

Кондратьєва Т.В.

УДК 330.341.4

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ГНУЧКОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

Вступ. Вітчизняні підприємства діють в умовах нестабільного національного ринку, який характеризується різноспрямованістю та суперечливістю динаміки макро- і мікроекономічних показників. Особливості взаємодії елементів фірми в процесі відбору ринкових альтернатив визначають можливості розвитку фірми. У нестабільному зовнішньому середовищі множина альтернативних варіантів поведінки фірми збільшується в рази. Крім того, один раз обрані фірмою траєкторії розвитку в таких умовах частіше міняють свою конфігурацію. Тому особливу актуальність здобувають проблеми створення гнучкої організаційної структури фірми.

Постановка проблеми. Проблеми створення ефективної економічної організаційної структури вирішувались в працях А.Бальсевича, А.Богданова, Г.Градосельської, А.Корольова, М.Шерешєвої [1-5]. Разом з тим, невирішеною є низка проблем теоретичного і прикладного характеру щодо дослідження характеристик фірми, ефективної в нестабільних ринкових умовах. Необхідність розвитку існуючих наукових підходів в області розробки принципів створення економічної структури з високими адаптивними можливостями визначила актуальність дослідження. Метою статті є формулювання загальних та спеціальних принципів формування гнучких економічних структур. Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних задач: визначення загальних правил і законів створення економічної структури; дослідження спеціальних принципів формування гнучкої фірми на основі інституційного підходу; формування засад побудови адаптивної фірми з використанням системного та еволюційного підходів.

Результати дослідження.

Під принципами формування гнучкої організаційної структури розуміються основні, вихідні правила дій з створення такої сукупності елементів фірми та їхніх взаємозв'язків, що забезпечує при збереженні цілісності широкий діапазон можливостей по кожному виду вимог ринкового середовища, досяжний швидко при малих витратах із прийнятною точністю.

Формування гнучкої організаційної структури, в першу чергу, відповідає загальним правилам, принципам і законам відкритих складних систем. Зокрема, вплив на гнучкість вчиняють закони самозбереження, аналізу й синтезу, розвитку, евіфінальності, Біра, синергії, гармонії, інформованості - впорядкування й принцип Ешбі. Дотримання загальних принципів і законів створення відкритих систем достатньо для формування загальних вимог до організаційної структури. Для забезпечення конкретних особливостей вектору розвитку фірми в ринкових умовах з високим рівнем нестабільності, необхідно враховувати особливі принципи формування гнучких економічних структур (рис. 1).



Рис. 1. Спеціальні принципи формування гнучкої економічної структури.

Спеціальні принципи формування гнучких економічних структур можна розділити на три групи - інституціональні, тектологічні й мережні.

Серед інституціональних у першу чергу необхідно відзначити принцип, відповідно до якого передача повноважностей власності в гнучкій структурі повинна здійснюватися на той рівень, що є джерелом

інформації, і якого досить для ухвалення рішення. Дотримання даного правила забезпечить швидкість обробки сигналів зовнішнього середовища й знизить перекручування інформації про стан ринку.

Основою формулювання наступного принципу є дослідження з проблем опортунізму в ієрархіях [1, 4]. З погляду гнучкості поведінки, опортунізм проявляється в тому, що агент може вибрати не варіант, що веде до максимізації прибутку, а варіант, який мінімізує його зусилля. Можливий рівень опортунізму агентів всередині фірми залежить від типу завдання, структури й чіткості визначення повноважень агентів.

У гнучкій структурі джерелом опортуністичної поведінки є складність завдань - неясність мети, способів і зусиль з її досягнення. Основним механізмом зниження опортунізму є ефективність контролю й створення стимулів до реалізації альтернативних варіантів поведінки агентів, що відповідають інтересам фірми. Вигоди від реалізації альтернатив повинні перевищувати можливі втрати агентів у ситуаціях ризику й невизначеності.

Третій інституціональний принцип формування гнучкої організаційної структури пов'язаний з неповнотою відносницьких контрактів, що утворюють мережу фірми. Відносницький контракт складається із двох частин - явних умов (контрактної конституції) і неявних, які визначаються у ході його виконання. При зростанні невизначеності зовнішнього середовища в гнучкій структурі повинен забезпечуватися пріоритет виконання імпліцитних елементів контракту над формалізованими.

Для забезпечення принципу пріоритетності імпліцитних елементів мережі неповних контрактів, інституціональне середовище фірми повинно бути еластичним, тобто адекватно реагувати на зміни в пучку прав власності й зовнішніх умов за рахунок наявності м'яких, альтернативних конгруентних офіційних інститутів. Крім того, ефективного рівня гнучкості структури можна досягти тільки при достатній інституціональній саморегуляції й співрегуляції.

П'ятим правилом забезпечення гнучкості структури є моніторинг трансакційних витрат фірми. Еволюція фірми та її структури призводить до появи нових форм трансакційних витрат. Гнучка структура передбачає високий динамізм еволюційних процесів, тому структура трансакційних витрат такої фірми особливо складна. Відсутність достовірної інформації про категорію, форми, джерела й причини виникнення таких витрат може призводити до неправильного вибору ринкових альтернатив і неефективності діяльності фірми.

Основним способом зниження трансакційних витрат гнучкої організаційної структури є ухвалення рішення про довіру та його високий рівень між агентами фірми. Ухвалення рішення про довіру є підсумком раціональних міркувань і пошуку з опорою на доступну інформацію, оптимального співвідношення очікуваних витрат і вигод від встановлення взаємозв'язків з даним партнером (партнерами), пошуку інших або відмови від контакту взагалі [5]. Високий рівень довіри забезпечує можливість виконання навіть дуже складних трансакцій, що передбачають високу специфічність активів.

Ухвалення рішення про довіру тісно пов'язано з наступним правилом існування гнучкої структури - низькою інформаційною асиметрією агентів всередині мережі. Інформаційна прозорість і відкритість комунікацій стимулюють довірчі відносини та розвиток мережі контрактів.

Формування оптимальної траєкторії розвитку неможливе без накопичення, розширення знань певних видів, одержання й закріплення нових знань й інтеграції цих знань у загальні знання активи, тобто еволюції економічних генів фірми.

Значення напряму еволюції можна продемонструвати на прикладі вибору агентом стратегії поведінки в ситуації невизначеності. За наявності великої кількості сигналів зовнішнього середовища між принципалом і агентом фірми виникає серія повторюваних ігор. Якщо в результаті цих ігор формується еволюційно-стабільна стратегія, відповідно до якої агент розпізнає альтернативи, а принципал сприймає їх, організаційна структура гнучко реагує на ринкові сигнали.

Головним результатом дотримання принципу еволюційності розвитку структури є високий рівень її самоорганізації, під яким розуміють властивість складних систем самостійно впорядковувати їхню внутрішню структуру шляхом посилення жорсткості й дальності взаємозв'язків структурних елементів.

Друга група спеціальних принципів формування гнучких організаційних структур – тектологічні [2]. Вони нерозривно пов'язані із загальними принципами побудови відкритих складних систем, але більш повно розкривають основи динамічності такої організації. Необхідність використання тектологічних принципів обумовлена тим, що вони дозволяють вивчати будь-яку систему з погляду як відносин всіх її частин, так і відносин її як цілого із середовищем, тобто з усіма зовнішніми системами.

Перший тектологічний принцип гнучкої структури полягає у формуванні її на основі кістякового типу організації. На відміну від централістичного, де існує один високоорганізований комплекс, а інші є периферійними, у гнучкій організації всі елементи повинні бути високо організовані, тому що кожний з них для рішення певних завдань може бути центральним.

Переваги централістичного типу структури в нестабільному середовищі стають другорядними, тому що необхідні активності елементів більше мінливі та їхнє максимальне накопичення зі зміною ринкових умов може виявитися не ефективним.

Кістякова структура складається із двох частин: пластичної й власне кістякової. Пластичність означає рухливий, гнучкий характер зв'язків системи, легкість перегрупування її елементів, які забезпечують розмаїтість комбінацій розвитку. При цьому пластичні елементи можуть розміщуватися як усередині, так і поза кістяком.

Другий принцип даної групи - нечіткість і множинність тектологічних меж гнучкої структури. Тектологічні межі являють собою контури взаємодії структури із зовнішнім середовищем. У гнучкій фірмі

більше об'єктів, що знаходяться на тектологічній межі, вони перебувають у постійному розвитку й зміні, порушуючи форму економічної структури.

Нечіткість тектологічних меж обумовлена єдністю й постійністю процесів кон'югації (з'єднання комплексів), інгресії (входження елемента одного комплексу в інший) і дезінгресії (розпаду комплексу). При формуванні гнучкої структури особливого значення набувають процеси інгресії, що передбачають з'єднання різнорідних елементів на основі пошуку тих елементів, які могли б призвести до взаємодії об'єктів на тектологічних межах. Такими вступними елементами можуть бути цілі, спільні інтереси, нові комплекси, нові знання, пакети акцій, комерційний кредит, бартер, спільна діяльність тощо.

Четвертий принцип тектології гнучкої організації - підтримка балансу позитивного й негативного прогресивного підбору, спрямованого на зміну комплексу, розвиток його структури. Позитивний підбір означає збільшення неоднорідності компонентів і кількості внутрішніх зв'язків та підвищує складність і ступінь автономії частин структури. Проте одночасно зростає нестійкість організації й виникає потреба в негативному підборі, який формує однорідність, структурну цілісність і стійкість системи.

Концепція рівноваги присутня в багатьох галузях науки. Особливістю рівноваги гнучкої економічної структури є її динамічність, що передбачає постійний перехід з одного стану рівноваги в інший.

Шостий тектологічний принцип можна сформулювати як закон найменших. Значення двох головних характеристик економічної організаційної структури - стійкості й гнучкості - визначаються їх найменшим індивідуальним значенням окремого елемента. Іншими словами, гнучкість фірми визначається можливостями поведінки її найбільш консервативного елемента.

Логічним розвитком попереднього є принцип балансування гнучкості елементів організаційної структури. Основою реалізації даного принципу є збільшення варіативності поведінки найбільш консервативних елементів фірми.

Особливу значущість у сучасних тенденціях розвитку ринку мають мережні принципи формування гнучкої економічної структури. Основним результатом існуючих досліджень є виявлення залежності між розвитком мережної структури фірм та її економічною успішністю, формулювання критерію оптимальності структури на основі показника збігу неформальних й формальних зв'язків [3].

Крім того, правила формування гнучкості організаційної структури пов'язані з оптимізацією показників зв'язаності, щільності, центральності, структурної надмірності й компактності в залежності від сили та напрямку їхнього впливу. Зв'язаність організаційної структури означає можливість встановлення зв'язку з будь-яким агентом. Зв'язок між даним показником і гнучкістю фірми прямо пропорційний - чим вище зв'язаність, тим більше альтернатив може бути запропоновано й реалізовано. Щільність структури характеризує можливість встановлення прямого зв'язку з будь-яким агентом і справляє прямо пропорційний вплив на гнучкість - наявність прямих зв'язків збільшує кількість реалізованих альтернатив. Структурна надмірність – це оцінка економічності, можливості функціонування фірми за умов відмови окремих елементів. Зростання показника знижує ефективність реалізації альтернатив і, відповідно, зменшує гнучку реакцію економічної структури на впливи зовнішнього середовища. Показник структурної компактності оцінює надійність існуючих зв'язків і часових затримок при обміні інформацією. Зростання даного показника збільшує ефективність реалізації альтернатив економічної поведінки фірми. Центральність оцінює вимоги до пропускну здатності центрального агента - з ростом даного показника зменшується кількість агентів, здатних реалізувати альтернативи.

Висновок. З метою забезпечення реалізації прикладних цілей дослідження в роботі сформульовано загальні та спеціальні принципи формування гнучких економічних структур. До перших віднесено загальні правила, принципи і закони відкритих складних систем – закон самозбереження, аналізу й синтезу, розвитку, ефінальності й принцип Ешбі. Як особливі правила формування гнучких економічних структур виділено інституціональні, тектологічні й мережні принципи. Дотримання даних принципів при проектуванні організаційної структури дозволяє підвищувати ефективність її функціонування в сучасних нестабільних ринкових умовах.

Джерела та література:

1. Бальсевич А. А. Причины оппортунистического поведения в иерархических структурах / А. А. Бальсевич, М. Ч. Додлова, Е. А. Подколзина. – Препринт. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 36 с.
2. Богданов А. А. Тектология: всеобщая организационная наука : в 2-х кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – 304 с.
3. Градосельская Г. В. Сетевой анализ в оценке организационной эффективности российских предприятий : [Электронный ресурс] / Г. В. Градосельская // Семинар Лаборатории институционального анализа ГУ-ВШЭ. – Режим доступа : http://lia.hse.ru/news/_5112110.html
4. Королев А. И. Тенденции оппортунистического поведения в условиях экономики неравновесности : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.01 "Экономическая теория" / А. И. Королев. – Саратов, 2007. – 43 с.
5. Шерешева М. Ю. Межорганизационные сети в системе форм функционирования современных отраслевых рынков : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук : 08.00.01. "Экономическая теория" / М. Ю. Шерешева. – М., 2006. – 18 с.