Штейнбок Г.М.

Относительность реакции организации на воздействие внешних и внутренних факторов

Одним из основных вопросов реакции организации на воздействие внешних и внутренних факторов является понимание относительности процессов поведения организации. Определив структуру системы отношений организации и используя детерминированный подход к ее исследованию, на стадиях анализа и синтеза развития любого бизнес-процесса возможно определить относительность восприятия в многоуровневой системе отношений организации.

В начале XX века разработанная А. Эйнштейном Специальная Теория Относительности определила систему пространственно - временных отношений, возникающих при перемещении объектов исследования относительно друг друга равномерно и с ускорением в различных точках отсчета. При этом существование относительности восприятия пространственно - временных состояний материи как следствия, осталась в должной мере не раскрытой. Также не исследована *относительная одновременность* (понятие, введенное К.Геделем) протекающих процессов при сохраняющихся закономерностях структурной организации и циклического характера повторяемости этапов развития в системных отношениях. Возникает задача исследования относительного познания всей полноты связей между системой управления и окружающим миром, а также адекватной уровню субъекта исследования способностью управлять процессом качественного обновления системных отношений детерминируемой интенцией надсистемы (системы отношений большего уровня).

Относительная возможность одновременного постижения различных уровней системных отношений позволяет на каждом уровне субъект – взаимосвязь – объект характеризовать специфику развития и детерминировать уровень креативности системы управления, которая, в свою очередь, формирует уровень данных отношений.

Возникает двойственный аспект проявления абсолютного и относительного. Движение и развитие бизнес-процессов является абсолютным проявлением пространства возникающего многообразия бесконечно сменяющихся во времени элементов организационной и производственных структур, имеющих преходящий, относительный характер.

Относительность познания определяет наличие отражательной и преобразовательной функций системы управления. При этом единственным их отличием будет являться уровень развития, который характеризуется следующими 3-я релятивными параметрами любого процесса развития:

1. *Пространством* проявления данных систем управления в тех материальных формах, которыми они способны управлять с целью достижения максимальной эффективности организационной структуры для преобразования производственной структуры, исходя из стратегической программы развития;

2. *Временем* количественного накопления опыта анализа и синтеза для качественного преображения элементов организационной и производственных структур. Время при этом является показателем концентрации развития и креативности в ор-

ганизационных и производственных структурах заданного пространства, адекватно критериям большей системы;

3. *Энергией*, которая характеризуется энтропией (степенью или мерой хаоса):

1) На 1-й стадии (анализ) энергия выделяется при флуктуационных взаимодействиях элементов систем между собой и дифференциации старых связей между ними в результате инволюционного анализа организации системы управления под воздействием внешних факторов (большей системы). В данном случае энтропия возрастает;

2) на 2-й стадии (синтез) энергия синтезируется и увеличивается как результат интеграции подсистем в большей системе, элементами которой являются меньшие взаимодействующие системы на 1-й стадии. На данной стадии система управления постигает преобразовательную суть за счет перехода количественного уровня энергии обменных процессов, разрозненных подсистем, на качественно новый уровень их интеграции. При этом энтропия системы понижается.

В относительно одновременном протекании процессов, исследуемых в стадиях анализа и синтеза, суммарная энтропия системных отношений не изменяется.

На стадии анализа с одной стороны, система управления организации учится управлять подсистемами в конкретном пространстве за конкретное время цикла развития, в котором достигается новый уровень ресурсоемкости системных отношений, с другой стороны, она познает надсистему причинных связей на стадии синтеза. Цикличность смены стадий аналитического и синтетического исследования есть ритм развития центробежной - познавательной (анализирующей) фазы и центростремительной - преобразовательной (собирательной, синтезирующей) фазы.

Процесс развития системы управления содержит две циклически сменяющие друг друга фазы: 1) отражение на влияние внешних факторов объективного окружающего мира, с которым связана система управления посредством накопленного опыта; 2) преображение как управляющее воздействие системы управления на непосредственные объекты системы отношений, с которыми организация вступает во взаимодействие.

Тогда для повышения эффективности управленческих процессов требуется взаимное согласование ритма развития организации и рынка, что связано с циклической сменой отражательной и преобразовательной функций системы управления. Развитие любой системы управления характеризуется наличием двух диалектически взаимоувязанных методов познания: анализа и синтеза. Существование данных методов характеризует объективность возникновения двух стадий в развитии: инволюции и эволюции. Эти фазы циклически сменяют друг друга и определяют, соответственно, условия перехода количественных накоплений опыта познания на качественно новую ступень преображения системы управления и интеграции взаимодействующих подсистем в рамках большей системы на основе установления единого управляющего аппарата системы. При этом достигается полнота согласованности критериев функционирования меньших систем как структурных элементов в большей системе.

Познание отражения обуславливает закономерность переходных процессов системы управления от одного уровня к другому и последующим. Переходный процесс, с одной стороны осуществляются на основе более эффективного управления

внутренней структурой меньших систем, а с другой установлением новых взаимосвязей с одноуровневыми системами. Кроме того, относительность определяет связанные с этими переходами изменения энергии, что обуславливает перемещение предметной области системы управления между пространственно – временными континуумами. Переходный процесс ведет от количественных факторов накопления опыта развития к качественно новому уровню пространственно – временных отношений, которые постигает расширенное проявление системы управления (рис.1).

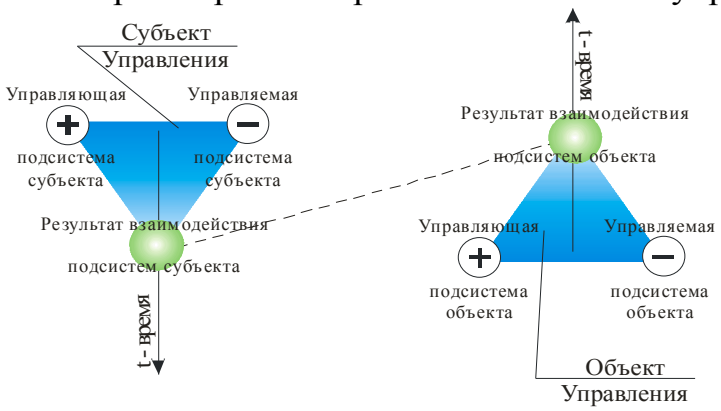

Рис. 1 Внутренняя структура отношений субъекта и объекта

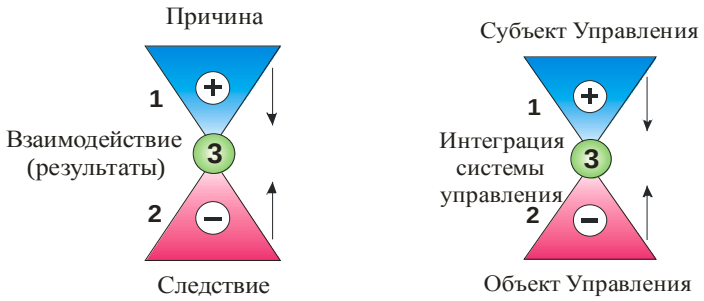

Рис. 2 Иерархическая система субъект-объектных отношений

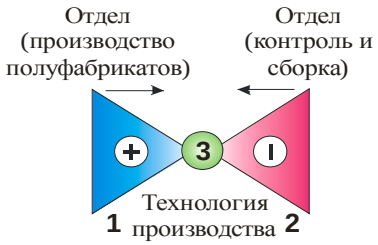

Рис. 3 Горизонтальная система отношений

Из двойственности проявления системы управления и тройственного характера системных горизонтальных или иерархических (рис. 2, 3) отношений *(объект – прямая и обратная связь - субъект)* сформулируем критерии системного анализа в предположении сущности субъекта, как в относительности познания системы управления:

1. Эффективное развитие системы управления будет тогда, когда она познает наиболее полно цель большей системы управления и сможет согласовать па-

раметры собственного функционирования и схему управления с параметрами и целью большей системы, частью которой она является;

2. Каждая подсистема, чтобы познать цель развития системы, частью которой она является, должна вступить во взаимодействие с одноуровневыми подсистемами, став частью, в конечном итоге, новой качественно более совершенной структуры системы, обеспечив тем самым процесс преображения и своих элементов. В таком взаимодействии заложена тенденция к развитию, поскольку равновесие системы никогда не остается статическим, но сохраняется только в постоянной динамике;

3. Отражение при взаимодействии количественных факторов (условий) развития ведет к преображению и накоплению опыта установления единого ритма в большей системе. Накопление опыта управления расширяет пространство проявления организации, где возникает способность отражать еще большую полноту причинных связей мира большей системы. Расширение пространства деятельности организации создает возможность совершенствования структурных элементов большей системы и ее подсистем. Это совершенствование происходит за счет накопленного опыта управления при расширении пространства проявления организации (за счет результатов деятельности), включающем способность устанавливать общие параметры, цели и направленность развития меньших и больших систем;

4. Субъект отношений (как, например, аппарат управления) способен к расширению пространства жизнедеятельности в процессе управленческой деятельности, преобразованию окружающего мира ведущего к наиболее эффективному управлению процессами развития в большей системе. Это расширение есть последствие синергетического эффекта между подсистемами, составляющих надсистему, посредством результатов деятельности условно неделимых элементов. Следовательно, по уровню индивидуальных накоплений опыта управления, выстраивается иерархически сложная система, отличительной характеристикой которой будет способность к познанию (на основе прошлых накоплений) объекта, в который включены данные субъекты, и управлению развитием его структурных элементов;

5. Детерминированность (или индетерминированность) любых системных процессов управления, а также флуктуации, бифуркации, интеграции и другие отношения относительны. Относительность возникает, как недоказуемость истинности критериев развития подсистем их внутренним формально-логическим аппаратом. Но с другой стороны, большая система (надсистема), задавая конечную цель развития подсистемам, детерминирует параметры процесса, стимулируя накопление опыта взаимодействия в флуктуационных процессах и выбор наиболее эффективного пути интеграции (развития). Происходит процесс преображения системы управления и начинается переходный процесс на качественно новый уровень системных отношений. Целью субъекта управления, может, является детерминирование интенции объекта, и его цели развития. Следовательно, индетерминированность можно рассматривать как инволюционное состояние субъекта, не познавшего критериев развития объекта, но который получает стимулирование к познанию со стороны объекта большей системы, как непроявленной причины его развития. Относительность познания обосновывает несостоятельность утверждений о случайном характере поведения систем, поскольку случайность есть непознанная закономерность ин-

тенции надсистем. Логично говорить об относительном характере альтернативности в выборе направления развития подсистем, поскольку заданные объектом параметры стимулируют поиск наиболее эффективного пути развития из множества других направлений, следуя которым подсистема получает опыт различения и познания критериев, устанавливаемых большей системой, посредством познания системных отношений на 3-х уровнях. Аналогично и для самоорганизации. Посредством относительности познания можно прийти к выводу о взаимообусловленности и повторении циклов в иерархических и производных синергетических процессах. Иерархические связи устанавливают интенцию развития и критерии функционирования многоуровневых систем. Закономерно рассматривать самоорганизацию систем, как взаимообусловленность многомерных причинных связей, в условиях актуальных ресурсонесущих системных отношениях.

6. Иерархическая система обладает синергетическим потенциалом, которая при прогнозируемых флуктуационных процессах обеспечивает накопление опыта взаимодействия субъектов и согласование их в единую систему объекта, как выбор направления развития при бифуркации. При этом относительность имеет двойственный характер. В первом случае при взаимодействии меньших систем, которые являются составляющей большей (горизонталь). Во втором случае при взаимодействии меньшей системы с большей (вертикаль). Таким образом, двойственный характер относительности определяет существование горизонтального характера взаимодействия, как частями целого в системе, и вертикального многоуровневого характера взаимодействия, как частью и целым, между меньшей и большей системами.

Обоснуем объективность существования многоуровневой нелинейной взаимообусловленности системного развития, выраженного структурной формулой: элементы - подсистемы - система - надсистема.

Из сущности теоремы Курта Геделя о неполноте определяем, что всякая достаточно сильная формально – логическая система (теория) содержит такие истинные (непротиворечивые) положения, которые нельзя ни доказать ни опровергнуть внутренними средствами этой системы без введения дополнительных аксиомальных утверждений. То есть, данная теорема определяет тот факт, что невозможно доказать непротиворечивость критериев истинности функционирования и направленность развития системы с помощью средств, формализуемых самой системой.

Таким образом, условием теоремы является требование различения внутренних и внешних средств, обеспечивающих не только эффективность функционирования, но, прежде всего, направленность развития посредством выбора критериев совершенствования, с тем, чтобы различать диапазон детерминированности и индетерминированности системы. Различение относительной одновременности проявления внутренних и внешних связей позволит системе решить задачу выбора критериев познания, которые могли бы обеспечить наиболее эффективное управление ее структурными элементами, а значит, их развитием.

Однако всегда будет достигаться такой этап развития, когда для коррекции истинности направления своего развития полученная в результате интеграции система управления вновь должна будет вступить во взаимодействие с другими системами окружающего мира. Взаимодействие посредством отражения в системе управления

новых способов организации и управления приведет к проявлению преобразовательной функции как активного субъекта на происходящее. В этом суть относительной одновременности протекания многоуровневых процессов анализа и синтеза, как дифференциации и интеграции.

Обоснованная относительность недоказуемости критериев истинности и эффективности развития системы управления приводит также к относительности понятий объективного и субъективного. Это определяется тем, что взаимодействие с окружающим миром, которое объективно для меньшей системы, будет субъективным для большей системы, по отношению к которой данная меньшая является элементом ее структуры, то есть субъектом системных отношений. Тогда в познании данного субъекта будет отражаться объективный мир, который, по сути, является лишь элементом еще большей системы отношений.

Понятие сущности системы детерминируется относительной способностью системы воспринимать уровень организационного единства окружающего мира в дискретном состоянии. То есть, каждый субъект (в т. ч. и организация), отражает в процессе взаимодействия и сопутствующего, ему анализа ту или иную сущностную сторону окружающего мира. При этом познаваемые системы организация исследует на всеобщий характер протекающих в них процессов, обнаруживая по мере расширения познания все большую степень детализации систем (на производные элементы) и способность их объединять и перегруппировывать в наиболее целесообразные системы для использования в собственном развитии.

Система управления, проявляемая в окружающем мире посредством системы отношений, относительно одновременно характеризуется в многоуровневых системах соответственно:

1. Дедукцией, как анализом и редукцией системных структур элементов, в условиях стабильных производственных взаимоотношениях;
2. Индукцией, как синтезом и интегрированием познанных структурных элементов в качественно новые системы, обеспечивающие реализацию интенциональности надсистемы, при нестабильных и неравновестных производственных отношениях, в которую включена данная система управления, как проявление системного развития подсистемы в системе.

Чтобы гибко и оперативно реагировать на воздействия внешних и внутренних факторов необходимо выделить уровни взаимодействия частей системы и самой системы с окружающей средой. Что соответственно может градировать внешние и внутренние факторы по уровням системных отношений.

Примем за аксиому, что субъект и объект обладают триадой причинно – следственных связей. Тогда сумма данных триад и взаимодействие между ними создают семь уровней системных отношений. Используя закон философии отрицания отрицания мы можем определить «зеркальную» причинно – следственную связь между уровнями системных отношений (см. рис. 4).

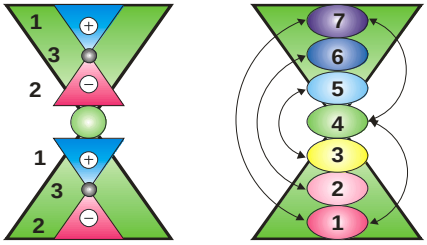

Рис. 4 Уровни системы отношений

Данная связь происходит, т.к. структуризация субъекта связана со структуризацией объекта (посредством интеграции субъект – объектных отношений), взаимодействие субъекта связано с взаимодействием объекта и управление субъекта связано с управлением объекта (см. рис. 5).

Рис. 5 причинно-следственная связь субъект – объектных отношений

Рассмотрим соотношения субъекта и объекта управления в их структуризации, взаимодействии, управлении и интеграции как многоуровневую систему отношений.

Структурный уровень – это совокупность организационных и производственных структур.

В современное время стоит задача адаптации организационных и производственных структур к требованиям динамично меняющейся внешней среды. Структуры должны быть гибкими и быстро переналаживаемые под новые товары. Для этого необходимо провести структуризацию целей фирмы, анализ изученных факторов, рассмотреть известные организационные структуры и с применением функционального подхода провести необходимое моделирование организационных и производственных процессов (с учетом технологии производства).

Коммуникативный уровень – формирование системы взаимоотношений во внутренней среде и во внешней среде, по информационному обеспечению в горизонтальных и вертикальных связях между структурными элементами организации и элементами внешней среды. Определяются информационные, административные и

технические каналы взаимодействия. Посредством передаваемой информации и совместных результатов по ее использованию начинает образовываться эффект самоорганизации. Контролирование потока информации и ведение учета результативной деятельности позволяет спрогнозировать точки флуктуации и начало процессов самоорганизации. В свою очередь такие процессы необходимо направлять в эффективное русло по Кристоферу Мейеру и Стэну Дэвису, меняя правила поведения, принципы и методы управления.

Организационный уровень – организационное управление созданными функциональными и межличностными связями. На организационном уровне следует рассматривать управление созданными связями, посредством оперативного планирования, их усиление или разрыв. Используя датчики обратной связи о состоянии внедряемых проектов, возможно, исследовать флуктуации процессов самоорганизации и прогнозировать эффективность управленческих решений.

Функциональный уровень – система исполнения актуальных задач в субъект – объектных процессов интеграции. На данном уровне происходит согласование и интеграция функций субъекта управления и производственных функций объекта управления. Так как производственные функции зависят от технологии, то на этом уровне следует рассматривать также технологию производства.

Объектный уровень – система управленческих решений воздействующих на объект управления. Объектом управления в организации может являться коллектив. Что соответственно определяет рассматривать программу развития коллектива при выполнении обозначенной стратегии. Определяются актуальные тактические направления развития коллектива. Задачей данного уровня является проводить анализ нестабильностей по Л.Ф. Никулину (бифуркации технологические, социальные, экономические, системные) и принимать управленческие решения по адаптации организации при реализации стратегии. М.В. Петрович классифицирует управленческие решения, что в свою очередь помогает понять их смысл, масштабно оценить результативность, рационально распределить ресурсы. Также необходимо учесть исследования Р. Нельсона и С. Дж. Уинтера, что управленческие решения принимаются в силу сложившихся традиций организации, поиску подобных решений у конкурентов и сложившихся условий на рынке.

Ценностный уровень – система правил, принципов и методов управления взаимодействием организации во внешней среде и взаимодействием между ее элементами во внутренней среде. В зависимости от оптимального формирования с поставщиками и потребителями ресурсонесущих связей организация может являться конкурентноспособной на рынке. Основополагающим фундаментом для определения конкурентного преимущества М. Портер считает систему ценностей и цепочку ценностей фирмы. В данной теории рассматриваются цепочки ценностей поставщиков, фирмы, каналов сбыта и ценностей покупателей, где описывается связь системы видов деятельности, что в свою очередь влияет на стоимость продукции и эффективность деятельности фирмы. Также рассматриваются ценности относительно системных нестабильностей, таких как новых технологий, запросов покупателей, появления нового сегмента рынка, изменения стоимости компонентов производства, изменения правительственного регулирования. Т.е. в зависимости от ценностей организации происходит определенное взаимодействие с окружающей средой и является

причиной выстраивания связей внутри организации. В связи с выше сказанным к ценностному уровню отнесем организационную культуру. Коллективное мировоззрение, организационное поведение менеджеров, стили поведений сотрудников, нормы отношений, психологический климат все это зависит от имеющихся индивидуальных и коллективных ценностей сотрудников организации.

Целевой уровень – система целевой направленности развития организации. Структуризация субъекта управления происходит тогда, когда четко определены миссия и стратегические цели развития организации, а также учитываются внешние факторы и направленность развития надсистемы, в которую включена организация. Целевой уровень субъекта управления определяет структуру объекта управления. А. Чандлер описывает, «что структура следует за стратегией (так же как обратное суждение, что структура влияет на стратегию). Гэлбрейт и Казанджян предполагают, что раннее принятие соответствующей структуры могло бы дать компании конкурентное преимущество».

Объединив, исследование относительно одновременных процессов в многоуровневой системе отношений, используя методы дедукции и индукции, выявим модель поэтапной реализации целей, опираясь на общесистемный подход В.А. Полякова и концептуальные основы процессов самоорганизации Л.Ф. Никулина. Данная модель, посредством детерминированного анализа и синтеза системных отношений и взаимообусловленности уровней системы, подсистем и элементов, дает возможность проследить динамику развития организации, и ее составляющих частей. Что в свою очередь может являться инструментом в определении точек флуктуаций в системе отношений организации.

Исследуя семь уровней системы отношений организации, на стадии анализа определим детерминанты интенции от общего к частному, а на стадии синтеза от частного к общему и получим качественно временную модель реализации целей организации (смотри рис.6).

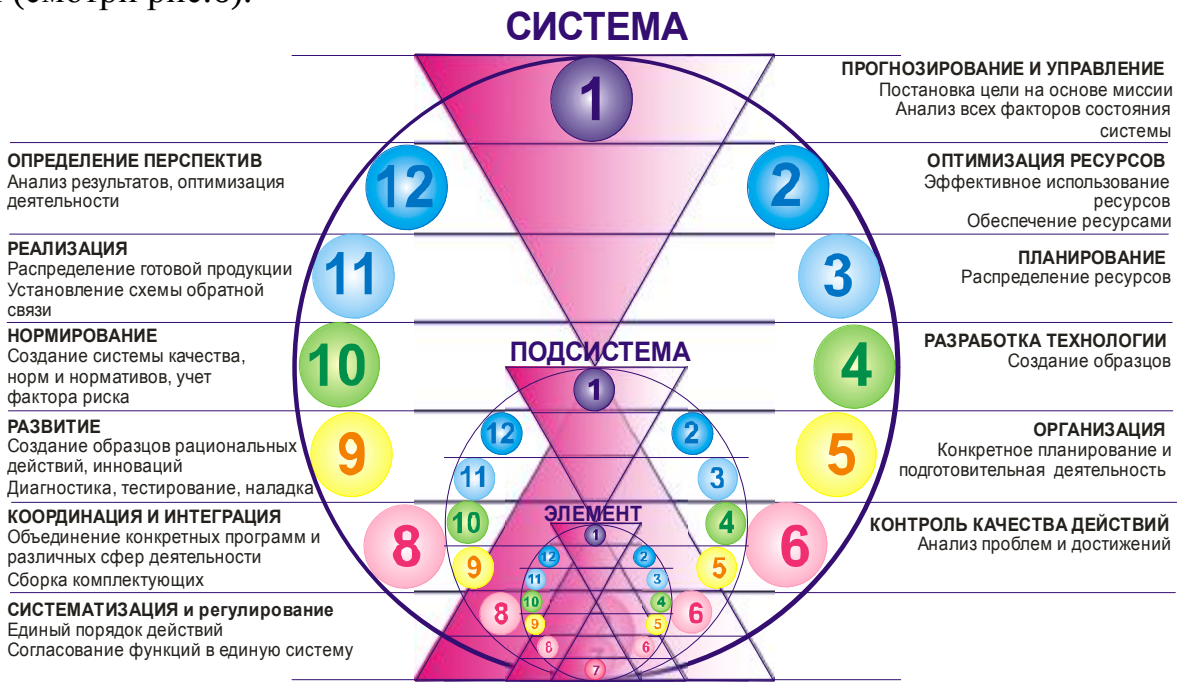

Рис. 6 Модель поэтапной реализации целей

Далее рассмотрим принципы, посредством которых возможно регулировать выстроенные уровни системных отношений, на стадиях анализа и синтеза. Общеизвестно, что принцип является основным инструментальным положением, регулирующим процессы организации. Так Л.Ф. Никулиным принимается позиция о содержании в принципах множества особых свойств системы, которые следует учитывать в условиях нестабильности системы отношений организации и в зависимости от требуемых изменений во внешней среде регулировать внутренние процессы организации принципами, посредством которых происходит адаптация организации к нестабильностям в системе отношений.

Рассмотрим соответствие непосредственного воздействия внешних факторов к уровням системных отношений. Для этого определим следующую трактовку принципа соответствия воздействия факторов уровням системных отношений.

Принцип соответствия – каждому уровню системных отношений соответствует определенного уровня фактор внешнего воздействия, непосредственно влияющий, посредством функциональной принадлежности, на регулирование системы отношений организации, относительно системообразующих ресурсонесущих связей.

Представим соответствие внешних факторов уровням системы отношений в таблице 1.

Таблица 1

Уровни системы отношений	**Внешние факторы**
Целевой	Международные факторы
Ценностный	Политические факторы
Объектный	Экономические факторы
Функциональный	Технологические факторы
Организационный	Конкурентные факторы
Коммуникативный	Социальные факторы
Структурный	Рыночные факторы

В связи с регулированием адаптации организации к нестабильностям системы отношений определим две основные группы принципов, посредством которых происходит регулирование процессов самоорганизации:

- группа принципов анализирующих систему отношений организации от стратегии к оперативной деятельности (от общего к частному);
- группа принципов синтезирующих систему отношений и регулирующих процессы самоорганизации, от оперативной деятельности до стратегии (от частного к общему)

Представим данные группы принципов и соответствие их уровням системы отношений в таблице 2.

Таблица 2

Синтезирующие принципы	**Уровни системы отношений**	**Анализирующие принципы**

самоорганизации системы отношений		самоорганизации системы отношений
Принцип соответствия целей развитию большей системы	Целевой	Принцип целевой взаимообусловленности
Принцип системности	Ценностный	Принцип иерархичности
Принцип развития	Объектный	Принцип ответственности
Принцип интеграции	Функциональный	Принцип функционирования
Принцип оптимальности	Организационный	Принцип многообразия
Принцип самоорганизации	Коммуникативный	Принцип взаимообеспечния
Принцип структурированности	Структурный	Принцип результативности

Используя результаты научных исследований эволюционной теории экономических изменений Р. Нельсона и С. Дж. Уинтера, а также семь уровней системных отношений и детерминированную реакция организации на стадиях анализа и синтеза, и относительно одновременное происхождение процессов организации, определим диагностический метод реакции организации на изменения внешних и внутренних факторов в условиях нестабильности системы отношений. В таблице 3 определено соответствие реакции организации на уровнях системных отношений, относительно внутренних и внешних факторов. Шкала между ними соответствует процессной модели поэтапного развития. Каждый проект анализируется, относительно какой детерминанты системы отношений принимаются управленческие решения и интегрированные показатели сводятся в таблицу. Такой метод позволяет определить точку отсчета реакции организации, при определении иерархии целей и процессной деятельности организации.

Так, например интерпретация шкалы расположенной в таблице 3 может быть в следующем варианте:

1. Стратегические цели (и соответственно по иерархии цели) организация определяет относительно своей стратегии изменения, где внутренняя среда объект управления, а внешняя среда субъект управления. Акцент ставиться на технологию производства, управления и предоставления услуг, относительно стадии анализа;

Таблица 3

Наименование организации			
Многоуровневые зоны исследования внутренней среды организации	Реакция организации на воздействие внешних и внутренних факторов		Многоуровневые зоны исследования внешней среды организации
	анализ	синтез	
Целеполагание	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Международные факторы
Организационная культура и имидж организации	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Политические факторы
Маркетинг	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Экономические факторы
Производство	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Технологические факторы
Финансы	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Факторы конкуренции
Персонал	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Факторы социального поведения
Ресурсы	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12	Рыночные факторы

2. Формирование организационной культуры и позиционирование организации на рынке рассматривается с точки зрения изменений политических факторов, где внешняя среда объект управления, а внутренняя среда субъект управления. Акцент ставиться на инновационную деятельность, относительно стадии синтеза;

3. Адаптация организации посредством маркетинговой стратегии формируется относительно изменений в экономических факторах, где внешняя среда объект управления, а внутренняя среда субъект управления. Акцент ставиться на системы качества и учета факторов риска, относительно стадии синтеза;

4. Производство и выполнение функциональной деятельности организации изменяется с точки зрения изменений технологических факторов во внешней среде, где внешняя среда объект управления, а внутренняя среда субъект управления. Акцент ставиться на координацию и интеграцию процессов самоорганизации, относительно стадии синтеза;

5. Финансовая и организационная деятельность осуществляется в зависимости от изменений в деятельности конкурентов, где соответственно внутренняя среда является объектом управления, а внешняя среда субъектом управления. Акцент ставиться на планирование и распределение ресурсов, относительно стадии анализа;

6. Культура персонала и его коммуникативные способности развиваются с точки зрения уровня изменений факторов социального поведения, где внешняя среда объект управления, а внутренняя среда субъект управления. Акцент ставиться на инновационное социальное поведение рынка, относительно стадии синтеза;

7. Распределение ресурсов организации является относительной точкой отсчета на реакцию организации к изменениям рыночных факторов, где внутренняя среда

субъект управления, а внешняя среда объект управления. Акцент ставиться на распределение готовой продукции и определении обратной связи от потребителей, относительно стадии синтеза.

Данная система оценки реакции организаций позволяет определить относительность выбора принятия управленческих решений и направленность управленческого воздействия на всех уровнях системы отношений организации. Данные реакции, на каждом из уровней системы отношений организации будут являться относительной точкой отсчета к выбору наиболее оптимального пути развития и абсолютным временным сценарием реагирования организации на нестабильности. В ходе исследования реакции организаций на нестабильности в системе отношений, возможно, прийти к следующим выводам:

1. В процессе реализации бизнес – проектов организации после прохождения стадий анализа и синтеза меняется сценарий поведения в зависимости от интеграционных процессов во внутренней среде и масштабов воздействия, посредством результатов интеграции на внешнюю среду;
2. Посредством изменения реакции организации в горизонтальных связях (на каждом уровне системных отношений) возможно, создать условия для положительного синергетического эффекта, что в свою очередь посредством интеграционных процессов изменяет иерархические свойства системы отношений организации.

Литература

1. *Готт В.С., Тюхтин В.С., Чудинов Э.М.* Философские проблемы современного естествознания. - Учеб. Пособие. - М.: Высшая школа, 1974. - С. 35.
2. *Лихтарников Л.М.* Знакомство с математической логикой. - СПб.: Лань, 1997. - С. 85.
3. Менеджмент / Под общ. Ред. В.П. Белянского, д-ра экон. Наук, проф. – 5-е изд.,перераб. и доп. – М. : Издательство «Палеотип», 2007. – 768 с.
4. *Нельсон Р.Р.* Эволюционная теория экономических изменений / Р.Р. Нельсон, С. Дж. Винтер. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
5. *Никулин Л.Ф., Бусалов Д.Ю.*, Менеджмент, самоорганизованных мягких систем. Отпечатано в ПМЛ Институт Африки РАН, 2005. – 163 с.
6. *Поляков В.А.* Гносеологический релятивизм как метод научного познания. - М.: Новый центр, 1998. - С. 8, 55-57
7. *Поляков В.А., Насонова Н. Н., Шахлевич И. Ю.* Теория управления мультифакторными нелинейными процессами. - М: Новый Центр, 1999 - 104 с
8. *Портер М.*, Международная конкуренция / Пер. с англ. Под ред. В.Д. Щетинина. М.: Международные отношения, 1993.
9. Современные проблемы теории познания диалектического материализма. / Под ред. Митина М.Б. - М.: Мысль, 1970. - Т.1. - С. 271, 272, 324.
10. Универсальная система показателей: Как достигать результатов, сохраненяя целостность / *Хьюберт Рамперсад*; Пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 352 с.