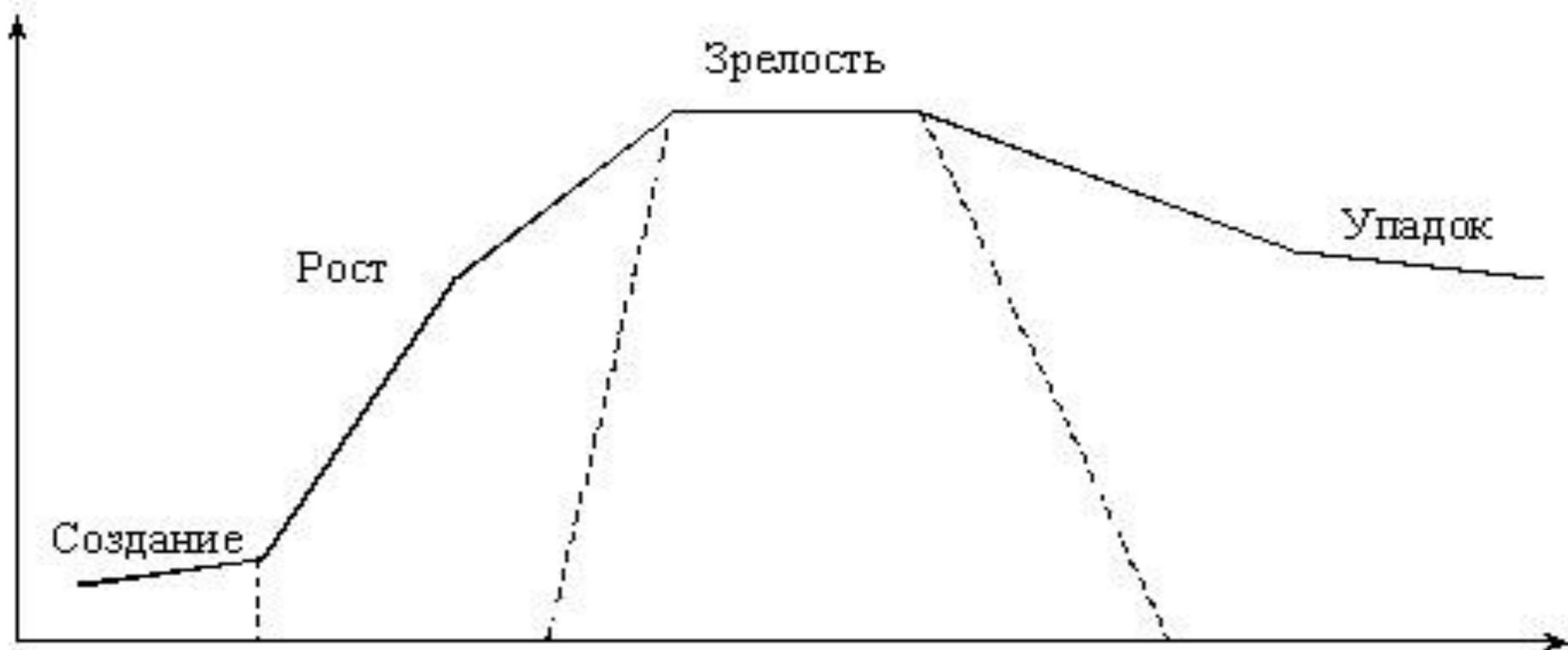


Жизненный цикл организации

Петрова М.
Зедеев А.

● **Жизненный цикл организации** – совокупность стадий, которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение, обновление.





1. Этап предпринимательства

- Нечеткие цели
- Высокие творческие возможности

2. Этап коллективности

- Формирование миссии
- Неформальные коммуникации и структура

3. Этап формализации и управления

- Формализация правил
- Стабильная структура
- Упор на эффективность

4. Этап выработки структуры

- Более сложная структура
- Децентрализация
- Диверсифицированные рынки

5. Этап упадка

- Высокая текучесть кадров
- Возрастающие конфликты

рождение организации

- Основатели организации выявляют неудовлетворенные требования потребителя или социальные нужды. Целеустремленность, способность рисковать и преданность делу характеризуют этот этап.
- главная цель заключается в выживании;
- руководство осуществляется одним лицом;
- основная задача — выход на рынок

ДЕТСТВО

- Задача этого периода – быстрый успех.
- Цели – здоровое существование и развитие, а не простое выживание.
- Нередко вся работа выполняется на пределе возможностей, чтобы не потерять темп возрастающего успеха.
- Управление осуществляется деятельным и подготовленным руководителем и его первоначальной командой.

Отрочество

- рост организации осуществляется, как правило, несистематично, рывками;
- организация все больше набирает силу, однако координация проводится ниже оптимального уровня.
- Налаживается планирование, разработка бюджетов, прогнозов.
- Расширяется прием на работу специалистов, что вызывает трения с прежним составом.
- Основатели организации вынуждены больше выполнять роль непосредственных руководителей, а не предпринимателей, проводя систематическое планирование, координацию, управление и контроль.

Ранняя зрелость

- Образуются структурные подразделения, результаты деятельности которых измеряются полученной прибылью.
- Используются многие общепринятые методы оценки эффективности, должностные инструкции, делегирование полномочий, нормы производительности, экспертиза, организация обучения и развития.
- Однако начинают проявлять себя тенденции бюрократизма, борьбы за власть, местничества, стремление добиваться успеха любой ценой.

Расцвет сил

- Имея в правлении акционеров, организация ставит на данном этапе цель сбалансированного роста.
- Структура, координация, стабильность и контроль должны иметь такое же значение, как и инновации, совершенствование всех частей и децентрализация.
- Принимается концепция структурных подразделений, результаты деятельности которых измеряются полученной прибылью.
- Новая продукция, рынок сбыта и технологии должны быть управляемы, а квалификационные навыки управленческого персонала – более отточены.

Полная зрелость

- Имея компетентное, но не всегда ответственное руководство, организация действует практически сама по себе. Весьма часто устанавливается нежелательное состояние всеобщего благодушия. Несмотря на то что картина доходов вполне приемлема, темпы роста замедляются.
- Организация может отклоняться от своих первоначальных целей под влиянием внешнего давления.
- основная задача — рост по разным направлениям деятельности, завоевание рынка;
- задача в области организации труда — разделение и кооперация труда, премирование в соответствии с индивидуальными результатами;

старение организации

- главная цель — сохранение достигнутых результатов;
- эффект руководства достигается за счет координации действий,
- основная задача — обеспечить стабильность, свободный режим организации труда, участие и прибыли
- Организация вынуждена либо принять жесткую систему обновления, либо погибнуть как самостоятельная структура, влившись в приобретающую ее корпорацию. Организация откатывается назад, и вновь начинается борьба за ее выживание.

возрождение либо исчезновение

- главная цель состоит в обеспечении оживления всех функций;
- рост организации достигается за счет сплоченности персонала, коллективизма;
- главная задача — омоложение, внедрение инновационного механизма, внедрение научной организации труда и коллективное премирование.