

Ема Halavach

STABILNOŚĆ STRUKTUR ORGANIZACYJNYCH ZARZĄDZANIA WE WSPÓŁCZESNYCH WARUNKACH

słowa kluczowe: stabilność, cykl życia, bifurkacja, struktury organizacyjne zarządzania

Streszczenie

Efektywne funkcjonowanie każdego systemu społeczno-ekonomicznego jest określone przez jego „architekturę” – organizacyjną strukturę zarządzania. Taka struktura pod wpływem czynników dynamicznego zmieniającego się otoczenia ulega transformacji związanej albo z tworzeniem nowych elementów struktury i relacji między nimi, albo z ich likwidacją. W ramach zachodzących zmian system, z jej nieodłączną strukturą organizacyjną, może utracić stabilność i zdolność dostosowywania się do zmieniających się warunków otoczenia. Celem niniejszych badań była analiza podejść do definicji pojęcia „stabilność” organizacyjnych struktur zarządzania, określenie czynników na nią wpływających i poszukiwanie algorytmu projektowania takich struktur organizacyjnych.

* * *

Эмма Головач

УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ключевые слова: устойчивость, жизненный цикл, бифуркация, организационные структуры управления

Аннотация

Эффективное функционирование любой социально-экономической системы предопределено ее «архитектурой» – организационной структурой управления. Данная структура под воздействием факторов постоянно меняющегося динамического окружения претерпевает трансформацию,

связанную либо с созданием новых элементов структуры и связей между ними, либо с их ликвидацией. В рамках происходящих изменений система, с присущей ей организационной структурой управления, может потерять свою устойчивость и способность адаптации к изменившимся условиям функционирования. **Цель исследования** – анализ подходов к определению понятия «устойчивость» и «устойчивость организационных структур управления», выявление факторов влияющих на устойчивость и поиск алгоритма проектирования устойчивых организационных структур.

Введение

Эффективное функционирование любой социально-экономической системы во многих аспектах предопределено ее «архитектурой» – организационной структурой управления, под которой понимается «упорядоченная взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их развитие и функционирование как единого целого» [30]. В современных условиях развития, связанного с переходом от индустриального общества к глобальному информационному, особое значение приобретает исследование проблем повышения гибкости и устойчивости организационных структур управления. Цель исследования – анализ подходов к определению понятия «устойчивость» и «устойчивость организационных структур управления», выявление факторов влияющих на нее и поиск алгоритма проектирования устойчивых организационных структур.

1. Эволюция организационных структур

Эволюция организационных форм управления отражает адаптацию социально-экономических систем к изменяющимся условиям функционирования на рынке. В книге А. Чандлера *Стратегия и структура* впервые были проанализированы принципы непрерывной адаптации организаций к изменяющимся условиям функционирования, которые в дальнейшем легли в основу теории эволюционной концепции, направленной на сохранение ее устойчивости [22].

Промышленная революция XIX века привела к отраслевому разделению труда и углублению специализации, что способствовало эволюционному развитию социально-экономических систем. Вместе с развитием последних, менялись и формы организационных структур управления – от негибких вертикальных структур (линейной, линейно-штабной, линейно-

функциональной (в её дивизиональной модификации), до гибких горизонтальных структур (проектной, венчурной, сетевой, матричной и др.).

Достоинством гибких структур является возможность их быстрого приспособления (адаптации) к постоянным изменениям, хорошая координация внутри подразделений и чёткое распределение ответственности, адекватное разграничение централизованной и децентрализованной деятельности, что позволяет социально-экономическим системам с такой структурой управления быть устойчивыми и стремиться к состоянию динамического равновесия. Реализация данной цели предполагает наличие в системе определенной суммы знаний и опыта, которые в экономике XXI в. рассматриваются как важнейший ресурс бизнеса и позволяют говорить о все большем распространении так называемых самообучающихся организаций.

Самообучающиеся организации можно рассматривать как динамичное целостное образование, в котором на смену управленческим иерархиям пришла командная работа, позволяющая сотрудникам, обладающим необходимыми знаниями и компетенциями, имеющим разные должностные обязанности оперативно обмениваться информацией, поддерживать друг друга, развиваться и самосовершенствоваться [3]. Данные организации «постоянно расширяют свою способность создавать собственное будущее» [19].

Построение гибких и устойчивых организационных структур управления, равно как и реализация организационных изменений в социально-экономической системе, должны основываться на базовых принципах управления и на законах «организационного развития» [19].

2. Законы организационного развития как основа построения устойчивых организационных структур управления

Под организационным развитием понимаются целенаправленные организационные изменения, направленные на рост эффективности функционирования социально-экономической системы и оптимизацию использования её ресурсов при достижении поставленных целей. Можно выделить три подхода к определению понятия «организационное развитие» [13].

- 1) организационное развитие, вытекающее из законов функционирования организации и рассматриваемое как естественный процесс;
- 2) организационное развитие как следствие целенаправленных изменений в системе управления, направленных на рост и развитие организации;
- 3) организационное развитие как следствие изменений в технологии (способах).

Организация, как одна из разновидностей социально-экономических систем, подчинена действию разнообразных законов. Законы развития организаций можно разделить на законы первого уровня (*законы онтогенеза, синтеза и самосохранения*) и законы второго уровня (*закон информированности и упорядоченности; закон композиции и пропорциональности; закон наименьших сопротивлений (слабого звена)*) [3, 6, 13, 21], каждый из которых должен учитываться на этапе построения устойчивой организационной структуры управления.

Термин «*онтогенез*», введённый немецким биологом Э. Геккелем и характеризующий совокупность преобразований, претерпеваемых организмом с момента зарождения до конца жизни, был заимствован кибернетиками для описания преобразований, протекающих в системах. В менеджменте использование данного термина позволило изложить процесс развития организаций через призму теорий жизненного цикла (каждая организация проходит последовательные фазы жизненного цикла: становление, расцвет, стабилизацию, смерть) [4]. Теории жизненного цикла организации сосредоточивают внимание на масштабах организаций, поведении персонала и организационной культуре, функциях управления и организационной структуре, стратегиях организации на каждом из этапов её развития [1, 2].

Из анализа теорий жизненного цикла следует, что существование организаций неразрывно связано с изменениями, которые приводят к переходу из одной фазы развития в другую, что влечет за собой значительные преобразования в организационных структурах – изменяются либо элементы (подразделения), либо взаимосвязи между ними, либо то и другое вместе.

Согласно *закону синергии* в любой социально-экономической системе возможны как прирост, так и снижение общего организационного ресурса по сравнению с простой суммой возможностей элементов, входящих в систему. Прирост обеспечивается эффективным управлением организационными ресурсами, а снижение является следствием неэффективного управления или управленческих ошибок [18].

Использование синергетического подхода делает возможным анализ организационных изменений осуществляемых в динамических социально-экономических системах в случае, когда система попадает в состояние неустойчивости, и, как следствие, возникает необходимость замены существующей организационной структуры управления на новую, устойчивую по отношению к различного рода возмущающим воздействиям.

Закон самосохранения говорит о том, что любая организация стремится сохранить себя как целостное образование (система) за счет оптимального

использования своих ресурсов [18]. Важным следствием действия закона самосохранения является инертность организаций, приводящая, с одной стороны, к их структурной стабильности, бюрократии и рутине, а с другой стороны, к возникновению сопротивления переменам.

Важнейшим условием реализации закона сохранения является обеспечение равновесного и устойчивого функционирования организации в течение некоторого интервала времени.

Согласно *закону информированности и упорядоченности* любая организация способна к выживанию только в том случае, если она обеспечена полной, достоверной и упорядоченной информацией [18]. Иначе говоря, построение устойчивых организационных структур и управление организационными изменениями в полной мере зависят от информации, которой располагают менеджеры и персонал, вовлечённые в данные процессы. Следует отметить, что построение новых организационных структур, перераспределение управленческих функций всегда связано с конфликтами, устранив либо минимизировав которые возможно построить устойчивую организационную структуру управления.

Закон композиции и пропорциональности говорит о том, что каждая организация стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносительности или подчинении (пропорции). В 1972 г в своей работе *Двенадцать принципов производительности* Гаррингтон Эмерсон писал, что «если бы объединить все цели и идеалы, вдохновляющие организацию сверху донизу, собрать их таким образом, чтобы все они действовали в одном и том же направлении, то результаты получились бы колоссальные. Но поскольку на деле все они тянут в разные стороны, равнодействующая часто оказывается очень слабой, а иногда и просто отрицательной» [7].

Если композиция отражает необходимость согласования целей всех элементов социально-экономической системы и подчинение их главной цели, то пропорциональность связана с необходимостью нахождения оптимального соотношения между элементами организации, их соразмерностью, соответствием друг другу. Достижение необходимых пропорций в границах организационных структур управления равнозначно повышению их жизнеспособности, устойчивости и эффективности.

Закон наименьших сопротивлений (слабого звена) означает, что структурная устойчивость организации (её целостность как системы) определяется устойчивостью самого слабого звена [4].

Различные элементы социально-экономических систем по-разному реагируют на одно и то же изменение. В работе [7] отмечается, что «закон на-

именьших относительных сопротивлений определяет, в частности, судьбу социальных систем, их сохранение, их частичное или полное разрушение из-за разнообразных и сложных воздействий». Иначе говоря, при построении устойчивой организационной структуры следует учитывать состояние и готовность к переменам всех подразделений и отдельных ключевых специалистов, участвующих в процессах планирования и внедрения организационных инноваций.

Как показывает практика, многие организации так и не смогли адаптировать свои организационные структуры управления к современным требованиям и сделать их устойчивыми. Многие перемены так и остаются в планах, «на бумаге», поскольку во время их планирования или внедрения не учитывались возможные сложности, связанные с сопротивлением персонала нововведениям, в том числе, затрагивающим перераспределение функциональных обязанностей в рамках вновь создаваемых структур [15].

3. Концептуальные аспекты устойчивости организации и организационных структур управления

Социально-экономические системы, «защищаясь» от внешних и внутренних сил, направленных на их разрушение, изменяют свое поведение, структуру, элементы и связи, стремясь сохранить как первоначальные функции, так и траекторию движения к некоторой ранее сформулированной цели. Организации считаются устойчивыми, если они на некотором отрезке времени способны существовать в узнаваемом варианте.

Термин «устойчивость» имеет различные синонимы: «самосохранение, самоорганизация, гомеостазис, инерция, консервативность, стабильность, адаптивность». Одним из первых понятие устойчивости сформулировал Л. Эйлер в 1749г.: *«равновесное положение тела будет устойчиво, ежели оно тело, будучи несколько наклонено, опять исправится»* [9].

В настоящее время известно много подходов к оценке устойчивости системы, среди которых можно выделить оценку устойчивости по А.М. Ляпунову и Ж.Л. Лагранжу.

Устойчивость по Ляпунову. Система считается устойчивой, если при любом возмущающем воздействии со стороны окружающей среды она способна за конечное время вернуться либо практически приблизиться к той траектории движения, которую она имела до начала возмущения. Оценка устойчивости социально-экономических систем (в том числе и устойчивости их организационных структур управления) по Ляпунову является практи-

чески невозможной для решения задачей из-за трудности учета всех возможных возмущений и наложенных на них ограничений [16].

Устойчивость по Лагранжу. Система и управление ею устойчивы, если при конечном числе возмущающих факторов в окружающей среде «ни один из параметров системы по модулю не стремится к бесконечности, оставаясь ограниченной величиной» [31]. Иначе говоря, если некоторые параметры системы в пределе устремляются к бесконечности, то система становится неустойчивой и можно говорить о потере управления. Так, например, если в некоей социально-экономической системе величина заработной платы сотрудников не ограничена заданной постоянной величиной, а стремится к бесконечности, то это противоречит здравому смыслу и приводит к невозможности управления системой.

Каждая организация складывается как из элементов, так и связей (которых больше, чем элементов). Следовательно, принцип устойчивости организационной структуры управления во многом определяется прочностью и многократным дублированием элементов и связей (эффект масштаба). Вместе с тем, увеличение числа элементов, составляющих систему, само по себе не повышает ее устойчивость и адаптивные возможности. Скорее можно предположить, что устойчивость организационной структуры обеспечивается избыточностью каналов, поставляющих ресурсы.

На каждом иерархическом уровне организационной структуры есть некоторый максимум устойчивости. В соответствии с теорией организации, устойчивость организационной структуры управления обеспечивается следующими факторами [7, 13]:

- прочностью связей между элементами;
- избыточностью взаимозаменяемых элементов и связей;
- механизмом регенерации утраченных частей;
- разнообразием адаптивных реакций;
- наличием системной памяти (опыт прошлого, признаки разума, интеллекта).

Данные признаки должны учитываться при детализации понятия устойчивость.

«Поскольку структура любой организации представляет собой совокупность элементов и их взаимосвязей, обеспечивающих ее целостность и устойчивость при различных внешних и внутренних изменениях, можно предположить, что организация будет устойчивой, если в условиях постоянно меняющихся внешних и внутренних воздействий, основные параметры, обеспечивающие ее живучесть, будут колебаться в заданных допустимых пределах, и в случае сбоя некоторых из них, система не только

сохранит способность к существованию, но и обеспечит их максимально быстрое восстановление» [5]. Базируясь на данном определении устойчивость организации можно представить как устойчивость системы (таб. 1) и устойчивость процессов (таб. 2).

Таблица 1. Устойчивость организации

		<i>Организация рассматривается как</i>	
		<i>система</i>	<i>элемент системы</i>
<i>Характер отклонений параметров от базового состояния</i>	<i>В пределах запланированного диапазона</i>	<i>Внутренняя устойчивость</i>	<i>Внешняя устойчивость</i>
	<i>За пределами запланированного диапазона</i>	<i>Внутренняя неустойчивость</i>	<i>Внешняя неустойчивость</i>

Источник: собственная обработка на основе литературы [10, 12, 21]

Таблица 2. Устойчивость организации

		<i>Организация как система</i>	
		<i>устойчива</i>	<i>неустойчива</i>
<i>Процесс, осуществляемый организацией</i>	<i>Устойчив</i>	<i>Идеальная устойчивость</i>	<i>Динамическая устойчивость</i>
	<i>Неустойчив</i>	<i>Статическая устойчивость</i>	<i>Неустойчивость</i>

Источник: собственная обработка на основе литературы [10, 12, 21]

Базируясь на анализе процессов реализуемых в организациях можно выделить следующие виды устойчивости: идеальную, статическую, динамическую устойчивость и состояние поной неустойчивости (таб. 2).

В работе [4] были проанализированы различные варианты состояний устойчивости системы и процесса управления, что позволило соотнести их с различными формами структур управления (таб. 3).

Сопоставляя между собой информацию, отраженную в таблицах 2 и 3, можно установить взаимосвязи между видами устойчивости организации и его типовыми организационными структурами:

1. идеальная устойчивость – бюрократическая структура управления;
2. статическая устойчивость – дивизиональная структура управления;
3. динамическая устойчивость – адаптивная структура управления;
4. неустойчивость – органическая структура управления.

Таблица 3. Варианты состояний системы и процесса управления организации

		Стабильность системы управления	
		стабильна	нестабильна
Стабильность процесса управления	Стабилен	<i>Функционирование в устойчивом режиме (бюрократическая организационная структура)</i>	<i>Стратегическая или оперативная адаптация к внешней среде (адаптивная организационная структура)</i>
	Не стабилен	<i>Диверсификация деятельности организации (дивизиональная организационная структура)</i>	<i>Организационная гибкость (органическая организационная структура)</i>

Источник: собственная обработка на основе литературы [10, 12, 21] Следует заметить, что установленные закономерности не являются однозначными. Требуемый тип устойчивости может быть обеспечен выбором такой организационно-структурной формы, которая будет отвечать новым требованиям окружения и позволит организации эффективно функционировать.

4. Жизненный цикл и бифуркация в оценке устойчивости организационных структур управления

Циклическое развитие процессов и явлений исследуется в различных науках и дисциплинах, начиная от биологических аналогий в живых системах и заканчивая применением концепции жизненного цикла в теории организации.

При значительном разнообразии исследований моделей жизненного цикла (например, модели жизненного цикла отрасли (Porter, 1983; Moore, 1991), продукта производства (Levitt, 1965), организации или экономического агента (Gupta and Chin, 1993), информации и знаний (Sugumaran and Tanniru, 2002) и др.) все ещё отсутствует единый подход к определению, как количества стадий жизненного цикла, так и момента их сменяемости.

Анализируя теоретические положения моделей жизненного цикла, можно прийти к выводу, что все они рассматривают изменения, возникающие в момент перехода организации с одной стадии развития к другой, к которым можно отнести [23]:

1. усложнение административных задач организации,
2. увеличение сложности организационной структуры,
3. формирование организационных компетенций.

В рамках определенных этапов жизненного цикла организации могут формировать запас прочности путем создания новых организационных элементов [24].

Очевидно, что жизненный цикл социально-экономической системы предполагает возможность как потери ею устойчивости, так и восстановление последней, причем смена неустойчивых состояний на устойчивые идет в строгой последовательности. Потеря устойчивости системы при одновременном росте неопределенности становится катализатором смены организационного порядка и организационной структуры. Наиболее четко данная закономерность прослеживается в методологии жизненного цикла И. Адизеса, в соответствии с которой все организации (как и живые организмы) проходят через схожие стадии жизненного цикла (И. Адизес выделил девять стадий – выхаживание, младенчество, стадия быстрого роста («давай-давай»), юность, расцвет, стабилизация, аристократизм, ранняя бюрократизация, бюрократизация и смерть – представленные на рис. 1) и демонстрируют прогнозируемые и повторяющиеся модели поведения [1].



Рис.1. Жизненный цикл организации по И. Адизесу

Источник: [33]

На каждой новой стадии развития организация сталкивается с уникальным набором вызовов и сложностей, преодолев которые можно обеспечить устойчивость и успех.

Переход от одной стадии к другой всегда сопряжен с проблемой выбора определенного пути развития, иначе говоря, с бифуркацией. Термин «бифуркация» в его наиболее общем значении «относится к переходу системы от динамического режима одного семейства аттракторов, как правило, более устойчивых и простых, к динамическому режиму семейства более сложных и хаотических аттракторов» [11, 16].

Бифуркация может быть «мягкой», если переход происходит плавно и непрерывно, либо «катастрофической», если под воздействием дискретных факторов изменения происходят резко, что вынуждает систему перейти из одного режима в другой [11].

Каждая организация на определенном этапе своего функционирования является устойчивой (имеет определенный набор ресурсов, приемлемую для нее организационную структуру, установленные цели) и эволюционирует по определенным траекториям, а ее «живучесть» зависит от следующих групп факторов [5]:

- имеющихся материально-экономических ресурсов, т.е. экономического потенциала, обеспечивающего финансовую независимость организации и ее конкурентоспособность;
- эффективности управления, т.е. организационного потенциала, обеспечивающего согласованность действий всех элементов организационной структуры для достижения целей организации;
- системы ценности и знаний, т.е. социально-психологического потенциала, обеспечивающего согласованность интересов различных групп как внутри организации, так и с ее бенефициантами, снижая уровень конфликтности.

В некоторый момент времени, параметры, характеризующие устойчивость организации по каждому (либо одному) из вышеприведенных групп факторов, достигают порогового значения. В этой точке траектория разветвляется на две, т.е. происходит бифуркация, предполагающая, что система вступает в фазу хаоса, который является основой нового развития. В условиях хаоса жизнеспособная система должна выбрать новую траекторию развития.

Насколько свободна организация в выборе конкретного пути развития из всего спектра возможностей, все ли из имеющихся путей равнозначны с точки зрения их реализуемости в определенных условиях? Дать ответ на этот вопрос помогает математическое моделирование, однако оно не является предметом данного исследования, а ознакомиться с его элементами можно в работах [32].

Основываясь на модели жизненного цикла, И. Адизес сформулировал стили управления (РАЕИ) [1], которые соответствуют конкретному типу организационной структуры и обеспечивают её устойчивость на данном этапе развития. К ним относятся:

1. производство результатов, обеспечивающее результативность организации – (P)roducing;
2. администрирование, обеспечивающее эффективность организации – (A)dministrating;
3. предпринимательство, требующееся для осуществления изменений – (E)ntrepreneuring;
4. интеграция людей в организацию ради ее жизнеспособности и эффективности в долгосрочной перспективе – (I)ntegrating.

В случае если все четыре роли исполняются правильно, организация, равно как и ее организационная структура, остаются устойчивыми и эффективными как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Несоблюдение соответствия стилей управления, этапов жизненного цикла и соответствующих им типов организационных структур управления приводит организацию к потере устойчивости в целом, и организационной структуры в частности.

5. Формирование устойчивой организационной структуры управления

Ранее неоспоримое достоинство процветающих организаций – неизменность их организационной структуры – в современных условиях превратилось в недостаток. Будучи инерционной, организация неспособна мгновенно реагировать на новые требования рынка и адаптироваться к изменениям конъюнктуры, предлагать новые продукты и услуги раньше своих конкурентов, что требует построения новых организационных структур. Построение устойчивых организационных структур управления может быть реализовано на основе следующего алгоритма, отражающего естественную эволюцию систем (рис. 2).

Первый этап – создание организации, в рамках которого определяются направления и области ее деятельности, формулируются стратегии и цели, наблюдается рост количественных и качественных показателей.

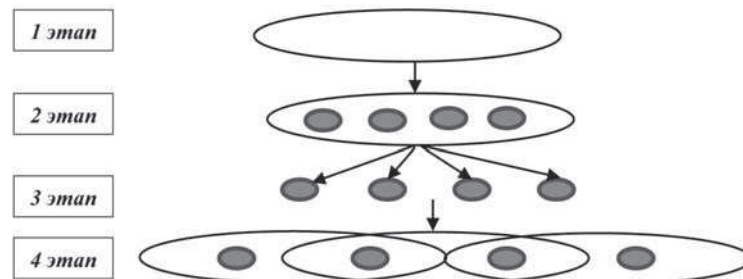


Рис. 2. Схема эволюции организации

Источник: собственная обработка на основе литературы [2, 8]

Второй этап – декомпозиция стратегии и поставленных целей, выделение уровней и функций отдельных элементов системы согласно выбранным направлениям и областям деятельности организации.

Третий этап – децентрализация, выделение стратегических бизнес-единиц, определение для них ключевых факторов успеха.

Четвертый этап – синтез организационных единиц, поиск и нахождение синергии.

Необходимо отметить, что в различных ситуациях требуется как усложнение, так и упрощение организационных структур. Так, в ситуации неустойчивого и нестабильного окружения можно рекомендовать отказ от жесткой иерархической структуры и предоставление свободы и самостоятельности функционирующим элементам организационной структуры в рамках выбранной модели бизнеса. Реализация данного тезиса возможна только при условии высокой управленческой культуры персонала. При этом должно выполняться условие устойчивости, т.е. реформирование организационной структуры не должно привести к её гибели, с одной стороны, а с другой стороны, должно быть обеспечено повышение конкурентоспособности организации за счет эффекта масштаба производства.

Алгоритм поиска направлений по повышению устойчивости социально-экономических систем в целом и их организационных структур, в частности, представлен на рисунке 3.

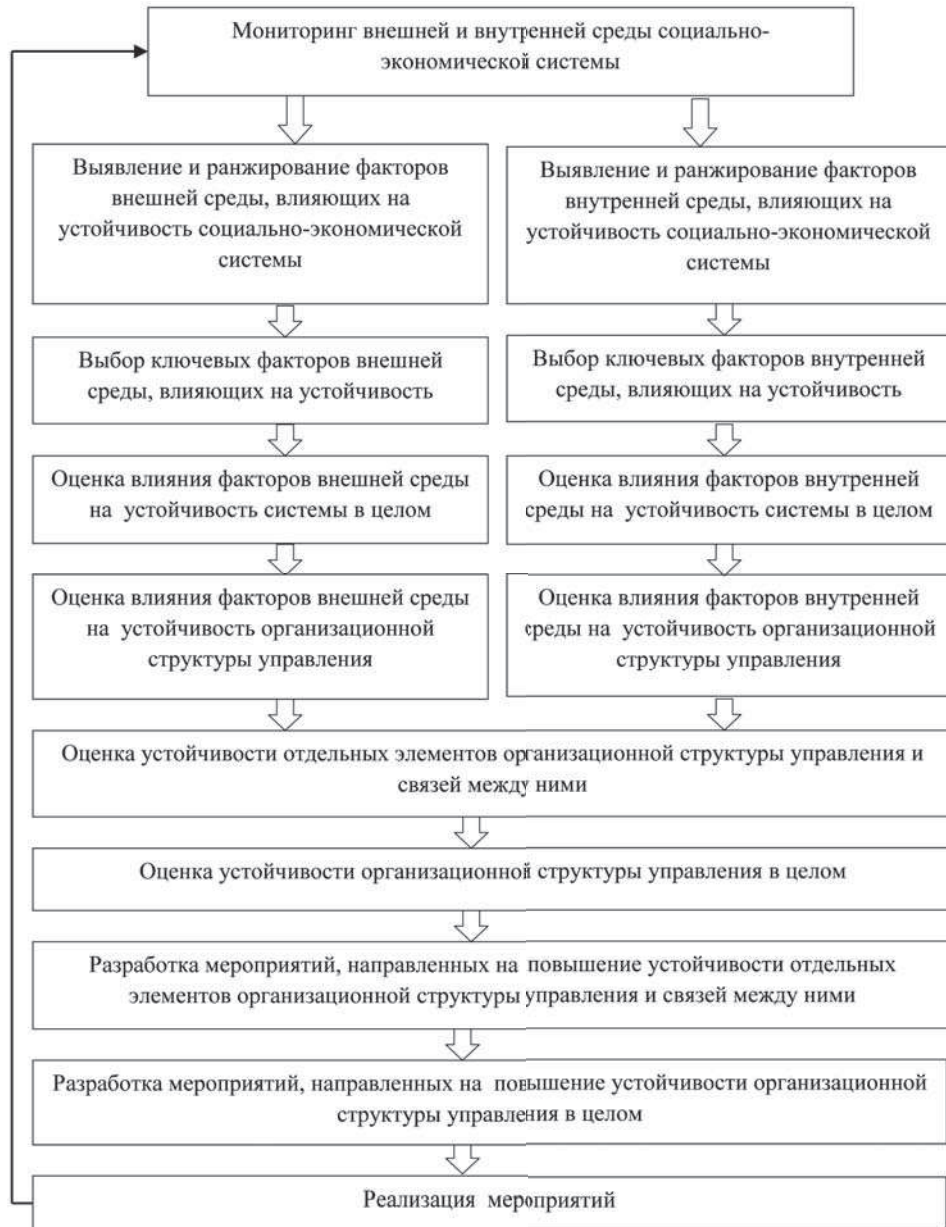


Рис. 3. Алгоритм повышения устойчивости организационной структуры управления
Источник: собственная обработка на основе исследований автора

Построение эффективной организационной структуры управления, обладающей определенной устойчивостью по отношению к различного рода возмущающим воздействиям, должно быть ориентировано на решение следующих задач:

- 1) повышение качества принимаемых решений на основе повышения профессионального уровня и компетентности персонала;
- 2) повышение скорости принятия решений за счет сокращения бюрократизации, т.е. уменьшение количества согласовательных цепочек и лиц, участвующих в принятии решений;
- 3) привлечения качественных ресурсов из внешней и внутренней среды;
- 4) повышения гибкости и устойчивости организации и её структуры с целью удовлетворения явных и скрытых потребностей потребителей.

Реализация данных задач возможна при переходе от жестких механистических принципов управления, мешающих инновационному развитию организации, к мягким – в рамках так называемой виртуальной организации. Последние в работе [14] определены как «сетевые информационные интегрированные структуры, объединяющие неоднородные ресурсы, расположенные в различных местах и у различных собственников».

Данные организации обладают важнейшим достоинством – они могут выбирать на рынке и использовать для решения своих задач лучшие человеческие ресурсы, их знания и способности с меньшими временными и транзакционными издержками, обеспечивая тем самым для себя конкурентные преимущества за счет уменьшения стоимости управленческой структуры организации и повышения качества и скорости принимаемых решений.

Виртуальные структуры функционируют в свободном информационном пространстве – в сфере глобального рынка высоких технологий, услуг, консалтинга, однако, они достаточно медленно проникают в сферу реальной экономики, хотя все больше востребованы ею.

Возможности виртуализации имеют естественные границы, определяемые внутренними и внешними условиями (таблица 4).

Таблица 4. Внутренние и внешние условия виртуализации

Внутренние условия виртуализации	Внешние условия виртуализации
<i>1. Условие сетезации, являющееся прямым следствием виртуализации, т.к. виртуальная организация функционирует в кибер – пространстве, а каналы связи, объединяющие всех ее участников, формируют виртуальную сеть.</i>	<i>1. Условие либерализации трудового законодательства, означающее отказ на уровне государства от навязывания работодателям долгосрочных трудовых отношений и возможность перехода к договорам на основе временных отношений в рамках гражданского кодекса</i>
<i>2. Условие достаточной технической оснащенности, т.е. наличие у участников виртуальной организации всей требуемой информационно – технической базы, средств связи и возможности доступа без ограничений в единое информационное пространство</i>	<i>2. Полный переход экономики страны к условиям свободного рынка, что в условиях усиления конкурентной борьбы будет способствовать виртуализации экономики</i>
<i>3. Условие интеллектуальности, которое определяет минимальный приемлемый для конкретной виртуальной организации уровень интеллекта ее участников.</i>	<i>3. Развития мягких организационных структур, способствующих развитию предпринимательской активности</i>
<i>4. Условие открытости, предполагающее возможность свободного обмена ресурсами в окружающей среде организации</i>	<i>4. Незримые границы, предопределяющие систему отношений со всеми участниками конкретного бизнес-процесса.</i>

Источник: собственная обработка на основе исследований автора

Виртуализация организаций и создание виртуальных организационных структур управления будут способствовать уменьшению объема администрирования при одновременном росте координации на основе упрощения доступа, как к информации, так и к ресурсам, что позволит системе снизить бюрократическую нагрузку и затраты на её содержания обеспечивая тем самым рост устойчивости таких организационных структур.

Заключение

В настоящее время традиционные представления об организации как о стабильной и полностью управляемой социально-экономической системе, имеющей жесткую иерархическую структуру, уступили место идеям

о гибкой и адаптивной структуре управления, устойчивой по отношению к внешним и внутренним воздействиям. Реформирование либо построение новых организационных структур управления не должно приводить к гибели социально-экономической системы, а, напротив, способствовать повышению её устойчивости и эффективности функционирования.

Построение эффективной организационной структуры управления, обладающей определенной устойчивостью по отношению к различного рода возмущающим воздействиям, должно базироваться на законах организационного развития и жизненном цикле организации, что в перспективе должно обеспечить ускорение инновационных процессов на основе повышения качества принимаемых решений и росте профессионализма и компетентности персонала.

Литература:

1. Адизес И. (2008); *Управление жизненным циклом корпораций*. СПб.: Питер.
2. Ансофф, И. (2001); *Стратегическое управление* / Под ред. Л. И. Евенко. Пер. с англ. – М.: Экономика.
3. Арджирис К. (2004); *Организационное научение*. М.: Инфра-М.
4. Богданов А.А. (1989); *Тектология. Всеобщая организационная наука*. М.: Экономика.
5. Головач Э.П. (2001); *Организационная надежность и устойчивость предприятий инвестиционно-строительного комплекса*, М.: Фонд «Новое тысячелетие».
6. Друкер Питер Ф. (2000); *Задачи менеджмента в XXI в.* М.: Вильямс.
7. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. (2006); *Теория организации: учебник*. М.: КНО-РУС.
8. Козлов В.А., Данченко Л.А. (2012); *Проблемы управления устойчивостью развития и функционирования предпринимательских организаций*. М.: МЭСИ.
9. Королев В.С., Потоцкая И.Ю. (2015); *Условия устойчивости состояния движения // Инновации в науке: сб. ст. по матер. LI междунар. науч.-практ. конф. № 11(48). Часть I.* – Новосибирск: СибАК.
10. Лайкер, Дж. Дао (2005); *Тойота: 14 принципов менеджмента ведущей корпорации мира*: пер. с англ. / Дж. Лайкер. – М.: Альпина Бизнес Букс.
11. Ласло Э. (1995); *Век бифуркации: постижение изменяющегося мир*. М.: Путь.
12. Меркин, Д.Р. (1987); *Введение в теорию устойчивости движения*: учеб. пособие для вузов / Д.Р. Меркин. – М.: Наука.
13. Мильнер Б.З. (2006); *Теория организации* : учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М.

14. Никулин Л.Ф., Сидоров М.Н., Бусалов Д.Ю. (2009); *Эклектичная мозаика менеджмента*. Самара: учебная литература.
15. Портер, Майкл, Э. (2005); *Конкуренция*. М.: Издательский дом «Вильямс».
16. Пригожин, И. (1986); *Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой*. М.: «Прогресс».
17. Ричард Р. Нельсон, Сидней Дж. Уинтер. (2002); *Эволюционная теория экономических изменений*, М.: Издательский дом «Дело».
18. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. (2002); *Теория организации*. М.: Экзамен.
19. Сенге П.(2003); *Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации*. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес».
20. Тяпухин, А.П. (2008); *Производственный менеджмент: учебное пособие/ А.П. Тяпухин*. СПб.: Издательство ГИОРД.
21. Хаммер М., Чампи Дж.(1997); *Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе / Пер. с англ.* – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета.
22. Chandler A.D., Jr. (1962); *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge: MIT Press.
23. Gupta Y. and Chin D. (1993); *Strategy Making and Environment: An Organizational Life Cycle Perspective*. Technovation, vol. 13, no. 1, pp. 27-44.
24. Levitt T. (1965); *Exploit the Product Life Cycle // Harvard Business Review*, vol. 43, November-December, no. 6, pp. 81–94.
25. Miller D. and Friesen P. H. (1984). *A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science*, no. 30 (10), pp. 1161–1184.
26. Moore G. (1991); *Crossing the Chasm*. N. Y.: Harper Business.
27. Porter L. W. (1983); *Organizational Influence Processes*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
28. Roche O. P. (2009); *Corporate Governance & Organization Life Cycle: The Changing Role and Composition of the Board of Directors*. Cambridge: MIT Press.
29. Sugumaran V. and Tanniru M. (2002); *Life Cycle Based Approach for Knowledge Management: A Knowledge Organization Case Study*. Conference of Advanced Information Systems Engineering / Eds. A. Banks Pidduck et al. Berlin, Heidelberg: Springer-Ver-lag, pp. 766-769.
30. <https://port-u.ru/postroeniestructury/ponyatieorgstrukturny>
31. <http://mash-xxl.info/info/362242/>
32. <http://spkurdyumov.ru/economy/ustojchivost-socialnyx-struktur/2/>
33. <https://www.src-master.ru/article26071.html>