

УДК: 330.313

## КОНФЛИКТНОСТЬ, ВЫЖИВАЕМОСТЬ И ИДЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМ

*Василенко В.А.*

*Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского, Симферополь, Украина*

*E-mail: valentin-vasilenko@yandex.ru*

В статье рассматриваются вопросы выживаемости производственных систем с учетом законов и закономерностей их развития. Обосновывается необходимость постоянных изменений внутри производственных систем и их разумной адаптации к внешней среде на основе принципиально нового подхода (идеализации систем)

**Ключевые слова:** конфликты и противоречия, стремление к идеализации, выживаемость систем.

### **Постановка проблемы.**

Причиной и, одновременно, мотивом развития любой системы является взаимодействие противоречий между разными сторонами как внутри, так и вне объекта, между вещами и явлениями мира. Подобный порядок вещей в полной мере характеризует предприятие как социально-экономическую систему (СЭС). Жизненный цикл всех СЭС проходит «испытание» противоречиями. Обострение отдельных противоречий вначале может привести к возникновению некоторых сбоев в работе, затем к появлению отдельной локальной неустойчивости или нескольких локальных негативных явлений, не связанных друг с другом. А углубление их неустойчивости в отдельных элементах СЭС может получить распространение в пространстве и времени. Негативные явления совмещаются и переплетаются между собой и формируют базу для перехода к полной неустойчивости – кризису всей СЭС.

**Анализ исследований и публикаций** по вопросам развития СЭС показывает, что исследователи к данной проблеме подходят по-разному. Так, например, профессор Лигоненко Л.[1] одной из главных причин возникновения кризисных явлений на предприятиях (наряду с некоторыми финансовыми проблемами) называет: кризис деятельности, кризис менеджмента и кризис организации, которые можно объединить в одну глобальную и комплексную причину – кризис отечественного управления предприятиями. Близкую точку зрения высказывает и профессор Иванов Ю. [2]. Родионова Н. в качестве главной причины появления кризисных явлений в организации называет слабую адаптацию организаций к требованиям внешней среды [3]. И она далеко не одинока в своих рассуждениях, которые под собой имеют не беспочвенную основу. К ним можно отнести и мнения других авторов, например, [4, 5, 6 и др.]. Однако вопросы бескризисного развития систем с указанных позиции до конца не решены и вряд ли будут завершены в обозримом будущем, в том числе и с других точек зрения. Тем не менее, попытаемся подойти к данной проблеме с принципиально иных позиций. Таким подходом, как нам представляется, является закон идеализации систем, основа которого изложена ранее в «Ученых записках» [7].

Нерешенные аспекты затронутой проблемы позволяют сформулировать **цель данной работы**, которая заключается в теоретическом обосновании и выявлении закономерностей развития организации на базе исследования ее выживаемости

**Изложение основного материала.** Закон единства и борьбы противоположностей поясняет вопрос об источнике развития. Взаимодействие противоположностей, в свою очередь, составляет внутренний импульс развития СЭС, ведущий к противоречиям и последующим изменениям.

Наиболее типичными противоречиями между предприятием и внешней средой, могут быть:

- противоречия между выпускаемой продукцией (предложением) и спросом;
- противоречия между производственной мощностью предприятия и существующим потреблением;
- противоречия между потребностями в ресурсах и возможностью их приобретения;
- противоречия между сложившейся ценой на рынке (особенно международном) и затратами на производство продукции;
- противоречия между целями, задачами и выгодой хозяйствующих субъектов в экономических связях деловых партнеров;
- противоречия между системой управлением и объектом, на который направлены управленческие воздействия;
- противоречия между прибылью предприятия и ее распределением;
- противоречия между целями (ценностями) работников и владельцев;
- противоречия между мотивами работников и стимулами, которые используют менеджеры;
- противоречия внутри самой системы управления, связанные с борьбой мнений и мотивов при принятии решений, между методами и стилями руководства, знаниями и умениями ЛПП и т.п.

Накопление противоречий приводит к сбоям в работе предприятия, нарушению равновесия системы, падению жизнеспособности, при которых бездеятельность руководства или ошибочные деяния могут привести СЭС к кризису. Причина появления кризисных явлений, скрыта в самой рыночной системе хозяйствования, и требует постоянной корректировки основных параметров функционирования подсистем предприятия с целью обеспечения адекватности входящих и выходных параметров развития всей системы.

Законы диалектики гласят, что порожденное определенной причиной следствие само становится причиной появления других явлений, образующих причинно-следственные (каузальные) связи. То есть порождается целая цепочка негативных последствий в результате сбоя или неполадок в первом звене цепи явлений.

Неустойчивость и наступление кризиса являются свидетельством несостоятельности внутреннего механизма саморегулирования системы, т.е. отсутствия способности СЭС самостоятельно нейтрализовать негативное влияние причин, вызвавших эту неустойчивость рассматриваемой системы. Такое состояние системы чаще всего приводит к ее разрушению и ликвидации.

Любая открытая система эволюционирует, начиная с состояния наибольшей энтропии, привлекая все новые связи и отношения. Она стремится к организованности и порядку в процессе взаимоотношений со средой, перестраивая свою структуру с целью уменьшения неопределенности [8].

Всем системам присуще постоянное движение (изменение), ничто из естественного мира никогда не остается неизменным. Сама жизнь есть постоянное движение или изменение. Одним из главных принципов существования (жизнедеятельности) всех систем (природных и искусственных) – является принцип постоянного изменения, движения [8].

Если в природе все каузально взаимообусловлено и сбалансировано, то порядок в искусственных системах в значительной мере зависит от поведения человека. Законы естественных наук, например, физики и химии, показывают со всей очевидностью, что пока не ясны цели развития или движения, активизировать развитие или увеличивать скорость движения крайне опасно, так как цена ошибки при этом значительно возрастает [8].

Развитие любой системы невозможно в принципе, если данная система не жизнеспособна. Закон развития в теории организации формулируется следующим образом: «каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» [9, с.176]. Следовательно, если система в состоянии пройти predetermined steps жизненного цикла, значит, она жизнеспособна. Жизнеспособность, точнее, способность к выживанию Эшби У. Р. понимает, как способность системы сохранять свои характеристики в заданных пределах в меняющихся условиях [10].

В теории менеджмента жизнеспособность организации в изменяющихся условиях должно обеспечивать стратегическое управление. Именно деятельность по стратегическому управлению направлена на определение стратегической позиции, которая должна обеспечить длительную жизнеспособность организации [11]. Поэтому успешно действующие организации управляют собственными изменениями с целью постоянной адаптации к изменяющейся внешней среде.

Какой бы ни была совершенной существующая система, всегда существует возможность ее совершенствования. При этом, более совершенная система должна содержать все полезные качества своей предшественницы. Необходимыми условиями принципиальной жизнеспособности СЭС является:

- наличие хотя бы минимальной работоспособности ее основных частей;
- сквозной проход энергии, ресурсов (в том числе и информации) через систему к ее рабочему органу (перерабатывающей подсистеме);
- согласованность собственных частот колебаний (ритмики) всех частей системы [12].

Закон двойного отрицания утверждает бесконечность процесса развития. Закон единства и борьбы противоположностей также имеет всеобщий характер, из которого вытекает, что в любой момент времени, каждая система находится в состоянии внутренних противоречий и борьбы с другими системами за собственное существование. Из этого следует, что выживаемость системы возрастает с ее защищенностью от разрушающего воздействия других систем или явлений.

Важным обстоятельством в процессе развития СЭС является то, что система в своем совершенствовании должна приобретать только такие изменения, в первую очередь, структурного характера, которые наращивают (или хотя бы не снижают) ее защищенность, обеспечивая тем самым достаточную жизнестойкость на каждом этапе проводимых изменений.

Защищенность СЭС можно повышать следующими приемами, в зависимости от складывающейся ситуации:

- ростом конкурентоспособности продукции (воздействием ценой на рынок и ростом собственного потенциала);
- интеграцией в бизнес пространство (снижение транзакционных издержек) и завоевание новых рынков;
- объединением в надсистему (снижение транзакционных издержек) или диверсификацией производств (снижение налогового бремени и рост конкурентоспособности продукции);
- адаптацией к изменениям во внешней среде;
- разработкой инновационных программ, технологий и продуктов;
- своевременным переходом на новый продукт и технологию;
- разработкой упреждающих стратегий развития СЭС;
- созданием системы своевременной диагностики состояния системы и применением адекватных мер ликвидации слабых, «узких» мест в СЭС;
- внедрением и разработкой антикризисных программ для каждой СЭС;
- снижением ресурсоемкости и ростом технологичности производственных процессов;
- развитием творчества и креативного управления системой;
- разработкой и внедрением рефлексивного управления;
- стремлением к внутрисистемной и внешней гармонии социума;
- стремлением к идеальности СЭС.

Организации для своего выживания и последующего развития необходимы постоянные изменения по форме и содержанию, свойственные любым динамическим системам [13]. На определенных этапах своего *прогрессивного* развития организация, согласно законам ТС (анализ показал их полную состоятельность), должна переходить на другой иерархический уровень развития. Это может быть переход в надсистему (верхний, корпоративный уровень, кластерная интеграция и т.п.) или переход на нижний иерархический уровень (закон дробления ТС) с обязательным изменением структуры организации (рис. 1).

По мнению известного российского ученого Ефремова В.С. [14], производство сложного продукта в рамках одной организации неизбежно влечет за собой превращение такой организации в многоотраслевую корпорацию, сопровождаемое соответствующим ростом разнообразия используемых ресурсов, технологий и капитала. Растет количество и разнообразие задач технологического, технического, финансового, кадрового и научного характера. Затем увеличивается число и разнообразие транзакций в бизнес-системе и как следствие сумма транзакционных издержек. Растет количество и разнообразие задач

технологического, технического, финансового, кадрового и научного характера. Увеличивается число и разнообразие транзакций в бизнес-системе и как следствие сумма транзакционных издержек.

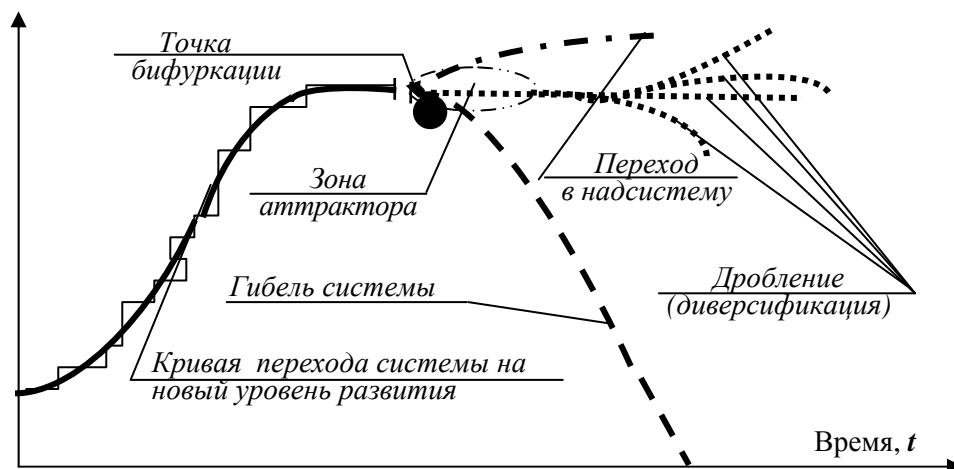


Рис. 1. Модель перехода (трансформации) системы на другой уровень развития

То же самое происходит с организацией и на рынке. По мере индивидуализации потребителя растет сложность его потребностей. Следовательно, для «завоевания» потребителя сложность предложения должна быть не меньше сложности его потребностей (принцип Эшби У. [10]). Чтобы «завоевать» потребителя, организация фактически должна превратиться в супермаркет [14].

Победа в борьбе за выживание СЭС может быть обеспечена не только защитой, но и нападением. Нападение имеет тем больший эффект, чем большая активность системы при этом развивается. Для того, чтобы победить в конкретном конфликте, то есть удовлетворить требованиям закона единства и борьбы противоположностей, активность системы должна (при прочих равных условиях):

- развить большую активность;
- иметь большую защищенность;
- иметь меньше других конфликтов и (или) меньшую их интенсивность.
- тратить меньше ресурсов на получение изменений, защищенность и снижение количества и интенсивности других конфликтов;
- стремиться к идеальности СЭС.

Эти требования связывают в единое целое изменения, происходящие в СЭС с процессом роста выживаемости в непрерывной борьбе за существование организации. В итоге система в своем развитии должна приобретать только такие изменения, которые не снижают ее активности, под которой понимается возможность и способность производить эти изменения.

Кроме защиты и нападения, по мнению ряда специалистов ТРИЗ, например, [12, 15], эффективным средством выживания, является бесконфликтность развития на основе принципа стремления к гармонии (ПСГ), который гласит: система в своем

развитии приобретает только такие изменения, которые наращивают (или хотя бы не снижают) ее гармонию.

Полностью гармоничная система не имеет ни внутренних, ни внешних конфликтов. Это конечно только модель, реально не достижимая, такая же, как абсолютное зеркало, абсолютно твердое тело или идеальный газ, вакуум, но показывающая направление правильных изменений. Иначе, данный принцип может быть представлен в качестве одного из следствий главного закона – стремления системы к идеальности.

В процессе гармонизации системы конфликты разрешаются следующими способами:

- предотвращение конфликтов;
- разделение (смещение) конфликтующих сторон во времени;
- разделение конфликтующих сторон в пространстве;
- стремление к идеальности СЭС.

Таким образом, все рассмотренные положения, принципы, приемы и способы повышения жизнеспособности любой СЭС сводятся по существу к закону стремления системы к идеальности, что позволяет свести их в некоторую систему жизнеспособности СЭС. Жизнеспособность систем можно рассматривать как форму проявления работоспособности, активности и адаптивности систем, которая определяется согласованностью собственных циклов изменений всех элементов СЭС, определяющие ее целостность (рис. 2).



Рис. 2. Повышение жизнеспособности системы путем ее идеализации

Предприятие, которое может формировать свою деятельность, так, что все его внутренние процессы ГПФ (см. [7]) будут осуществляться сторонними организациями (чистый аутсорсинг), может интегрироваться в бизнес-пространство виртуально, т. е. организация практически теряет свою форму. В такой организации остается ГПФ, выполняющая бизнес-процесс. Задача виртуальной интеграции сводится к тому, чтобы организовать удовлетворение потребности клиента не посредством производства соответствующего продукта, а

посредством способа производства продукции (услуг), с помощью которых потребитель сможет сам проектировать и планировать удовлетворение своих потребностей. При этом сам способ создается и развивается другими организациями или, точнее, их ГПФ. Именно таким представляется нам сегодня логический смысл возникшего парадокса развития систем на основе нового закона повышения идеальности организаций, трактовку которого предлагается в следующей редакции: **каждая материальная система стремится достичь идеальности – предельной абсолютизации своей главной полезной функции.**

Это стремление осуществляется путем совершенствования форм и содержания в процессе развития жизненного цикла СЭС, при котором происходит постепенное отмирание второстепенных и вспомогательных функций организации.

Идеализация реальных СЭС может идти путем, отличающимся от приведенных зависимостей (см. рис. 7[7]). Чаще всего наблюдается смешанный вид идеализации, когда выигрыш в уменьшении  $\Phi_B$ , полученный в процессе идеализации, тут же расходуется на дополнительное увеличение ГПФ –  $\Phi_{II}$  или количества функций. Эти процессы можно условно изобразить некоторыми кривыми, построенными на основе ранее изложенных рассуждений (рис. 3).

Процесс идеализации внешне аналогичен 2-му виду  $I(S_2)$ , рассмотренному ранее (см. рис. 3 [7].), когда увеличение ГПФ происходит при неизменных значениях  $\Phi_B$ , (М, Г, Э).

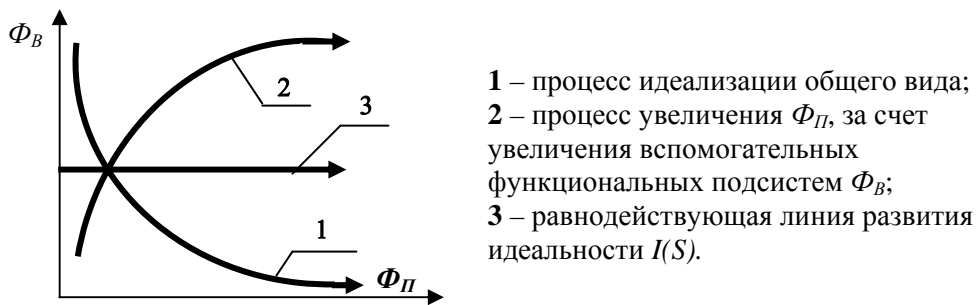


Рис. 3. Виды идеализации реальных систем

На самом деле  $\Phi_B$  подсистем уменьшаются, но сами эти подсистемы удваиваются, утраиваются, появляются новые и т.д. Таким образом, на уровне подсистем идет процесс идеализации 1-го вида, а на уровне всей ТС – идеализация 2-го вида.

Если разнести во времени процессы 1, 2 (см. рис. 3), то есть расчленив смешанный процесс на два отдельных, то получим некий обобщенный (нормальный) процесс развития системы, включающий фазу развертывания и фазу свертывания системы, характерные для ТС [12], которые можно (с некоторыми допущениями) привязать к СЭС (рис. 4). Любая система, возникнув, начинает осваивать, «завоевывать» пространство (увеличивает свои функции  $\Phi_B$  и  $\Phi_{II}$ ), и достигнув некоторого предела, уменьшается (свертывается).

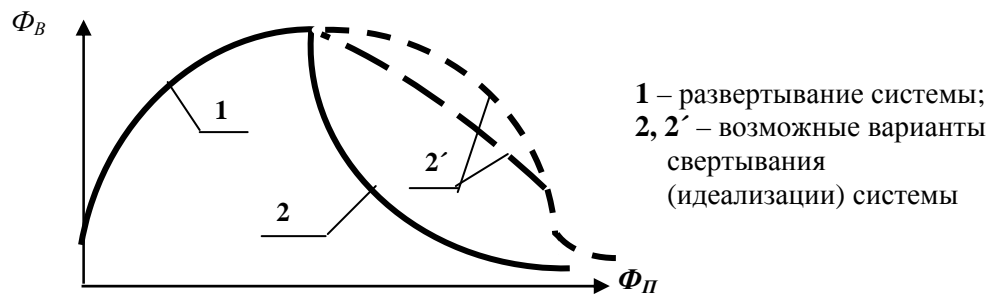


Рис. 4. Возможные виды идеализации реальных систем

Можно преобразовать эти графики в окончательный вид – волнообразную кривую развития СЭС в пространстве и времени, представляющую собой ни что иное, как общепринятую кривую жизненного цикла. Эта модель развития справедлива для всех уровней рассмотренных ранее иерархий над- и подсистем исследуемой СЭС на примере ТС. Однако в данном случае, мы попытаемся ее представить в виде обобщенной модели развития (эволюции) СЭС на примере организации с включением основных компонентов и этапов, демонстрирующих действие закона повышения идеальности организаций (рис. 5).

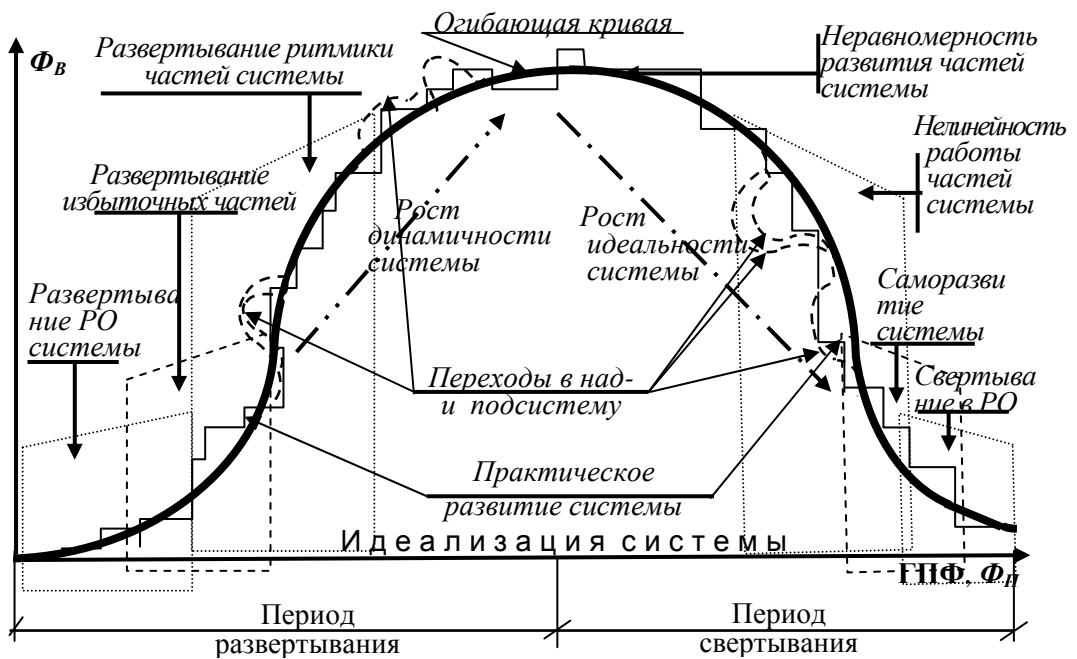


Рис. 5. Пространственно-временная обобщенная модель развития идеальности организации



Анализ развития многих систем показывает, что все они эволюционируют через ряд последовательных событий (этапов), составляющих жизненный цикл. Продолжительность составляющих этапов, естественно различаются между собой, однако, волнообразный характер их эволюции сохраняется. Приведенная модель (см. рис. 5) отражает характер стремления СЭС к идеализации ГПФ.

На практике все сложнее. СЭС не всегда осознает необходимость стремления к идеализации своей системы, и зачастую для своего выживания обзаводится новыми функциями, кажущимися ей необходимыми, которые на самом деле становятся излишними, что наглядно подтверждается в период кризисов.

Работоспособность, защищенность, активность и гармония (см. рис. 5) требуют для своего осуществления определенных затрат ресурсов, пространства, времени, энергии. Следовательно, чем экономнее расходуются приведенные компоненты при достижении равных результатов, тем выше выживаемость, жизнеспособность СЭС. Однако наращивание активности требует дополнительных затрат ресурсов, энергии, пространства и времени, что ведет к нарушению закона стремления к идеальности, требующего снижения затрат ресурсов. Кроме того, ресурсы каким-то образом уже распределены и для того, чтобы добавить эти ресурсы одной активной системе, надо их отобрать у другой. Следовательно, перераспределение ресурсов неизбежно повышает конфликтность. А рост конфликтности снижает защищенность. Поэтому, наращивая активность системы, мы должны одновременно позаботиться о возрастании ее защищенности, снижении конфликтности и активной затратности. Удовлетворить требованиям одновременно всех принципов и законов развития невозможно [9]. На практике, ради удовлетворения требованиям закона возрастания активности, приходится примиряться с нарушениями всех остальных законов и принципов.

Главная ценность предлагаемого подхода заключается в том, что знание неизбежности возникновения противоречий помогает находить такие неординарные, креативные решения, которые позволяют удовлетворять требования нескольких (не всех) принципов развития одновременно. В случае невозможности разрешения ситуации таким методом, прибегают к поиску решения главного критерия, определяемого на основе предварительно выполненного ранжирования необходимых целей или показателей.

В любой организации постоянно возникают проблемы, которые могут изменить ее положение, и чтобы все ее элементы действовали и были разумно скоординированы, необходимо непрерывное поступление ресурсов. Производственный аппарат изнашивается, технология устаревает, материалы нужно пополнять, работники увольняются. Чтобы обеспечить жизнеспособность организации, эти ресурсы необходимо, не прерывая производственного процесса, заменять элементами равной производительности.

Другие проблемы возникают из-за недостатков взаимодействия и координации разных участков СЭС. Одной из причин того, что работники уходят, а акционеры не желают вкладывать свои сбережения, является неудовлетворенность этих групп условиями труда и вознаграждением за участие в организации, и это недовольство

может стать достаточно сильным, что, порой, возникнет угроза самому существованию организации.

Доходы, полученные организациями, должны быть достаточно адекватными для оплаты кредитов, труда рабочих и погашения займов, что обеспечивает жизнеспособность организации.

СЭС, как открытая система характеризуется негативной энтропией, т.е. она может реконструировать саму себя, поддержать свою структуру, избежать ликвидации и даже вырасти, потому что имеет возможность получать энергию извне в большей мере, чем отдает во внешнюю среду.

Приток энергии для предотвращения энтропии поддерживает некоторое постоянство обмена энергией, в результате чего достигается относительно стабильное положение за счет постоянства притока новых вложений в систему и оттока, чем обеспечивается определенная сбалансированность системы.

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.

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 руководителей подчиняется руководству высшего уровня. Входящие в нее люди являются компонентами системы управления, а их основная обязанность состоит в постоянной выработке решений возникающих проблем.

Открытые СЭС добиваются примирения двух, часто конфликтующих, курсов действий. 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. Один курс действий, например, ориентирован на стабильность и сохранение достигнутого положения путем покупки, поддержания, проверки и ремонта оборудования, набора и обучения работников, использования правил и процедур. Другой курс сосредоточивается на изменениях посредством планирования, изучения рынка, развития производства новой продукции и т.п. То и другое необходимо в интересах выживания организации. Однако, даже стабильные и хорошо оснащенные СЭС, но не приспособленные к изменению условий, долго просуществовать не смогут. То же происходит и с хорошо адаптируемыми, но не стабильными организациями,

которые, рано или поздно, становятся неэффективными и вероятность их длительной жизнеспособности быстро падает. Таким образом, возникает необходимость постоянных, в первую очередь, структурных, изменений в СЭС.

Организационная система может достичь своих целей с различными вложениями и трансформационными процессами согласно принципу эквивалентности [8], поэтому необходимо рассматривать различные формы и способы решения возникающих проблем, а не искать какой-либо один «оптимальный» выход, приводящий к быстрым результатам.

Повышение жизнеспособности предприятия зависит, прежде всего, от качества менеджмента и необходимости производственному комплексу приспособиться к быстро меняющимся экономическим условиям, то есть готовности СЭС к положительным переменам и ограничению трансформаций, ведущих к отрицательным последствиям. При этом система менеджмента должна обеспечивать максимальное использование возможностей предприятия и создавать условия для его устойчивого функционирования и развития.

Разработка нашей концепции базируется на адаптируемости предприятий к тем условиям, которые создаются вне СЭС, а внутрисистемные управляемые факторы должны определять как саму возможность адаптации организации и системы менеджмента, так и эффективность процесса адаптации. Больше того, внутренние переменные должны в наибольшей степени противостоять внешним воздействиям, превышать их и, тем самым, повышать адаптационную устойчивость организации.

Однако «...ориентация только на адаптацию предприятий к рыночным условиям неправомерна, так как она требует длительного времени и условий, сопутствующих такому процессу», считают Костюченко В.В. и его коллеги [16, с. 399]. «Ни того, ни другого практически никогда не бывает. Необходимо сочетание адаптации с управлением в условиях кризиса и неопределенности, управления на основе долгосрочного и стратегического планирования». К этому добавим, что для СЭС важным является не только адаптация, но и влияние на формирование внешней среды.

Адаптация к негативным явлениям, возникающим в период транзитивной экономики, по мнению авторов работы [16], недопустима, так как она закрепляет негативные навыки и практику, которые ведут к криминализации мышления менеджеров. Все это затем потребует затрат времени и средств, а также стимулирования участников для исправления закрепленных стереотипов. В то же время абсолютизация рынка создает ситуацию, в которой центральным значением начинают обладать такие формы, как «портфельные инвестиции», «циркуляции горячих денег», операции с валютами и обслуживание задолженностей. Происходит переход от рынка реальных товаров к чисто финансовым схемам, к виртуальной экономике, где речь идет о реальных операциях с фиктивными объектами.

Янковский Н., например, считает, что предприятие работает и развивается как под воздействием как внешней среды, так и внутреннего состояния. К внешней среде (в качестве примера) он относит цены на сырье и продукцию, конкуренцию на рынках, законодательную базу государства, политическую ситуацию в стране и мире. К внутренним условиям – совершенство или несовершенство используемой технологии, уровень образования и квалификации персонала, состояние

оборудования, уровень организации управления, эффективность современных приемов маркетинга. На основе этого он отмечает, что, очевидно, можно идти двумя путями: изменять внешние условия и изменяться самим, внутренне. Это можно назвать активной и пассивной адаптацией [17]. При активной адаптации следует влиять на условия окружающей среды: добиваться изменения законов, искать наиболее приемлемые источники сырья и т. д. А пассивная адаптация, несмотря на свое название, предполагает включение в действие всех существующих механизмов управления производственным комплексом для внутреннего структурирования СЭС. Поэтому главными задачами, которые должны быть решены в первую очередь, являются:

- выявление процесса самоорганизации системы, построение математической модели ее самовосстановления;
- разработка концептуальной модели развития предприятия;
- разработка основных направлений развития предприятия;
- определение параметров времени ожидаемых «провалов», перегибов кривой при переходе управляемой системы на новый уровень развития.

Таким образом, подводя итоги изложенного, можно сделать следующие

**ВЫВОДЫ:**

1. Постоянно подстраиваясь под изменения в своем внешнем окружении, СЭС стремится поддерживать внутренний целесообразный порядок, чем старается обезопасить себя от разрушения. Однако разрушение организации начинается чаще всего с вырождения бизнеса, т.е. потерей ГПФ. Поэтому именно посредством бизнес-процессов реализуется ГПФ в такой СЭС, как организация. Следовательно, возникает необходимость перехода на процессный менеджмент на пути к идеализации системы посредством интеграции СЭС в бизнес-пространство, одной из форм которой является виртуальная организация;

2. Постоянная готовность к действию (а не постоянное действие) предопределяет стиль, ритм и способ функционирования виртуального предприятия. Отсюда и вытекают все особенности его экономики и организации. Импульс, переводящий виртуальное предприятие из состояния готовности в состояние действия на основе ГПФ, исходит от потребителя, который олицетворяет собой то звено в бизнес-системе, где сосредотачивается интерес к стоимости, создаваемой предприятием и происходит индивидуализация удовлетворения потребностей клиента.

**Список литературы**

1. Лігоненко О.Л. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій: [монографія] / Л.О. Лігоненко. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 580 с.
2. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятий в условиях формирования рыночных отношений: [монография] / Ю.Б Иванов. – Харьков: ХГЭУ, 1997. – 248 с.
3. Родионова Н.В. Антикризисный менеджмент: [уч. пособие для вузов] / Н.В. Родионова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002, – 273 с.
4. Антикризисное управление: [учебник]; под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 432 с.
5. Таненбаум С. Новая парадигма маркетинга / С. Таненбаум, Д. Шульц; [пер. с англ. Л.А.Пироговой]. – М: Питер. – 2008. – 152 с.

6. Хейвуд, Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Брайан Хейвуд; [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 176 с.
7. Василенко В.А. О новом законе теории организации и его парадоксе / В.А. Василенко // Ученые записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – С. 86-96.
8. Василенко В.А. Креативное управление развитием социально-экономических систем: [монография] / В.А. Василенко. – К.: «Освіта України», 2010. – 617 с.
9. Смирнов Э.А. Основы теории организации: [учебное пособие для вузов] / Э.А. Смирнов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
10. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / У.Р. Эшби – М.: 1959, – 236 с
11. Акулов В.Б. Теория организации: [учебное пособие] / В.Б. Акулов, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2002. – 257 с.
12. Альтшуллер Г.С. Найти идею: Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач / Г.С. Альтшуллер. – Издательство Альпина Бизнес Букс, 2007. – 117 с.
13. Василенко В.А. Диагностика устойчивого развития предприятий: [монография] / В.А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2006. – 187 с.
14. Ефремов В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития / В.С. Ефремов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 3-13.
15. Меерович М.И. Законы развития искусственных систем / М.И. Меерович, Л.И. Шрагина // Успехи современного естествознания. – №5. – 2004. – Прил. №1. – С. 241 – 243.
16. Костюченко В.В. Менеджмент строительства: учебное пособие / [В.В. Костюченко, К.М. Крюков, О.А. Кудинов]; под ред. В.В. Костюченко. – Ростов-на Дону: Феникс, 2002. – 448 с.
17. Янковский Н. Энтропия и экстратенциал экономических систем / Н. Янковский // Экономика Украины. – 2001. – № 4. – С. 30-35.

*Поступила в редакцию 01.12.2010 г.*

**Василенко В.О. Конфліктність, виживаність і ідеалізація систем** / В.О. Василенко // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка та управління. – 2010. – Т. 23 (62), № 3. – С. 51-63.

У статті розглядаються питання виживаності виробничих систем з урахуванням законів і закономірностей їх розвитку. Обґрунтовується необхідність постійних змін усередині виробничих систем і їх розумної адаптації до зовнішнього середовища на основі принципового нового підходу (ідеалізації систем)

**Ключові слова:** конфлікти і суперечності, прагнення до ідеалізації, виживаність систем

**Vasilenko V.O. Conflict, survivability and idealization of the systems** / V.O. Vasilenko // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy and management. – 2010. – Vol. 23 (62), # 3. – P. 51-63.

In the article the questions of survivability of the production systems are examined taking into account laws and conformities to the law of their development. The necessity of permanent changes is grounded into the production systems and their reasonable adaptation to the external environment on the basis of of principle new approach (idealizations of the systems)

**Key words:** conflicts and contradictions, aspiring to idealization, survivability of the systems