

УДК 658.64

МОДЕЛЬ ЦИКЛИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**¹Тугуз Ю.Р., ¹Булатова Р.М., ²Витченко О.В., ¹Филин Н.Н.**¹ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет»,
Ростов-на-Дону, e-mail: tuguz@mail.ru;²ЧОУ ВО «Южный университет», Ростов-на-Дону, e-mail: owinf@mail.ru

В статье рассматривается модель циклического развития организации. Известные модели организационного развития не одинаково хорошо подходят для описания организаций разного размера. Более того, состояние реальной организации редко можно отнести к какому-то одному, «чистому» этапу. Количественные и качественные изменения, происходящие в организации в ходе ее развития, являются следствием ускоряющихся обменных информационных процессов. Качество этих процессов зависит от времени доступа к актуальной информации и ее обработки, а также уровня используемых технологий. В координатах этих двух факторов пространство функционирования всякой организации можно разбить на четыре области А, В, С, D, где преобладают те или иные характеристики организаций: Научный потенциал (А); Инновационный опыт и возможности (В); Технологичность (С); Уровень бюрократии, традиционализма (D). В предлагаемой модели процессы развития рассматриваются как результат изменений инновационного потенциала организации. Выйдя на цикл развития, эволюционные изменения организации вдоль траектории $C \rightarrow B \rightarrow A \rightarrow D$ вполне подпадают под этапы развития известных моделей развития (например, И. Адизеса и Л. Грейнера). Достигнув области D – области старения, организация имеет два сценария развития: возврат к уровню домохозяйств или переход на новый виток развития. Модель циклического развития позволяет расширить множество исследуемых организационных структур и возможных траекторий их развития.

Ключевые слова: организационное развитие, модель циклического развития, траектория развития**MODEL OF CYCLIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION****¹Tuguz Y.R., ¹Bulatova R.M., ²Vitchenko O.V., ¹Filin N.N.**¹Rostov State economic university, Rostov-on-Don, e-mail: tuguz@mail.ru;²The southern university, Rostov-on-Don, e-mail: owinf@mail.ru

In article the model of cyclic development of the organization is considered. Known models of organizational development not equally well are suitable for the description of the organizations of the different size. Moreover, the condition of the real organization can seldom be carried to some one, «pure» stage. The quantitative and high-quality changes happening in the organization during its development are a consequence of the accelerated exchange information processes. Quality of these processes depends on time of access to actual information and its processing, and also level of the used technologies. In coordinates of these two factors the space of functioning of any organization can be broken into four A, B, C, D areas where these or those characteristics of the organizations prevail: Scientific potential (A); Innovative experience and opportunities (B); Technological effectiveness (C); Level of bureaucracy, traditionalism (D). In the offered model developments are considered as result of changes of innovative capacity of the organization. Having come to a development cycle, evolutionary changes of the organization along $C \rightarrow B \rightarrow A \rightarrow D$ trajectory quite fall under stages of development of known models of development (for example, I. Adizesa and L. Greyner). Having reached area D – aging area, the organization has two scenarios of development: return to the level of households or transition to a new round of development. The model of cyclic development allows to expand a set of the studied organizational structures and possible trajectories of their development.

Keywords: organizational development, model of cyclic development, development trajectory

Многие проблемы развития являются типичными для многих организаций. Данное обстоятельство побудило разрабатывать модели, определяющие этапы развития организаций и возникающие на разных этапах проблемы. К наиболее известным из них относятся модели И. Адизеса и Л. Грейнера.

Модель Адизеса основана на уподоблении предприятия живому организму. Согласно модели до расцвета доживают далеко не все предприятия, а за расцветом неизбежно следует бюрократизация бизнеса, затем смерть. В модели определен ряд опасностей, которые ожидают предприятие на пути своего развития, но нет ответа на вопрос: к какому организационному состо-

янию предприятие должно стремиться, чтобы задержаться в фазе расцвета?

В отличие от Адизеса, Грейнер предложил модель, описывающую развитие компаний через последовательность кризисных точек [5]. Он выделяет пять стадий организационного развития, отделяемых друг от друга моментами организационных кризисов. От одной стадии развития к следующей компания проходит через преодоление кризиса данного текущего периода.

Однако представленные выше модели не дают ответов и на некоторые вопросы [4]. А что предпринять компании в случае, если особенности ведения бизнеса не позволяют осуществить преодоление кризисной точки

запрограммированными моделью методами и приемами? Какие характеристики и пути решения проблем организационного развития необходимо учитывать руководству компании? Какие ресурсные и денежные затраты, в какой последовательности компания должна нести, чтобы достойно встретить и преодолеть кризисные явления? Как компании избежать «скатывания» в состоянии «аферы», «детской смертности»? и пр.

То есть данные модели развития показывают, что наряду с очевидными достоинствами, можно обнаружить и проблемы с интерпретацией на их основе этапов развития некоторых организаций.

Модели не одинаково хорошо подходят для описания организаций разного размера. Более того, размер организации является одним из определяющих параметров модели развития по Грейнеру. Однако малые предприятия, у которых не заложено и не реализуется увеличение их размера, развиваются несколько иным способом, минуя ряд этапов, прекращая свое существование в любой фазе или, например, меняя направление своей деятельности, без видимых изменений в организационной структуре. Это эффект малого масштаба. Иначе говоря, если предприятие не имеет определенного порогового размера или сложности, то и траектория его эволюции может существенно отличаться от описанных в моделях развития.

Важным является также тот факт, что средние и крупные предприятия имеют неоднородную внутреннюю структуру, и, как следствие, различные их подразделения или подсистемы проходят свои этапы развития и угасания, не обязательно синхронно. Таким образом, можно говорить о развитии организации в целом и ее частей по отдельности.

В работе [4] со ссылкой на Грейнера говорится, что сам автор модели не нашел ответ на вопрос, кризисом чего заканчивается пятый этап эволюции. Там же отмечается, что развитие в общей схеме скорее носит спиралеобразный характер, а не линейный как у Грейнера.

Более того, состояние реальной организации редко можно отнести к какому-то одному, «чистому» этапу. Обычно обнаруживаются признаки сразу нескольких этапов развития, и приходится решать, какой из них представлен в большей степени.

Внимательное рассмотрение моделей не может не привести на мысль о том, что существует некий критический интервал времени (этап или несколько этапов), в течение которого необходима реализация новой бизнес-идеи или существенная мо-

дификация старой, для ухода с нисходящей ветви эволюции.

Однако вся логика развития компаний приводит их к противоречивому исходу: необходимо еще на стадии стабильности отказаться от того, что принесло и приносит успех. Стать во главу процесса «разрушения» старого трудно по ряду причин:

- сложность с определением достижения стадии расцвета;

- психологические (трудность работать над новой концепцией, когда старая не исчерпала себя);

- сам процесс выработки новой идеи сопряжен с трудностями и далеко не всегда может гарантировать успех.

Образовательное учреждение, как и всякая организация, проходит ряд этапов развития за время своего существования [1]. Однако вузы имеют свою специфику, вызванную такими характеристиками как степень автономии, особенность отношений «вуз – государство» и «вуз – бизнес». Высокая степень автономии приближает вуз по схеме развития к коммерческим организациям, существенная доля государственного финансирования, напротив, делает вуз зависимым в большой степени от внешних волевых решений. Крупный вуз, представляющий собой многопрофильное, состоящее из разнородных подразделений предприятие, которое по таким параметрам, как инновационность, можно оценить только в среднем. Эта оценка маскирует наличие в составе вуза подразделений аутсайдеров и подразделений, добившихся лидирующих показателей деятельности по отрасли.

Анализ теорий развития с учетом специфики вузов позволил сформулировать общий взгляд на проблемы организационного строительства [2].

С нашей точки зрения, количественные и качественные изменения, происходящие в организации в ходе ее развития (эволюции, революции), являются следствием ускоряющихся обменных информационных процессов в ее «онтогенезе» (и в «филогенезе», при рассмотрении исторических аспектов развития). Поэтому при оценке организации (вуза) важным является учет этого факта.

Всякий заверченный акт взаимодействия с окружающей средой субъекта рынка происходит поэтапно: Восприятие информации; Анализ; Принятие решений; Синтез; Реакция.

Качество этого взаимодействия зависит от времени (dt) доступа к актуальной информации и ее обработки, а также уровня используемых технологий (J) (рис. 1).

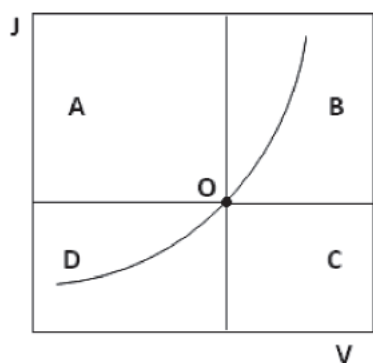


Рис. 1. Пространство функционирования организации: dt – время, а v ($dt \sim 1/v$) – скорость доступа к информации; J – уровень используемых технологий

В координатах этих двух факторов пространство функционирования всякой организации можно разбить на четыре области A, B, C, D .

Области A и D , расположенные левее вертикальной линии разделения, объединяются большим временем доступа к актуальной, искомой информации. Однако если область D характерна низким уровнем использования возможностей современных технологий, традиционностью и консервативностью методов управления (например, госучреждения), то область A , напротив, является местом позиционирования высокотехнологичных структур, решающих нестандартные задачи (например, научные учреждения). Соответственно, в первом случае в случае развитой бюрократии информационный обмен является недостаточно эффективным, слабо опирающимся на современные технологические достижения. Во втором случае слабая эффективность вызвана сложностью решаемых задач даже с применением самых современных технологий.

Области B и C , расположенные правее вертикальной линии разделения, характеризуются малым временем доступа к актуальной информации. Однако если в области B интенсивность информационного обмена близка к предельной для данной технологии (инновационный бизнес), то для области C характерно недоиспользование технологических ресурсов (эффективное решение традиционных рутинных задач бизнеса).

Разделение области горизонтальной прямой на подобласти A, B и C, D , каждая из которых имеет особенности в плане использования современных достижений в науке и технике. В первом случае речь идет о высокотехнологичном бизнесе и науке, во втором – о бизнесе и учреждениях, занимающих достаточно устойчивые пози-

ции в обществе, на которые не оказывают существенное влияние перемены.

На рис. 1 представлена схема распределения организаций в рамках текущего развития технологий. Общая же тенденция развития организаций в историческом плане («филогенез»), т.е. некая «столбовая дорога» или «главная последовательность» может быть представлена в виде кривой проходящей через т. «О». То есть представляет собой движение от традиционного государства, бизнеса к инновационному. Очевидно, человечество уже прошло критическую точку «О» в период, когда компьютерные технологии стали доступны всем субъектам рынка. Данная классификация приемлема для разных уровней организационных структур: экономики в целом, отдельного государства, региона, отрасли или организации.

Начальная фаза в моделях развития, фаза зарождения бизнеса характеризуется полной неопределенностью по интегральным признакам A, B, C, D , что на рисунке отмечено т. О (рис. 2). Эта фаза в вырожденном виде включает все признаки, поскольку намерения, размышления, поиск и действия предпринимателя могут изменяться без определенного вектора направления.

На этом этапе возможен «скачкообразный» переход из одной области в другую. Одно решение индивида может принципиально изменить направленность деятельности вновь созданного предприятия. Ограничиваемые ресурсы и размер организации, можно оставаться в т. О сколько угодно долго. В таком качестве предприятие и индивид фактически выступают, как одно целое с едиными жизненными циклами. То есть в вырожденном случае за основу может быть взят биологический цикл развития. Домохозяйство является идеальным претендентом на класс таких организаций.

По мере роста и усложнения организации изменения такого рода становятся более затруднительными. Развитие любого предприятия сопровождается его приспособлением к среде и задаче, которую оно решает. Движение в одном направлении способствует решению все более сложные задачи некоторой предметной области, постепенно сокращая их разнообразие.

Если вновь возникшее предприятие переходит некоторый критический уровень размера или сложности, то это означает, что оно выходит за пределы некоторой окрестности т. О, которую можно рассматривать как точку бифуркации (или точку неустойчивого равновесия) и вступает на путь организационного развития в смысле рассмотренных моделей. При определенных

внешних условиях такая организация проходит все этапы развития от зарождения до кризиса развития.

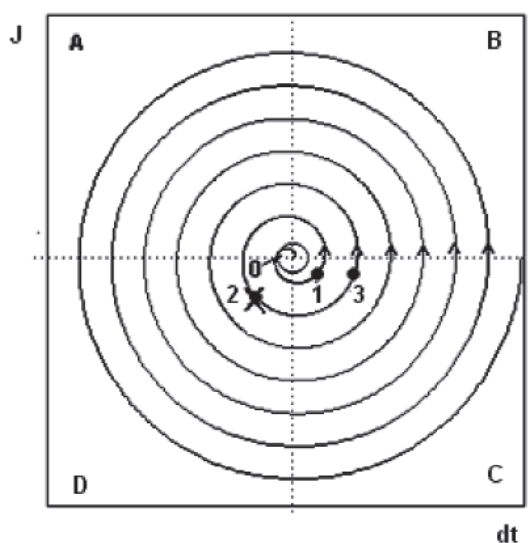


Рис. 2. Фазовая плоскость развития организации:

- 0 – начальная фаза развития;
- т. 1 – переход из т. 0 на цикл развития C-B-A-D;
- т. 2, 3 – два сценария развития организации:
 - т. 2 – разрушение,
 - т. 3 – новый виток развития

Кардинальное изменение внешних условий налагает свои ограничения на алгоритмы развития организаций, изменяя его в благоприятную сторону для одних и неблагоприятную или менее благоприятную для других. Так что исчезновение и взлет компаний невозможно будет объяснить в рамках рассматриваемых выше моделей. Развитие организаций в таком случае возможно будет объяснить с позиций отрасли, в целом экономики региона, страны и т.д.

Способность воспринимать новое является важнейшей с позиций прогресса, более того прямо или косвенно эта способность лежит в основе развития любого уровня социально-экономических систем.

В предлагаемом подходе мы рассмотрим процессы развития под углом инновационного потенциала организации, его приобретения и потери. Если говорить о зарождение некоего (коммерческого) предприятия, то не имея каких-либо внешних ресурсов самым естественным будет переход из т. 0 на цикл развития в области C (рис. 2).

Выйдя на этот цикл, эволюционные (революционные) изменения организации вдоль траектории $C \rightarrow B \rightarrow A \rightarrow D$ вполне подпадают под описание выше рассмотренных моделей. Достигнув области D – области старения (т. 2), у организации есть два

сценария развития: возврат в т. 0 (распад до уровня домохозяйств) или переход на новый виток развития т. 3 (рис. 2).

Учитывая, что развитие сопровождается ростом размера и/или сложности организации, введем еще одно измерение, а именно: R , как характеристику этого явления (рис. 3).

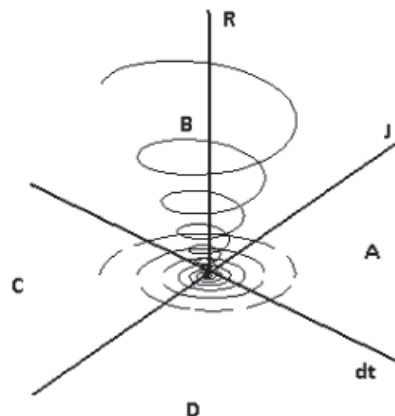


Рис. 3. Фазовое пространство развития организации:

- dt – время доступа к актуальной (искомой) информации, $dt \dot{I} (dt_{min}; \infty)$,
- где dt_{min} – показатель уровня развития современных технологий; J – уровень соответствия технологий и задач $J \in (0, J_{max})$;
- R – размер или сложность организации

Необходимо, однако, понимать, что движение организации по данной эволюционной траектории представляет собой некоторую идеализацию. Как уже отмечалось ранее, существует ряд факторов, которые оказывают влияние на процессы организационного развития, учет которых помогает понять многообразие форм развития на практике. Это – размер/сложность организации, внешние источники поддержания/дестабилизации (например, государственные организации могут существовать длительный период не изменяясь, до некоторого волевого решения «сверху»; жизнь коммерческих структур существенно зависит от эффективности рынка, от политических, социально-экономических факторов, как на уровне государства, так и в масштабах мировой экономики). Кроме того, всякая организация является частью организации более высокого уровня иерархии, подчиняющихся своим масштабам изменений. Подразделение принадлежит предприятию, предприятие – корпорации, отрасли, отрасль – включена в экономику региона, государства и т.п. Изменения в системах верхнего уровня приносят существенные корректировки в состояниях их подсистем.

Например, нельзя «вообще» оценивать деятельность вузов и сравнивать их [3]. При определенных условиях можно сравнивать и оценивать общие направления их деятельности, систему управления. Но и в данном случае существенным моментом является учет масштаба. Филиал (или небольшой коммерческий вуз), реализующий несколько образовательных программ экономической направленности, и традиционный экономический вуз находятся в разных «весовых» категориях и имеют свои траектории в пространстве развития организации.

Список литературы

1. Булатова Р.М., Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н. Оценка эффективности вузов на основе нечетких методов. Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11 (часть 2). – С. 238–243; URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10002374 (дата обращения: 22.06.2015).
2. Булатова Р.М., Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н. Согласованное развитие вуза и бизнеса – фактор инновационности региональной экономики. Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-11702> (дата обращения: 16.06.2015).
3. Булатова Р.М., Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н. Многоуровневый динамический SWOT-анализ как инструмент формирования адаптивной стратегии вуза. Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-10906> (дата обращения: 25.06.2015).
4. МIRONENKO Ю.Д., ТЕРЕХАНОВ А. К. Организационное развитие компании. URL: <http://logolex.kiev.ua/articles/15/859/> (дата обращения: 05.07.2015).
5. Larry E. Greiner, Patterns of Organization Change // Harvard Business Review, May – June, 1967.

References

1. Bulatova R.M., Tuguz Ju.R., Filin N.N. Ocenka jeffektivnosti vuzov na osnove nechetkih metodov. Fundamentalnye issledovanija. 2013. no. 11 (chast 2). str. 238–243; URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10002374 (data obrashhenija: 22.06.2015).
2. Bulatova R.M., Tuguz Ju.R., Filin N.N. Soglasovanoje razvitie vuza i biznesa faktor innovacionnosti regionalnoj jekonomiki. Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2013. no. 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-11702> (data obrashhenija: 16.06.2015).
3. Bulatova R.M., Tuguz Ju.R., Filin N.N. Mnogourovnevyyj dinamicheskij SWOT-analiz kak instrument formirovanija adaptivnoj strategii vuza. Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2013. no. 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-10906> (data obrashhenija: 25.06.2015).
4. Mironenko Ju.D., Terehanov A. K. Organizacionnoje razvitie kompanii. URL: <http://logolex.kiev.ua/articles/15/859/> (data obrashhenija: 05.07.2015).
5. Larry E. Greiner, Patterns of Organization Change // Harvard Business Review, May — June, 1967.

Рецензенты:

Долятовский В.А., д.э.н., профессор кафедры общего и стратегического менеджмента, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), г. Ростов-на-Дону;
 Денисов М.Ю., д.э.н., доцент, профессор, декан факультета экономики и финансов, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), г. Ростов-на-Дону.