19.9. КОНФЛІКТНО-ІГРОВА МОДЕЛЬ

Конфліктно-ігрова модель підприємства може бути розглянута як різновид конвенціонального, але з низкою відмінностей, внесених постмодернізмом. Підприємство представляється як механізм спілкування, що регулює взаємодію між членами і підгрупами підприємство та обмін діяльностями на основі зіткнення різноманітних інтересів у процесі «організаційної гри». На підприємстві, побудованому на основі даної моделі, утворюється інтерактивне поле, що характеризується високою невизначеністю, невпевненістю, а також великою свободою учасників взаємодії. В основі конфліктно-ігрових відносин – боротьба за владу, доступ до інформації і, водночас, співробітництво і компроміси, зумовлені певними обмеженнями – сценаріями, якщо продовжувати ігрові аналогії.

Члени підприємства – це гравці (за термінологією М. Крозьє – «актори»), що діють за завданнями, але правила можуть змінюватись. У процесі організаційної гри формується «репертуар» учасників, окремих груп і всього підприємства. Гравці (члени підприємства) створюють коаліції, конфліктують, домовляються. Керівник такої організації нагадує режисера і, частково, сценариста. Результат гри – баланс впливів акторів, груп, коаліцій, виражений у фрагментарній структурі підприємства і особливостях його взаємодії із зовнішнім середовищем.