

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет ІМЕМ

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра менеджмента и математики

(повна назва кафедри)

Дипломна робота

бакалавра

(ступінь вищої освіти)

на тему: «**Особенности развития организации по этапам жизненного цикла организации**»

«Особливості розвитку організації по етапах життєвого циклу організації»
« Features of development of the organization for the stages of the life cycle of the organization»

Виконала: студентка заочної форми навчання
спеціальності 6.030601 Менеджмент організацій
і адміністрування

Дубова Анастасія Володимирівна

Науковий керівник доц. к.е.н. Грінченко Ю. Л. _____

(підпис)

Рецензент проф. д.е.н. Кузнєцов Е. А.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ ___ від _____ р.

Захищено на засіданні ЕК № ___

протокол № ___ від _____ р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Завідувач кафедри

_____ проф. д.е.н. Садченко О. В.
(підпис)

Голова ЕК

_____ проф. д.е.н. Головченко О.М.
(підпис)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ 1 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Понятие жизненного цикла организации	6
1.2 Стадии жизненного цикла организации	8
1.3 Графическая модель жизненного цикла организации	18
1.4 Социальная компонента жизненного цикла организации	21
РАЗДЕЛ 2 МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	24
2.1 Модели жизненного цикла	24
2.1.1 А. Даунс: «Движущие силы роста» (1967).	24
2.1.2 Г. Липпитт и У. Шмидт:«Управленческое участие» (1967).....	25
2.1.3 Л.Грейнер: «Проблемы лидерства на стадиях Эволюции Революции»(1972).	25
2.1.4 У. Торберт:«Ментальность членов организации» (1974).....	26
2.1.5 Ф.Лиден:«Функциональные проблемы» (1975).....	26
2.1.6. Д.Кац и Р.Кан: «Организационная структура» (1978).....	27
2.1.7. Р.Куинн и К. Камерон: «Интегративная модель» (1983).....	27
2.1.8 И. Адизес:«Теория жизненных циклов организации»(1979).....	27
2.2 Значение концепции жизненного цикла.	38
2.3. Анализ моделей жизненного цикла	40
2.4 Факторы, влияющие на продолжительность жизни организации	43
РАЗДЕЛ 3 ПРИМЕРЫ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА разных компаний.....	46
3.1 Жизненный цикл ООО «Универсал-Строй»	46
3.2 Жизненный цикл компании «Coca-Cola»	48
3.3 Жизненный цикл организации ОАО «РУСАЛ»	54
ВЫВОДЫ.....	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	64

ВВЕДЕНИЕ

«Как мир меняется, и как я сам меняюсь, лишь именем одним я называюсь...» Эти строчки вполне можно отнести и к организации -- она растет, меняются ее цели, задачи, амбиции, изменяются люди. Как любой живой организм, она проходит в своем развитии определенные этапы, переход на новый этап сопровождается кризисом, который дает возможность двигаться дальше. Симптомы одинаковы для всех компаний независимо от вида бизнеса и географии: формирование организации, интенсивный рост, стабилизация, внутреннее предпринимательство, спад. Причем в конце любого этапа компания может оказаться нежизнеспособной или переживать период спада, который либо поднимет ее на новый уровень, либо заставит уйти с рынка. Важно точно поставить диагноз происходящему в компании, суметь отличить кризис роста от проблем, вызванных экономическим положением в стране, конфликтов конкретных людей, частных просчетов в бизнесе. Во многом эта работа по интерпретации происходящего в компании ложится на плечи менеджера по персоналу. Миновать кризис нельзя, да и не надо, он дает организации новые перспективы, но смягчить острые углы, сделать этот процесс менее болезненным и более управляемым важно. Каждый день образуется множество новых фирм. Далеко не все из них способны успешно развиваться, добиваться успехов и достигать поставленных целей. Очень немногие организации способны существовать бесконечно долго, и ни одна не живет без изменений. Не сумевшие адаптироваться к постоянно меняющейся внешней среде предприятия погибают. В то же время компании, руководство которых отличается гибкостью, способностью предвидеть и адекватно реагировать на внешние изменения, процветают. Однако для эффективного управления организацией недостаточно уметь прогнозировать события. Руководству необходимо знать, на какой стадии своего развития находится компания, чтобы сконцентрировать усилия на тех задачах, которые на этом этапе

необходимо решить в первую очередь. Одним из подходов к определению значения термина «организационное развитие» является рассмотрение этого понятия как «естественного процесса качественных изменений в организации, производных от ее возраста... или то, что в литературе называют «жизненным циклом организации». Эмпирическим путем было выяснено, что любые компании проходят определенные стадии в своем развитии, универсальные для организаций любых размеров и форм. Причем переход от одной стадии к другой является предсказуемым, а не случайным.

Объектом исследования данной работы является изучение понятия «жизненный цикл организации»; рассмотрение созданных в разное время моделей развития организаций; подробное описание основных стадий эволюции компании; исследования современных ученых, посвященных данной проблеме.

Предметом исследования дипломной работы является вариативность развития организации в соответствии с концепцией жизненного цикла организации.

Цель работы состоит в определении комплекса факторов и условий, определяющих особенности жизненного цикла организации. В рамках исследования данной работы были решены следующие задачи:

1. Обзор основных понятий и определений в теории жизненного цикла
2. Составление перечня основных концепций жизненного цикла
3. Проведение сравнительного анализа концепций жизненного цикла
4. Выявление особенностей жизненного цикла
5. Рассмотрение примеров развития компаний в соответствии с теорией жизненного цикла
6. Выявление условий и факторов, определяющих различия в развитии организаций

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью руководителей уделять должное внимание теоретическим основам функционирования организации. Это важно для того, чтобы методы развития,

внедряемые менеджерами, соответствовали уровню естественного развития организации. Использование графических, визуальных моделей при определении тенденций развития компании, построенных на основе теории жизненного цикла, позволяет с большей долей вероятности прогнозировать внутренние изменения, ожидающие компанию. Помимо этого менеджеру в целях совершенствования процесса управления необходимо отслеживать появляющиеся в результате новых исследований аспекты теории жизненного цикла организации.

Главный вывод, который можно сделать: организация - это реально существующее, но преходящее и “смертное” образование, которое функционирует не просто во времени, но в определенных временных рамках. Эти временные рамки могут “сжиматься” и “растягиваться” в зависимости от конкретного временного интервала (периода), в котором существует определенная организация (от дней и месяцев до десятков и даже сотен лет). Основными факторами, влияющими на средний срок жизни экономической организации (фирмы) являются: размер организации, отрасль приложения, тип товара, степень комбинирования, диверсификации, горизонтальной и вертикальной интегрированности, технический уровень, общее состояние общенациональной и мировой рыночной конъюнктуры, успешность менеджмента (структура, стратегия, имидж, корпоративная идеология, корпоративная культура, уровень издержек и проч.) и многие другие.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в данной дипломной работе нами исследованы особенности управления организацией на различных стадиях жизненного цикла.

В первом разделе было определено понятие организации: это группа людей, действующих совместно для достижения общих целей. Мы выявили, что ни одна организация не может слишком долго оставаться в одном и том же состоянии, а всегда проходит несколько этапов своего развития. Данная закономерность нашла свое отражение в теории жизненного цикла организации.

Эта теория подразумевает прохождение организацией нескольких этапов развития (по аналогии с живыми существами): зарождение и становление, рост, когда фирма активно заполняет выбранный ею сегмент рынка, зрелость, когда фирма пытается сохранить имеющуюся долю рынка под своим контролем и старость, когда фирма быстро теряет свою долю рынка и вытесняется конкурентами. В дальнейшем организация либо ликвидируется, либо вливается в более крупную, либо разбивается на более мелкие организации.

В ходе проведенной работы было определено понятие жизненного цикла организации. Закономерность, выраженная в том, что все компании проходят в своем развитии несколько этапов, нашла свое отражение в модели жизненного цикла организации. Периоды, в которые предприятие принципиально изменяет ценности и ориентации, называют циклами или фазами развития организации. То есть жизненный цикл организации отражает ее эволюцию от замысла до исчезновения организации как отдельной сущности.

Модель жизненного цикла была создана для прогнозирования изменений, ожидаемых в организации, находящейся в той или иной стадии развития. Получив информацию о пребывании организации на определенном

этапе, руководитель может с большей долей уверенности оценить правильность принятого в фирме стиля руководства.

Во втором разделе рассмотрены созданные в течение десятилетия разными авторами модели эволюции организации, причем в основе каждой из них лежит особая уникальная идея. Тем не менее, все модели в той или иной степени отражают сущность эволюции компании, описываемые с разных точек зрения.

Однако, проанализировав различные видения жизненного цикла организации и стадии их развития, мы выделили общие характеристики их развития организации, и пришли к выводу, что жизнь организации обязательно включает: стадию формирования, которую сменяет стадия интенсивного роста, которая в свою очередь, может перейти в стадию стабилизации, а затем и спада. Если организации удастся преодолеть кризисные явления и закрепиться на рынке, то она может пройти несколько циклов своего развития.

Более подробно рассмотрена концепция жизненного цикла организации А. Адизеса, которая по нашему мнению, лучше всего рассматривает этапы роста организации. При этом, Адизес акцентирует внимание на двух параметрах жизнедеятельности организации: гибкости и контролируемости. Чем старше компания, тем более жестко она контролируется и становится менее гибкой. Цель руководства - достигнуть и остаться как можно дольше в стадии расцвета, где имеет место оптимальное соотношение этих двух параметров. Определяющим фактором успеха организации, по Адизесу, является способность справляться с проблемами. Он выявляет следующую взаимосвязь: рост организации - перемены - проблемы. Была представлена графическая модель эволюции организации; даны описания проблем, характерных для определенных этапов развития, и рекомендации руководителю компании о принятии управленческих решений, способных предотвратить возможное старение организации. Были подробно рассмотрены такие стадии развития, как выхаживание, младенчество, стадия быстрого

роста, юность, расцвет, стабильность, аристократизм, ранняя бюрократизация, бюрократизация и смерть. Таким образом, очевидно, что теория жизненного цикла успешно применяется на практике руководителями, позволяя им принимать рациональные управленческие решения. И в будущем можно ожидать появление новых моделей эволюции организации, еще более глубоко рассматривающих предпосылки развития организации и учитывающих самые различные аспекты ее жизнедеятельности.

Главный вывод, который мы можем здесь сделать: фирма - это реально существующее, но преходящее и «смертное» образование, которое функционирует не просто во времени, но в определенных временных рамках. Эти временные рамки могут «сжиматься» и «растягиваться» в зависимости от конкретного временного интервала (периода), в котором существует определенная фирма (от дней и месяцев до десятков и даже сотен лет).

Каждая организация преодолевает несколько стадий развития. Задача менеджеров состоит в том, чтобы знать эти стадии. В противном случае, без опоры на правильный диагноз, если придет время вводить изменения, может быть принято неправильное решение.

Экономические реалии сегодняшнего дня требуют от производителей постановки новых задач и поиска новых решений. А знания о закономерностях развития организации помогают руководителям компании разрабатывать удачную стратегию развития организации и принимать адекватные решения. Таким образом, изучение жизненных циклов и стадий их развития имеет очень важное значение. От правильности действий, которые компания предпримет на каждом этапе своего жизненного цикла, зависит ее будущее и дальнейшая судьба.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие//www.distance.ru
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ.. – М.: Дело. 1996
3. Акулов В. Б., Рудаков М. Н. Теория организации: Учебное пособие. – М., 2003
4. Дырин С.П. Теория организации: Учебник. – Набережные Челны, Изд-во Института управления, 2003
5. Лавизина О.В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система/ <http://ecsocman.edu.ru>
6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. Москва: МЦФЭР, 2003
7. Менеджмент: Век XX - век XXI: Сборник статей. / Под ред. О.С. Виханского, А.И. Наумова. - М.: Экономистъ, 2014. - 336 с.
8. Ивасенко А.Г., Никонова Я.И. Теория менеджмента. Организационное поведение. - М.: Инфра - М, 2014. - 350 с.
9. Лафта Д.К. Теория организации. - М.: Велби, 2011. - 416 с.
10. Кибанов А., Григор О., Мамедзаде Г. Выжить и достичь стабильности. Разные модели корпоративного управления // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2014. - №2. - С. 19 - 25.
11. Хмелькова Н., Попов Е. О жизненном цикле внутренней среды организации // Менеджмент в России и за рубежом. - 2014. - №1. - С. 119 - 126.
12. Ефремов В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003.– № 1. – 5 с.
13. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://management-books.biz/finansovyiy-menedjment_856/jiznennyiy-tsikl-organizatsii-kak-instrument-18235.html

14. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.cocacola-russia.ru/company/worldwide/history.html>
15. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://studbooks.net> / 1366582/menedzhment/stadii_razvitiya_kompanii_rusal
16. Попов Е.В., Хмелькова Н.В. О жизненном цикле внутренней среды организации// Менеджмент в России и за рубежом. – 2004, №1 с.63-59
17. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. Теория организации: Учебник. – М., Экзамен, 2004
18. Современный финансово-кредитный словарь
19. Ушаков К.М. Эволюция организации: развитие, расцвет, спад// Директор школы. 1998. N 2. С. 18-22
20. Шрайэгг Г., Носс К. Изжила ли себя организационная структура // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 4. с. 78-83.