

УДК 33.338.12

Жизненный цикл организации: условия обеспечения стабильности

Шухарт Кристина Николаевна
студентка.

Гешко Олеся Александровна
научный руководитель.

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск. e-mail:
kastja_96@mail.ru

Аннотация. Цель данной статьи- выявить закономерности в развитии организации. Для достижения указанных целей, мною были поставлены и решены задачи. Дала определение и характеристику жизненным циклам и стадиям развития организации. Рассмотрела модели развития организации.

Ключевые слова: организация, обеспечение стабильности, стадии развития организации, условия обеспечения стабильности, цель, эффективность.

UDC 33.338.12

Organization life cycle: conditions for ensuring stability

Kristina N. Shukhart
student, Omsk State Pedagogical University,
Russia, Omsk

Geshko Olesya Aleksandrovna
scientific director,
Omsk State Pedagogical University,
Russia, Omsk

Omsk State Pedagogical University, Russia, Omsk. e-mail: kastja_96@mail.ru

Annotation. The purpose of this article is to identify patterns in the development of the organization. To achieve these goals, I have set and solved tasks. Defined and described the life cycles and stages of the organization's development. Considered the development model of the organization.

Key words: organization, ensuring stability, stages of development of an organization, conditions for ensuring stability, goal, efficiency.

На сегодняшний день могу с уверенностью заявить о том, что новые организации формируются ежедневно, ровно так, как и каждый день сотни организаций ликвидируются навсегда.

Организации подобны живому организму- они зарождаются и развиваются, добиваются определенных успехов в своей цели, но со временем сдают обороты, и , в конце концов, прекращают свое обособленное существование.[1]

Жизненный цикл организации кажется не только важным фактором в развитии предприятия, ведь все идет своим чередом, фирма развивается, просто нужно работать. Но на практике каждая организация, как и человек, проходит определенные циклы. Именно возможность определить нынешнее положение и позволяет понять существующую ситуацию и спрогнозировать ее будущее развитие.

Как правило, жизненный цикл- определенная последовательность предсказуемых изменений состояний организации в течении времени. И в моем понимании, применяя понятие жизненного цикла, можно видеть, что существуют отчетливые этапы, через которые проходят организации, и что переходы от одного этапа к другому являются предсказуемыми, а не случайными.

Модель жизненных циклов является одним из известных инструментов, используемых для описания процесса развития любой экономической системы. На основе модели жизненных циклов можно проанализировать отдельные факторы, влияющие на организационную эффективность. Разнообразие видов жизненных циклов позволяет анализировать изменения, происходящие на различных уровнях управления промышленным предприятием.[2]

В течение своей жизни все организации проходят определенные стадии развития, практически не зависящие от конкретной компании, от нее зависит в основном переходы

от одной стадии к другой и длительность стадий. Эти стадии по-разному классифицируются разными авторами, их признаки различны, а само количество выделяемых стадий колеблется от 3-х до 10-ти [3].

Согласно концепции жизненного цикла организации ее деятельность проходит пять основных стадий: рождение, рост, зрелость, старение, исчезновение.[4]

При изучении каждого цикла, можно понять, что организации в течении жизненного цикла уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы; перестраиваются, когда перестают отвечать избранным целям; погибают, когда оказываются неспособными выполнить свои задачи.

На самом деле, признаки выделения стадий жизненного цикла самые различные: определяющие и направление развития организации (рост, спад), и ее возрастное состояние (детство, юность, зрелость), и специфику отдельных стадий (интеграция, аристократизм, делегирование), и.т.д., и их композицию. [5]

Внутри жизненного цикла организации все стадии имеют определенную закономерную периодичность и подчиняются строгой последовательности в развитии организации, которое меняется в зависимости от поведения организации на каждой из стадий.

Если учитывать характер каждой стадии жизненного цикла организации, то необходимо объективное соответствие причин перехода каждой конкретной организации от одного этапа развития к другому с тем, какой подход к управлению поведением организации выбран ее руководством. Если данные процессы были predeterminedены руководством, то важную роль играет срок, когда они произошли в действительности, и соответствовал ли он изменениям, которые имели место во внешней и внутренней среде конкретной организации.

Основной проблемой в исследуемой области выступает зависимость поведения организации от понимания руководством организации ее потребностей, определяемых спецификой этапа жизненного цикла, на котором она находится. Поэтому руководитель всегда давать объективную оценку предпринимаемым мерам по обеспечению соответствия стиля управления конкретной стадии жизненного цикла предприятия, что подразумевает необходимость взаимного соответствия конкретных мер и стиля управления поведением организации в зависимости от этапа жизненного цикла.

Для обеспечения эффективных условий обеспечения стабильности, необходимо определить задачи управления организацией на различных стадиях жизненного цикла.

На стадии создания организации необходимо:

-тщательно изучить потребительский спрос на данную продукцию или услуги на конкретных рынках;

-собрать и оценить информацию о деятельности и намерениях конкурентов, сопоставить ее с возможностями, наличными ресурсами и стратегией компании.

На стадии роста организации на первый план выступают задачи:

-решение социальных проблем коллектива, позволяющее закреплять и развивать заинтересованность работников.

-обеспечение баланса между текущей и инновационной перспективной деятельностью, между повышением качества выпускаемой продукции и услуг и поиском новых сфер положения капитала.

На стадии зрелости необходимо:

-систематически и в первоочередном порядке следить за поведением конкурентов и в необходимых случаях вносить изменения в перспективные планы организации;

-совместно с потребителями определять производственную и научно-техническую политику организации.

На стадии упадка организации происходит определенная централизация управления компанией и в этих условиях необходимо:

-рассматривать возможности экономии всех видов ресурсов и сосредоточения деятельности компании на направлении, которое сулят наибольшую отдачу в кратчайшие сроки;

-изучать возможности слияния с другими компаниями, сужения номенклатуры производимой продукции, если это позволит сохранить и эффективно использовать имеющийся потенциал при минимальных потерях.

-приступить к осуществлению изменений в организации и методах управления предприятием, в установлении связей с новыми рынками и поставщиками.

Для успешного зарождения и обеспечения максимального срока жизни организации ей необходимы харизма основателя, и стабильное рациональное управление, совмещаемое с

динамичным харизматическим- организация будет жить столько, сколько она сможет обеспечивать такое управление.

Подводя итоги, мы понимаем, что в нашей жизни можно столкнуться с организациями, которые проходят в своем развитии определенные стадии жизненного цикла: создания, роста, зрелости и спада. Задача руководителя постоянно учитывать, на какой стадии находится организация в настоящий момент, каковы перспективы перехода к следующей стадии и чем они обуславливаются.

Необходимо также отслеживать, в какой стадии жизненного цикла находится отрасль. Рассмотренные особенности поведения организации в зависимости от стадии жизненного цикла должны учитываться менеджментом организации вне зависимости от стиля управления и целей организации. Учет признаков и основных сложностей каждого из этапов жизненного цикла организации является принципиальной задачей менеджмента.

Список литературы.

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации.- М.: 2017-416 с.
2. Пригожин А.И. Методы развития организаций. Москва: МЦФЭР, 2003
3. Широкова Г.В., Серова О.Ю. Модели жизненных циклов организаций: теоретический анализ и эмпирические исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8, Общий и стратегический менеджмент. - 2006.
4. Берг Д.Б. Модели жизненного цикла : учебное пособие/ Д.Б. Берг, Е.Р. Ульянова, П.В. Добряк.- Екатеринбург 2016.-74.с.
5. Орчаков А. А. Теория организации: учеб. курс // Московский. институт экономики, менеджмента и права, Центр дистанционно- образовательных технологий. -URL: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook031/book/index/index.html?go=part-017*page.htm.