

Тема 6. Теории жизненного цикла организации



План лекции

- 1.** Различные концепции жизненного цикла организации
- 2.** Этапы и стадии развития организации в бизнесе
- 3.** Связь методов управления со стадиями развития организации

Жизненный цикл организации —
это историческая эволюция,
которую претерпевает компания,
взаимодействуя с внешней средой

Стадии развития организации – это периоды жизни организации в рамках однотипных ценностных установок, фиксирующие особенности управленческих задач, находящихся в центре внимания руководства

Периоды, в которые организация принципиально изменяет ценности и ориентации, называют циклами или фазами развития организации.

Модели развития организаций

А. Даун: «Движущие силы роста» (1967)

- 1) борьба за автономию**
- 2) стремительный рост**
- 3) замедление**

Г. Липпигт и У. Шмидт: «Управленческое участие» (1967).

1) рождение

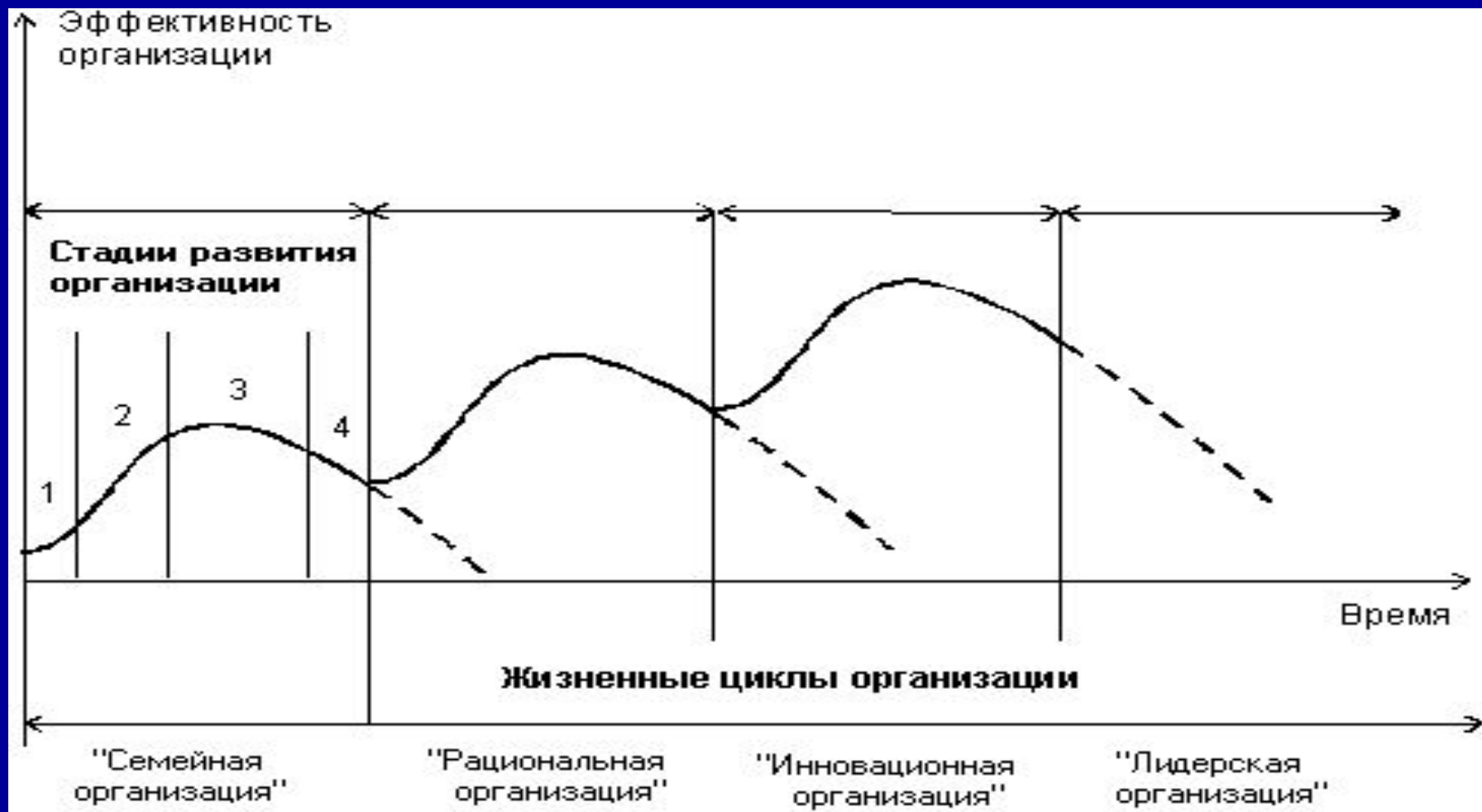
2) юность

3) зрелость

Дж. Гриббин (1981)

- Фаза **1** – рождение организации
- Фаза **2** – детство и юность
- Фаза **3** – зрелость
- Фаза **4** – старение организации
- Фаза **5** – возрождение организации

Этапы и стадии развития организации в бизнесе



- **I** цикл – «Семейная организация»;
- **II** цикл – «Рациональная организация»;
- **III** цикл – «Инновационная организация»;
- **IV** цикл – «Лидерская организация».

Деятельность организации внутри каждого цикла проходит ряд стадий:

- 1) формирование**
- 2) рост**
- 3) стабилизация**
- 4) кризис**

Внутри каждого цикла
менеджмент, как правило,
использует одну и ту же
структуру управляющих
воздействий

На одноименных стадиях разных циклов развития поведение работников определяется схожими побудительными мотивами, персонал имеет одинаковые характеристики

Структура методов управления
персоналом должна
соответствовать стадии
жизненного цикла организации

Стадия становления

признаки

Динамичность структуры деятельности, некоторая неопределенность в организации, устные договоры между руководителем и работником

Особенности персонала

Энтузиазм, новаторство, коммуникабельность, работоспособность, готовность к риску, взаимовыручка, коллективизм, чувствительность к меняющимся условиям

Предпочтительны организационно-распорядительные методы управления

Стадия роста

признаки

Изменение структуры деятельности, увеличение объема и качества продукции (услуг), привлечение дополнительных ресурсов, изменение организационной структуры

Особенности персонала

Увеличение количества сотрудников, организационная закреплённость, гибкость в изменяющихся условиях, проблемная ориентация, появление конфликтов

Предпочтительны социально-психологические методы управления

Стадия стабилизации

признаки

Стабильность
организационной
структуры, устойчивость
функционирования,
отсутствие развития
организации

Особенности персонала

Наличие четких целей, норм и
правил, обладание
необходимыми навыками,
готовность к обучению,
отсутствие инициативы и
творчества, отдельные
конфликты

Предпочтительны экономические
методы управления

Стадия кризиса

признаки

Недопустимо низкий уровень эффективности организации, снижение объемов, неуклонное снижение прибыли, дефицит финансов

Особенности персонала

Уменьшение приверженности фирме, повторяющиеся межличностные и межфункциональные конфликты, снижение трудовой активности

Предпочтительны организационно-распорядительные методы управления

Спасибо за внимание!

