

---

## УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В АСПЕКТЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ

---

**Налимов Андрей Владимирович**

Магистрант, УрГЭУ (город Екатеринбург), кафедра корпоративной экономики и управления, Начальник сборочного цеха аппаратуры СЦБ и связи КЭТЗ – филиала ОАО «ЭЛТЕЗА», Россия, Свердловская область, город Камышлов, Nalimov\_Andrey@rambler.ru

---

Данная статья исследует теоретическое изучение закономерностей развития учреждения как сложной системы и системы управления. Рассмотрены теоретические аспекты этапов закономерности развития предприятия, а также множество теорий (моделей) жизненного цикла организации, которые отличаются по таким параметрам, как понятие организации и жизненного цикла, стадии жизненного цикла, их последовательность.

---

*Ключевые слова:* жизненный цикл организации; закономерности развития организации; модели жизненного цикла организации.

---

## CHANGE MANAGEMENT OF IN THE ASPECT OF THE LIFE CYCLE OF THE ORGANIZATION

---

**Nalimov Andrey**

graduate student, Ural State University of Economics, Department of corporate economy and management

### ABSTRACT

---

This article examines the theoretical study of the laws of development of institutions as a complex system and management system. The theoretical aspects of the stages of the regularity of the development of the enterprise, as well as many theories (models) of the life cycle of the organization, which differ in such parameters as the concept of the organization and life cycle, the life cycle stage, their sequence.

---

*Keywords:* organization life cycle; organization development patterns; organization life cycle models

---

### Введение

Любое управление, кроме целей и условий, обуславливается возможностями субъекта оказывать воздействие на объект и имеет свои границы. Сам же объект как организация формируется не только, а в ряде случаев не столько под направленным воздействием субъекта, сколько в следствии беспрерывно совершающихся в нем и с ним самых разнообразных изменений. К тому же теоретические исследования и практические наблюдения далеко не всегда в состоянии дать ответ на вопрос о том, что же стало следствием самостоятельного формирования организации, а что является результатом управленческого влияния на нее. В данных обстоятельствах особенное значение обретает анализ и представление механизма организационных перемен и формирования организации как содержания и результата взаимодействия смешанного процесса и направленного влияния на него.

Существуют различные подходы к исследованию принципов и закономерностей организации на теоретическом уровне.

Один подход ограничивает свою сферу только или в основном организациями людей в разных сферах практической деятельности. Данный подход больше уклоняется в сторону концепции управления. Другой подход склонен к фундаментальным универсалиям, делая упор на теорию концепций, теорию управления, на системологию и в том числе и на философию, он стремится прийти к обоснованию фактических дополнений, отталкиваясь с совокупной концепции учреждения, имеющей отношение к абсолютно всем уровням организации материального мира. Данный подход в большой степени использует нынешние достижения естествознания и, следовательно, имеет внушительную теоретическую основу. Применительно к организации закон — это требуемая, значительная и стабильная взаимосвязанность между компонентами внутренней и внешней среды, обуславливающая их упорядоченное изменение.

Понятие закона близко к понятию закономерности, что может рассматриваться равно как определенное «расширение закона» либо «совокупность взаимозависимых по содержанию законов, которые обеспечивают стабильную тенденцию либо направленность изменений системы».

Существует множество теорий (моделей) жизненного цикла организации, которые отличаются по таким параметрам, как понятие организации и жизненного цикла, стадии жизненного цикла, их последовательность. Различные теории предложены Дж. Гарднером, А. Дауном, Б. Скоттом, Л. Грейнером. Самая известная модель жизненного цикла организации представлена И. Адизесом.

Так как модель организационного развития Л. Грейнера является самой первой из предложенных моделей, которая описывает конкретные стадии жизненного цикла организации, а модель И. Адизеса является наиболее известной, исследователи часто анализируют их, находят общее и различия в этих теориях.

Рассмотрим сходства и различия данных моделей.

Были выявлены следующие общие черты моделей И. Адизеса и Л. Грейнера:

1. Как в теории И. Адизеса [10], так и модели Л. Грейнера [11] отмечается, что любая организация проходит ряд последовательных стадий. Также указывается, что на каждом определённом этапе могут возникнуть проблемы (кризисы, конфликты) в организации.

2. Стадии жизненного цикла, представленные Л. Грейнером, соответствуют определённым стадиям И. Адизеса. Так, стадия «развитие через творчество» по Л. Грейнеру соответствует таким стадиям (по И. Адизесу), как «выхаживание», «младенчество» и «давай-давай». Этап «расцвета» по И. Адизесу соответствует стадии «развитие через сотрудничество» (по Л. Грейнеру) [8, с. 72].

Также можно отметить некоторое сходство проблем, возникающих на определённых стадиях жизненного цикла организации. Так, «ловушка основателя» (из модели И. Адизеса) соответствует «кризису лидерства» (из модели Л. Грейнера).

3. Обе модели жизненного цикла применимы в Российской Федерации, но с некоторыми ограничениями (так, они не подходят для изучения жизненного цикла корпораций, полностью или частично, финансируемых государством, а также организаций, которые начинали свою деятельность в условиях командной экономики).

Итак, были отмечены общие черты теорий, однако между ними намного больше различий, так как данные модели принципиально отличаются.

Различия моделей И. Адизеса и Л. Грейнера:

1. Модель, предложенная И. Адизесом, описывает полный жизненный цикл организации от рождения до смерти – то есть описано как развитие организации, так и её упадок (старение, смерть). В теории Л. Грейнера описан только процесс роста (развития) организации: предполагается, что после заключительной стадии «рост через сотрудничество» предприятие может прекратить своё существование, однако процесс упадка организации учёный не рассматривает [8, с. 96].

В связи с вышесказанным Л. Грейнер выделяет всего пять стадий жизненного цикла: рост через творчество, рост через директивное руководство, рост через делегирование, рост через координацию, рост через сотрудничество [9, с. 76].

И. Адизес отмечает десять этапов жизненного цикла организаций: выхаживание, младенчество, «давай-давай», юность, расцвет, стабильность, аристократия, ранняя бюрократия, бюрократия, смерть. При этом упадок организации автор связывает с окончанием этапа «стабильность».

2. Модель Л. Грейнера описывает переход организации от одной стадии развития к другой посредством преодоления кризисной ситуации, и для каждого этапа жизненного цикла организации он называет определённый кризис. Без преодоления такой проблемы переход на другую фазу развития невозможен. То есть отмечается революционный характер перехода из одной стадии к другой [5, с. 27].

В модели И. Адизеса выделяются определённые проблемы, возникающие на различных стадиях жизненного цикла организации, но не отмечается, что переход от одной стадии к другой зависит от преодоления этих проблем [5, с. 360]. То есть границы стадий, в отличие от теории Л. Грейнера, являются размытыми и условными.

3. И. Адизес рассматривает процесс развития организации как развитие биологических систем: он сравнивает жизненный цикл организации с живым организмом и отмечает, что стадии жизненного цикла схожи: имеются две крупные фазы: развитие (рост) и упадок [5, с. 27].

Л. Грейнер не сравнивает организацию с другим объектом: он считает, что её жизненный цикл зависит от истории, традиций, то есть определяется предыдущим опытом и прошедшими событиями, а не будущими.

4. Модель И. Адизеса более подробна, чем теория Л. Грейнера: в ней описываются стадии жизненного цикла организации в различных аспектах (система управления, формальные и неформальные отношения в коллективе, корпоративная культура), а также проблемы, возникающие на каждой конкретной стадии, симптомы их проявления и способы их решения.

В модели Л. Грейнера описан процесс развития компании с точки зрения изменений в управлении: корректировка оргструктуры, функции менеджмента, отношения между сотрудниками. Также указываются проблемы каждого этапа (кризисы), но способы выхода из них слишком расплывчаты, нет конкретных указаний. Таким образом, Л. Грейнер рассматривает фирму только с точки зрения организации управления.

5. Обе модели предполагают факторы, которые важны для развития организации. В модели Л. Грейнера выделяют такие факторы, как возраст организации, размер организации, этапы эволюции, этапы революции, темпы роста отрасли.

В теории, предложенной И. Адизесом, указывают на следующие факторы: возраст организации, её размер, гибкость и контроль [4, с. 76].

6. Л. Грейнер не называет оптимальной точки, в которой должна находиться организация для достижения эффективности и результативности в своей деятельности.

И. Адизес указывает, что оптимальным состоянием для любой организации является стадия расцвета.

7. По мнению И. Адизеса, любая организация может находиться в состоянии «расцвета» бесконечно долго, если будут созданы условия для развития и роста предприятия. При этом не указывается, сколько будет длиться весь жизненный цикл, поскольку, если организация очень долго находится на этапе «расцвета», то нет предпосылок к её упадку и жизненный цикл полностью (от этапа «выхаживание» до стадии «смерти») фирмой не будет пройден.

Л. Грейнер считает, что организация находится на каждой стадии около 4-5 лет, а весь жизненный цикл предприятия длится в среднем 15-20 лет. Длительность эволюционного периода зависит от отрасли, размера организации. Так, в молодых и быстро развивающихся отраслях стадии жизненного цикла сменяются очень быстро, а в зрелых отраслях эволюционная стадия развития компании проходит очень медленно.

8. И. Адизес учитывает фактор вмешательства государства (а также других внешних факторов и субъектов) в деятельность организации. Л. Грейнер в своей модели эти особенности не учитывает.

9. По мнению некоторых исследователей, модель, предложенная И. Адизесом, является уже неактуальной, так как с 1979 года она практически не изменилась, но реалии бизнеса претерпели существенные изменения.

#### ***Материал и методы исследования***

Среда функционирования предприятий задает специфические требования к их поведению, необходимые для выживания и развития. В этом контексте можно говорить об особенностях функционирования предприятий в зависимости от их территориального размещения, рынка сбыта, сферы деятельности и т.д. Однако существуют общие тенденции, которые возникают в ходе эволюции общества, которые обуславливают тот или иной тип поведения предприятия, соответствующий времени. Этот тип поведения можно считать универсальным стандартом, выражает характерные черты, необходимые для успешного функционирования. В обоснование такого качественного характерного паттерна поведения и направлено наше исследование.

Кроме того, говоря об эволюции предприятия, необходимо различать понятия «филогенез» и «онтогенез». Под онтогенезом или индивидуальным развитием предприятия нами понимается последовательность детерминированных (врожденных) и стохастических (обусловленных индивидуальной реакцией) процессов, описывающих функционирование предприятия с момента его возникновения и до момента исчезновения.

Под филогенезом или историческим развитием предприятия нами понимаются процессы приобретения, наследования и передачи адаптационных свойств предприятиями (как популяцией) в ходе общественно-экономического развития человечества. Хотя мы не отрицаем содержание биогенетического закона, но в нашем исследовании обоснование универсальной модели развития предприятий осуществляем на основе исторического анализа с применением каузальных методов. Учитывая отсутствие аналогичных исследований в экономике, информационную базу нашей работы в области

исторического развития предприятия составляют труды по истории экономики. При обосновании модели индивидуального развития предприятия нами во внимание принимаются теория жизненного цикла организации Адизеса, модель организационного роста Грейнера и другие аналогичные работы. Итак, поле-объектная теория развития предприятия будет включать две составляющие - концепции исторического и индивидуального развития предприятия.

Учитывая роль предприятия в общественно-экономическом развитии и принцип единства внутреннего и внешнего, исторические этапы становления предприятия соответствуют этапам общественно-экономического развития. Целостное отражение поведения предприятия на каждом этапе развития требует применения поведенческого подхода в описании деятельности предприятия - обоснование набора характеристик, позволяющих комплексно воспроизвести способы и специфику реагирования предприятия в среде. В соответствии базисом концепции развития предприятия выступает фреймво-метафорическая модель предприятия.

В результате можно сформировать набор предварительных положений, исходя из выводов теоретико-эмпирического анализа развития предприятия и содержания поле-объектной методологии, составляют базис поле-объектной теории развития предприятия.

Закон - это объективно существующая, требуемая, значительная, стабильная, повторяющаяся взаимосвязанность меж действиями в природе и обществе.

Законы менеджмента выступают базой с целью формирования и функционирования организации. Они отображают объективные и достаточно устойчивые взаимосвязи и взаимодействия компонентов системы в пространстве и во времени. Познание законов организации является главной проблемой менеджера.

Применительно к организации закон - это требуемая, значительная и стабильная взаимосвязанность меж компонентами внутренней и внешней среды, обуславливающая их упорядоченное изменение.

Среди ключевых законов менеджмента допускается выделить 4 ключевых: закон синергии, закон информированности и упорядоченности, закон формирования и закон композиции.

Закон синергии проявляется в приросте энергии организации, превышающем сумму персональных усилий членов организации. Данный феномен и установил переход человечества к организационным формам трудовой и социальной деятельности. Синергия выделяет формирование из ряда иных концепций материального мира, так как для абсолютно всех природных концепций свойственен закон сохранения и превращения энергии, в соответствии с каковым в любой изолированной системе при абсолютно всех ее конфигурациях количество энергии остается постоянным. Тем не менее в согласовании с законом синергии в социальных системах управления может быть, как увеличение, так и снижение энергии. Более значимой характерной чертой воздействия закона синергии в рамках социальной системы управления представляется вероятность управления приростом энергии. Так, в компании это проявляется в направленном управлении производством, а на макроуровне - в целенаправленном регулировании социально-финансового формирования страны.

Закон информированности и упорядоченности заключается в том, что же каждая социальная система управления может существовать только лишь при условии информационного обеспечения. Информация внутри концепции должна быть структурирована и упорядочена в виде непосредственных и обратных взаимосвязей, ибо, как ранее отмечалось, управление может быть только лишь при наличии коммуникаций. В нынешнем мире уровень становления государства определяется не только лишь экономическими и природными ресурсами, однако и состоянием информационного

обеспечения (либо информационной среды). Информационная среда содержит в себе комплекс абсолютно всех знаний, какими обладают граждане данной страны. Часть данных знаний воплощена в материальных ценностях и средствах производства. В то же время существенная часть информационной среды существует в виде норм совокупной и политической культуры, морали и т.п.

Закон развития состоит в том, что же социальная концепция управления может к развитию, т.е. организация меняется во времени. Она рождается, формируется и погибает. Иными словами, организация имеет свое прошлое, настоящее и будущее. При этом развитие организации должно реализовываться целенаправленно. Цель – это безупречный мысленный итог деятельности. Задача управления как правило рассматривается как желаемое состояние концепции управления. Правильное установление целей формирования – залог эффективного формирования организации. После установления миссии как правило осуществляется подбор стратегии развития, а далее реализация выбранной стратегии.

Закон композиции отображает стремление учреждения к объединению. Для компаний закон композиции особенно актуален в обстоятельствах финансовой нестабильности и внезапных колебаний рыночной конъюнктуры, финансового давления со стороны конкурентов и криминальных структур. В данных обстоятельствах объединение родственных компаний гарантирует их наиболее действенное развитие к общей цели. Безусловно, для абсолютно всех участников объединения должна быть общая цель, в рамках свершения каковой участники объединения разрабатывают стратегию общих действий и реализуют данную стратегию.

Если закон выражает значительные внутренние взаимосвязи явлений, в таком случае закономерности – это частное проявление его воздействия.

Закономерности управления отображают объективно существующие, значительные связи разных циклических компонентов, а кроме того явлений в процессе управления. Их делят на общие и единичные (см. рисунок 1) [7]. Общие закономерности присущи абсолютно всем концепциям управления, а одиночные сопряженные с функционированием отдельных отраслей, компаний и организаций.



Рисунок 1 - Закономерности менеджмента

Закономерность соответствия социального содержания управления формам собственности на средства производства приводит к формированию концепций управления адекватных форм собственности на средства производства. Так приватизация

предприятий торговли обусловила разнообразие организационно-правовых форм данных компаний и ослабила централизованное управление их деятельностью.

Закономерность подавляющей производительности сознательного равномерного управления состоит в том, что же концепция управления с плановой регуляцией данных процессов, проходящих в ней, и потенциально, и практически эффективнее концепции управления со стихийной регуляцией данных процессов. Доказательством этому является обширное использование программно-целевого подхода, системного подхода и анализа на абсолютно всех уровнях управления в нынешнем мире.

Закономерность соотношения управляющей и управляемой концепций, субъекта и предмета управления обозначает соотношение сферы управления требованиям объекта управления.

Закономерность усиления процессов распределения и кооперации труда в управлении. Закономерность отображает, с одной стороны, будущий горизонтальное и вертикальное распределение труда в управлении, сопряженные с формированием отраслей (в том числе и торговли), ростом масштабов управленческих концепций, появлением новых функций и типов деятельности. С иной стороны, распределение труда обуславливает его координацию, то есть слаженность операций субъектов управления, что же выражается в кооперации управленческого труда.

Если общие закономерности, свойственные управлению в целом, в таком случае единичные закономерности свойственны для единичных сторон и концепций управления.

Обоснованность изменения функций управления обозначает увеличение отдельных функций и уничтожения иных на разных иерархических уровнях управления. Так, если на уровне торгового дома решаются стратегические проблемы, что охватывают инвестиционную политику компании и разделение прибыли, в таком случае на уровне любого магазина, что входит в торговый дом, решаются в основном тактические задачи, что объединены с реализацией товаров населению.

Закономерность оптимизации числа ступеней управления подразумевает ликвидация лишних звеньев управления, что же увеличивает его эластичность и своевременность.

Закономерность сосредоточения функций управления состоит в том, что же любая ступень управления стремится к огромной концентрации функций, то есть вплоть до расширения и увеличения числа управленческого персонала. Данную обоснованность заочно объясняют данные об увеличении числа бюрократического аппарата, что же прослеживается во всех государствах.

Закономерность распространенности контроля отражает зависимость меж числом подчиненных и способностями успешного управления их деятельностью и контроля их операций со стороны управляющего. Оптимальным является присутствие 7 подчиненных в непосредственном подчинении у 1-го управляющего.

#### *Результаты и обсуждения*

Несмотря на то, что модель Л. Грейнера была создана в 1972 году – раньше, чем теория И. Адизеса – она считается наиболее актуальной в настоящее время для определения стадии жизненного цикла организации, так как спустя 25 лет Л. Грейнер дополнил свою теорию и добавил ещё одну стадию жизненного цикла – «создание альянсов».

Однако мы считаем, что обе данные модели всё ещё являются актуальными, но модель Л. Грейнера более приемлема для описания системы управления организацией, а модель И. Адизеса, как более подробная теория, помогает также изучить организационную культуру, организационный климат и другие особенности организации.

По нашему мнению, а также исходя из анализа научных работ, модель И. Адизеса имеет преимущества перед теорией Л. Грейнера, поскольку:

1. Данная модель является более подробной (учитывает, как рост, так и старение организации, каждая стадия жизненного цикла организации описана очень подробно, а также затрагиваются такие аспекты деятельности организации, как система управления, корпоративная культура, отношения в коллективе).

2. Многие организации как в России, так и за рубежом успешно используют теорию И. Адизеса для управления жизненным циклом и изменениями в своей компании, что доказывает применимость этой модели не только в теории, но и на практике.

3. Модель И. Адизеса представлена в книге «Управление жизненным циклом корпораций», а также упоминается в других трудах автора. Модель Л. Грейнера описана в небольшой научной статье, то есть ещё одним преимуществом теории И. Адизеса является больший объём текста.

Таким образом, был проведён сравнительный анализ моделей жизненного цикла Л. Грейнера и И. Адизеса и приведено обоснование преимущества модели И. Адизеса.

Развитие теории организации, как и любой научной дисциплины, включает 6 этапов [3, с.185] см. рисунок 2.

Теория систем исследует закономерности учреждения, структурирования, функционирования, действия и существования каждого предмета в качестве системы. Методологической базой построения теории систем стали такие многоцелевые научные принципы, как: целостность, дискретность, единство, иерархичность и адекватность.

Развитие и функционирование сложных концепций подчиняются ряду закономерностей. К ним допускается причислить: закономерности единства, интерактивности, коммуникативности и иерархичности [2, с. 98].

1)	Сбо р фактов, явлений, прогнозов, научных исторических и фольклорных сведений о различных организациях (результаты археологических находок, легенды, мифы)
2)	Сис тематизация данных и составление типологии организаций (по эффективности, по времени существования)
3)	Соз дание понятийного аппарата – категорий, терминов; определение их взаимосвязи; формирование классов терминов (система, подсистема, элементы, части, связи, структура)
4)	Нах ождение взаимосвязи между изменяемыми параметрами, формулирование законов и закономерностей развития организаций (закон синергии, зависимость между организационной формой и численностью работников организации)
5)	Пр ивлечение знаний сопутствующих наук для расширения понимания проблем организаций (теории мотивации работников, психологии поведения, юриспруденции)
6)	Обо бщение имеющейся информации, т.е. отрывочных сведений о теоретических разработках и практическом применении отдельных положений теории организации

Рисунок 2 - Шесть этапов развития теории организации



Таким способом, обоснованность является частью закона. С позиций управления закон либо закономерность можно продемонстрировать как взаимосвязанность целей управления со средствами и способами их достижения.

Законы имеют механизм воздействия и механизм применения. Система воздействия предполагает собою развитие зависимости выходных характеристик от входных; установление допустимой инерционности, запаздывания и порога реагирования. Система использования – это комплект законов и норм для работника, реализующего механизм воздействия, с предписанием перечня его прав и ответственности.

Выявление законов и закономерностей формирования организационных концепций может идти за счет, как анализа большого числа определенных концепций, так и переноса закономерностей, известных в иных сферах формирования в основе принципа универсальности формирования сложных концепций.

Чаще всего специалисты акцентируют 2 группы законов: законы природы, в том числе природы человеческого общества, и законы, сформулированные людьми. Законы природы объективны, непротиворечивы и нерушимы. А законы, сформулированные людьми, непостоянны, непоследовательны и двойственны.

Поэтому принято полагать, что же законы организации – это объективные законы, а законы для учреждений – законы субъективные.

Частные (особые) законы изучаются отдельными естественными науками (физикой, химией, биологией и др.) либо науками о обществе (историей, социологией, экономикой и др.).

Кроме писаных законов, обуславливающих жизнедеятельность в обществе, существуют сотни неписаных, неформальных законов, показывающих собою нормы действия, устои и привычки.

Применительно к организации закон – это «необходимая, значительная и стабильная взаимосвязанность меж компонентами внутренней и внешней среды, обуславливающая их упорядоченное изменение».

Законы организации заключаются из общего и особого. Общая часть имеет механизм воздействия самостоятельно от географического положения, области деятельности учреждения. Особенное – это часть закона, никак не меняющая его сущности и отражающая характерные черты организаций равно как социальной концепции [1, с.174].

Законы организации дают возможность правильно производить оценку происходящие действия и анализировать опыт.

Руководитель при принятии решений может руководствоваться или законом, или здравым смыслом, что, как правило, приводит к центробежным движениям в учреждении – развалу («хотел, как лучше, а вышло, как всегда»).

В начале главы, где речь шла о концепции учреждения, обсуждались определенные общие закономерности формирования организаций, в частности стадирование жизненного цикла.

Новая экономическая теория, провозглашенная Друкером, дает оценку знания и информацию как основной фактор, решающий результат организации. Однако знание как ресурс невозможно расценивать за пределами его носителей – членов компании, что данное понимание производят и используют. При этом самую большую значимость представляют не индивидуумы – носители знаний, а категории людей, реализовывающих совместную деятельность.

Поэтому проблемы управления организацией собственно, как командой людей становятся всегда наиболее важными.

Жизненный цикл учреждения («онтогенез») отражает ее развитие («филогенез») с замысла вплоть до исчезновения учреждения равно как отдельной сущности. Понятно, что

вопросы управления жизненным циклом принадлежат к стратегическим задачам. Тем не менее, в явном виде данная задача, как правило, никак не формулируется.

Развитие означает «движение в направлении стадии «развития» либо «зрелости», а реорганизация – стремление переместится с периода «старости» в стадию «развития».

Фазы жизненного цикла учреждения можно характеризовать и при помощи динамики объемов производства. Результат равновесия компании - того объема производства, когда прибыль становится наибольшей, - явный путь к переходу в новое качество. Игнорирование предоставленной проблемы - движение в направленности умирания финансовой организации, какой является компания.

Зачастую наиболее эффективные компании, “живущие” длительное время, никак не могут похвастаться, что же после любого жизненного цикла они делались крупнее, а их бизнес развивался. Крупные фирмы более устойчивы по сопоставлению с небольшими, имеющими меньше ресурсов. Этапы, сопряженные с получением убытков, не являются выводами в их “жизни”. Главное для них - приобретение дохода в окончательном результате, т. е. за весь этап жизненного цикла (нынешние убытки могут быть покрыты предшествующими прибылями и накопленным в прошлых стадиях капиталом).

Необходимо заметить, что же в жизненном цикле компании очень существенное положение принадлежит 4 (заключительной) фазе, возникающая “вилка” либо дает компании возможность совершенствоваться в перспективе, либо приводит к разрушению экономической организации.

#### *Заключение*

В ходе исследования 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.

На основе проведенных в работе анализов, возможно, произвести заключения о том, что жизненный цикл учреждения («онтогенез») отражает ее развитие («филогенез») с замысла вплоть до исчезновения учреждения как единичной сущности. И, что именно динамичный характер устойчивости создает такую организационную структуру, как компания, неизменной, дает ей возможность существовать во времени и пространстве.

Модель жизненного цикла 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.

В работе были рассмотрены созданные в течение десятилетия разными авторами модели эволюции организации, причем в основе каждой из них лежит особая уникальная идея. Тем не менее, все модели в той или иной степени отражают сущность эволюции компании, описываемые с разных точек зрения.

Жизненный цикл учреждения, по моему взгляду, заключается с последующих фаз: 1) формирование, 2) становление, 3) развитие и 4) умирание (либо трансформация в новое качество). Фазы жизненного цикла учреждения можно характеризовать и при помощи динамики объемов производства.

Таким образом, жизненный цикл – это некая закономерность развития организации, знание которой помогает менеджеру в выборе стратегии, диагностике причин кризиса, предсказании результатов управленческого решения и мн. др. Последовательность и длительность стадий жизненного цикла зависит от управления ею и от внешних факторов.

**Список литературы**

1. Налоговый кодекс РФ. - СПб.: Питер, 2013. - 672 с.
2. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: закон РФ №402-ФЗ от 06.12.11 года. Справочно-правовая система «Гарант». Последнее обновление 06.02.2015.
3. Иванова Н.Ю., Аксенов А.П., Берзинь И.Э Экономика предприятия: учебник. - М.: КноРус, 2013. - 352 с.
4. Кочеврин Ю. Эволюция менеджизма. М., 2010.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 2010.
6. Мильнер Б. Теория организаций (Курс лекций). М., 2011.
7. Репина Е.А., Анопченко Т.Ю, Володин Р.С., Менеджмент. Учебное пособие [Текст, таблицы] / Южный федеральный университет. - Ростов н/Д.: Изд-во АкадемЛит, 2015. - 316 с.
8. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации: Учебник. - М., 2011.
9. Теория организаций и организационное проектирование / Под ред. Т. П. Фокиной, Ю. А. Корсакова, Н. Н. Слонова. - Саратов, 2011.
10. Adizes I. Organizational Passages - Diagnosing and Treating Lifecycle Problems of Organizations // Organizational Dynamics. 1979. Vol. 8. No. 1. P. 3-25.
11. [Larry E. Greiner](#), [Flemming Poulfelt](#) Management Consulting Today and Tomorrow, 2009. - 525 p.

**References**

1. Tax code of the Russian Federation. - SPb.: Peter, 2013. - 672 p. (In Russian).
2. On accounting [Electronic resource]: the law of the Russian Federation №402-FZ of 06.12.11. Legal reference system "Guarantor". Last updated on 06.02.2015. (In Russian).
3. Ivanova N. Yu., Aksenov A. P., And Berzin. E business Economics: textbook. - M.: KnoRus, 2013. - 352 p. (In Russian).
4. Kochevrin Yu. Evolution of managerism. M. 2010. (In Russian).
5. Mescon M., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of management: TRANS. M. 2010. (In Russian).
6. Milner B. Theory of organizations (Course of lectures). M., 2011. (In Russian).
7. Repina E. A., Anopchenko T.Yu, Volodin R. S. Management. Textbook [Text, tables] / southern Federal University. - Rostov n/D: Izd-vo Academic 2015. -316 p. (In Russian).
8. Smolkin. A.M. Management: fundamentals of organization: Textbook. - M., 2011. (In Russia).
9. Theory of organizations and organizational design / Edited by T. P. Fokina, Yu. A. Korsakov, N. N. Slonova. - Saratov, 2011. (In Russian).
10. Adizes I. organizational passages-diagnosing and treating lifecycle problems of organizations // Organizational dynamics. 1979. Vol 8. No. 1. p. 3-25.
11. Larry E. Greiner, Flemming Poulfelt. Management consulting today and tomorrow, 2009. - 525 p.