

**Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации**

Институт бизнеса и делового администрирования

На правах рукописи

Жидков Артем Сергеевич

**ЛИДЕР И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ АРХИТЕКТУРА
КАК ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ**

Автореферат
диссертации на соискание
научно-практической степени
доктора делового администрирования (ДВА)

Научный руководитель
Г.Э.Ибрагимов

2017 год

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью применения новых подходов к созданию бизнес единиц. В современной мире скорость изменений и потоков информации настолько велика, что прежние подходы к организационной деятельности утрачивают свою актуальность.

Создание современных компаний учитывающих мировой опыт, компаний способных меняться под изменения внешней среды позволит нашей стране вырастить класс предпринимателей, которые смогут стать опорой современной России.

Важнейшим качеством таких компаний будет профессионализм, адаптивность, инновационный подход в осуществлении своей деятельности, как внешней так и внутренней. Компании такого класса смогут на равных общаться с мировыми гигантами, сотрудничать с ними и превосходить их.

В условиях постоянного давления на бизнес, ограниченности доступа к долгосрочным инвестициям, административным барьерам, такие компании смогут в себе собрать самое лучшее, что есть в мировом менеджменте и будут способны развиваться. Нельзя переоценить вклад предпринимателей-лидеров которые в сложившейся в настоящее время в нашей стране ситуации смогут развивать свой бизнес, воплощать свои идеи.

Данная работа, опираясь на современные подходы в управлении компаниями, людьми, ресурсами, контактами, на основе личного опыта покажет на примере арендной компании «Найс-инжиниринг», что можно предложить рынку.

Параллельно написанию данной работы, создавалась компания «Найс-инжиниринг», возникающие идеи, воплощаются с высокой частотой. От услуги «сдача в аренду спецтехники», до создания

инжиниринговой компании способной заместить уникальные части бизнес-процессов крупных добывающих компаний. Данный вид услуги был назван –партсорсинг. Основные выводы сделанные в этой работе были опробированы на практике и внедрены в компании ООО «Найс-Инжиниринг»

Цель диссертационной работы состоит в разработке основных принципов современных само-изменяющихся компаний, разработке такой компании, ее создании и оценка результатов. Проведя опытные внедрения показать насколько сильно зависит компания от качеств фаундера и способности компаний к изменениям и «подстройки» к внешней среде.

Для достижения цели исследования были решены следующие **задачи**: определена непосредственная зависимость созданной компании от лидера, проанализирована организационная архитектура отличная от обще принятой, внедрены данные предложения на практике.

Объектом исследования выступает процесс создания компании на основе предложенной организационной архитектуры с элементами адаптивного менеджмента.

Предметом исследования выступает совокупность управленческих, организационных, социально-экономических отношений, возникающих в процессе создания такой компании. Теоретической и методологической базой исследования служат положения и выводы научных трудов отечественных и зарубежных ученых по экономике, теории управления, истории менеджмента, психологии, а также других дисциплин, направленных на решение вопросов связанных с созданием нового бизнеса.

Практическая значимость исследования состоит в разработке рекомендаций основанных на реальном успехи создания компании. Система управления которой и функционирование отличается от типичных принятых норм и правил. В основу таких компаний нового класса встают лидерские качества, человеческий капитал, способность к

изменениям в кратчайшие сроки. Такие компании используют кризисные изменения во внешней среде для развития и расширения своих зон влияния. Значение лидера в функционировании таких компаний сложно недооценить:

1. **Значение лидера в рождении идеи**

Что такое идея? Идея благодаря которой наш мир изменяется, как научиться генерировать идеи и как научиться переходить от идеи к воплощению? Что стоит за гениальной идеей и как следствие за успешным бизнес проектом. В этой работе мы разберемся как Лидер, за счет каких качеств способен развить проект или купировав его на остатках зачать новый. Нам в жизни приходится встречаться с ярлыками типа: «У НЕГО ЕСТЬ ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА», « А НЕТ ВАШ РЕБЕНОК ИДЕТ ПО «СЛЕДАМ». Далее мы рассмотрим стратегическое лидерство или как мы его назвали «осознанное лидерство»

СТРАТЕГИЯ – система решений и действий, направленных на достижение долгосрочных целей человека или организации. Вывод сделанный на основе данной работы сформулирован следующим образом: Культура важнее стратегии.

идеальная модель лидерства предполагает две ключевых составляющих, равных по значимости:

- * качества (характеристики) лидера,
- * окружающие условия.

идеальная модель лидерства предполагает:

- * возможность анализа личности любого человека,
- * определение его целей, личных качеств и ценностей,

которые в совокупности составляют его нынешние лидерские способности, а также потенциал роста.

Стратегические лидеры -

1. Люди, **превосходящие стандарты** как по уровню достижений, так и по амбициям и уму. Они **получают те результаты**, к которым стремятся, создавая при этом ценности для себя и других.
2. Люди, не воспринимающие собственное будущее как что-то, предопределенное сверху – они **готовы его конструировать и строить**. Они **принимают на себя ответственность** за собственное развитие и развитие дела, которым они заняты.
3. Люди, которые **смотрят дальше**, чем другие не только в силу амбициозности, но и потому, что **ощущают в себе динамику, энергию, способность делать больше других**.
4. Люди, **способные к созиданию** и преобразованию себя и своей страны и выбравшие это в качестве своего дела.

Качества необходимые лидеру:

1. Неординарный, врожденный потенциал, проявляющийся как талант создателя и координатора.
2. Глубокие познания и профессионализм в отраслях, востребованных обществом.
3. Неоспоримое превосходство результатов, полученных в определенном виде деятельности.
4. Наличие стратегических целей.

Многие известные люди формулировали навыки необходимые лидеру, собрав выжимку из этих рассуждений мы сформулировали следующие:

Навык 1 - Будьте проактивны

Проактивность – нечто большее, чем простая активность. Проактивные люди сами несут ответственность за все, что с ними происходит. Наше поведение обусловлено нашими решениями, а не обстоятельствами. Мы способны подчинять чувства цели, проявлять инициативу и отвечать за

себя. Проактивный подход предполагает внутренние перемены: измениться самому и следовательно вызвать позитивные перемены во внешней среде.

Навык 2 - действуя, определите результат который получите

Начинать с мыслью о конце – значит отправляться в путь с четким представлением о месте назначения.

Очень просто угодить в ловушку суеты: с энтузиазмом карабкаться вверх по лестнице успеха – и обнаружить, что она приставлена «не к той стене». Можно быть сверхзанятым – и неэффективным. Зато насколько отличается от этой схемы наша жизнь, если мы действительно знаем, чего хотим, что имеет для нас первостепенную важность, - и держа это в уме, делаем то, что имеет непреходящую ценность.

Навык 3 – Сначала делайте то, что необходимо делать сначала

Это означает строить и осуществлять свою деятельность вокруг самых важных приоритетов, жить независимо от обстоятельств, руководствуясь принципами, имеющими для вас наибольшую ценность, а не следуя срочным планам и подчиняясь внешним силам.

Навык 4 - Думайте в духе «Выиграл/выиграл»

Мыслить так – значит умом и сердцем стремиться к достижению взаимной выгоды и взаимоуважения при любых действиях с другими людьми. Это значит мыслить в духе достаточности и возможностей, а не недостаточности и враждебной конкуренции.

Установка на «выиграл/выиграл» - навык межличностного общения. Это не индивидуальная методика, а всеобъемлющая установка на человеческое взаимодействие. Она вырастает из отношений доверия, находит свое воплощение в соглашениях, четко обозначающих достижение цели.

Навык 5 – Сначала стремитесь понять, потом – быть понятым

Слушая других людей с намерением понять, а не только ответить, мы начинаем строить настоящее общение и взаимоотношения. Чтобы

стремиться понять, необходимо внимание; чтобы стремиться быть понятым, нужна смелость. Эффективность заключается в уравнивании этих качеств.

Навык 6 – Единство. Достигайте синергии

Объединение – высший тип человеческой деятельности, надежное испытание и точка приложения всех навыков одновременно. Единство означает, что целое больше суммы. Это творческое сотрудничество, в результате которого $1+1=3\dots$

Единство - результат того, что люди уважают, ценят и даже приветствуют различия.

Синергия – это ключ к построению любой эффективной команды или отношений. Это способ, позволяющий использовать сильные стороны и нейтрализовать индивидуальные слабости.

Навык 7 - «Затачивайте пилу»

Навык 7 – это ваша личная способность к производству. Он позволяет сохранять и поддерживать в хорошем состоянии ваше главное достояние – вас самих. Затачивание пилы подразумевает постоянное обновление человека в четырех основных сферах: физической, социально-эмоциональной, интеллектуальной и духовной.

Физическая сфера – физические упражнения; питание; борьба со стрессами.

Интеллектуальная – чтение; визуализация; планирование.

Социально-экономическая сфера - долг; сопереживание; единство; внутренняя безопасность.

Духовная – определение высших ценностей и приверженность им; учеба и медитация.

Наверняка многие из нас задавали себе вопрос: Обстоятельства: под нашей властью или под властью судьбы? И все таки? Мы предопределяем будущее или все решено? Скажем несколько слов про механизм «Судьба». По мнению Карла Юнга, неосознанный внутренний

конфликт выливается наружу и воспринимается нами тогда как удар судьбы. Возьмем несколько довольно простых примеров этого механизма.

- Наша отвлеченность от наших собственных эмоций может затрагивать чувства других, делая их очень эмоциональными в нашем присутствии.

- Человек, не способный проявлять гнев, зачастую вызывает гневную реакцию других.

- Человек, не осознающий, что его поведение высокомерно, вызывает у других желание сбить с него гонор.

Подобное неосознанное поведение предоставляет другим людям «зацепки», на которые они могут повесить свои проекции.

Мы постоянно реагируем на теневую сторону людей, вне зависимости от наших сознательных устремлений. Серия взаимных зацепок может привязать людей друг к другу как в любви, так и в конфликте.

Задача состоит в том, чтобы осознать это и освободить отношения от сети взаимосвязанных разрушительных наслоений.

Наши мысли предваряют и одновременно создают обстоятельства нашей жизни.

Перед тем как Вы встанете с постели и включите свет, у Вас в голове проносится «Надо включить свет». Наши подсознательные мысли также постоянно заняты тем, чтобы создавать себе физические проявления.

Мы не осознаем, как усердно трудится наше подсознание, но это так!

Мы создаем устойчивые формы событий - «обороты судьбы», - но они не просто спускаются с небес. Наша «тень» навлекает на нас судьбу. Если мы передали ей власть над нами, «обороты судьбы» начинают владеть нашей жизнью. Если кто-то пережил побои в детстве, он может привлечь к себе, уже будучи взрослым, партнера по браку, легко поддающегося вспышкам гнева. Мальчик, выросший в тени властной матери, может оказаться на работе под началом женщины с трудным характером.

Любые ситуации, не полностью разрешенные нами, имеют тенденцию проявляться в будущем, сохраняя элементы, аналогичные первоначальным.

Мы взрослеем, когда привносим в нынешнюю ситуацию накопленные нами силу, опыт и навыки. Мы можем внести поправки в «обороты судьбы», и откликнемся на новую ситуацию более успешно, чем раньше.

Обстоятельства, которых мы хотим всеми силами избежать, нередко преследуют нас.

Иногда создается впечатление, будто наш страх или неприязнь фактически навлекают на нас соответствующие события.

Научившись бороться с такими превратностями судьбы, как позор, финансовый крах или развод, мы становимся крепче духом, разрывая оковы мыслей, ограничивавших наш потенциал, мыслей вроде: «Я преуспеваю, потому что я зарабатываю столько денег» или «Я никогда не справлюсь в одиночку».

Попытайтесь найти неосознанную проекцию в тех случаях, когда определенные нежелательные обстоятельства как будто преследуют Вас.

Ситуация, как вы ее воспринимаете, рассказывает вам нечто о вас самих.

Нужно признать, что иногда люди и их личные судьбы оказываются вовлеченными в водоворот исторических событий, однако в большинстве случаев полезно принять гипотезу, по которой вы есть своего рода магнит, привлекающий к себе все необходимое для Вашего дальнейшего роста. И элементом притяжения у этого магнита служат Ваши мысли. Подсознательные мысли находятся за пределами Вашего влияния. Но чем больше Вы осознаете суть Ваших внутренних процессов, тем более Вы способны управлять своими мыслительными процессами и направлять их силу на удовлетворение Ваших сознательных устремлений.

Таким образом можно сделать вывод, что все в наших руках , а компания которую мы создаем есть не что иное как проекция Лидера (руководителя). - **КОМПАНИЯ: взаимодействие руководителя и сотрудников.**

Проанализировав практически влияние лидера на успех организации, мы разобрали возможные СТИЛИ ЛИДЕРСТВА и зависимость успеха компании качеств лидера. Не осознав все вышесказанное, на мой взгляд нельзя убедить себя в том, что компания есть проекция своего лидера. Можно сколь угодно долго определять всевозможные стили управления компаниями, но выделить основные достаточно просто:

1.Авторитетный (ИДЕАЛИСТИЧЕСКИЙ)

Лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего.

Воздействие на климат в организации: сильнейшее позитивное.

Уместно использовать: когда изменение ситуации требует создания нового образа будущего или если необходимо определить ясное направление движения.

2.Наставнический (ОБУЧАЮЩИЙ)

Лидер связывает желания людей с целями организации.

Воздействие на климат в организации: весьма позитивное.

Уместно использовать: чтобы помочь сотруднику улучшить производительность за счет развития перспективных способностей.

3.Партнерский (ТОВАРИЩЕСКИЙ)

Лидер создает гармонию путем сближения людей.

Воздействие на климат в организации: позитивное.

Уместно использовать: чтобы «залечить» разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения.

4.ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ

Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности.

Воздействие на климат в организации: позитивное.

Уместно использовать: чтобы добиться поддержки, единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела.

5.Образцовый (АМБИЦИОЗНЫЙ)

Лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач.

Применяя в практике возможные варианты стилей руководителей, можно с высокой степенью вероятности сделать вывод, что стиль руководителя для успешной компании не может быть односторонним. Современный руководитель для достижения результата должен умело сочетать стиль лидерства с многими факторами — внешней средой, стадией развития компании и тд.

Работая над данным исследованием, изменялась внешняя среда, соответственно и менялись мои подходы к осмыслению моей деятельности. Изменились и результаты компании ООО «Найс-инжиниринг», вернее изменилась моя оценка к результатам, цель была видоизменена и в тот момент когда вы читаете эту работу, и я и мои компании уже другие, другие и по смыслу и по содержанию. В процессе написания этой работы я менял и видение и смысл на диаметрально противоположные. Тем не менее основные факторы влияющие на успех мне показались достаточно закономерными чтобы о них рассказать и препарировать их достаточно сильно.

В современном мире очень высокая конкуренция, искать «голубые океаны» и используя преимущества рынков создавать, что то уникальное невероятно сложно. Вероятность того, что именно у тебя это получится

очень и очень мала, дак почему бы не сделать, уникальным именно то что объединяет все компаниии-системы управления, организационную архитектуру. В информационную эпоху, изменения настолько стремительны, что пытаться изменяться им в срок становится невозможно. В данной работе мы исследовали другой подход к менеджменту, инновационный, основанный на качествах человеческого капитала.

Кризис (хаос) как норма жизни и возможность развития: создание саморазвивающихся систем. природа менеджмента.

Прорывы в современной естественнонаучной области, а также информационных технологиях неуклонно меняют облик мира. И сущность человека работающего также будет быстро меняться. Следом мутируют бизнес и организации.

Потребности бизнеса, а также необходимость его адаптации к скорости изменения внешней среды оказались теми вынуждающими обстоятельствами, ради которых жертвуют хорошо зарекомендовавшими себя представлениями, схемами, моделями, принципами, концепциями.

Новые знания не содержатся в старом опыте. Особенно при парадигматическом переходе от порядка к хаосу во всей системе миропорядка. **Подлинно новое познаётся на основе нелогичных процессов, с помощью скорее интуиции, чем логики.** Логика, возможно, ограничивает интуицию. Аналогии содействуют познанию тенденций развития исследуемых явлений и высвобождают разум из плена линейно-логического мышления, помогая системному анализу и научному синтезу.

Вероятность пронизывает всё физическое мировоззрение. Главная задача – учесть взаимодействия, научиться их исследовать. Многообразие материального мира есть многообразие взаимодействий.

Основная идея нового менеджмента по аналогии с **новой механикой** состоит в относительности одновременности: с помощью мгновенных действий, сигналов или связей нельзя соединить во времени

объекты, которые разделены в пространстве. В отдельности от времени не существует совпадений в пространстве, в отдельности от пространства не существует совпадений во времени – есть только пространственно – временное совпадение.

На уровне отдельных организаций критическая масса организационных знаний сопряжена с высокими технологиями, а главное – скоростями распространения (движения) информации и финансов.

Синтез знаний сотрудников порождает организационные знания. Знания – это то, что помогает решить проблему. Информация – это то, что имеет к этому какое-нибудь отношение. Масса знаний, следуя аналогии с массой вещества, является функцией квадрата скорости их движения. Чем больше скорость движения или распространения, тем больше масса. Что же служит аналогом скорости света в организационно-управленческих процессах? В менеджменте им может быть скорость движения, передачи или распространения информации. **Масса знаний трансформируется в успехи деятельности по следующей схеме:** знания сотрудников — организационные знания — управление знаниями — проектный менеджмент — деловая активность — управление рисками — успехи организации.

Новый менеджмент XXI века, пульсирующий (по аналогии с квантовой (волновой) механикой) менеджмент будет, очевидно, включать:

- виртуальный менеджмент;
- проектный менеджмент (управление проектными группами);
- менеджмент будущего (управление временем);
- кризисный (антикризисный) менеджмент (управление рисками как хаотической, только отчасти детерминированной категорией);
- креативный менеджмент (управление знаниями и творчеством).

Классически связующие процессы в менеджменте обеспечиваются коммуникациями и решениями. **В менеджменте элементарных систем**

связующие процессы тождественны переходным процессам и обеспечиваются управлением персоналом. Новый менеджмент – это мобильно-адекватное управление обстоятельствами на основе когнитивного подхода к ситуациям.

В XX веке (времени прорыва в отдельных отраслях исследования единой природы) «обгонять» время умели гении. Они обладали **критическими массами специальных знаний и интуицией.** Последняя не позволяет быть обманутым поверхностным или формальным сходством отношений совершенно разных групп явлений, избавляет от «баррикадного» мышления и технократизма. Тем большей мощностью будет обладать коллективный гений сотрудников организации. Проходя свой предпринимательский путь я все более убедился в данности, что упорные побеждают талантливых, в том смысле, что талант как вспышка, а умение упорно и последовательно достигать поставленных целей, качество более ценное в информационную эпоху.

В XXI веке (времени синтеза знаний, глобализации экономических процессов, высоких технологий и экологической ответственности) аксиомой выживания организации будет её адаптация к скорости изменения внешней среды. **Обгонять время позволит групповое управление.** Организационные знания дают импульсы развития менеджменту. Катализатором такого менеджмента наряду с потребностью выживания и синтезом знаний выступают информационные компьютерные технологии, развитие персонала и техника групповой работы. Вместо приоритетной ориентации на производство, его задачи и результат – **бескомпромиссная ориентация на человека-сотрудника и человека-клиента.** Именно эта ориентация находится в основе **дискретности нового менеджмента.**

Принцип дискретности, или прерывности, как представляется, должен дополнить кибернетические принципы управления, к числу которых относятся:

- системность;
- иерархичность;
- обратные связи;
- симметричность;
- необходимое разнообразие.

В менеджменте дискретность обусловлена тем, что это управление людьми, а каждый человек неделим, неповторим, самоподобен и является основанием и материалом для построения всего остального (систем, процессов, взаимоотношений). Дискретность единого управления людьми проявляется на уровне малых групп как первичных элементарных систем управления.

Принцип прерывности в микроменеджменте означает, что каждый менеджер может совершать ряд действий (дискретных, локальных, «стационарных»), при которых потенциал личности (и ее энергия) остаётся постоянным. В классическом менеджменте такие действия невозможны: каждое действие (решение) предполагает его исполнение, то есть решение включает фазу исполнения и его контроля. Непрерывные действия менеджера означают непрерывные действия всех сотрудников. Умственная сила и энергия менеджера, а также ресурсы предприятия (энергетические, информационные) должны непрерывно «поглощаться» производством.

Тем самым современная система управления компанией идет в противовес к классическому менеджменту.

Принцип прерывности утверждает, что управленческие решения приводят в действие коллектив лишь в тех случаях, когда энергия этих решений достигает определённых дискретных значений (при достижении определенных величин критериев принятия решений). Эти квантовые значения энергии решений (качества решений) определяются квантовыми условиями, которые включают число степеней свободы рассматриваемой системы. Понятие кванта относится к величине энергии (уровня качества)

решений, принимаемых к исполнению или принимаемых для исполнения другими.

Принцип прерывности нового менеджмента есть продолжение принципа иерархичности классического менеджмента. Всякий акт управления (переход системы из одного состояния к другому) связан с принятием решения с достаточным уровнем энергии (качества), которая поглощается объектом управления (управляемой системой). Принцип дискретности придаёт менеджменту **волновой пульсирующий характер.** Это продолжение принципов системности и иерархичности классического менеджмента.

Сущность отличия нового менеджмента от классического менеджмента в том, что старый менеджмент занимался исследованием макросоциальных процессов, новый же интересуется преимущественно явлениями на уровне элементов системы управления действительностью – человека, отдельных персон и в этом смысле можно говорить о персональном менеджменте, который тождественен элементарному менеджменту, или менеджменту элементов хозяйственных систем (субъектов хозяйствования). **Вместо макросоциальной категории «кадры» возникает микросистемная категория – человек, персона, личность.** Ядром нового менеджмента становятся ресурсы личности сотрудников, а важнейшей функцией – управление знаниями и творчеством (то есть созданием этих ресурсов). Как воспользоваться знаниями, осознав то, что знает компания? Как извлечь «кванты знаний, энергии» и распространить их? Как овесть силу знаний в высокоинтеллектуальном продукте? На эти вопросы отвечает квантовый менеджмент. Согласно его принципам, не субъекты и объекты управления существенны для исследования управленческих процессов, а среда (поле) между ними. Принципы квантового менеджмента опираются на законы, которые управляют совокупностями людей, а не отдельными людьми. Квантовый менеджмент описывает не характеристики, качества или

свойства объектов управления, а вероятности. **Формулируются не законы, раскрывающие будущее состояние системы управления, а законы управления изменениями во времени вероятностей, относящиеся к большим совокупностям единиц.**

Согласно нашим современным знаниям мы не имеем средств, чтобы указать индивидуально, кто что когда и как будет делать в рамках нестрого регламентированных действий. **Нет ни малейшего следа законов, управляющих индивидуальным поведением людей в квантовом менеджменте.** Можно сформулировать только статистические законы, управляющие большими группами людей. Такие законы даны непосредственно в менеджменте новой волны – хаотическом или фрактальном, индивидуальные законы исключены.

«Наша попытка понять реальность вынуждает нас к непрерывному изменению взглядов. Но всегда лишь будущему предстоит решить, избрали ли мы единственный возможный выход и было ли найдено наилучшее разрешение всех трудностей. Наука не является и никогда не будет являться законченной книгой. Каждый важный успех приносит новые вопросы.

Изучая вопрос эффективного управления компанией-читай людьми-все большее значение придавалось не правилам управления системой а возможностью правильно управлять человеком, не как физической массой а как средством производства. В современной экономической науке много книг написано про человеческий капитал, работая в современной России я осознал, что это одно из ключевых действий для эффективного управления компанией. Человеческий капитал и работа с ним, на мой взгляд основное, что будет тревожить умы авторов по менеджменту в ближайшее время.

Человек-фрактал — тот, кто может изменить в себе осознанно и добровольно, пусть и под давлением обстоятельств, формат с любого на любой. К фрактальному существованию пригодны минимальное

количество людей. В России их больше благодаря царящему в стране хаосу, который превратил людей в "стальных крыс" (определение фантаста Г.Гаррисона). Сделал фрактальными поневоле, потому что надо выжить.

В нашей работе мы уделили большое внимание основным принципам, на наш взгляд, которые управляют созданием компании с адаптивным менеджментом.

Изучив всю предыдущую информация, мы надеялись вызвать у читателя ощущение необходимости подобной организации современных систем. Изменения во внешней среде предопределяют изменения наших принципов и правил создания новых компаний. Мы считаем, что учитывать данный факт необходимо, однако это знание не гарантировано приведет Вас к большему чем вы можете себе представить результату.

Выводы, сделанные в результате проведенной работы были использованы в создании компании ООО «Найс-инжиниринг», создание и изменения в которой проводились на основе информации полученной на занятиях и обсуждениях в группе ДВА кафедры менеджмента Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Внедрение основных принципов изученных в данной работе в реально действующий бизнес, анализ последствий и эффектов от данных вывод сформулированы по каждому вопросу и представлены в тексте работы.

Структура диссертации сформирована с той целью, чтобы, от идеи до воплощения описать процесс создания компании с фрактальным менеджментом, устойчивыми финансовыми показателями, компании легко реагирующей и изменяющейся эволюционно, а не принужденно. Компания, которая работая на высоко конкурентом рынке способна использовать свое преимущество современную адаптационную систему управления как основное конкурентное преимущество. Более того на

момент защиты работы возможно проанализировать практические результаты от применяемых в организационной архитектуре приемов.

Вообще, много лет занимаясь бизнесом, пройдя различные тренинги и системы обучения, я все больше укрепился в знании о том, что никто и никогда не знает какой путь правильный, только тонкая настройка сможет сделать из посредственной компании лидера рынка. И наоборот, изменения не к месту и не ко времени способны уничтожить самые крутые идеи и компании своего времени.