

## Устойчивость социально-экономических систем: сущность и механизм

© 2011 А.М. Афанасьев

доктор экономических наук, профессор

Самарский государственный архитектурно-строительный университет

E-mail: kafedra\_itemeo@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы устойчивости социально-экономических систем, на основе понятий о жизненном цикле показаны процессы изменений в социально-экономических организационных структурах, даны различия между понятиями устойчивости и надежности.

*Ключевые слова:* социально-экономическая система, организация, жизненный цикл систем организации, этапы предпринимательства коллективности формализации и управления, выработки структуры, упадка; устойчивость и надежность систем.

Процессам функционирования и развития социально-экономических систем как особой формы движения материи присущи специфические причинно-следственные отношения. Следует отметить свойство непрерывности социально-экономических процессов. При этом функционирование связано с непрерывным изменением системы. Внутренним источником развития социально-экономических систем является непрерывный процесс возникновения и разрешения противоречий в них. Каждая система при движении к целям своего развития стремится сохранить качественную определенность, постоянно разрешая противоречия. Такое стремление к устойчивости или к устойчивому состоянию осуществляется с помощью особого механизма управления. При этом управление состоит в организации целенаправленного функционирования подсистем и элементов социально-экономической системы в соответствии с целями развития и постоянно меняющимися внутренними и внешними условиями существования системы. Кроме целостности, социально-экономическая система обладает структурой, иерархичностью, функциональностью, управляемостью, целенаправленностью, самоорганизацией, бесконечностью и рядом других свойств. Данное определение устойчивости является весьма общим и должно быть детализировано, в особенности применительно к такому классу социально-экономических систем, как организация. Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно самостоятельной постоянной основе для достижения общей цели или целей. Все организации независимо от целевой направленности функционируют во внешней среде; существует определенная граница, отделяющая организацию от ее окружения. Орга-

низация должна отражать внешнюю среду. В основе такого отражения лежат предпосылки экономического, научно-технического, политического, социального или этического характера. Принципиальное значение для функционирования организаций имеет обратная связь, обеспечивающая получение информации для организации из своего окружения. Основу любой организации составляют люди. Поведение членов организации может рассматриваться как ее внутренняя среда. Научно-технический прогресс и организационные нововведения, улучшая условия труда, предъявили новые требования к уровню знаний и психофизиологическим возможностям человека.

В любой организации постоянно возникают проблемы, которые могут изменить ее положение, и чтобы все ее элементы действовали и были рационально скоординированы, необходимо непрерывное поступление ресурсов в организацию. Производственный аппарат изнашивается, технология устаревает, материалы требуется пополнять, работники увольняются. Чтобы обеспечить устойчивость организации, эти ресурсы следует, не прерывая производственного процесса, заменять ресурсами не меньшей производительности. Другие внутренние проблемы возникают из-за недостатков взаимодействия и скоординированности разных подсистем или участков организации. Одной из причин того, что работники уходят, а инвесторы не желают вкладывать свои средства в развитие организации, является неудовлетворенность условиями труда и вознаграждением за участие в организации. Это может привести к угрозе самого существования организации. Для организации характерен циклический характер функционирования. Выходная продукция системы обеспечивает средства для нового инвестирования, что позволяет повторять

цикл. Доходы, полученные заказчиками промышленных организаций, должны быть достаточно адекватными для оплаты кредитов, труда рабочих и погашения займов, если цикличность устойчива и обеспечивает жизнеспособность организации. Следует подчеркнуть и то, что организационные системы предрасположены к сокращению или распаду на части. Поскольку закрытая система не получает энергию и новые вложения из своего внешнего окружения, она может со временем сокращаться. В отличие от нее открытая система характеризуется негативной энтропией, т.е. она может реконструировать сама себя, поддержать свою структуру, избежать ликвидации и даже вырасти, потому что имеет возможность получать энергию извне в большей мере, чем отдает наружу. Приток энергии для предотвращения роста энтропии поддерживает некоторое постоянное обмена энергией, в результате чего достигается относительно стабильное положение. Даже несмотря на то, что существует постоянный приток новых вложений в систему и постоянный отток, обеспечивается определенная сбалансированность системы. Когда открытая система активно перерабатывает вложения в выходную продукцию, она оказывается тем не менее способной поддерживать себя в течение определенного времени. Исследования показывают, что большие и сложные организационные системы имеют тенденцию к дальнейшему росту и расширению. Они получают определенный запас прочности, выходящий за пределы обеспечения только выживаемости. Многие подсистемы в рамках системы имеют возможность получать энергии больше, чем требуется для производства своей продукции. Считается, что стабильное положение применимо к простым системам, но на более сложном уровне оно становится одним из факторов устойчивости системы через рост и расширение. По мере роста организации высшие ее руководители вынуждены все больше передавать свои обязанности по выработке решений нижестоящим звеньям. Однако поскольку руководители высшего уровня отвечают за все решения, их роль в организации изменяется: от выработки решений руководители высшего уровня переходят к управлению процессами выработки решения. В результате увеличение размеров организаций приводит к необходимости разделения труда в сфере управления. Одна группа - руководители высшего уровня - обладает первичными полномочиями и несет ответственность за определение характера системы управления организацией, т.е. процесса, с помощью которого должны разрешаться проблемы организации. Другая группа руково-

дителей подчиняется руководству высшего уровня. Входящие в нее люди являются компонентами системы управления, а их основная обязанность состоит в выработке решений. Действия по поддержанию сбалансированности системы обеспечивают согласованность и взаимодействие с внешним окружением, что, в свою очередь, предотвращает очень быстрые изменения, которые могут разбалансировать систему. Напротив, действия по приспособляемости системы к различным изменениям позволяют адаптироваться к динамике внутреннего и внешнего спроса. Стабильные и хорошо оснащенные организации, но не приспособленные к изменению условий, долго просуществовать не смогут. С другой стороны, приспособляемые, но не стабильные организации будут не эффективными, и также маловероятно, что они смогут долго существовать. Организации зарождаются, развиваются, добиваются успехов, ослабевают и, в конце концов, прекращают свое существование. Немногие из них существуют бесконечно долго, ни одна не живет без изменений. Именно поэтому широко распространено понятие о жизненном цикле организаций как о предсказуемых их изменениях с определенной последовательностью состояний в течение времени. Организации имеют некоторые исключительные характеристики, которые требуют определенной модификации понятия жизненного цикла организации на соответствующие временные отрезки предусматривает следующие этапы (см. рисунок).

Этап предпринимательства (участок  $0 - t_1$ ). Организация находится в стадии становления, формируется жизненный цикл продукции. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, продвижение к следующему этапу требует стабильного обеспечения ресурсами.

Этап коллективности (участок  $t_1 - t_3$ ). Развиваются инновационные процессы предыдущего этапа, формируется миссия организации. Коммуникации и структура в рамках организации остаются в сущности неформальными. Члены организации затрачивают много времени и демонстрируют высокие обязательства.

Этап формализации и управления (участок  $t_3 - t_4$ ). Структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры. Упор делается на эффективность инноваций и стабильность. Органы по выработке и принятию решений становятся ведущими компонентами организации. Возрастает роль высшего руководящего звена организации, процесс принятия решений становится более взвешенным, консервативным. Роли уточнены таким образом, что выбо-

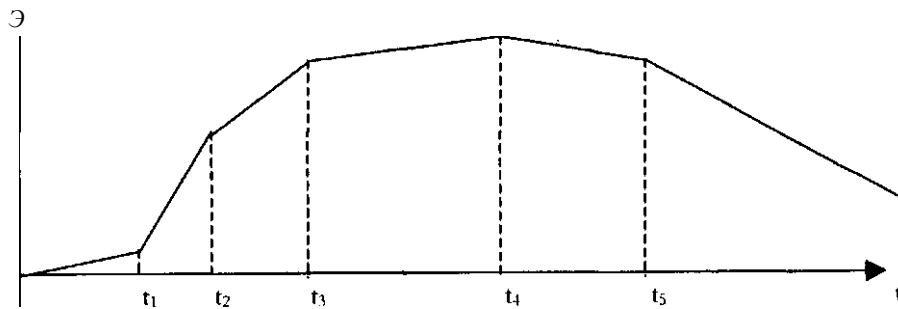


Рис. Жизненный цикл организации:

Э — интегральный показатель эффективности функционирования организации

тие тех или иных членов организации не вызывает серьезной опасности.

Этап выработки структуры (участок  $t_3 - t_4$ ). Организация увеличивает выпуск своих продуктов и расширяет рынок оказания услуг. Руководители выявляют новые возможности развития. Организационная структура становится более комплексной и отработанной. Механизм принятия решений децентрализован.

Этап упадка (участок  $t_4 - t_5 - \dots$ ). В результате конкуренции сокращающегося рынка организация сталкивается с уменьшением спроса на свою продукцию или услуги. Руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей. Увеличивается потребность в работниках, особенно тех, кто обладает наиболее ценными специальностями. Количество конфликтов нередко увеличивается. К руководству приходят новые люди, предпринимающие попытки задержать упадок. Механизм выработки и принятия решений централизован. Графически основные этапы жизненного цикла организации представлены на рисунке. На нем показаны по восходящей линии создание, рост и зрелость организации, а также ее упадок, обозначенный ниспадающей кривой. Стадии жизненного цикла организации можно представить более детально. Рассмотрим характерные черты каждой из них.

**Рождение.** Основатели организации выявляют неудовлетворенные требования потребителя или социальные нужды. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап. Нередко используется директивный метод руководства, требующий быстрого исполнения и тщательного контроля. Для тех, кто в этот период работает в организации, характерны наивысшая сплоченность и взаимодействие.

**Детство.** Это — опасный период, поскольку наибольшее количество неудач происходит в течение первых лет после возникновения организации. Из мировой статистики известно, что ог-

ромное число организаций небольшого масштаба терпят неудачу из-за некомпетентности и неопытности руководства. Каждое второе предприятие малого бизнеса терпит крах в течение двух лет, четыре из пяти предприятий — в течение пяти лет своего существования. Задача этого периода — быстрый успех. Цели — здоровое существование и развитие, а не простое выживание. Нередко вся работа выполняется на пределе возможностей, чтобы не потерять темп возрастающего успеха. Управление осуществляется деятельным и подготовленным руководителем и его первоначальной командой.

**Отрочество.** Во время этого переходного периода рост организации осуществляется, как правило, несистематично, рывками; организация все больше набирает силу, однако координация проводится ниже оптимального уровня. Более организованные процедуры постепенно заменяют рискованную страсть к успеху. Налаживаются планирование, разработка бюджетов, прогнозов. Расширяется прием на работу специалистов, что вызывает трения с прежним составом. Основатели организации вынуждены больше выполнять роль непосредственных руководителей, а не предпринимателей, проводя систематическое планирование, координацию, управление и контроль.

**Ранняя зрелость.** Отличительные признаки этого периода — экспансия, дифференциация и, возможно, диверсификация. Образуются структурные подразделения, результаты деятельности которых измеряются полученной прибылью. Используются многие общепринятые методы оценки эффективности, должностные инструкции, делегирование полномочий, нормы производительности, экспертиза, организация обучения и развития. Однако начинают проявлять себя тенденции бюрократизма, борьбы за власть, местничества, стремление добиваться успеха любой ценой.

**Расцвет сил.** Имея в правлении акционеров, организация ставит на данном этапе цель сбалансированного роста. Структура, координация,

стабильность и контроль должны иметь такое же значение, как и инновации, совершенствование всех частей и децентрализация. Принимается концепция структурных подразделений, результаты деятельности которых измеряются полученной прибылью. Новая продукция, рынок сбыта и технологии должны быть управляемыми, а квалификационные навыки управленческого персонала - более отточенными. С ускорением темпов роста по сравнению с предыдущими стадиями организация нередко переоценивает свои успехи и возможности.

Полная зрелость. Имея компетентное, но не всегда ответственное руководство, организация действует практически сама по себе. Весьма часто устанавливается нежелательное состояние всеобщего благодушия. Несмотря на то, что картина доходов вполне приемлема, темпы роста замедляются. Организация может отклоняться от своих первоначальных целей под влиянием внешнего давления. Вместе с тем слабости слишком очевидны. Эти симптомы нередко игнорируются руководством.

Старение. Этот тип никогда бы не наступил, если бы руководство организации постоянно осознавало необходимость обновления. Конкуренты неизменно покушаются на долю организации на рынке. Бюрократическая волокита, не всегда обоснованная стратегия, неэффективная система мотиваций, громоздкая система контроля, закрытость к новым идеям - все это, вместе взятое, создает условия для "закупорки артерий". Как показывает практика, очень трудно остановиться и прекратить выполнение непродуктивной работы. В результате организация постепенно начинает распадаться. Она вынуждена либо принять жесткую систему обновления, либо погибнуть как самостоятельная структура, влившись в приобретающую ее корпорацию. Организация откатывается назад, и вновь начинается борьба за ее выживание. Обновление. Организация в состоянии вновь активно развиваться. Это может сделать новая команда руководителей, уполномоченных на проведение реорганизации и осуществление плановой программы внутреннего организационного развития.

Этапы коллективности, формализации и управления, выработки структуры, или, по иной классификации, этапы ранней зрелости, расцвета сил, полной зрелости являются этапами устойчивости в функционировании организации. С определенным допущением к устойчивому функционированию организации могут быть отнесены завершающая часть этапа предпринимательства и отрочество, а также начальная часть этапа упадка и начальная часть старения. Не-

сколько иной подход используется Л.М. Михайловым для описания моделей жизненного цикла организации. Им выделяется пять этапов жизненного цикла организации.

Первый этап, получивший название эксплерентный, является скрытым, латентным, на котором происходит зарождение системы и формирование ее изначальной структуры. Здесь действуют так называемые фирмы-эксплеренты, поставляющие на рынок первые экспериментальные образцы и зондирующие рынок на предмет спроса на новый товар. Это рискованные предприятия. Вероятность неудачи у этих фирм максимальна. Инновационная политика в данных фирмах значительна. Они, как правило, работают "в окрестностях" этапа, близкого к максимуму цикла изобретательской активности, и с самого начала выпуска продукции. У истоков практически всех крупнейших научно-технических сдвигов в современной экономике стояли именно венчурные или эксплерентные фирмы (например, IBM, Microsoft и др.). Во главе такой фирмы, как правило, стоит лидер, не терпящий возражений, критики и т.п., он фанатик своего дела и заражает фанатизмом других.

Второй этап, обычно называемый пациентным, связан с ростом системы, перестройкой структуры, увеличением эффективности деятельности и борьбой с конкурентами. Здесь действуют так называемые фирмы-пациенты, работающие на узком сегменте рынка и удовлетворяющие существующие на нем специфические потребности. Они агрессивно воздействуют на рынок и завоевывают его любыми методами. При захвате рынка пациенты вынуждены заниматься технологическим развитием производства, поэтому в отдельных случаях они организуют венчурные фирмы, которые создают для них новые технологии. Они (пациенты) требуют более глубокого знания рынка, психологии покупателя и своих собственных сотрудников. Пациент в период своей жизнедеятельности вынужден разрастаться, и если вначале эта фирма, как правило, насчитывает 10-15 чел., то в дальнейшем она постепенно увеличивает свою численность (в зависимости от вида товара и емкости рынка). Во главе пациента должен стоять сильный, волевой человек, умеющий соблюсти интересы фирмы и покупателя.

Третий этап, как правило, называемый виолентным, описывает систему в зрелом состоянии, когда большинство ее параметров развития достигло апогея, структура совершенна, борьба с прежними конкурентами закончилась победой, новые же еще так слабы и неопытны, что не требуют особого внимания и сил. Фирмы-вио-

ленты - это фирмы с "сильной" стратегией, они действуют в сфере крупного стандартного бизнеса и характеризуются высоким уровнем освоения технологии, массовым выпуском продукции.

По достижении определенного предела (например, фирма уже утвердилась на рынке, имеются достаточные технические и финансовые возможности) фирма, как правило, принимает решения о дальнейшем развитии (освоение новых рынков сбыта, нового производства и т.п.).

Ход эволюции крупной фирмы, как правило, заканчивается тем, что компании утрачивается былой динамизм, обретая взамен повышенную стабильность. Последняя обеспечивается преимущественно тремя факторами: большими размерами, диверсификацией и наличием широкой международной сети филиалов. В условиях жесткой конкуренции трудно оставаться постоянно первым в создании новшеств, но широкий в ассортиментном и географическом отношении охват рынка позволяет стать менее зависимым от исхода самой гонки. Ни одно новшество, внедренное соперниками, не затронет всех сегментов рынка. Следовательно, всегда остаются время и ресурсы, необходимые для того, чтобы догнать конкурентов.

В то же время, сохраняя гигантский оборот, фирма постоянно утрачивает способность добиваться соразмерной прибыли, а то и начинать приносить убытки. Причины такого развития событий - распыление активности по слишком широкому кругу направлений, усложнение организационной структуры, омертвление значительной части капитала в утративших перспективы производствах. Выход состоит, как правило, в дезинвестициях, в избавлении от убыточных производств и снижении издержек на сохраняемых предприятиях. Уменьшив свои размеры, фирма финансово оздоравливается. Но нередко бывает так: попавшая в полосу трудностей фирма утрачивает самостоятельность.

Четвертый этап, называемый коммутантным, представляет систему в период упадка, старения, когда наиболее значимые параметры жизнедеятельности ухудшаются, а развитие, понимаемое как дальнейшее совершенствование, потеряло смысл, причем структура организации имеет тенденцию к упрощению, свертыванию, а выросшие и окрепшие конкуренты имеют большее жизненное пространство и более эффективны.

Коммутанты работают на этапе падения цикла выпуска продукции. Как правило, это фирмы, отжившие свой век и занимающиеся выпуском продукции, либо частично устаревшей, либо имеющей спрос только на национальном

рынке. Это могут быть как крупные и средние, так и мелкие фирмы. Их научно-техническая политика требует принятия решений о своевременной постановке продукции на производство, о степени технологической освоенности изделий, выпускаемых виолентами, о целесообразности изменений в них согласно требованиям специфических потребителей.

Пятый этап называют леталентным. Он связан с деструктуризацией системы, прекращением ее существования в прежнем виде. Здесь действуют так называемые фирмы-леталенты, распадающиеся в связи с невозможностью их функционирования, либо фирмы, на которых происходит диверсификация с полным изменением профиля технологических процессов, а также сменой кадрового состава.

В данной классификации и характеристике этапа жизненного цикла организаций патентный, виолентный и коммутантный этапы являются этапами устойчивого их функционирования. Устойчивость организаций - это не только атрибут современной политики их выживания, но и стратегия организаций. От того, как будут развиваться организации, во многом зависит успешность проведения в России экономических реформ. Нестабильное функционирование организации имеет глубокие последствия для экономики региона, страны. Являясь центром опосредования экономических отношений, организация обладает огромным резонирующим потенциалом, способным "взорвать" социально-экономическую ситуацию. "Устойчивая организация", на наш взгляд, более фундаментальное понятие. Оно первично по отношению к понятию "надежная организация". Надежность зависит от устойчивости. Подавать верную надежду может только крепкая, стойкая, устойчивая организация. Если надежная - это не всегда устойчивая организация, то устойчивая организация - это всегда надежная. С позиции клиента можно надеяться на то, что организация тебя не обманет, с позиции акционера или сотрудника банка можно надеяться на реализацию своих интересов, но это еще не означает, что эта надежда в полной мере соподчинена с подлинной устойчивостью. Организация, будучи надежной, к примеру, может выполнить свои обязательства перед клиентом, но это будет идти вразрез с его устойчивостью, может вызвать сокращение прибыли и даже привести к убыткам. Понятия устойчивости и надежности организации не следует противопоставлять. При всем их сходстве и определенном различии они имеют право на самостоятельное существование, ибо характеризуют не всегда одинаковые оттенки в положении организации. С

позиции клиента, соблюдения партнерских отношений лучше, однако, использовать понятие “надежность организации”, с макроэкономических позиций целесообразно употреблять термин “устойчивая организация” как более емкое понятие. Разумеется, степень такой устойчивости может быть различной, но это уже другой вопрос. Объединяя выше данные определения устойчивости организаций, приходим к следующему определению. Под устойчивостью организации следует понимать ее способность выполнять на заданном обществом уровне присущие ему функции и роль в экономике вне зависимо-

сти от воздействия внешних и внутренних сил, препятствующих их осуществлению.

<sup>1</sup> Вдовин С.М., Гуськова Н.Д., Неретина Е.А. Концептуальные подходы к устойчивому развитию социально-экономических систем // Регионоведение. 2011. □ 3.

<sup>2</sup> Майминас Е.З. Теоретические проблемы моделирования социально-экономической системы // Экономика и математические методы. 1979. Т. XV. Вып. 4.

<sup>3</sup> Михайлов Л.М. Антикризисное управление промышленными предприятиями оборонных и оборонно-ориентированных отраслей производства. М., 2000.

*Поступила в редакцию 06.09.2011 г.*