Российский журнал менеджмента
Том 5, № 3, 2007. С. 85–90

ХРЕСТОМАТИЯ: ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ

ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Г. В. ШИРОКОВА
Высшая школа менеджмента СПбГУ

В последние годы можно отметить растущий интерес со стороны ученых и практиков российского бизнеса к проблемам развития организации на разных стадиях ее жизненного цикла. Ряд публикаций — как в научных, так и в деловых журналах — свидетельствует о многообразии подходов к исследованию этого феномена [Железняк, 2001; Семенков, 2001; Ивашковская, Константинов, Филонович, 2004; Кушелевич, Филонович, 2004; Филонович, 2001]. Недавние выступления доктора И. Адизеса в ведущих российских школах бизнеса вызвали колоссальный интерес аудитории к его модели жизненного цикла корпорации. Триумфальное шествие идей Адизеса сопровождается переводом и публикацией его книг, которые почти сразу становятся бестселлерами [Адизес, 2006; 2007]. В то же время концепцию Адизеса довольно сложно отнести к строгим научным исследованиям, скорее это консалтинговый инструмент, позволяющий диагностировать проблемы организации и проводить организационные изменения для их преодоления. Очевидно, что, помимо изучения и восприятия популярных концепций в теории жизненного цикла организаций (ЖЦО), требуются серьезные научные исследования, направленные на выявление специфики развития российских компаний. Представляется, что изучение имеющегося опыта проведения подобных исследований за рубежом является актуальным и своевременным для российской науки.

Концепция жизненного цикла организации: подходы к изучению

Концепция ЖЦО, основанная на биологической аналогии с жизненным циклом живого организма, развивается на протяжении последних нескольких десятилетий. Основное назначение концепции — объяснение изменений, которые происходят в организации с течением времени. К настоящему времени ученые разработали и представили довольно большое количество моделей ЖЦО, однако до сих пор между различными исследователями нет единого мнения относительно количества стадий и подхода к их определению. Представляется, что причины подобного

© Г. В. Широкова, 2007

многообразия можно обнаружить в выбираемых учеными объектах исследований.

Например, одна из первых моделей ЖЦО была посвящена жизненному циклу правительственной организации, дальнейшие исследования были направлены на создание моделей жизненного цикла как коммерческих, так и некоммерческих организаций и посвящены анализу стадий и их связи с происходящими организационными процессами. Некоторые исследования были сфокусированы на определении общей модели технологических изменений, которая влияла на стадии организационного жизненного цикла [Abernathy, 1976], изучении организационной культуры и ее роли в предпринимательской активности во время создания и развития новых организаций [Pettigrew, 1979], анализе вновь созданных организаций [Galbraith, 1982], изучении организационной эффективности [Scanlan, 1980]. Меняющиеся приоритеты топ-менеджеров на разных стадиях жизненного цикла становились предметом сразу нескольких исследований: [Churchill, Lewis, 1983; Dodge, Fullerton, Robbins, 1994; Kazanjian, 1988; Smith, Mitchell, Summer, 1985]. Жизненный цикл промышленных предприятий был центром исследования в течение нескольких десятилетий [Grimm, Smith, 1997; Miles, Snow, Sharfman, 1993], в последние годы все более пристальное внимание стало уделяться особенностям формирования жизненного цикла малых и средних предприятий [Kiriri, 2002; Masurel, van Montrfort, 2006]. Кроме того, концепция ЖЦО выступала в качестве предмета анализа при изучении издательского дела [Hall, 1976], закономерностей развития университетов [Levine, 1978; Cyert, 1978; Cameron, Whetten, Kim, 1987] и для исследования больниц [D'Aunno, Zuckerman, 1987], агентства космических исследований NASA [McCurdy, 1991] и голливудской киностудии [Miller, Shamsie, 2001].

Более ранняя литература по жизненным циклам организации носила скорее теоретический, нежели эмпирический характер, и исследователи сильно расходились в оценке количества стадий или этапов ЖЦО. Например, некоторые авторы предлагали модели из трех стадий [Downs, 1967; Scott, 1976; Katz, Kahn, 1978], другие считали, что стадий должно быть четыре [Lyden, 1975], есть модели, содержащие пять и более стадий, например, модель Грейнера состоит из пяти стадий [Грейнер, 2002], модель Торберта содержит девять стадий [Torbert, 1974] и модель Адизеса — десять стадий [Adizes, 1989]. Разные авторы делают акцент на различном наборе уникальных характеристик каждой стадии их моделей. Однако, независимо от количества стадий, в выводах исследователей есть общее. Во-первых, последовательность стадий является закономерной. Во-вторых, каждая стадия — следствие предыдущей, и вернуться назад не очень просто. В-третьих, все модели рассматривают довольно широкий спектр организационных характеристик и переменных [Gupta, Chin, 1994].

Некоторые ученые подвергают сомнению наличие закономерностей в развитии организации на основе лонгитюдных исследований конкретных организаций [Kimberly, Miles, 1980; Lester, Parnell, 1999; Lodahl, Mitchell, 1980; Miller, Friesen, 1984; Tichy, 1980]. Результаты показывают, что в жизни организации существует скорее неопределенность, а не детерминизм развития [Miller, Friesen, 1984]. Таким образом, можно сказать, что жизненный цикл — это в большей степени собирательная интерпретация топ-менеджеров внутренней среды организации. Большинство фирм не переходят непреклонно от одной стадии развития к другой в традиционном биологическом смысле [Lester, Parnell, 2002; Miller, Friesen, 1984; Lester, Parnell, Carraher, 2003].

Стадия жизненного цикла представляет собой широкий набор различных характеристик организационной деятельности [Dodge, Fullerton, Robbins, 1994; Hanks et al., 1993; Quinn, Cameron, 1983]. Таким

образом, ключ к пониманию того, что представляет собой стадия ЖЦО, лежит в том, чтобы осознать, как эти характеристики изменяются во времени. Например, некоторые исследования демонстрируют, что топ-менеджеры обращают больше внимания на внешние проблемы на ранних стадиях цикла жизни и внутренних проблемах на стадиях роста и зрелости [Dodge, Robbins, 1992]. Кроме того, организация способна не только оставаться довольно продолжительное время на одной и той же стадии развития [Miller, Friesen, 1984], но и возвращаться на более ранние стадии [Drazin, Kazanjian, 1990] или банкротиться на ранних стадиях, иногда быстро продвигаясь к стадии упадка и смерти [Churchill, Lewis, 1983].

К настоящему времени можно четко выделить два подхода к исследованиям жизненных циклов организаций. Первый подход носит исключительно эмпирический характер и включает в себя исследования с применением количественных методов, изучение конкретных кейсов или лонгитюдные наблюдения. В большинстве своем эти исследования отличаются друг от друга объектами изучения, или типами организаций. Второй подход, менее многочисленный, предполагает применение концепции ЖЦО с целью ее интеграции с другими областями исследований организаций и менеджмента. В данном случае концепция жизненного цикла используется для объяснения изменений того или иного явления по мере становления и развития организации. В настоящей хрестоматии представлены оба подхода, и, на наш взгляд, выбранные статьи позволяют получить полное представление об особенностях каждого направления исследований.

Эмпирическое исследование стадий роста высокотехнологичных организаций

Предлагаемая вниманию читателей статья С. Хэнкса, К. Уотсона, Э. Янсена и Г. Чандлера «Уточнение структуры жизненного цикла: таксономическое исследование конфигураций стадий роста в высокотехнологичных организациях» является одной из наиболее цитируемых в литературных обзорах исследований, посвященных концепции ЖЦО. Статья представляет значительный интерес для российской научной аудитории по двум причинам. Во-первых, авторы провели один из наиболее подробных анализов теории жизненного цикла организации, сопоставив десять моделей ЖЦО с точки зрения количества стадий и характеристик каждой стадии. Несмотря на то что статья была опубликована в 1993 г., ничего подобного в более поздних исследованиях выполнено не было. По сути, авторам удалось обобщить всю имеющуюся литературу и разработанные к тому времени модели. Несомненной их заслугой является также прием, который они используют для сравнительного анализа десяти моделей, — создание обобщенной модели ЖЦО для выделения общих, повторяющихся характеристик и особенностей каждой модели.

Во-вторых, в статье была представлена уникальная методология проведения эмпирических исследований, которая продемонстрирована на примере 126 компаний из высокотехнологичных отраслей. Уникальность методологии заключается в том, что она позволяет не только выделить определенное количество стадий в жизненном цикле организации, но и проверить обоснованность самой концепции ЖЦО. Основным вкладом авторов данной статьи в развитие теории жизненного цикла организаций является разработанная методология эмпирического исследования, которая дает возможность протестировать гипотезу о существовании закономерностей в развитии организации в виде предсказуемой модели ЖЦО. В работе выделены восемь специфических переменных организационной среды, которые, изменяясь с течением времени, являются индикаторами перехода организации с одной стадии на другую.

В результате анализа эмпирических данных была разработана модель ЖЦО для высокотехнологичных фирм, включающая в себя четыре стадии развития.

Представляется, что данная статья заслуживает внимания со стороны российских исследователей не только по вышеуказанным причинам. Это — классический образец научной статьи, содержащей эмпирическое исследование и включающей все необходимые элементы. Кроме того, предложенная методология может быть использована для проведения аналогичных исследований на российских материалах.[1]

Теория заинтересованных сторон с точки зрения жизненного цикла организации

Статья И. Джавахара и Г. МакЛафлина «К дескриптивной теории заинтересованных сторон: подход с точки зрения жизненного цикла организации» относится к более многочисленному направлению в теории ЖЦО — использованию концепции для анализа конкретного феномена в жизни организации. Например, уже упоминавшееся исследование приоритетов топ-менеджеров на разных стадиях жизненного цикла [Smith, Mitchell, Summer, 1985], изучение специфики распределения власти в зависимости от стадии ЖЦО [Mintzberg, 1984], изменение политик и стратегии на протяжении жизненного цикла организации [Gray, Ariss, 1985; Gupta, Chin, 1992] и др. Обычная логика подобных исследований такова: авторы берут за основу существующую модель ЖЦО (в большинстве случаев четырех- или пятиэтапную), описывают выбранную организационную проблему или характеристику и затем анализируют процесс изменений этой проблемы по мере движения организации по стадиям жизненного цикла.

В рассматриваемой статье предпринята довольно удачная попытка создания дескриптивной теории стейкхолдеров на основе теоретических знаний и результатов эмпирических исследований по теории ресурсной зависимости, теории перспектив и моделей жизненного цикла организации. Представленная теория позволяет увидеть, что на любой стадии ЖЦО одни заинтересованные стороны будут важнее других благодаря своей возможности удовлетворять основные потребности организации и на разных стадиях ЖЦО компания должна использовать разные стратегии взаимодействия с каждой отдельной заинтересованной стороной.

Данная статья является в большей степени постановочной, так как четыре выдвинутые гипотезы относительно принятия решений и стратегии взаимодействия организации с заинтересованными сторонами на разных стадиях жизненного цикла не проверены эмпирически. В то же время авторы довольно подробно описывают методологию эмпирической проверки теоретических предположений. Указанная методология позволяет не только определить стадию ЖЦО, но и измерить восприятие угроз и решений о распределении ресурсов, которым обладают лица, принимающие эти решения, и распознать стратегии, которые применяются при взаимодействии с заинтересованными сторонами. Данная статья, безусловно, является актуальной с точки зрения современной теории и практики менеджмента и вносит существенный вклад в теорию заинтересованных лиц, так как объясняет изменения значимости заинтересованных сторон для организации по мере ее развития и расширяет границы современного представления о стратегии управления заинтересованными сторонами.

Для российского читателя представленные в «Хрестоматии» статьи будут полезны как в плане развития будущих исследований, так и с методологической

[1] Например, эта методология легла в основу исследования жизненных циклов российских компаний, результаты которого представлены в [Широкова, Меркурьева, Серова, 2006].

точки зрения. Статьи содержат оригинальные подходы к проведению научных исследований в области теории жизненного цикла организации, которые могут лечь в основу методологий эмпирических исследований на российских данных.

ЛИТЕРАТУРА

Адизес И. 2006. *Как преодолеть кризисы менеджмента: диагностика и решение управленческих проблем*. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге.

Адизес И. 2007. *Управление жизненным циклом корпорации*. СПб.: Питер.

Грейнер Л. Е. 2002. Эволюция и революция в процессе роста организаций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (4): 76–92.

Железняк Т. 2001. Какая она, ваша компания? *Персонал-Микс* (2): 63–71.

Ивашковская И. В., Константинов Г. Н., Филонович С. Р. 2004. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации. *Российский журнал менеджмента* **2** (4): 19–34.

Кушелевич Е., Филонович С. 2004. Модели жизненных циклов организаций. В сб.: Виханский О. С., Наумова А. И. (ред.). *Менеджмент: век XX — век XXI*. М.: Экономистъ; 304–321.

Семенков И. 2001. Стадии развития организации. *Управление персоналом* (9): 62–71.

Филонович С. Р. 2001. Чем болеют компании. *Секрет фирмы* (11): 56–58.

Широкова Г., Меркурьева И., Серова О. 2006. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний (эмпирический анализ). *Российский журнал менеджмента* **4** (3): 3–26.

Adizes I. 1989. *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.

Abernathy W. 1976. Production process, structure and technological change. *Decision Science* **7** (4): 607–618.

Cameron K., Whetten D., Kim M. 1987. Research notes: Organizational dysfunction of decline. *Academy of Management Journal* **30** (1): 126–138.

Churchill N., Lewis V. 1983. The five stages of small business growth. *Harvard Business Review* **61** (3): 30–50.

Cyert R. 1978. The management of universities of constant or decreasing size. *Public Administration Review* **38** (4): 344–349.

D'Aunno T., Zuckerman H. 1987. A life cycle model of organizational federations: The case of hospitals. *Academy of Management Review* **12** (3): 259–261.

Dodge H., Fullerton S., Robbins J. 1994. Stage of the organizational life cycle and competition as mediators of problem perception for small businesses. *Strategic Management Journal* **15** (2): 121–134.

Dodge H. R., Robbins J. E. 1992. An empirical investigation of the organizational life cycle model for small business development and survival. *Journal of Small Business Management* **30** (1): 27–37.

Downs A. 1967. The life cycle of bureaus. In: Downs A. *Inside Bureaucracy*. Little, Brown and Company: San Francisco, CA; 296–309.

Drazin R., Kazanjian R. K. 1990. A reanalysis of Miller and Friesen's life-cycle data. *Strategic Management Journal* **11** (4): 319–325.

Galbraith J. 1982. The stages of growth. *Journal of Business Strategy* **3** (1): 70–79.

Gray B., Ariss S. S. 1985. Politics and strategic change across organizational life cycles. *Academy of Management Review* **10** (4): 707–723.

Grimm C., Smith K. 1997. *Strategy As Action: Industry Rivalry and Coordination*. West Publishing Co.: St. Paul, MN.

Gupta Y., Chin D. 1992. Organizational life cycle and organizational strategic orientation: An empirical examination. *International Journal of Management* **3**: 215–227.

Gupta Y., Chin D. 1994. Organizational life cycle: A review and proposed directions for research. *The Mid-Atlantic Journal of Business* **30** (3): 269–294.

Hall R. 1976. A system of pathology of an organization: the rise and fall of the old Saturday evening post. *Administrative Science Quarterly* **21** (2): 185–221.

Hanks S. H., Watson C. J., Jansen E., Chandler G. N. 1993.Tightening the life-cycle construct: A taxonomic study of growth stage configurations in high-technology organizations. *Entrepreneurship Theory and Practice* **12** (2): 5–30.

Kazanjian R. K. 1988. Relation of dominant problems to stages of growth in technology-based new ventures. *Academy of Management Journal* **31** (2): 257–279.

Katz D., Kahn R. L. 1978. *The Social Psychology of Organizations*. Wiley: N. Y.

Kimberly J. R., Miles R. H. 1980. *The Organizational Life Cycle*. Jossey-Bass: San Francisco: CA.

Kiriri P. N. 2002. *Business Planning: A Typology for Small and Medium Enterprise (SME) Life Cycle Stages*. Doctoral Dissertation, Southern Cross University, Lismore.

Lester D., Parnell J. 1999. A strategic interpretation of organizational life cycle. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship* **5** (1): 14–32.

Lester D., Parnell J. 2002. Aligning factors for successful organizational renewal. *The Leadership and Organization Development Journal* **23** (2): 60–67.

Lester D. L., Parnell J. A., Carraher A. 2003. Organizational life cycle: A five-stage empirical scale. *The International Journal of Organizational Analysis* **11** (4): 339–354.

Levine C. 1978. Organizational decline and cutback management. *Public Administration Review* **38** (4): 316–324.

Lodahl T., Mitchell S. 1980. Drift in the development of innovative organizations. In: Kimberly J., Miles R. (eds.). *The Organizational Life Cycle*. Jossey-Bass: San Francisco, CA; 184–207.

Lyden F. 1975. Using Parsons' functional analysis in the study of public organizations. *Administrative Science Quarterly* **20** (1): 59–70.

Masurel E., van Montfort K. 2006. Life cycle characteristics of small professional service firms. *Journal of Small Business Management* **44** (3): 461–473.

McCurdy H. 1991. Organizational decline: NASA and the life cycle of bureaus. *Public Administration Review* **51** (4): 308–315.

Miles R., Snow C., Sharfman M. 1993. Industry variety and performance. *Strategic Management Journal* **14** (3): 163–177.

Miller D., Friesen P. H. 1984. A longitudinal study of the corporate life cycle. *Management Science* **30** (10): 1161–1183.

Miller D., Shamsie J. 2001. Learning across the life cycle: Experimentation and performance among the Hollywood studio heads. *Strategic Management Journal* **22** (8): 725–745.

Mintzberg H. 1984. Power and organization life cycles. *Academy of Management Review* **9** (2): 207–224.

Pettigrew A. 1979. On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly* **24** (4): 570–581.

Quinn R. E., Cameron K. 1983. Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness; Some preliminary evidence. *Management Science* **29** (1): 33–51.

Scanlan B. 1980. Maintaining organizational effectiveness — A prescription for good health. *Personnel Journal* **59** (5): 381–386.

Scott W. 1976. The management of decline. *Conference Board Record* (8): 56–59.

Smith K. G., Mitchell T. R., Summer C. E. 1985. Top level management priorities in different stages of the organizational life cycle. *Academy of Management Journal* **28** (4): 799–820.

Torbert W. R. 1974. Pre-bureaucratic and post-bureaucratic stages of organization development. *Interpersonal Development* **5** (1): 1–25.

Статья поступила в редакцию
2 сентября 2007 г.