

Д. Є. КОЗЕНКОВ (НМетАУ, м. Дніпропетровськ)

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЕТАПИ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

У статті досліджено циклічний розвиток організації, уточнено зміст поняття життєвого циклу організації, розглянуто стадії розвитку та сучасні моделі життєвого циклу організації.

Ключові слова: модель, життєвий цикл організацій, циклічні процеси, система

В статье исследовано циклическое развитие организации, уточнена суть понятия жизненного цикла организации, рассмотрены стадии развития и современные модели жизненного цикла организации.

Ключевые слова: модель, жизненный цикл организаций, циклические процессы, система

The article researches the cyclical development of an organization; clarifies the modern models of life cyclical and generalized the basic factors of the formation of the life of an organization are defined.

Keywords: model, life cycle of the organizations, cyclic processes, system

Постановка проблеми в загальному вигляді, зв'язок з науковим та практичним завданнями

Пристосування поведінки систем до впливу факторів зовнішнього середовища виступає у формі відповідних дій, спрямованих на узгодження потреб системи та зовнішнього середовища. Механізм такого пристосування реалізує наявний та забезпечує формування нового алгоритму дій системи, спрямованих на протидію невизначеності як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі системи. Стан зовнішнього середовища значною мірою залежить від того, на якій стадії циклу розвитку перебуває як макро-, так і мезосередовище функціонування системи. Проблема пояснення циклічного розвитку систем привертає увагу вчених давно і не випадково, оскільки розкриття механізмів періодичності явищ відкриває шлях до прогнозування розвитку систем. Цикл є упорядкованим чинником всесвіту, єдиним і універсальним законом буття. Всі закони діалектики відмінно вписалися в теорію циклу. Більше того, центральна ідея діалектики про суперечність об'єктивного світу стала центральною ідеєю теорії циклу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення невирішених питань

Проблема вивчення життєвого циклу організації має міждисциплінарну природу та активно досліджується в економічних науках, теорії менеджменту та теорії організації. За останні

роки сформовано декілька напрямків досліджень, серед яких можна виділити теорію економічних циклів (М. Д. Кондрат'єв, А. Маршалл), теорію економічного розвитку та зростання (Й. Шумпетер, Е. Пенроуз), інституціональну теорію (Т. Веблен), еволюційну теорію економічних змін (Р. Нельсон, С. Уїнтер); поведінкові теорії фірми (Р. Сайерт, Дж. Марч); теорії організаційної екології (М. Ханнан, Дж. Фрімен); теорії життєвого циклу галузі (Дж. Мур, М. Портер, К. Крістенсен) та продукту (Т. Левітт, Х. Фокс, К. Еберт); дослідження у галузі життєвого циклу організації І. Адизеса, Л. Грейнера, Дж. Кімберлі, Дж. Парнелла, Д. Міллера, П. Фрізена, Д. Лестера, С. Хенкса та ін. Множинність досліджень у цій галузі призвела до відсутності єдиного підходу та наявності значних розбіжностей у сприйнятті життєвого циклу організацій, його етапів, моментів переходу з одного етапу на інший тощо. Все викладене визначає актуальність проблематики дослідження теорій життєвих циклів організацій з метою отримання більш суттєвого сприйняття сутності цієї концепції, а також можливостей формування основних характеристик, і перш за все – цілей організації за стадіями її життєвого циклу.

Загальна мета

Метою дослідження є узагальнення положень основних концепцій життєвого циклу організації для визначення можливостей їх використання в управлінні організаційними змінами

ми, обґрунтування стратегічних цілей за етапами життєвого циклу, формування інструментарію управління змінами організації.

Викладення основного матеріалу

Зміна еволюційного і біфуркаційного етапів розвитку систем, їх стійкості й нестійкості утворює в часі динамічні цикли. Кожна система має не тільки свої внутрішні циклічні процеси, зумовлені її природою, але і цикли, що продиктовані їй зовнішнім середовищем. При цьому цикли внутрішнього походження можуть змінюватися під впливом зовнішніх циклів. Такий адаптаційний процес називається синхронізацією. В результаті синхронізації системи починають рухатися з однаковими, кратними або співмірними частотами. При цьому внутрішня синхронізація відбувається, коли певні частотні співвідношення встановлюються в результаті взаємодії «рівноправних» систем; а зовнішня – коли одна із систем нав'язує свій ритм іншим системам. Процес синхронізації систем може призвести до їх когерентності, тобто до узгодженого протікання в часі коливальних процесів, коли елемент системи перебуває не на якому-небудь одному рівні, а на всіх відразу. Наявність процесів синхронізації дозволяє прогнозувати часові межі нижніх точок біфуркації. Точнішому прогнозу піддаються процеси еволюційної стадії розвитку, оскільки вони відрізняються стійкістю за відомих умов зовнішнього середовища.

Функціонування виробничих систем на будь-якому етапі їх розвитку відбувається в процесі адаптації до умов зовнішнього середовища. Відмітна ознака успішних систем – це рівновага внутрішніх характеристик із зовнішнім середовищем. Зовнішнє середовище, яке є сукупністю умов, у яких протікає діяльність системи, є поняттям динамічним. Відповідно, рівновага також має динамічний характер. В разі низького адаптивного потенціалу та як наслідок невідповідності виробничої системи вимогам стійкості велика вірогідність виникнення організаційної кризи і припинення роботи цієї системи як самостійного суб'єкта.

З метою недопущення таких явищ та визначення найбільш ефективної стратегії розвитку в останні часи використовують теорії, які базуються на аналізі розвитку організацій у довгостроковій перспективі. Концепція життєвого циклу дозволяє розробити оптимальний спосіб управління виробничою системою на певному етапі її розвитку.

Вперше в економічній теорії поняття «цикл»

запровадив К. Жюгляр, вивчаючи динаміку коливань у торгівлі. Надалі коливання в економіці досліджували А. Маршалл, М. Кондрат'єв, М. Туган-Барановський. Значний внесок у теорію розвитку систем зробив А. Богданов, який вперше сформулював ряд понять, що характеризували різні етапи розвитку систем.

Взагалі існує декілька концепцій життєвого циклу різних систем. Умовно їх поділяють на три групи – надорганізаційний рівень (галузь), організаційний (організація) та внутрішньоорганізаційний (продукт, торговельна марка, проєкт, працівник тощо) [1].

Згідно з концепцією життєвого циклу, вся діяльність виробничих систем проходить ряд стадій, починаючи з народження, розквіту аж до припинення існування або корінної модернізації. На кожній фазі циклу відбуваються певні зміни параметрів внутрішнього і зовнішнього середовища, які по-різному впливають на систему і вимагають різних стратегій її поведінки. Від того, на якій стадії життєвого циклу перебуває система та з'являються певні проблеми і завдання, залежать відповідні методи й інструменти для їх вирішення.

У практичній діяльності виникає потреба у визначенні стадії розвитку системи для ухвалення ефективних управлінських рішень. Визначення етапу розвитку виробничої системи дає можливість уникнути помилок як при визначенні теперішнього стану системи, так і плануванні її подальшого розвитку. Однією із найперших моделей життєвого циклу організації (ЖЦО) була запропонована у 1959 році М.Хайре модель життєвого циклу державної установи [2], яка лягла в основу практично усіх подальших розробок.

Взагалі у розвитку ЖЦО виділяють три основні етапи [3]. Перший етап (1951–1970 рр.) був присвячений розвитку процесних моделей ЖЦО. Найбільш відомими роботами у цьому напрямку є моделі Хайре (1959), Пенроуз (1959), Албернатті (1962), Петтігрю (1965), Ліппіта та Шмідта (1967) та ін. Ці моделі мають виключно теоретичний характер, базуються на процесному підході, згідно із яким передбачається можливість управління змінами.

Наступний етап (1970-1990 рр.) – це переважно змістовні моделі ЖЦО. Найбільш популярна модель була запропонована у 1972 році Л. Грейнером у статті «Еволюція та революція у процесі росту організацій». У 1979 році І. Адизес вперше представив свою модель ЖЦО, що не втратила актуальності й донині.

Л. Грейнер виокремлював п'ять еволюційних етапів розвитку (використовуючи термін еволюція для опису довготривалих періодів зростання, у рамках яких не відбувалося значних змін у організації), які заступають один одного внаслідок революцій в організації, що відбуваються завдяки дії відповідних криз. Тобто, ця модель описує не стільки розвиток організації, скільки трансформацію її системи управління. І. Адизес запропонував модель з десяти стадій розвитку організації та стверджував, що на кожній стадії розвитку організація має певні проблеми. Ці проблеми можна розділити на хвороби зростання та організаційні патології. З останніми, на думку автора, організація самостійно впоратися не може. Зіставлення цих моделей показує, що модель І. Адизеса є більш загальною, ніж модель Л. Грейнера, але ці моделі не є такими, що виключають одна одну.

До інших розробок у цьому напрямку відносять моделі Скотта (1971), Торберта (1974), Каца та Кана (1978), Кімберлі (1979), Гелбрейта (1982), Куінна та Камерона (1983), Міллера та Фрізена (1985), Шейна (1985), Фламхольца (1986), Скотта та Брюса (1987), Казан'янця (1988) та ін. Активні дослідження цього періоду базувалися на використанні ситуаційного підходу у організаційно-управлінській теорії та відрізнялися акцентом на змістовній складовій теорії організаційних змін. Модель ЖЦО за своєю суттю представляла еволюційний підхід до класифікації організаційних змін та розглядала організацію як таку, що самоорганізовується та постійно оновлюється. При тому, зміни в організації є постійними та еволюційними. Цей етап формування моделей ЖЦО спонукав розвиток також і емпіричних моделей, що базувалися на кейс-методах, логічному аналізі тощо.

Третій етап, який розпочався у 1990 році та нині продовжується, містить роботи із створення універсальних моделей організаційних змін та специфічних моделей для різних галузей та типів організацій. Дослідження ведуться у напрямку створення такої методології, яка б допомогла уникнути численних суперечностей між різними моделями ЖЦО. Найбільш відомими у цьому напрямку є роботи Хенкса (1993), Адизеса (1999), Лестера, Парнелла та Каррагера (2003), Хо (2006). Дослідження цього напрямку додали до концепції ЖЦО процесну складову організаційних змін, що стимулювало більш детальне вивчення окремих стадій життєвого циклу та механізмів переходу із однієї стадії до іншої. Дослідники почали використовувати

більш складні економетричні та статистичні методи для створення емпіричних моделей; використовувалися також методи крос-секційного та кластерного аналізу.

Більш ранні роботи з питань життєвого циклу організацій мала, як уже зазначалося, більш теоретичний характер. Був наявний значний розбіг в оцінці кількості стадій або етапів розвитку організації. Деякі автори пропонували моделі з трьох стадій (Доунз, 1967; Скотт, 1967; Кат та Канн, 1978); інші вважали, що стадій повинно бути чотири (Лайден, 1975). Є моделі, у яких використовують п'ять та більше стадій – наприклад, модель Грейнера (1972) складається з п'яти стадій, модель Торберта (1974) – з дев'яти, а модель Адизеса (1989) – з десяти стадій. Різні автори також акцентували увагу на різних наборах унікальних характеристик кожної стадії власних моделей.

Але, незалежно від кількості стадій, у висновках практично за кожною моделлю є загальне: кількість стадій є закономірною; кожна стадія є наслідком попередньої, а повернутися на цю попередню стадію практично неможливо; усі моделі розглядають значний спектр організаційних характеристик.

У загальному вигляді кожна модель має стадії становлення («формування ніші», «креативність», «ранні інновації»); стадію накопичення або колективності («зобов'язання», «висока єдність»); стадію зрілості, формалізації та контролю («стабільність», «інституціоналізація»); стадію диверсифікації, або розробки структури та адаптації («розширення ринків», «децентралізація»); деякі моделі (їх лише чотири – Адизеса, Міллера та Фрізена, Фламхольца, а також Лестера, Парнелла та Каррагера) також мають стадію занепаду, що може бути початком стадії оновлення. Цікаво, що практично усі моделі, розроблені до 1980-х років, не мають стадії упадку.

Практично жоден з авторів не визначає інтервал часу, упродовж якого організація залишається на певній стадії розвитку.

Але неможливо вважати моделі життєвого циклу організацій некорисними для менеджменту виробничих систем. Теорія життєвого циклу дає можливість відокремити елементи, що сприяють розвитку та змінам в організації, тобто можливість адаптації виробничої системи до вимог зовнішнього середовища.

Зростання позицій виробничої системи на ринку пов'язано із зміною організаційних станів, що характеризують стадії життєвого циклу. За опублікованими оцінками фахівців, успішні

організації з тривалими життєвими циклами, мають схожі риси, одна із яких – здатність до навчання [4]. Це має прояв у адаптивності до зовнішнього середовища, толерантності до нових або протилежних ідей та видів діяльності, що забезпечує відкритість навчання та об'єктивну оцінку ситуації, що склалася, для формування нової системи мислення та сприйняття процесів, що відбуваються, менеджментом та персоналом організації та, як наслідок, інтеграцію співробітників, підвищення мотивації та результативності діяльності організації.

Елементи росту системи залежать від співвідношення факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Економічне середовище проявляється у факторах попиту, технологічних новаціях, структурних умовах ринку. Загибель системи практично не буває повною та неминуною. Її розпад має прояв у набутті деяких її елементів іншими організаціями, тобто наявне розділення системи. З іншого боку, організації на піку свого розвитку перебудовується за рахунок впровадження нових технологій, зміни або поповнення кадрів, перебудови своєї стратегії. Так починається новий життєвий цикл організації.

Основні циклічні процеси в системі можна пояснити існуванням певних обурень і специфіки її функціонування. По-перше, це наявність стадій відтворювального процесу елементів у частинах системи, тобто формування, використання ресурсів в рамках тієї або іншої класифікації. Це перший рівень внутрішніх циклів системи (мікроциклів). Другий рівень внутрішніх циклів системи формується за рахунок наявності стадій відтворювального процесу відносно всієї системи, тобто формування, використання всієї сукупності ресурсів. Третій рівень внутрішніх циклів системи передбачає коливання вартості впродовж існування системи. Йдеться про стадії народження, зрілості, смерті. І, наприкінці, вплив тотожних параметрів макросередовища обумовлює наявність синхронних процесів в системі (її складових, резонуючих з тотожними). Це зовнішні цикли системи (макроцикли). Слід враховувати, що різні види циклів можуть накладатися один на одного, специфікуючи параметри досліджуваного циклу (утворюючи синергетичні сплески або, навпаки, деструктивні порушення). Крім того, до названих можна додати циклічність системи зумовлену, наприклад, різними вимогами зовнішнього середовища.

Важливість вибору критеріїв визначення стадій життєвого циклу зумовлена необхідніс-

тю визначення, який параметр найбільш точно відображає конкретний стан організації: становлення, зростання, стабільності або спаду бізнесу. Крім того, динаміка змін цих критеріїв має надавати можливість формувати коректну оцінку власне процесу розвитку організації.

Спроби уніфікації складу критеріїв оцінки позицій організації на стадії ЖЦО обумовлюють висновок про те, що циклічні коливання характеризуються не стільки комбінацією показників, скільки комбінацією їх значень. Цей висновок підтверджується підходами, що реалізовано на базі матриць вибору стратегій розвитку організації як у продуктової, так і у фінансово-економічній сфері [5].

Висновки

Поняття життєвий цикл організації слід відрізнити від поняття загальної тривалості життя організації. Життєвий цикл організації – це сукупність стадій, що створюють закінчене коло розвитку протягом певного проміжку еволюції організації, після якого його цінності й напрями діяльності можуть принципово змінюватися. Тому життєдіяльність організації від моменту створення і до ліквідації може бути циклічним спіралеподібним процесом. Загальна тривалість життя організації може включати кілька життєвих циклів організації. У свою чергу, стадії життєвих циклів організації - це проміжки часу, протягом яких діяльність організації характеризується відносною стабільністю таких параметрів, як: напрям та інтенсивність розвитку; стратегічні та тактичні цілі; способи і особливості формування ресурсного потенціалу; конфігурація організаційного механізму.

Перспективи подальших розробок

Модель життєвого циклу організації може служити важливим і ефективним інструментом її діагностики, як сприяючи усуненню поточних труднощів, так і дозволяючи підприємствам вчасно здійснювати стратегічні перетворення для забезпечення циклічності їхнього розвитку. Тому подальшим дослідженням проблеми життєвого циклу організації може бути розробка конкретних інструментів організаційної діагностики й аналізу її результатів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Длинные волны: научно-технический прогресс и социально-экономическое развитие [Текст] / отв. ред. С. В. Казанцев, П. Н. Тесля; АН СССР. Ин-т экономики и организации промышленного производства. – Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 1991. – 224 с.

2. Филонович, С. Р. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации [Текст] / С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 2 (4). – С. 19–34.

3. Широкова, Г. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний (эмпирический анализ) [Текст] / Г. Широкова, И. Меркурьева, О. Серова // Российский журнал менеджмента. – 2006. – № 4 (3). с. 3–26.

4. Доблаев, В. Л. Организационное поведение [Текст] / В. Л. Доблаев. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. – 320 с.

5. Кушелевич Е. Модели жизненных циклов организаций [Текст] / Е. Кушелевич, С. Филонович // Менеджмент: век XX — век XXI / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумовой - М.: Экономика; 2004. – С. 304–321.

6. Adizes, I. Corporate Lifecycles: how and why corporation grow and die and what to do about it [Text] / I. Adizes. – Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1998.

7. Greener, L. Evolution and Revolution as Organizations Grow [Text] / L. Greener. // Harvard Business Review. 1972. – August.

8. Lippit, G. L. Growth of Organizations [Text] / G. L. Lippit // Organizational Renewal. - N. Y., 1969.

Надійшла до редколегії 10.02.2011.

Прийнята до друку 28.03.2011.