

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ

Бондаренко К. С., 31 МН група,

Науковий керівник: Агєєва І. В., к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Організації зароджуються, розвиваються, добиваються успіхів, слабшають і, зрештою, припиняють своє існування. Деякі з них існують нескінченно довго, жодна не живе без змін. Ті, що вміють адаптуватися процвітають, негнучкі – зникають. [1, с. 34] Передбачення і прогнозування можливих майбутніх подій для ефективного здійснення управління організацією замало. Керівник повинен орієнтуватися, яку стадію розвитку переживає підприємство на даний момент, щоб діяти і приймати рішення відповідно до ситуації і зосередити зусилля на тих задачах, які саме на даному етапі необхідно вирішити перш за все.

Будь-яка організація не може існувати в змінному середовищі у статичному вигляді, а повинна пристосовуватися до нього, модифікуватися під впливом різних факторів.

Організаційні зміни зумовлені реакцією підприємства на розвиток середовища, що його оточує (зв'язки, вимоги і можливості). Організації, з одного боку, вимушені постійно адаптуватися в оточуючому середовищі, з іншого – самі генерують зміни у зовнішньому середовищі, розробляючи і випускаючи на ринок нові товари й технології, які починають домінувати і широко розповсюджуватися. [2, с. 7-8]

На думку Дорошук Г.А., організація є об'єктом цілісного комплексу взаємозв'язаних елементів (властивість організаційної складності) та має особливу єдність із зовнішнім оточенням. Автор вважає, що організація самоорганізується на усіх етапах свого життєвого циклу [2, с. 32].

Деякі автори вважають, що життєвий цикл організації трактується як період від створення до ліквідації організації, а деякі, що життєвий цикл організації все ж таки відрізняється від тривалості її життя.

Моностирський Г.Л. зазначає, що життєвий цикл організації – сукупність стадій, які проходить організація в період свого життя: народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження. [3, с. 85]

Стадія народження – передбачає, що організація знаходиться на початковій сходінці свого становлення, цілі поки ще недостатньо чіткі, творчий процес протікає вільно. Основні зусилля спрямовані на створення продукту і на виживання в умовах ринку. Організація, як правило, невелика, відносини між співробітниками неформальні. Тип лідера - новатор. На даній стадії найчастіше формується організаційна структура управління, слабо проявляється поділ і спеціалізація управлінського праці. Вищий рівень керівництва представлений, як правило, засновником, якому безпосередньо підпорядковуються виробництво та фінанси. Він же несе всю відповідальність за прийняті рішення [4].

Дитинство – це небезпечний період, оскільки найбільша кількість невдач відбувається протягом перших років після виникнення організації. [1, с. 38] На цій стадії більшість організацій, що утворюються, переживають крах через недосвідченість і некомпетентність своїх менеджерів. Основним завданням зміцнення своїх позицій на ринку, при цьому особливе значення надається посиленню конкурентоспроможності. Головна мета організації на цій стадії – короткочасний успіх та забезпечення бурхливого зростання. [3, с.85]

Юність – під час цього перехідного періоду ріст організації здійснюється, як правило, несистематично, ривками. Організація все більше набирає силу, однак координація проводиться нижче оптимального рівня. Налагоджується планування розробка бюджетів, прогнозів. Розширюється прийом на роботу нових фахівців, що викликає тортя з колишнім кадровим складом. Засновники організації змушені більше виконувати роль безпосередніх керівників, а не підприємців, проводячи систематичне планування, координацію, управління

і контроль. [1, с. 38-39] Головна мета організації у цей період – забезпечення прискореного зростання і повне захоплення своєї частини ринку. [3, с. 86]

Зрілість – пов’язана з проникненням організації в нові сфери діяльності, розширенням і диференціацією, проте саме в цей період активно зароджується бюрократизм в системі управління. [3, с. 86] Структура організації на даній стадії стає ієрархічно все більш складною, формальною, вводяться нові правила і процедури. Зростає ступінь поділу праці та спеціалізації працівників, посилюється роль вищого керівництва. Наголос робиться на ефективність інновацій і стабільність. [4] Виділяють три стадії зрілості організації:

- 1) рання зрілість – характеризується систематичним зростанням організації;
- 2) проміжна зрілість – відбувається збалансоване зростання;
- 3) остаточна зрілість – стадія формування індивідуальності та іміджу організації. [3, с. 86]

Старіння – організація стикається зі зменшенням попиту на свою продукцію або послуги. Керівники шукають шляхи утримання ринків і використання нових можливостей [4]. Конкуренти незмінно претендують на частку організації на ринку. Бюрократична тяганина, не завжди обґрунтована стратегія, неефективна система мотивацій, громізка система контролю, закритість до нових ідей – все це, разом узятє, створює умови для «закупорки артерій». [1, с. 39] Ключове завдання на даній стадії полягає в боротьбі за виживання і повернення стабільності.

Відродження – організація в змозі піднятися з попелу як Фенікс. Це може зробити нова команда керівників, уповноважених на проведення реорганізації та здійснення планової програми внутрішнього організаційного розвитку [1, с. 39]. У керівництві організації з’являється лідер, здатний дати поштовх структурі управління. Головне мета в цей період – поживлення організації. [3, с. 86].

Отже, для ефективного управління менеджеру необхідно враховувати особливості кожної з розглянутих стадій життєвого циклу організації [3, с. 86].

Виходячи з аналізу досліджень, можна зробити висновки, що організації які мають обґрунтовану стратегію і ефективне управління, то протягом життєвого циклу впевнено розвиваються, перебудовуються, а коли перестають відповідати обраним цілям – гинуть. Саме тому менеджеру варто зосередитися на вирішенні реальних проблем, а не витратити даремно зусилля на «тимчасові труднощі», порушуючи природний хід речей, або ж покладаючи на організацію непосильні завдання, які не відповідають її віку та рівню розвитку на визначений момент [5, с.249].

Список використаних джерел:

1. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник /Б.З.Мильнер. – 2-е изд., перераб. И доп. – М: ИНФА-М, 2000. – 480 с.
2. Дорошук Г.А. Управление организацией: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова – Одеса: Бондаренко М.О., 2016. – 196 с.
3. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підруч./Г.Л. Монастирський. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 288 с.;
4. Теория организации и организационное поведение [Електронний ресурс]: учебник для магистров / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.:Издательство Юрайт, 2014. — 471с. Режим доступа: https://stud.com.ua/39740/menedzhment/ponyattya_zhittiyevogo_tsiklu_organizatsiyi_osoblivosti_okremih_stadiy.
5. Удалов Ф.Е. Основы менеджмента: Учебное пособие/Ф.Е. Удалов, О.Ф.Алёхина, О.С.Гапонова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.