

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ КОНЦЕПЦІЙ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. У статті розглянуто різні підходи до формування моделей життєвого циклу організації. Визначено, що, незважаючи на переваги кожної окремої моделі та за їх загальних переваг, недоліки й обмеження не дозволяють їх використовувати для повноцінного дослідження розвитку організацій. У зв'язку із цим видається необхідним розроблення єдиної універсальної моделі розвитку організації, яка б поєднувала й всі попередні доробки.

Ключові слова: життєвий цикл, моделі життєвого циклу, стадії розвитку, організація.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ

COMPARE ANALYSIS OF BASIC CONCEPTS OF LIFE CYCLE

Аннотация. В статье рассмотрены различные взгляды на классификации моделей жизненного цикла организации. Определено, что, несмотря на преимущества каждой отдельной модели при общих их преимуществах, недостатки и ограничения не позволяют их использовать для полноценного исследования развития организаций. В связи с этим представляется необходимым разработку единой универсальной модели развития организации, которая бы включала в себя и все предыдущие разработки.

Ключевые слова: жизненный цикл, модели жизненного цикла, стадии развития, организация.

Abstract. The article deals with different views of classification models of the life cycle. It was determined that despite the advantages of each individual model and overall their advantages, disadvantages and limitations do not allow to use them for a full study of organizations. That's why it seems necessary to develop a single universal model of organization that included all the previous revision.

Keywords: life cycle, life cycle model, stage of development, organization.

Вступ. Проблема виживання підприємств у швидкозмінному навколишньому середовищі є вкрай актуальною на сучасному етапі формування ринкових економічних відносин. Підприємство, як і будь-яка система, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації. Вивчення і врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку підприємств дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення. Важливим та актуальним постає завдання управління життєвим циклом організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в літературі зустрічаються різні погляди на визначення змісту і класифікації моделей життєвого циклу організації. Дану тему вивчали такі науковці, як І. К. Адізес, Л. Грейнер, А. М. Штангрет та О. І. Копилук, Л. О. Лігоненко, І. А. Бланк, Н. В. Родіонова та інші.

Оскільки наукових підходів до побудови життєвого циклу є багато, вони всі відрізняються кількістю, змістовністю і послідовністю стадій, тож важливим буде наглядне представлення відмінностей поглядів у різних моделях життєвого циклу.

Постановка завдання. Існуючі теорії та класифікації дуже різноманітні, проте всі вони мають одні і ті самі фази, які періодично повторюються та які по-різному трактуються дослідниками.

Метою даного дослідження є розглянути моделі та класифікації життєвого циклу підприємства за різними авторами, визначити спільні й відмінні риси в різних підходах.

Результати. Розвиток організації відображається в її життєвому циклі, оскільки стадії розвитку організації — це періоди життя організації в рамках певних ціннісних настанов, що фіксують особливості управлінських завдань, які перебувають в центрі уваги керівництва.

Таким чином, періоди, в які організація принципово змінює цінності й орієнтації, називають циклами, або фазами, розвитку організації.

Відомі теорії життєвого циклу організації в переважній більшості описують управлінські механізми, характерні для того чи іншого етапу розвитку компанії.

Життєвий цикл організації відіграє важливу роль у системі чинників її внутрішнього середовища, хоча й не завжди виокремлюється внаслідок того, що сприймається не як ситуативна змінна, а як загальносистемна властивість організації, що відображається на інших її складових. Однак багато труднощів і проблем організації визначаються за рівнем її зрілості [1, с. 250].

Варто зауважити, що в літературі запропоновано чимало моделей життєвого циклу підприємства, які відрізняються за кількістю, змістовністю і послідовністю етапів (табл. 1).

Таблиця 1

**НАЗВИ ЕТАПІВ, ФАЗ, ЦИКЛІВ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА,
ВКАЗАНІХ У ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛАХ**

№	Автор, джерело	Терміни, що вживаються
1	Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. [1, с. 36]	Народження; дитинство; юність; рання зрілість; завершальна зрілість; старіння; відродження
2	Брагін Л.А., Данько Т.П. [2, с. 64]	Стадія становлення; стадія розширення; стадія стабілізації; стадія затухання
3	Довбня С., Шембель Ю. [3, с. 89]	Зародження; прискорення росту; сповільнення росту; зрілість; спад
4	Бланк І.А. [4, с. 674]	Народження; дитинство; юність; рання зрілість; кінцева зрілість і старіння
5	Родіонова Н.В. [5, с. 30]	Криза; депресія (стагнація); пожвавлення капіталовкладень (відновлення); підйом (бум)
6	Адзес І. [6, с. 352]	Зародження (виходжування); дитинство; «давай-давай»; юність; розквіт; стабільність; аристократія; рання бюрократія; бюрократія; смерть
7	Ліппіт Ж. [7]	Народження; юність; зрілість
8	Лігоненко Л.О. [8, с. 350]	Народження; дитинство; юність; рання зрілість; зрілість; старіння; відродження

Так, О. Кузьмін і О.Мельник вважають, що розвиток кожної організації має циклічний характер, тобто проходить через певні стадії життєвого циклу, які визначають особливості виробничо-господарської, інвестиційної, фінансової та інших видів діяльності [1, с. 36].

Л. Лігоненко у підручнику «Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій» зазначає, що набув широкого визнання запозичений із теорії менеджменту термін «життєвий цикл підприємства», під яким розуміють сукупність стадій, які проходить підприємство у перебігу своєї життєдіяльності від створення до ліквідації, кожна з яких характеризується певною системою стратегічних цілей і завдань, особливостями формування ресурсного потенціалу, досягнутими результатами функціонування [8, с. 351].

Більшість фірм проходить у своєму розвитку кілька етапів. Це етапи входження на ринок, зростання, зрілості, спаду. На кожному етапі розвитку підприємство повинне сформулювати адекватні йому стратегію і тактику.

У дослідженнях Л. Грейнера використовується поняття «життєвий цикл організації», що розглядається як сукупність п'яти фаз розвитку (еволюції), що закінчуються революційною кризою [9, с. 39].

У різних джерелах дослідники розрізняють від трьох до десяти стадій життєвого циклу організації.

Розвиток підприємства знаходить своє відображення у його життєвому циклі, проте визначення стадії розвитку компанії в певний момент часу ускладнене деякими аспектами. І це відбувається насамперед тому, що кількість параметрів, за допомогою яких можна характеризувати цю стадію, дуже велика. Тому для реалізації системного підходу до вирішення цього питання фахівці вдаються до моделей життєвого циклу організації, як до таких, що встановлюють орієнтири на визначення вимог стосовно належного стану, логіки функціонування або визначення етапів розвитку організації.

Проте всі ці моделі мають одні й ті самі фази, які періодично повторюються та які по-різному трактуються різними дослідниками. Амплітуда коливань, глибина криз міняються, залежать від взаємодії циклів різної тривалості.

Найважливішими параметрами, на основі яких частіше проводилася класифікація цих фаз, були вік і розмір організації. Найбільш яскраво цей підхід до життєвого циклу компанії був реалізований у статті професора Гарвардської школи бізнесу Ларрі Грейнера.

Дослідивши наукові роботи інших авторів, він дійшов висновку, що найбільш значущими параметрами, які визначають модель розвитку організації, є такі: вік; розмір; етапи еволюції; етапи революції; темпи зростання галузі.

На підставі цього висновку Л. Грейнер виділяє п'ять основних етапів розвитку, які змінюються внаслідок революцій, що були викликані відповідними кризами: стадія розвитку, заснованого на творчості; стадія розвитку, заснованого на керівництві; стадія розвитку, заснованого на делегуванні; стадія розвитку, заснованого на координації та стадія розвитку, заснованого на співпраці. Теорія організаційного розвитку, висунута Л. Грейнером, підводить до думки, що всі зміни в організації практично запрограмовані та їх можна й потрібно передбачати.

Аналіз опису етапів розвитку організації, за Грейнером, дозволяє зробити певні висновки. Незважаючи на застереження автора, в його моделі визначальним параметром розвитку є розмір організації: в невеликих організаціях, у стратегії яких значне збільшення обсягів не передбачено, деякі етапи і кризи просто не можуть мати місце. Цей висновок відразу ж накладає обмеження на застосування моделі Грейнера. Модель описує не загальний розвиток організації, а її системи управління. У цьому також вбачається істотне обмеження.

Дуже серйозним кроком у розвитку моделі життєвого циклу організації стали дослідження американця Айзека (Ісаака) Адізеса. Розпочаті ще наприкінці 1970-х років вони були розвинені в його праці «Adizes I. Managing Corporate Lifecycles» (1999 р.). Основні тези теорії Адізеса полягають у такому: розвиток організації подібно до еволюції живого організму; на будь-якій стадії розвитку в організації є проблеми. Вони поділяються на хвороби росту і організаційні патології, з якими, на відміну від хвороб росту, самостійно організація впоратися не може.

Іцхак Адізес розробив власну концепцію, розвиваючи ідеї Ларрі Грейнера, який описував етапи життєвого шляху організації. Процес розвитку організації уявляється природним, поетапним і передбачає обов'язкове проходження кожного етапу. За моделлю Адізеса, у процесі життєдіяльності організації можна виділити десять закономірних послідовних етапів: зародження, дитинство, стадія «давай-давай», юність, розквіт, стабільність, аристократизм, рання бюрократизація, бюрократизація і смерть [6, с. 352]. Кожна стадія характеризується певними ознаками і вимагає рішення певних завдань, реалізації певних дій, інакше — організація може загинути. Конфлікти, що виникають на певних стадіях, цілком закономірні, успішне їх подолання дозволяє перейти до наступного ступеня розвитку підприємства.

Перевагою моделі І. Адізеса над іншими є можливість визначення стадії розвитку організації. Однак головним обмеженням даної моделі є неповна аналогічність з біологічним організмом. Так, за правильної організації діяльності і вдалого вибору стратегії компанія може досягнути розквіту і тривалий час залишатись у такому стані, на відміну від живого організму.

Відмінності між трьома моделями життєвого циклу: типова, моделі за Л.Грейнером і Адізесом, слід розглядати як можливість інтеграції для стандартизації та більш повного опису процесу розвитку організації. Дійсно, стадія «креативність» моделі Л.Грейнера цілком відповідає стадії «дитинство» — у Адізеса та стадії поживлення — у типовій схемі. Далі чергування прогресивних і регресивних періодів легко накладається на фазу швидкого підйому, або зростання. Іншими словами, управлінський цикл Л. Грейнера накладається на загальноорганізаційний цикл Адізеса, який можна порівняти з типовою моделлю життєвого циклу підприємства.

Таке співвідношення моделей дозволяє розширити модель Л. Грейнера і показати, що слідує за етапом досягнутої рівноваги. У схемі Л. Грейнера на цьому етапі закінчується розвиток тієї бізнес-ідеї, завдяки якій виникла організація. Далі можливе лише старіння і смерть, але воно не закладено до «позитивної моделі» Л.Грейнера.

У табл. 2 представлено дев'ять моделей, що їх розробили різні автори в різні проміжки часу. Порівнюючи дані підходи до визначення життєвого циклу організації, можна зробити певні висновки.

АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Автор	Етапи життєвого циклу	Стандартизовані етапи
Л. Грейнер (5 стадій)	Креативність	Народження
	Директивне керівництво	Зростання
	Делегування	Стабільність
	Координація	
	Співпраця	
І. Адізес (10 стадій)	Зародження	Народження
	Дитинство	Зростання
	«Давай-давай»	
	Юність	Стабільність
	Розквіт	
	Стабільність	
	Аристократизм	Занепад
	Рання бюрократизація	
	Бюрократизація	
	Смерть	Ліквідація
Д. Ліппіт, В. Шмідт (3 стадії)	Народження	Народження
	Юність	Зростання
	Зрілість	Стабільність
Д. Міллер, П. Фрізен (5 стадій)	Народження	Народження
	Зростання	Зростання
	Зрілість	Стабільність
	Відродження	Зростання
	Занепад	Занепад
Д. Кац, Р. Канн (3 стадії)	Прості системи	Народження
	Стабільна організація	Зростання
	Удосконалення структури	Стабільність
Фламхольц (7 стадій)	Нове підприємство	Народження
	Експансія	Зростання
	Професіоналізм	Стабільність
	Консолідація	
	Диверсифікація	Зростання
	Інтеграція	
Занепад та оновлення	Занепад	
Кімберлі (4 стадії)	Формування ідеології	Народження
	Вибір головних схем переміщення	Зростання
	Формування організаційної ідентичності	Зростання
	Формалізація структури	Стабільність
А. М. Штангрет, О. І. Копилук (5 стадій)	Зародження	Народження
	Становлення	Зростання
	Призупинення темпів зростання	Занепад
	Спад	
	Банкрутство і ліквідація	Ліквідація
Л. Лігоненко (4 стадії)	Стадія підйому	Зростання
	Стадія гальмування розвитку	Стабільність
	Стадія кризи	Занепад
	Стадія поживлення	Зростання

Лише в моделях І. Адізеса, А. М. Штангрета та О. І. Корилюка підприємство народжується, розвивається та в кінцевому підсумку вмирає. Зазначені моделі становлять лише 22 % вибірки, тоді як інші моделі передбачають наявність окремих криз на різних стадіях життєвого циклу підприємства, здолавши які підприємство може розпочати новий життєвий цикл. Наприклад, модель Міллера і Фрізена передбачає фазу відродження, коли підприємство намагається впровадити заходи з підвищення рівня інновацій, диверсифікації продуктів і послуг, зміни структури організації, спрямовані на подолання кризи зрілості. Модель Фламхольца також включає стадії (диверсифікація та інтеграція), що передбачають диверсифікацію ринків і продуктів, інтеграцію окремих бізнес-структур, якісну зміну культури компанії та ін., у результаті чого підприємство має перейти на новий якісний рівень і продовжити своє існування. Інші моделі (моделі Грейнера, Ліппіта, Шмідта, Кімберлі, Каца і Канна) взагалі обмежуються стадією стабілізації (зрілості).

Очевидним є й те, що фази життєвого циклу підприємства не обов'язково мають послідовно змінювати одна одну. Найбільш яскраво непослідовність стадій життєвого циклу організації можна спостерігати в моделі Фламхольца, Міллера та Фрізена, а також Лігоненка.

Таким чином, основна відмінність розглянутих моделей полягає в тому, що автори застосували різні базові підходи до першопричин розвитку організації (табл. 3).

Таблиця 3

БАЗОВІ ПІДХОДИ ДО ПЕРШОПРИЧИН РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ [10, с. 85]

Рушійна сила розвитку організації	Модель
Розвиток особистості	Моделі Ліппіта і Шмідта
Еволюційні та революційні етапи розвитку підприємства	Модель Грейнера
Особисті характеристики засновника підприємства	Модель Кімберлі
Зростання та старіння (біологічні фази життя)	Модель Адізеса
Організаційна структура	Модель Міллера і Фрізена, модель Каца і Канна
Відповідність розміру підприємства його операційній системі	Модель Фламхольца

Отже, кожен із авторів в основу своєї моделі життєвого циклу поклав показник або групу показників, кількісна та якісна зміна яких веде до переходу підприємства від однієї стадії до іншої.

Всі перелічені вище моделі поєднує єдиний важливий аспект — організація розвивається, а розвиток є найвищим типом руху і змін та пов'язаний з переходом від одного якісного стану до іншого. Аналіз представлених моделей дозволяє виділити їх спільні переваги і недоліки (табл. 4).

Таблиця 4

ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДЕЯКИХ МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ [4, с. 133]

Переваги	Недоліки
Організації розглядаються як відкриті соціальні системи	Відсутність єдиної думки про механізми розвитку, структури, джерела, форми змін
Всі моделі сходяться на тому, що організації розвиваються і в процесі розвитку переходять від одного якісного стану до іншого	Неможливість використання тільки однієї моделі для визначення стадії розвитку організації
У всіх моделях виділяють стадії зародження і занепаду (зникнення)	Відсутність чітких параметрів визначення кожної стадії
Моделі дають змогу сформувати характеристики і параметри кожного етапу ЖЦО з урахуванням різних аспектів діяльності організації	Моделі розроблені в існуючих публічних організаціях, діючих на розвинутих ринках
	Майже ігноруються стадії раннього розвитку і смерті, тільки виділяють
	Всі моделі виходять з того, що організація проходить один єдиний життєвий цикл — від зародження до смерті — ототожнюючи поняття життєвого циклу з загальною тривалістю життя організації

У розглянутих вище моделях розвитку організації об'єктами досліджень були не тільки різні види організацій, а й різні аспекти діяльності організацій. Водночас спостерігається і схожість у виділення та характеристики етапів розвитку. Якщо на один графік нанести всі етапи кожної зі згаданих моделей, можна помітити і приблизно однакову тривалість етапів (рис. 1).

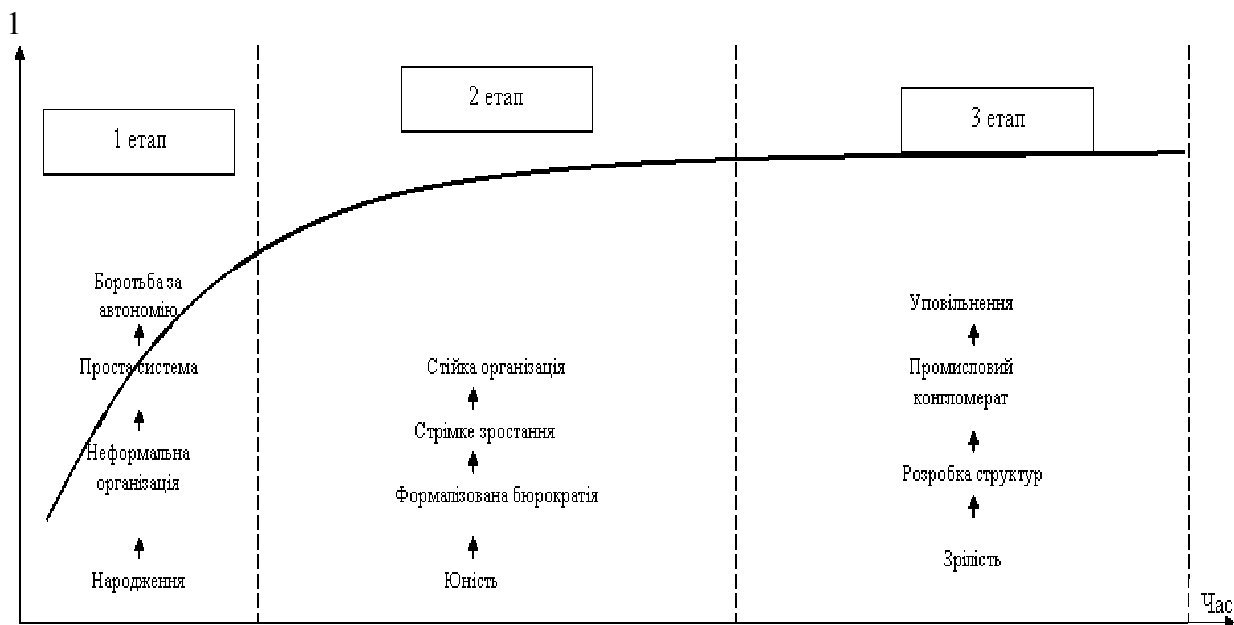


Рис. 1. Моделі розвитку організації [11, с. 30]

Як видно з рис. 1, на кожному з трьох пропонуваніх етапів розвитку організації можливе взаємодоповнення або взаємозаміна моделей. Тобто кожна з цих моделей може бути використана в рівнозначній мірі, але кожна з цих моделей пропонує аналіз лише одного аспекту діяльності організації, отже й обмежений набір технологій управління.

Висновки. Застосовуючи поняття життєвого циклу підприємства, можна цілеспрямовано вивчати стадії, через які проходить підприємство, внаслідок цього переходить від однієї стадії до іншої стають не випадковими, а передбачуваними. Керівник повинен знати, на якій стадії розвитку перебуває його підприємство і приймати відповідні до цього етапу адекватні рішення. Без цілеспрямованого проведення такої роботи підприємство ризикує у певні періоди свого існування потрапляти в ситуації, коли стратегічні напрями і поточна діяльність не узгоджуватимуться з цілями і засобами, які б мали здійснюватися на відповідній стадії життєвого циклу, що, звичайно, погіршуватиме становище підприємства на ринку.

Можна зробити висновок, що, попри переваги кожної окремої моделі та їх загальні якісні характеристики, недоліки й обмеження не дозволяють використовувати їх для повноцінного дослідження розвитку організацій. У зв'язку з цим видається необхідним розроблення єдиної універсальної моделі розвитку організації, яка б включала і всі попередні доробки.

Список використаних джерел

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручник / Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. — К. : Академвидав, 2003. — 416 с.
2. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация : учебник / [под общ. ред. проф. Л. А. Брагина и проф. Т. П. Данько]. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2000. — 560 с.
3. Довбня С. Финансовый анализ на различных этапах жизненного цикла предприятия / Довбня С., Шембель Ю. // Бизнес-Информ. — 1998. — № 17 — 18. — С. 87-92.
4. Бланк И.А. Управление активами / И. А. Бланк. — К. : Ника-Центр, 2000. — 720 с.
5. Родионова Н.В. Антикризисный менеджмент : [учеб. пособие для вузов] / Н. В. Родионова. — М. : Юнити-Дана, 2001. — 223 с.

6. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес ; [пер. с англ.; под науч. ред. А. Г. Сеферяна]. — СПб. : Питер, 2007. — 384 с.
7. Lippit G.L. Growth of Organizations / Lippit G.L. // Organizational Renewal. — N.Y., 1969.
8. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л.О. Лігоненко. — К. : КНЕУ, 2001. — 580 с.
9. Greener L. Evolution and Revolution as organization braw / Greener L. // Harward Bassiness Review — 1972. — July-August — P. 37-48.
10. Матюшенко О.І. Життєвий цикл підприємства: суть, моделі, оцінка / О.І. Матюшенко // Проблеми економіки. — 2010. — № 4. — С. 82-91.
11. Мильнер Б.З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. — 3-е изд., перераб., доп. — М. : Инфра-М, 2002. — 558 с.
12. Боронос В.Г. Життєвий цикл підприємства: аналіз існуючих моделей / Боронос В.Г., Сторчака Н.О. // Вісн. Сум. держ. ун-ту. — 2008. — № 2. — С. 28-32. — Бібліогр.: 5 назв. — укр. — (Серія «Економіка»).

15.05.2014