



# Теория жизненных циклов организации Ицхака Адизеса

Наметша Асхат Сержан-улы, к.э.н.

# Жизненный цикл организации

- Вселенная
  - Человек
  - Государство
  - Организация...
- 
- Все подчиняется  
жизненному циклу,  
состоящему из  
нескольких этапов.

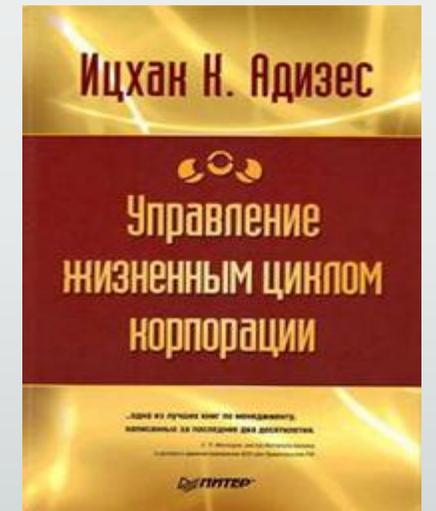


# Who is mr. Ицхак Калдерон Адизес



# Жизненный цикл организации

- Если говорить про методологию И. Адизеса, то в ее основе находится фундаментальный закон, гласящий, что все организации, как живые организмы, проходят через схожие стадии жизненного цикла и демонстрируют прогнозируемые и повторяющиеся модели поведения.
- На каждой новой стадии развития каждая организация сталкивается с уникальным набором вызовов и сложностей.
- Успех организации определяется способностью менеджеров управлять переходом от одной стадии к другой.



# Кривая жизненного цикла

Жизненный цикл организации состоит из двух частей:

- Фазы роста
- Фазы старения



# Жизненный цикл организации



# Ухаживание

- Это этап зарождения организации.
- Она еще не существует физически, но энтузиазм и идея относительно ее будущего уже возникли.
- В этот период происходит больше обсуждений, чем предпринимается конкретных действий
- Основная задача – определение стратегии развития.
- «Что мы будем делать? Как? Когда? Зачем?»



# Младенчество

- Внимание перемещается от идей и возможностей к результатам производства
- Необходим трудолюбивый, ориентированный на результат основатель, а не мечтатель
- Необходимо соблюдать два условия, чтобы избежать смерти.
- Одно из них - это обеспечение постоянного **притока денежных средств**, а второе – **преданность основателя** идее построения устойчивой организации



*Хуго ван дер Гус. Поклонение волхвов*

# Давай-давай – стадия быстрого роста

- Идея начинает приносить свои первые плоды
- Организация работает в «пожарном режиме»
- В этот период в организации могут появляться и «раскрываться» неординарные личности
- Мотивирование сотрудников и быстрые «карьерные лифты»
- Появляется необходимость в организационной системе



Питер Брейгель. Праздник дураков.

# Юность

- Период духовного перерождения организации.
- Перерастает индивидуальные способности и возможности основателя.
- Основатель передает управление организации профессиональному менеджменту.
- Новая структура и стиль работы
- Формируются организационная культура



# Расцвет

- Оптимальная точка «кривой» жизненного цикла организация
- Баланс между управляемостью и гибкостью
- Знает, что делает, куда идет и как достичь намеченных целей.
- Ориентирована на результат
- Имеет четкую организационную структуру
- Контролируемая и развиваемая креативность
- Ценности – соответствие слов делам



*Хендрик ван Клеве. Вавилонская башня.*

# Стабильность

- Организация еще сильна, но уже начинает терять гибкость.
- Происходит потеря духа творчества, сокращаются инновации
- Не поощряются изменения, которые и привели ее к расцвету
- По-прежнему ориентирована на результат, хорошо организована и управляема
- Фокус на прошлых достижениях
- Потеря мотиваций – «не сломалось – не чини»



*Питер Брейгель. Страна лентяев.*

# Аристократизм

- Укрепляются система контроля
- Растет формализм в отношениях, преобладают **личные интересы**
- Подозрительное отношение к изменениям и потеря интереса к инновациям
- Карьеру начинают успешно делать **«серые»** сотрудники
- Все большее значение приобретают внутренние инфраструктурные подразделения
- Хозяйственные службы, финансово-бухгалтерские подразделения, юридическая и кадровая служба, советники первого лица



# «Охота на ведьм»

- Организация «забывает» о том, что и как делается («три Конверта»)
- Обращается к вопросу «Кто виноват?»
- Клиенты спешно бегут с тонущего корабля
- Вовсю идет «охота на ведьм» - поиск стрелочников.
- Команда вчерашних единомышленников превращается в толпу параноиков
- Интриги и удары друг другу из-за угла
- Действует принцип: нет человека –нет проблемы



# Бюрократизация и смерть

- Нет ориентации на результат
- Нет склонности к изменениям
- Нет работающей команды
- существует система, правила, предписания и процедуры.
- Культ письменного слова.
- Каждый сотрудник обладает лишь некоторой частью необходимой информации
- Информацией также не обмениваются и различные подразделения организации
- Бюрократия живет не за счет потребителей, а благодаря политической поддержке
- В такой организации работают (жалуясь на все и вся) люди, у которых нет сил и желания что-то менять.



# Кривая жизненного цикла организации и управленческие коды

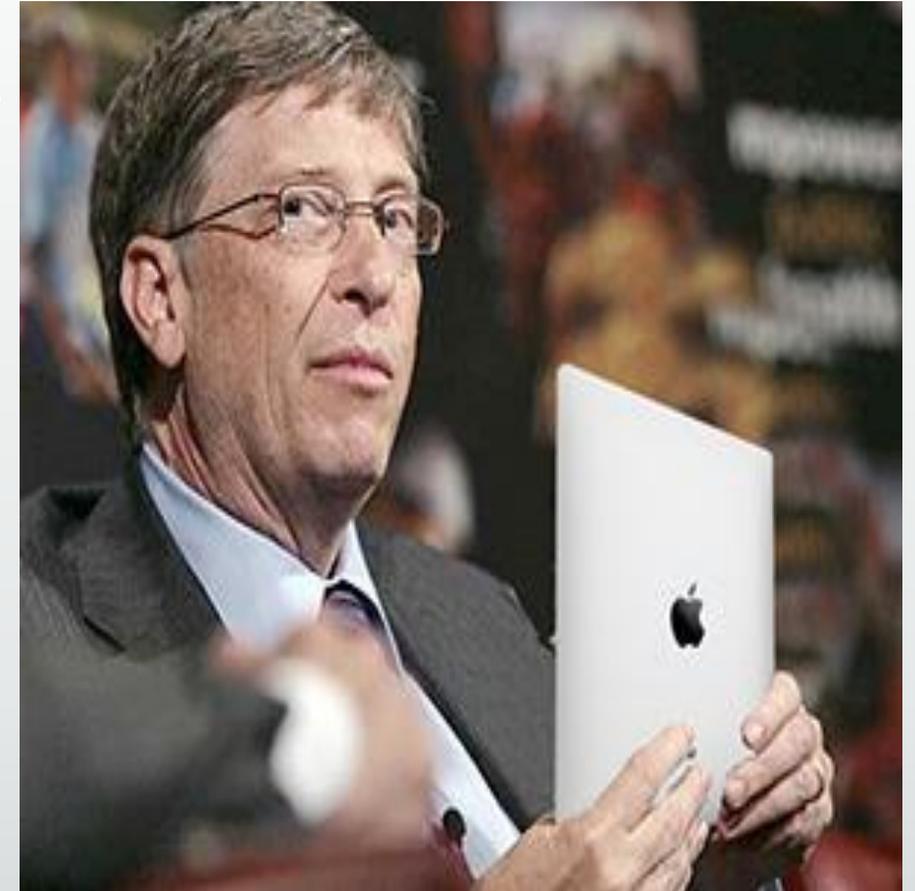


# Кривая жизненного цикла организации на примере истории СССР



# Как Microsoft стал тем, что раньше презирал

- Историю о потерянном десятилетии Microsoft можно изучать в бизнес-школах в рамках курса «Как не погубить бизнес».
- Компания, основанная молодыми талантливыми визионерами мутировала в скучную корпорацию, погрязшую в бюрократии и самодурстве.
- Более десяти лет стагнации, грубых ошибок, упущенных возможностей привели к тому, что самая дорогая в мире компания подешевела в два раза всего за один год.
- Microsoft теряла таланты, деньги, рынок.
- Тем временем Google, Facebook и Apple наступали и откусывали все большие куски пирога.



# Вопросы?

- По методологии Ицхака Адизеса (жизненный цикл организации) на каком этапе развития находится наша страна. Объясните почему?
- По методологии Ицхака Адизеса (жизненный цикл организации) на каком этапе развития находится большинство организаций в РК. Объясните почему?