

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ДОЛГОЖИТЕЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИКИ XXI ВЕКА

**Е. В. Калыгина**

*старший преподаватель, Высшая школа управления, Российский университет дружбы народов  
им. Патриса Лумумбы, г. Москва, Россия, katerinatrs@gmail.com*

XXI ознаменовывается новыми вызовами для менеджмента. Постепенные смены основных парадигм и направлений, от принципов массового производства до бережливого и далее к адаптивности. Новые виды конкуренции, новый тип поведения потребителей ведет к переосмыслению места организации в социально-экономическом пространстве, и формированию связей в этом пространстве. Предлагается внедрение такого параметра как организационная устойчивость, которая является ответом на современные вызовы и рассматривает устойчивость организации в контексте ее бизнес-пространства.

**Ключевые слова:** организационная устойчивость; организационное долгожительство; социально-экономические отношения.

## ORGANIZATIONAL LONGEVITY IN THE CONTEXT OF THE 21ST CENTURY ECONOMY

**E. V. Kalygina**

*senior lecturer, Higher School of Management, Patrice Lumumba Peoples' Friendship University  
of Russia, Moscow, Russia, katerinatrs@gmail.com*

XXI is marked by new challenges for management. Gradual changes of main paradigms and directions, from mass production principles to lean and further to adaptability. New types of competition, a new type of consumer behavior leads to a rethinking of the place of the organization in the socio-economic space, and the formation of links in this space. It is proposed to introduce such a parameter as organizational sustainability, which is a response to modern challenges and considers the sustainability of the organization in the context of its business space.

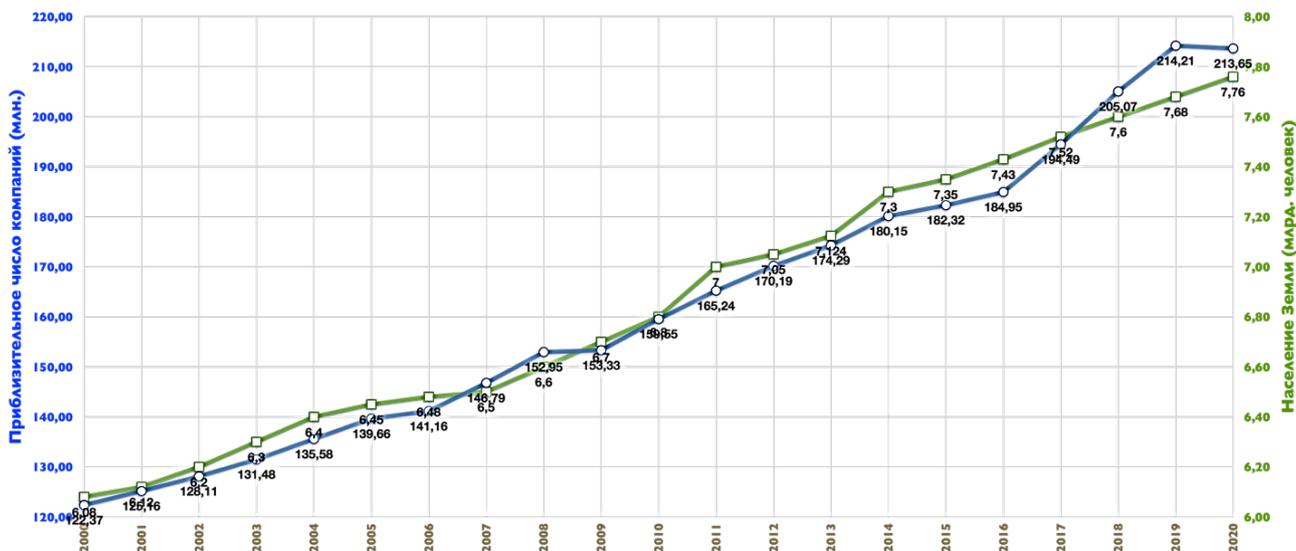
**Keywords:** organizational sustainability; organizational longevity; socio-economic relations.

XXI век ознаменовывается новыми вызовами для менеджмента и как следствие, поиском новых путей не только эффективной работы с точки зрения коммерческой прибыли и экономической выгоды, но что более важно, жизнеспособности организации, долгое время находиться в рыночном пространстве. В первую очередь,

Аналитическая компания Marketing Logic в отчете о сроке продолжительности жизни организации, отмечает следующую статистику: «почти 35 % российских стартапов не доживают до 1 года. Большая часть компаний – 43,5 % существуют от 1 года до 2 лет, почти 16 % работают от 2 до 3 лет, от 3 до 5 лет «живут» 5 % компаний. Доля бизнеса, перерастающего 5-летний рубеж – менее 1 %» [1]. По данным Опоры России [2] 54,9 % оценили конкуренцию на рынке как «очень сильная» и «сильная», 39,1 % «умеренная». 51,3 % опрошенных предпринимателей считают, что за прошедший год конкуренция усилилась.

В мире ситуация с увеличением конкуренции еще больше заметная (рисунок).

Опасения бизнесу приносят не только конкуренты, но и искусственный интеллект. Опасения по поводу жизнеспособности их компаний в следующем десятилетии без переосмысления выросли до 45 % по сравнению с 39 % в прошлом году [4].



Рост числа компаний в мире в XXI-ом веке на фоне роста населения планеты [3]

Вся эта динамика приводит к необходимости переосмысления положения организации в социально-экономическом пространстве. Если в первой половине XX века эффективность организации определялась успехом внедрения принципов массового производства, в середине XX века – успехом внедрения принципов бережливого производства, то теперь предприниматели сталкиваются с новым поведением потребителей, новой ролью государства в регулировании экономических отношений, искусственным интеллектом и увеличением количества экономических агентов на рынке. Все это приводит к необходимости поиска основы для жизнеспособности организаций, для их умения выдержать внешние изменения и не просто адаптироваться к ним, а в идеале использовать для достижения собственных целей.

В последнее время концептуальный подход к пониманию сущности организации с точки зрения организма звучит все чаще, став мейнстримом [5–8]. Можем ли мы пойти дальше, сказав, что предприятие является неким «организмом» в контексте большего «супер-организма», при этом понимая, что оно является некой живой сущностью, способной к организации и развитию и функционирующей постольку, поскольку она является частью супер-организма. То есть это некий «узел» большей супер-системы, включающей огромные материальные, энергетические и информационные потоки.

Так, к ликвидации организаций могут привести несколько причин:

Предприятие эффективно функционирует, но во внешней системе, в самой экономике происходит что-то что делает этот функционал невостребованным, как, например, замена традиционной пленки для фотоаппаратов цифровыми.

Во внешней среде возникают предприятия, которые затрудняют работу предприятия, как например общественные организации по типу Greenpeace.

Во внешней среде появляется импульс, который влияет на работу всей экономики в целом. Любой кризис тому доказательство.

То есть в основе способности предприятия эффективно сохранять свое место и роль в экономическом пространстве лежит его способность строить и менять отношения с экономическими агентами.

И именно эти факторы подводят нас к абсолютному новому виду устойчивости организации – организационной устойчивости. Есть экономическая, производственная, финансовая, даже организационная устойчивость, но все они показывают только части единого целого. Понятие организационной устойчивости можно рассматривать как его способность динамически менять форму и содержание поведения для обеспечения достаточного уровня своей системной

востребованности и гарантирования приемлемого уровня существования в зависимости от того, как меняются его отношения с ближайшим сетевым окружением. Само предприятие может иметь достаточное количество ресурсов, но его визави по экономическим отношениям переключили внимание на других контрагентов. Организационное долгожительство или время существования организации и эффективное выполнение своих функций как раз и будет зависеть от ее способности перевести внимание на других экономических агентов.

В отличие от организационной адаптивности, организационная устойчивость не предполагает кардинальные внутренние изменения организации в части структуры или бизнес-модели. Здесь мы можем говорить о переопределении отношений или релокация бизнеса в другую систему экономических отношений. Примером может служить перевод автомобилей Volkswagen Käfer («Жук») из Европы, где производство было закрыто в 1970-х в Бразилию, где он выпускался до 2003 года.

Дальнейшее рассмотрение организационной устойчивости возможно в контексте бизнес-систем, и бизнес-пространств, а также набирающих популярность в науке и практике экосистем.

### Библиографические ссылки

1. Marketing Logic [Электронный ресурс] // сайт. URL: <https://marketing-logic.ru/news/14?ysclid=lsnbk0z7cu955107732> (дата обращения 15.02.24).
2. Опора России. Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства [электронный ресурс] // сайт. URL: [https://opora.ru/site/assets/files/45639/2023\\_monitoring\\_sostoyaniya\\_konkurentsii.pdf](https://opora.ru/site/assets/files/45639/2023_monitoring_sostoyaniya_konkurentsii.pdf).
3. Statista [Electronic resource]. URL: <https://www.statista.com/statistics/1260686/global-companies/> (date of access: 15.02.2024).
4. Компьютерра [Электронный ресурс] // сайт. URL: <https://www.computerra.ru/290801/krupnyj-biznes-opasaetsya-cto-ih-kompanii-ne-prozhivut-i-10-let-po-mere-rosta-ii/?ysclid=lsnbi7gsyx666318884>.
5. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М. : Изд-во: Манн, Иванов и Фербер., 2008.
6. Ари де Гуус. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде. М. : Изд-во: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
7. Морган Г. Образы организации. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008.
8. Хэмел Г., Занини М. Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри нее. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2021.