронных сетей, организаций или сетей организаций, выступающих как целое. Эволюционные подходы ориентированы на построение стратегии выживания и отбора в ходе эволюции как основного механизма, в то время как системно-теоретические подходы помогают учесть взаимное влияние взаимодействующих путем обмена знаками систем.

Бихевиорально-ориентированные подходы (определяются ответами 3 и 4). В их основе лежит предположение о том, что нет знания без носителя знания – актора и нет знания без осуществления деятельности. Все, что мы знаем о мире, зависит от представлений актора. Это означает, что вместо «объективного» мира мы должны говорить о мировидении акторов. В рамках бихевиорально-ориентированных подходов можно выделить организационную семиотику, основанную на представлении об информационных полях, и организационную семиотику взаимодействующих структур. Можно считать, что в настоящее время бихевиорально-ориентированные подходы имеют наибольшее влияние в организационной семиотике (если иметь в виду число публикаций и исследователей, придерживающихся этих взглядов). Особое, приоритетное место занимает разработанный в научной школе Р. Стемпера подход, основанный на исследовании информационных полей (этому подходу здесь уделяется главное внимание).

– Организационная семиотика информационных полей характеризует *информационное поле* как совокупность разделяемых социальных норм, отражающих знание о желаемом, приемлемом и образцовом поведении в обществе. Это разделяемое знание ограничивает поведение людей определенными рамками и обычно аккумулируется во многих поколениях. При этом социальные нормы не нуждаются в эксплицитном представлении, как, например, законы, правила и другие регулятивы. Они могут быть нарушены при необходимости и действуют в совокупности как «силовое поле» в нашей повседневной жизни. Отношение к социальным нормам является общим для людей, принадлежащих к одной культуре, религии, традициям, семье или к организации, к определенному виду деятельности, общему бизнесу. Образованные таким образом особые «кластеры», или «сообщества» людей, порождают специфические информационные поля, в пределах которых обнаруживаются различные значения слов и других семиотических знаков.



Информационное поле (базирующееся на социальных нормах) есть альтернатива концепту информационных систем (обычно базирующемуся на информационных потоках). Хотя концепт информационного поля был разработан независимо от концепта «умвельта» (Umwelt), можно говорить о том, что информационное поле представляет собой форму семиотического умвельта для индивида, живущего в сообществе.

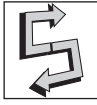
Термин «Umwelt» в немецком языке означает «окружающая среда» и понимается в широком смысле. Однако в результате работ Я. фон Юкскюлля¹² в области эволюционной биологии этот термин приобрел специфическое значение, отражающее мир живого организма, который создается в процессе онтогенеза с помощью повторяющихся активных взаимодействий с окружающей средой. Главная идея такого понимания умвельта состоит в функциональности каждого его компонента. «Умвельт» живого организма может включать пищу, убежище, врага или ориентир.

В семиотике умвельт представляет семиотический мир субъекта – не совокупность объектов в окружающей среде, но систему знаков, воспринимаемых и интерпретируемых субъектом. Он субъективен по определению и не поддается строгому измерению, как и всякое субъективное восприятие. Поскольку каждый индивидуум живет в нескольких сообществах (семья, работа, религиозное сообщество, клуб, страна проживания и т.д.), семиотический «умвельт» индивида складывается из различных информационных полей, связанных с различными сообществами, членом которых является индивид.

Организации могут быть описаны в терминах социальных (культурных и правовых) норм достаточно точно для того, чтобы их можно было использовать для разработки (компьютерных) информационных систем. Для каждой нормы могут быть установлены следующие условия: начальное состояние; агент, уполномоченный в соответствующих обстоятельствах предпринимать действия; оператор надлежащего действия (deontic operator); действия, которые должны быть предприняты (или исключены). Оператор надлежащего действия обеспечивает выбор между *можно–должно–нельзя* осуществлять действие. Далее, для каждой нормы могут быть установлены время начала ее действия, ответственный за запуск, время завершения и ответственный за завершение действия нормы. Эти характеристики фокусируют внимание на том факте, что социальные нормы действуют только в ограниченный период времени, в выделенном сообществе и создаются имеющими полномочия людьми.

При описании структуры информационного поля Р. Стемпер широко использует понятие «аффорданс» (англ. affordance от afford – иметь или предоставлять возможность). Это понятие отражает «при-

¹² Uexkull J. von. The Theory of Meaning // Semiotica. 1982. Vol. 42, No. 1. P. 25–82.



глашающее» (манящее) качество воспринимаемых предметов и событий. Оно является центральным и в экологической теории восприятия Дж. Гибсона, где побудительными причинами действия считаются свойства окружения, предоставляющие организму возможности для осуществления тех или иных действий. Словосочетание «предоставляемые окружением возможности действия» и есть («не совсем элегантный», по словам Б. М. Величковского¹³) перевод понятия «affordances». Отметим, что еще менее элегантный перевод этого понятия – «возможность» – использован в книге Дж. Гибсона «Экологический подход к зрительному восприятию». (М. : Прогресс, 1988). Цитируя эту книгу, мы считаем необходимым заменять в ней термин «возможность» термином «аффорданс». Как подчеркивал Дж. Гибсон, «аффордансы окружающего мира – это то, что он предоставляет животному, чем он его обеспечивает и что он ему предлагает – не важно, полезное или вредное. Нужно сказать, что в действительное “аффорданс” я вкладываю смысл, отличный от того, который вы можете найти в толковом словаре или в словаре математических терминов. Под ним я подразумеваю нечто, что относится одновременно и к окружающему миру, и к животному таким образом, который не передается ни одним из существующих терминов. Он подразумевает взаимодополнительность окружающего мира и животного»¹⁴.

Значительно раньше Дж. Гибсона идею о Aufforderungscharakter – повелительном (побудительном) характере вещей – глубоко и детально разработал К. Левин. Близкое понятие – «Aufforderungen» («требования») – широко использовалось М. Вертхаймером и К. Коффкой в гештальтпсихологии для описания «требовательных характеристик вещей».

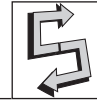
Р. Стемпер предложил при анализе взаимодействия между индивидом и его окружением представлять «аффордансы» как репертуар поведения, выделяя физические и социальные «аффордансы»¹⁵. Физические «аффордансы» задают репертуар поведения, который связан с учетом свойств физического окружения, позволяющих определенное поведение, в то время как социальные «аффордансы» представляют репертуар поведения, ориентированный на социальное окружение (например, роли и обязанности индивидов в сообществе). Таким образом, информационное поле может быть рассмотрено как совокупность физических и социальных «аффордансов», представление о которых разделяется сообществом.

Социальные «аффордансы» могут рассматриваться как социальные конструкторы, возникновение и элиминация которых осуществ-

¹³ Величковский Б. М. Когнитивная наука. Основы психологии познания : в 2 т. М. : Академия, 2006. Т. 2. С. 325. – <http://www.alleng.ru/d/psy/psy041.htm>.

¹⁴ Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. М. : Прогресс, 1988. С. 188.

¹⁵ Gazendam H. W. M., Liu K. The Evolution of Organizational Semiotics – A Brief Review of Contribution of Ronal Stamper. – <http://www.orgsem.org/papers/00.pdf>.



ляются действующим лицом, имеющим соответствующие властные полномочия. Иногда эти социальные «аффордансы» имеют характер контрактов между акторами, наделяющих акторов властными полномочиями и стимулирующих соответствующие образцы их поведения. Социальные нормы могут рассматриваться как детализация нормативных образцов поведения, привязанных к социальным «аффордансам», и как относительно устойчивые единицы знания, разделяемого сообществом и укрепляющегося в результате регулярного применения¹⁶.

– Организационная семиотика взаимодействующих структур имеет в своей основе языковые действия, фокусируется на этих действиях и на акторах, их совершающих. Здесь организация предстает как 1) соглашение (коммуникативный факт) между руководителями и другими частями общества, и 2) паттерн ежедневных коммуникативных и материальных действий, которые постоянно воспроизводятся в ходе деятельности персонала организации. Основной концепт этого подхода может быть сформулирован следующим образом: «Организации создаются и поддерживаются с помощью коммуникации». Как следствие, информационные системы, имеющие вид организационных знаковых артефактов, получают возможность осуществлять действия, обладают коммуникативным характером и регулятивными возможностями.

Действия могут быть частью структурированного взаимодействия между акторами, в частности взаимодействия в бизнесе. Такое взаимодействие, например, может иметь структуру дефолта, определенную в виде общих шагов его оформления, задаваемых социальными соглашениями.

В организационной семиотике, базирующейся на взаимодействии структур, анализ организаций и соответствующий анализ информационных систем обычно фокусируется на графическом представлении языковых действий (коммуникативных действий) между акторами внутри организации и между организациями, воспринимаемыми как акторы.

Знание-ориентированные подходы рассматривают знание как репрезентации или знаковые (или символные) структуры, возникающие в мозге человека и обеспечивающие адекватное поведение актора. Научный базис этих подходов составляют теории, разработанные в рамках когнитивной психологии.

Важным шагом в развитии знание-ориентированных подходов в семиотике стала гипотеза познания на основе символных систем, которую предложили когнитивные психологи А. Ньюэлл и Г. Саймон¹⁷. Эта гипотеза, в частности, открыла возможность разделения знания и

¹⁶ Helmhout M., Gazendam H. W. M., Jorna R. J. Op. cit. P. 6.

¹⁷ Newell A., Simon H. Computer Science as Empirical Inquiry: Symbols and Search // Communications of ACM. 1976. Vol. 19, No. 3. P. 113–126.



когнитивной архитектуры актора. Обеспечивающие коммуникацию знаки, созданные актором в семиотическом умвелте, можно воспринимать как перемещающиеся между акторами знание и, чтобы отличить их от знания в мозге актора, их называют информацией. В результате может быть выявлена тройная система, включающая когнитивную архитектуру актора, знаки (и действия или манипуляции со знаками или символами) в мозге актора (знание), и знаки в семиотическом умвелте актора, созданные и воспринимаемые актором (информация).

Дальнейшее разделение может быть сделано между скрытым (или сенсорным) знанием, кодированным знанием и теоретическим знанием. *Скрытое знание* представлено бихевиоральными паттернами когнитивной системы актора, имеющими отношение к перцепции органами чувств и к действиям с помощью моторики. Скрытое знание не обязательно выражается в виде знаков в семиотическом умвелте актора. *Кодированное знание* представлено в семиотическом умвелте в виде знаков, структурированных с помощью кодов или нарративов, а потому доступно для понимания другим акторам. Эти знаки могут быть, например, иконическими знаками, диаграммами, языковыми или математическими знаками. Различие между этими группами кодов соотносится с уменьшающейся неопределенностью от иконических знаков к математическим. *Теоретическое знание* представляет собой кодированное знание, имеющее структуру, которая делает возможными логические рассуждения. Оно позволяет давать объяснения, т.е. отвечать на вопрос «почему».

В результате процесса конструирования знания в организации могут возникать процессы коммуникации и обучения, передачи знания и его конверсии – изменения типа знания, например процесс изменения скрытого знания, его превращения в кодированное знание или теоретическое знание. Анализ конверсии знания представляет собой заманчивую перспективу изучения *динамики* организации.

Важным для практического использования концепции Ньюэлла–Саймона является разграничение между процедурами, с необходимостью ведущими к решению задачи (алгоритмами), и эвристиками – упрощенными стратегиями, зачастую ускоряющими нахождение решения, но не гарантирующими его со 100%-ной вероятностью. Задача здесь определяется как последовательность действий, необходимых для достижения целей с учетом различных ограничений. А. Ньюэлл и Г. Саймон ввели термин «окружающая среда задачи» (task environment) для того, чтобы показать, что структура окружающей среды задачи составляет часть информации, необходимой для разумного поведения. Когнитивная система актора визуализирует окружающую среду задачи и взаимодействует с ней в решении задачи.

Следует отметить, что анализ задач (task analysis) может быть отнесен к типичным методам знание-ориентированной организационной семиотики наряду с анализом организационного знания, анали-



зом процессов конструирования знания, созданием мультиакторных моделей организации.

По мнению Дж. Андерсона, автора конкурирующей когнитивной архитектуры актора АСТ-R (Adaptive Character of Thought theory)¹⁸, центральным механизмом мышления являются *умозаключения по аналогии*. Когда мы сталкиваемся с новой проблемной ситуацией, мы часто пытаемся найти пример какой-нибудь похожей задачи с известным решением. Этот процесс представляет собой поиск сходства между элементами и их отношениями в разных областях знаний. Такое решение не всегда будет идеальным, однако оно может быть полезным первым приближением. Иначе говоря, умозаключение по аналогии также является разновидностью эвристических способов решения задач. Предложенная Андерсоном теория основана на представлении о когнитивном процессе как взаимодействии единиц репрезентации декларативного знания и процедурного знания. Декларативное знание, по Андерсону, представляет собой эксплицитное знание различных фактов, а процедурное – (имплицитное чаще всего) знание о том, как решать различные задачи и выполнять различные действия¹⁹.

Когнитивная архитектура актора в соответствии с АСТ-R теорией помимо процедурной памяти и декларативной памяти включает хранилище целей (goal stack), которое делает возможным разделение главной цели на более простые подцели и уменьшение, таким образом, сложности ее достижения. Главное предположение АСТ-R теории состоит в том, что когнитивная архитектура актора представляет собой модель человека с ограниченно рациональным поведением. Ограниченная рациональность (bounded rationality) связана, во-первых, с отсутствием полноты информации об окружающей среде (онтологический аргумент) и, во-вторых, с ограниченными возможностями актора в использовании во всей полноте имеющейся информации и благоприятных для решения задачи факторов (когнитивный аргумент).

В завершение краткого анализа подходов организационной семиотики уместно отметить, что, несмотря на разнообразие этих подходов, есть некоторые объединяющие их характеристики, в частности 1) семиотические традиции, 2) ракурс видения объекта исследования и 3) фокус (объект особого интереса) исследования.

Исследования в организационной семиотике можно классифицировать, базируясь на выделении фокуса при изучении знаковых процессов и знаковых структур и на местоположении изучаемых знаковых структур: семиотический умвелт (информация) или когнитивная система актора (знание).

¹⁸ Anderson J. R. A Simple Theory of Complex Cognition // American Psychologist. 1996. Vol. 51, No. 4. P. 355–365. – <http://act-r.psy.emu.edu/papers/97/ACT.ASimpleTheory.pdf>.

¹⁹ Андерсон Дж. Когнитивная психология. СПб. : Питер, 2002. С. 236.



Фокус изучения знаковых процессов и знаковых структур могут определять следующие процессы и структуры:

– процесс размышления, ведущий к общему пониманию того, что происходит, что должно быть сделано, создано или согласовано (например, контракт);

– результирующая знаковая система, которая часто имеет сетевую структуру и может выступать или в качестве среды, или в виде текста в семиотическом умвелте, или в виде совокупности общих представлений сообщества (информационное поле или множество социальных конструкторов);

– эволюция знаковых систем, которая отражает общее понимание (общее знание) в сообществе или организации.

Местоположение изучаемых знаковых структур отражают:

– знаковые структуры или тексты, которые существуют и перемещаются в семиотическом умвелте (информация);

– знаковые структуры, которые являются частью человеческого знания, обеспечивающего поведение (знание).

5. Почему организационную семиотику можно назвать практически-прикладным исследованием в социальной эпистемологии?

И. Т. Касавин определил практическое прикладное исследование в социальной эпистемологии как «анализ разного рода социальных практик с точки зрения хранения, распределения, обмена, производства и накопления знаний» и постулировал практическую безграничность области существования этих практик в современном информационном обществе, или «обществе знаний»²⁰. В эту область могут быть включены поиск истины, способы аргументации и основания для принятия решения в юриспруденции; хранение, распределение и потребление знаний с помощью книг, библиотек, компьютера, Интернета; оперирование со знанием и сознанием во всех сферах СМИ, системах образования, в политических, церковных и иных социальных институтах.

Анализ методов организационной семиотики (см. § 4), направленных на исследование информационных процессов в социальных организациях, позволяет сделать **(1)** вывод о том, что *организация может быть, без сомнения, отнесена к объектам, в которых осуществляется «оперирование со знанием и сознанием», т.е. к объектам практического прикладного исследования социальной эпистемологии*. Очевидно, что на сегодняшний день организационная семиотика представляет собой единственное в своем роде научное направление,

²⁰ Касавин И. Т. Предмет и методы социальной эпистемологии // Язык, знание, социум; отв. ред. И. Т. Касавин. М. : ИФРАН, 2007. С. 10.



позволяющее представить организацию как объект осуществления социальных практик, направленных на хранение, распределение, обмен, производство и накопление знаний в виде знаково-символьных систем.

Пользуясь терминологией И. Т. Касавина, можно сделать (2) вывод о том, что *область использования методов организационной семиотики «практически безгранична»*. Действительно, один из создателей современной теории организации, А. Этциони, утверждал в середине прошлого века: «Наше общество – организационное общество»²¹. Эту мысль Р. Х. Холл раскрывает следующим образом: «...организации представляют собой главный компонент современного общества. Они окружают нас. Мы рождаемся среди них и обычно среди них и умираем. Наше жизненное пространство заполнено ими. Их невозможно избежать. Они так же неминуемы, как смерть и налоги»²². Этциони в той же работе отмечал с мрачным юмором: «Большинство из нас умирает в организациях, и когда приходит время похорон, самая большая из организаций – государство – дает официальное разрешение на погребение».

Современная эпистемология, по мнению И. Т. Касавина, должна восприниматься как «...постнеклассическая теория познания, сохраняющая роль философии, с одной стороны, и признающая важность междисциплинарного взаимодействия, с другой»²³. Опираясь на результаты проведенного анализа, можно утверждать, что одной из важнейших характеристик исследований в области организационной семиотики является их междисциплинарный характер. В качестве теоретического базиса в этих исследованиях выступают такие дисциплины, как семиотика, когнитивная психология, социология, экономика, теория управления, информатика, теория организации, эволюционная биология, а также ряд философских идей. Ярко выраженная междисциплинарность организационной семиотики приводит к (3) выводу о ее *постнеклассической природе*.

Характеризуя связь между общей (общенаучной) картиной мира и специальными (частными) картинами реальности, В. С. Степин использовал понятие «дисциплинарные онтологии» для обозначения последних. «И если дисциплинарные онтологии... репрезентируют предметы каждой отдельной науки (физики, биологии, социальных наук и т.д.), то в общей научной картине мира представлены наиболее важные системно-структурные характеристики предметной области научного познания как целого...»²⁴ Опираясь на это определение,

²¹ Etzioni A. Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1964. P. 1.

²² Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб. : Питер, 2001. С. 22.

²³ Касавин И. Т. Предмет и методы социальной эпистемологии... С. 12.

²⁴ Степин В. С. Теоретическое знание. М. : Прогресс-Традиция, 2000. С. 227.



можно сделать **(4)** вывод о том, что *организационная семиотика, предлагая целостный научный анализ становления, деятельности и развития организации, иными словами – научной картины мира организации, включающей ее структуру, семиотический умвельт и контекст, выступает в качестве междисциплинарной онтологии организации.*

Обращаясь к условиям, задающим теоретическое значение и практическую важность социальной эпистемологии, И. Т. Касавин утверждает: «Теоретическое значение социальной эпистемологии определяется центральной ролью общества в процессе формирования знания, а также и тем, что главная движущая сила современного общества – это информация или знание. Отсюда вытекает и практическая важность социальной эпистемологии: она связана с ее возможной ролью в перестройке социальных институтов, ориентированных на хранение, переработку и производство информации»²⁵. По результатам анализа методов организационной семиотики можно сделать **(5)** вывод о том, что *теоретическое обеспечение такого рода «перестройки» является одной из важнейших ее задач.*

Известно, что «философия дает самостоятельные определения человека и мира, исходя... из их соотносительности и строя специфическое понятие “мир человека”»²⁶. Специфичность мира актора организации, рассматриваемой в знаково-символьном представлении, состоит в его семиотической природе. Можно утверждать, что мир актора отражает семиотический умвельт, выступающий в качестве семиотического мировидения. Анализ понятия «семиотический умвельт» приводит к **(6)** выводу о *глубокой мировоззренческой сущности семиотических подходов к анализу организации и, как следствие, о возможности построения философского базиса организационной семиотики.* Опора на философский базис в семиотических исследованиях организации позволит трансцендировать исследовательское поле за рамки, очерченные информационно-коммуникативными процессами, вывести исследования на уровень, при котором организация перестает «значить лишь то, что значит» и становится объектом исследования постнеклассических философских направлений, в частности социальной эпистемологии.

²⁵ Касавин И. Т. Предмет и методы социальной эпистемологии... С. 5.

²⁶ Там же. С. 7.