

Концепция жизненного цикла в организации управления трудом на предприятии

Каз Евгения Михайловна

Томский национальный исследовательский
государственный университет

Kaz Evgeniya, M.

National Research Tomsk State University
Tomsk, Russian Federation

THE CONCEPT OF LIFE CYCLE IN THE ORGANIZATION OF LABOR MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE

Аннотация. В статье раскрывается роль концепции жизненного цикла в организации управления трудом. Автор обосновывает, что понимание фазы жизненного цикла, на которой находится организация и ее особенностей, – ключ к «гармонизации» управления трудом в компании. В статье обсуждаются подходы, выдвинутые различными исследователями, к решению проблемы идентификации текущей стадии жизненного цикла компании. Предложена методика оценки стадии жизненного цикла организации на основе концепции И. Адизеса и принципов шкалирования, заложенных в методе BARS (шкала оценки с привязкой к показателям деятельности). Излагаются результаты апробации методики в процессе анкетирования сотрудников ряда предприятий г. Томска. Анализируется проблема взаимосвязи между фактическим возрастом компании и стадией ее жизненного цикла.

Ключевые слова: система, управление трудом на предприятии, жизненный цикл организации, деловой цикл, трудовые отношения.

Abstract. The article explores the role of life-cycle in the management of labor. The author proves that understanding of life cycle phase on which the organization is and its features are the key points to the «harmonization» of labor management in a company. The paper discusses the approaches put forward by various researchers to solve the problem of identification of the life cycle's current stage in a company. The method of estimating life-cycle stages in organization based on the concept of I. Adizes and the principles of scaling inherent in the BARS method (Behaviorally Anchored Rating Scale) is proposed. The results of testing techniques in the process of questioning employees of a number Tomsk enterprise are described. The problem of the relationship between the company's actual age and the stage of its life cycle is analyzed.

Keywords: system, management of labor in an enterprise, the life cycle of an organization, business cycle, labor relations.

«Структура следует за стратегией» – это утверждение, принадлежащее А. Чандлеру [9], определило перспективы развития самостоятельного направления стратегического менеджмента, обозначаемого некоторыми авторами как «школа дизайна» [3, с. 26]. В настоящее время все большее количество исследователей признает, что организация управления трудом на предприятии также должна определяться особенностями его стратегии и структуры и, кроме того, быть согласована с этапами делового цикла компании. Вместе с тем сторонники указанного подхода признают, что изменение организации управления трудом в зависимости от фазы делового цикла не является достаточным. Требуется учитывать также особенности «фазы роста», на которой находится компания. Система управления трудовыми отношениями без учета этого фактора перестает быть согласованной [8]. Таким образом, понимание фазы жизненного цикла, на которой находится организация, и ее особенностей превращается в ключевой вопрос «проблемы гармонизации управления трудом в компании».

Проведенный нами анализ показывает, что позиции авторов по проблеме идентификации стадии жизненного цикла существенно различаются. Так, в исследовании Дж. Агарони, Х. Фалька и Н. Иехуды лишь фиксируется, что предприятия на разных стадиях жизненного цикла отличаются степенью неопределенности, структурой активов и имеющимися перспективами для осуществления инвестиций [7]. Не подвергают специальному как

теоретическому, так и эмпирическому исследованию вопрос о методах определения стадии жизненного цикла конкретного предприятия также И. Семенов [5], Т. Железняк [2].

Д. Миллер и П. Фризен выделили четыре параметра, принимающие, по мнению авторов, различные значения на различных стадиях жизненного цикла организации: стратегия, структура, контекст и стиль принятия решений [12]. В. Дикинсон утверждает, что стадию, на которой находится организация, можно определить по соотношению потоков денежных средств от операционной, финансовой и инвестиционной деятельности [10]. Однако авторы работ, посвященных исследованиям жизненного цикла организации, как отмечается в литературе, «...не приводят четких количественных критериев разграничения стадий. Эти модели носят скорее интуитивный характер и рассмотрены с качественной стороны» [4, с.7]. Не случайно некоторые исследователи предлагают при изучении проблемы жизненного цикла вообще отказаться от сравнения компаний между собой [13]. Другие признают, что ряд предлагаемых подходов не позволяет «уверенно отнести предприятие к одной из стадий жизненного цикла» [6, с. 86].

Таким образом, решение вопроса: на какой стадии жизненного цикла находится данное предприятие? – представляет определенную проблему. Авторы одного из научных проектов в данной области прямо указывают: «При проведении эмпирических исследований, преследующих, в частности, цели количественного анализа, вопрос... определения критериев отнесения предприятий к различным этапам жизненного цикла встает особенно остро» [6, с. 17].

Нами предлагается один из возможных путей решения «классификационной проблемы».

Для выявления стадии жизненного цикла, на котором находится обследуемая компания, рекомендуем использовать специально разработанную анкету. В ее основу положены модель жизненного цикла организации И. Адизеса [1, с. 377] и принципы шкалирования, заложенные в методе BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale), – шкала оценки с привязкой к показателям деятельности. Каждому делению данной шкалы ставится в соответствие свой набор характеристик деятельности. Лицо, проводящее оценку, выбирает то описание, которое в наибольшей степени соответствует ситуации, сложившейся в компании.

Анкета включает 11 блоков вопросов (они соответствуют 11 выделенным нами параметрам, по которым одна стадия жизненного цикла отличается от другой). Опрашиваемые в процессе анкетирования должны выбрать варианты ответов, которые наиболее точно характеризуют ситуацию, сложившуюся в их организации. Во всех разделах анкеты представлено по 6 ситуаций. Каждая является характерной для одной из стадий модели жизненного цикла И. Адизеса.

Для количественного определения границ стадий собранные в процессе анкетирования данные были стандартизированы. Это позволило идентифицировать стадию жизненного цикла каждого обследованного предприятия (см. таблицу).

На основе заполненных по каждому предприятию анкет формировалась матрица. Балльные оценки суммировались и рассчитывался средний балл по предприятию. Результаты обработки собранных данных показали, что определение границы каждой стадии жизненного цикла представляет самостоятельную проблему. Кроме того, использование «сырых» баллов не позволяет проводить сравнительные исследования оценки стадии жизненного цикла по результатам анкетирования нескольких выборок с разными значениями средних.

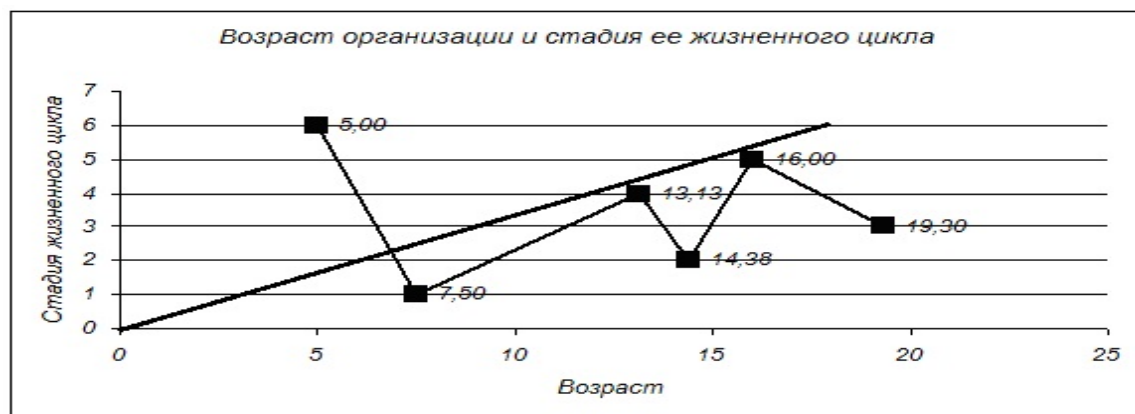
В силу указанных причин нами была проведена стандартизация анкеты, позволяющая количественно обосновать границы каждой стадии жизненного цикла (см. таблицу) и придать ей в дальнейшем статус теста. С учетом полученной градации диапазонов стадий жизненного цикла итоговый балл, присвоенный каждому предприятию по результатам анкетирования, был отнесен в соответствующий диапазон стандартизированной шкалы. Это позволило выявить стадию жизненного цикла, на которой находится то или иное исследованное предприятие (см. таблицу).

Распределение компаний по стадиям жизненного цикла

Стадия жизненного цикла	Границы (в баллах)	Удельный вес предприятий в выборке (в%)
I	[0; 22,7]	3
II	[22,8; 28,1]	14,5
III	[28,2; 33,5]	32,57
IV	[33,6; 38,9]	38
V	[39; 44,3]	9
VI	[44,4; и более]	2,93

Составлено автором.

Проведенное нами исследование на предприятиях г. Томска показало: возраст организации не может являться критерием для определения ее стадии жизненного цикла. Об этом свидетельствует расчет среднего возраста компаний, отнесенных к одной стадии жизненного цикла. Данные были нанесены на график, где прямая отражает зависимость стадии жизненного цикла от возраста организации (так называемая гипотеза Л. Грейнера), а ломаная линия – ту же зависимость, но по результатам нашего исследования (см. рисунок).



Данные о стадии жизненного цикла обследованных компаний и их возрасте

График показывает: зависимость между возрастом компании и стадией ее жизненного цикла не является прямо пропорциональной. Например, компания может недавно появиться на рынке, но ее параметры соответствуют «стареющей» организации. Наш вывод совпадает с результатами исследования Ю.С. Ованесовой, показавшей, что ни возраст компании, ни принадлежность к той или иной отрасли не оказывают влияния на положение компании на линии жизненного цикла [4, с. 54]. К аналогичным выводам пришли также Д. Миллер и П. Фризен (1984) [12], Г. Липпит и У. Шмидт (1967) [11]. Последние прямо указывают, что организационный возраст и стадия жизненного цикла организации слабо взаимосвязаны.

Итак, проведенное исследование свидетельствует:

- широко распространенное мнение: чем старше организация, тем на более зрелой стадии жизненного цикла она находится – не находит эмпирических подтверждений;
- проблема разработки инструментария для идентификации стадии жизненного цикла компании является актуальной;
- метод диагностики стадии жизненного цикла, изложенный в статье, может быть использован для целей «гармонизации» управления трудом и шире – для совершенствования управления компанией в целом.

Список литературы

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб. : Питер, 2011. 383 с.
2. Железняк Т. Какая она, ваша компания? // Персонал-Микс. 2001. № 2. С. 63-71.
3. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб. : Питер, 2000. 336 с.
4. Ованесова Ю.С. Влияние стадии жизненного цикла организаций на эффективность IPO на развивающихся рынках капитала: дисс...канд. экон. наук: 08.00.05 / Ованесова Юлия Сергеевна; [Место защиты: Высшая школа экономики]. М., 2013. 160 с.
5. Семенов И. Стадии развития организации // Управление персоналом. 2001. № 9. С. 62-71.
6. Шамрай А.А. Жизненный цикл малого предприятия / Под общ. ред. А.А. Шамрая. М. : Фонд «Либеральная миссия», 2010. 244 с.
7. Aharony J., Falk H., Yehuda N. Corporate Life Cycle and the Relative Value – Relevance of Cash Flow versus Accrual Financial Information. 2006.
8. Berger L.A, Sikora M.J., Berger D.R. The Change Management Handbook: A Road Map to Corporate Transformation. New York: McGraw-Hill, 1994.
9. Chandler A.D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. Cambridge, MA: MIT Press, 1962. 480 p.
10. Dickinson V. Cash flow patterns as a proxy for firm life cycle. 2011.
11. Lippitt G. L., Schmidt W.A. Crisis in a Developing Organization // Harvard Business Review. 1967. Vol. 45. № 6. P. 102-112.
12. Miller D., Friesen P.H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science. 1984. Vol. 30. № 10. P. 1161-1183.
13. Yan Zhipeng. A New Methodology of Measuring Corporate Life cycle Stages. January 2006.