



Теория жизненных циклов организации И. Адизеса

Карпушина Ксения и Максименко Елена

Ицхак Адизес

Один из мировых экспертов в области улучшения работы коммерческих и государственных организаций путем проведения изменений "мягким путем", без разрушительных конфликтов, которые обычно сопровождают большинство попыток организационных изменений. Он является основателем и президентом Института Адизеса, преподавателем Стэнфордского университета, Школы менеджмента Калифорнийского университета, Иерусалимского университета, научным руководителем программ Института бизнеса и делового администрирования АНХ при Правительстве РФ.



Жизненный цикл организации по И. Адизесу



Зарождение бизнеса (выхаживание)

Это этап создания организации. У основателя (основателей) родилась бизнес-идея, он горит энтузиазмом. Более того, почему-то считает, что все вокруг должны так же загораться, едва услышав о его идее и всячески содействовать. Опасность, которая может загубить дело в самом начале, состоит в том, что, желая реализовать свою идею, предприниматель не достаточно считается с реальным положением дел на рынке. Он ослеплен заманчивостью самой инновации.



Младенчество

Характерные черты:

Время самоотверженных усилий для реализации мечты	Неформальные служебные отношения	Отсутствие иерархии	Нет системы приема на работу - есть союз единомышленников	Нет системы оценок выполненной работы
---	----------------------------------	---------------------	---	---------------------------------------



Активная деятельность

Характерные черты:

Относительная финансовая стабильность, рост уровня продаж	Главная организационная задача этого этапа "от обратного"	Фирма на этом этапе внутренне еще не структурирована: решают люди, а не должности	Компания реагирует на предлагаемые рынком возможности, а не предвидит и не планирует их	Идет на поводу у благоприятных (как кажется) обстоятельств
---	---	---	---	--



Юность

Характерные черты:

децентрализация, делегирование полномочий становятся необходимы

время конфликтов, люди начинают заниматься собой, проявляются амбиции

важны "неформальные культурные сети"

проявляется и такая проблема как осознанное противоречие между потребностями фирмы и потребностями (в первую очередь финансовыми) ее сотрудников



Расцвет

это стадия баланса между самоконтролем и гибкостью организации, это знание и соотнесение целей, возможностей и средств достижения. Теоретически "расцвет" может длиться бесконечно при условии количественного и качественного роста организации - за счет притока новых сил, создания дочерних организаций и, главное, сохранения духа предприимчивости.

Ответственность руководителей и сотрудников выражается на данном этапе именно в этом. В противном случае плавно наступает опасная стадия "стабилизации".



Стабильность

Характерные черты:

повышенным чувством безопасности	фирма ориентируется все больше на свое прошлое	Финансисты в фирме теперь значат больше, чем разработчики и специалисты по маркетингу	Межличностные отношения в организации занимают людей больше, чем проблемы новых рискованных предложений и акций	Ответственность руководителей реализуется простейшим способом - поддержанием статус-кво фирмы.
----------------------------------	--	---	---	--



Аристократизм

больше средств
идет не на
инновации и
развитие, а на
контроль,
страхование и
обустройство.

Имидж фирмы -
конформизм в
обращении,
поведении,
одежде.

