

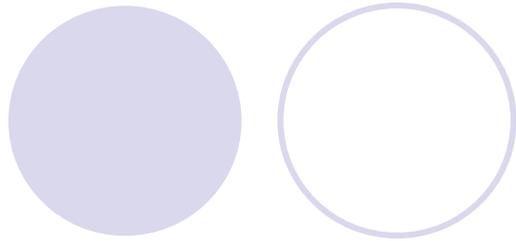


КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Теория организации»

*на тему **«Жизненный цикл организации»***

Выполнила: П.М.Жарикова,
студентка 1- го курса очной формы
обучения экономического факультета,
Группа М1116



Задачи
:

изучение понятия «жизненный цикл организации»

рассмотрение созданных в разное время моделей развития организаций

подробное описание основных стадий эволюции компании

рассмотрение проблемы адаптации теории жизненного цикла организации к российской действительности

Цель:

изучение поведения организации на каждом этапе жизненного цикла



ВВЕДЕНИЕ

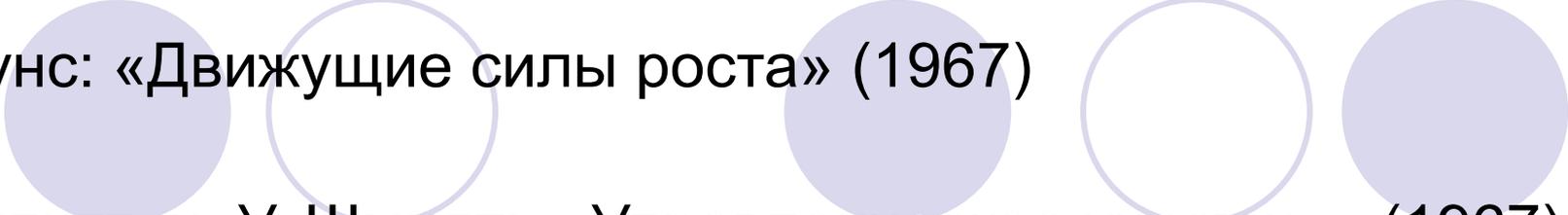
Субъектами мировой хозяйственной системы на микроуровне являются организации, различные по размерам, организационно-правовым формам, сферам деятельности. В теории менеджмента развивается направление, в рамках которого исследователи рассматривают организацию как развивающийся во времени объект, имеющий жизненный цикл. В основе теории жизненных циклов организации (ЖЦО) лежит аналогия с биологическими объектами.

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.

Глава 1. Жизненный цикл организации

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.

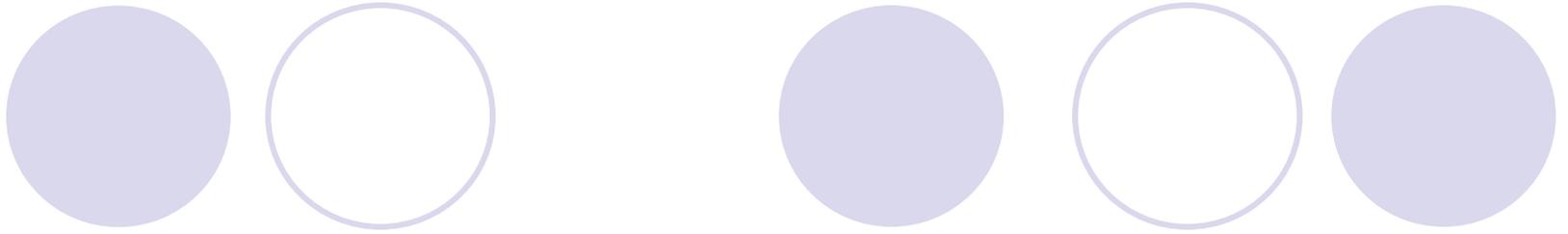
На сегодняшний день известно не менее десяти моделей развития организаций, созданных в разное время. Примечателен тот факт, что большинство моделей появились в США за период с 1967 по 1983г. В основе каждой из них предполагаются различные основания для происходящих изменений.

- 
- ❖ А. Даунс: «Движущие силы роста» (1967)
 - ❖ Г. Липпитт и У. Шмидт: «Управленческое участие» (1967)
 - ❖ л. Грейнер: «Проблемы лидерства на стадиях Эволюции и Революции» (1972)
 - ❖ Ф. Лиден: «Функциональные проблемы» (1975)
 - ❖ Д. Кац и Р. Кан: «Организационная структура» (1978)
 - ❖ И. Адизес: «Теория жизненных циклов организации» (1979)
 - ❖ Р. Куинн и К. Камерон: «Интегративная модель» (1983)

Критерии определения стадии развития организации

Табл. 1

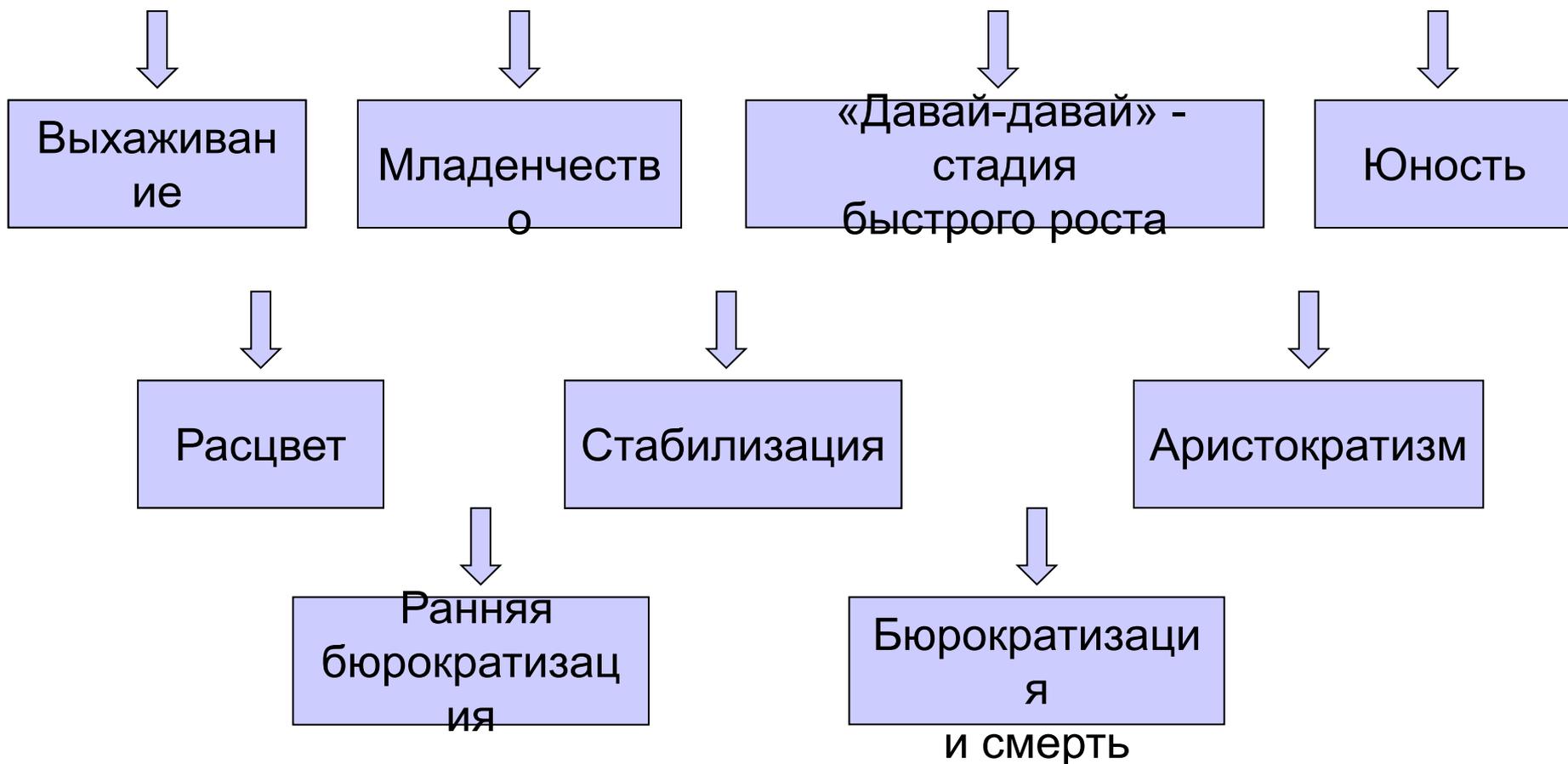
Фазы развития	Критерии
Рождение	Возраст фирмы младше 10 лет, имеет неформальную структуру, во главе управления – менеджер-собственник
Развитие	Уровень продаж возрастает более чем на 15%, функционально организованная структура, политика формализована
Зрелость	Уровень продаж растет, но прирост составляет менее 15%, более бюрократическая организация
Расцвет	Уровень продаж снова возрастает более чем на 15%, используются сложные системы контроля и планирования
Спад	Ограничение выпуска продукции, прибыль падает



Рассмотрев различные модели жизненного цикла организации, видим, что в основе каждой из них лежит особая уникальная идея. Тем не менее, все модели в той или иной степени отражают сущность эволюции компании. Отсутствие единой объективной модели обусловлено тем, что авторами не были произведены полноценные длительные исследования, объектом которых стали бы организации, прошедшие полный жизненный цикл.

2. Основа жизненного цикла организации

Основные этапы жизненного цикла организации



Этап зарождения организации. Она еще не возникла физически и формально, однако энтузиазм и бизнес-идея относительно ее существования уже возникли.

Происходит попытка «продать» идею о ее будущем успехе.

Младенчество

Выхаживание

На данной стадии внимание перемещается от идей и возможностей к результатам производства. Компания в младенчестве обладает нечеткой структурой, небольшим бюджетом, процедуры ведения бизнеса практически отсутствуют. Организация очень персонифицирована.

«Давай-давай» - стадия быстрого роста

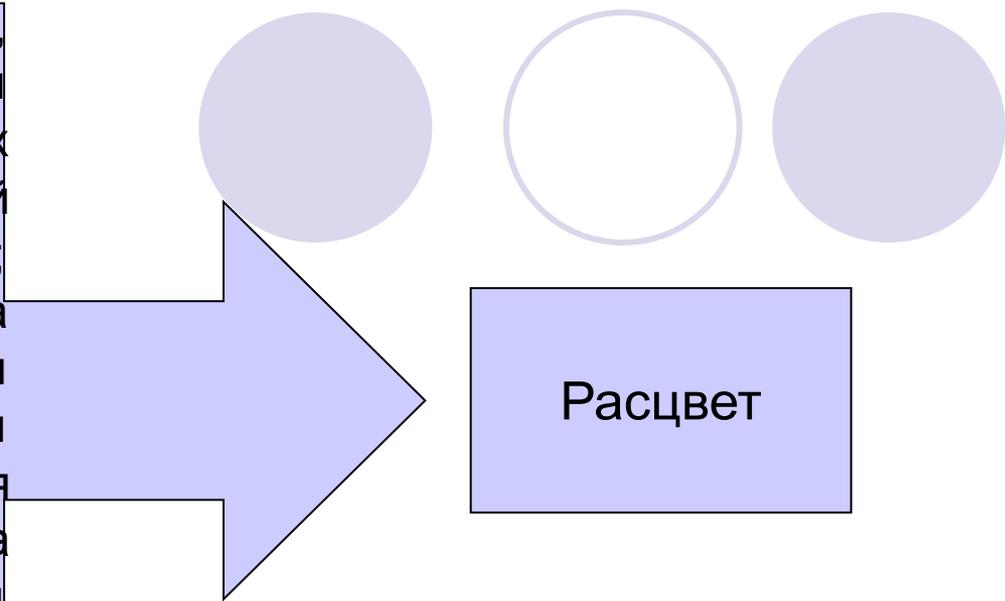
На этом этапе компания получает свое второе рождение, при котором коренные изменения претерпевают фундаментальные основы организации. Характерными становятся конфликты, прежде всего между сотрудниками, стоящими у истоков компании и недавно начавшими свою деятельность в увеличившейся организации.

Как только достигается стадия, когда идея начинает работать, т.е. преодолевается нехватка денежных средств и уровень продаж постоянно растет, создается впечатление, что компания не только выжила, но даже процветает.

Юность

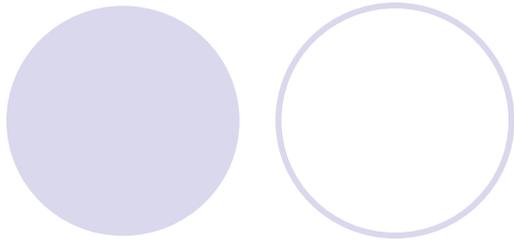
Находясь на этой стадии, организация отличается наличием систем должностных обязанностей и высокой организационной культурой; усложняется структура организации; налаживается планирование, четко определены перспективы развития; компания ориентирована на удовлетворение потребностей клиентов; наблюдается стабильный рост продаж и прибыли.

Стабилизация



Расцвет

Фаза стабилизации является первой стадией старения в жизненном цикле организации. Компания еще сильна, но уже начинает терять гибкость. Происходит потеря духа творчества, сокращаются инновации и уже не поощряются изменения, которые и привели ее к расцвету.

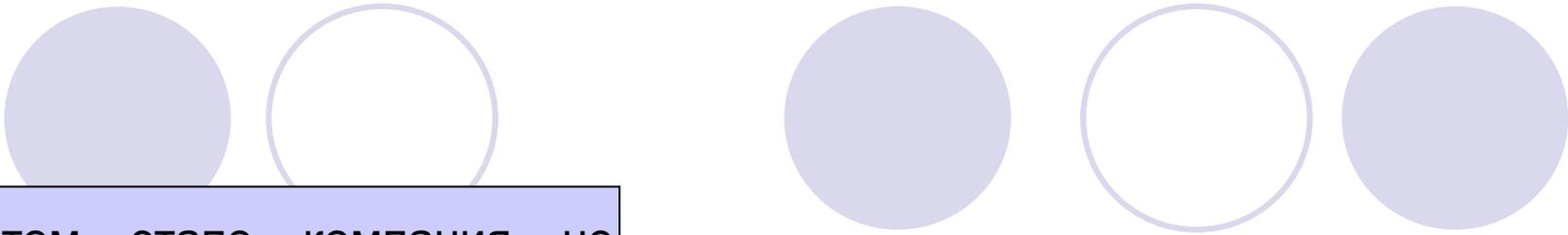


Аристократизм

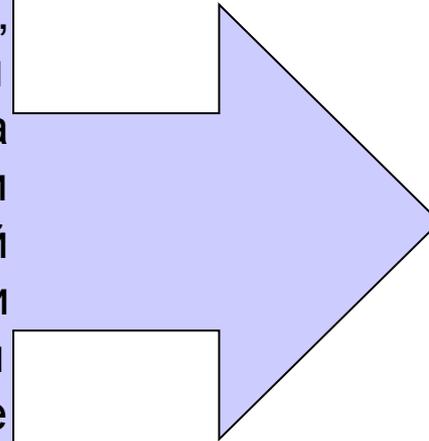
Организация обладает значительными денежными ресурсами, причем деньги в основном тратятся на укрепление системы контроля, страхования и обустройство; существуют определенные традиции, входит в обычай формализм в одежде и обращении; корпорация может приобретать другие компании для получения новых продуктов и рынков или пытаться «купить» предприимчивость.

Множество внутренних конфликтов между сотрудниками компании, принявших открытую форму. В результате полного упадка, который произошел в организации, начинается поиск виновного во всех бедах.

Ранняя
бюрократизация



На этом этапе компания не создает необходимых ресурсов для самосохранения. Отсутствие ориентации компании на рынок, удовлетворение потребностей клиентов, обращение усилий на решение внутренних проблем и превалирование излишней формализованности компании ведет к неизбежной смерти организации. Даже небольшое изменение во внешней среде может привести к разрушению компании.



Бюрократизация
и смерть

Глава 3. Анализ жизненного цикла на примере ОАО «Когалымский молочный завод»

Адрес: 628484, РФ, Тюменская обл., Ханты-Мансийский автономный округ, г. Когалым, ул. Бакинская, 6. Директор - Смирнова Ольга Борисовна.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования 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.