

УДК 65.011.8 (477)

## ВЛИЯНИЕ НА ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Загускин Н. Н.

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, Санкт-Петербург, Россия (190005, Санкт-Петербург, 2-я Красноармейская ул., д. 4) E-mail: Nikzag2@gmail.com*

---

Анализируя методологическую взаимосвязь характерных черт «нового» мышления, соответствующего экономике знаний, сути трансформационных изменений в организации и теории жизненных циклов организации, автор приходит к выводу, что каждая организация в своем развитии проходит определенные этапы (стадии), характеризующиеся различной миссией, стратегией, организационной структурой, технологиями работы, способами обмена информацией уровнем компетенции персонала и другими качественными и количественными характеристиками. Переход на каждый следующий, более высокий уровень развития, делает организацию более конкурентоспособной, динамично реагирующей на требования рынка и оптимально использующей свои внутренние ресурсы. Изучение особенностей структурной трансформации организационных элементов на разных стадиях ЖЦО дает мощный инструмент управления изменениями, который основан на закономерностях перехода от одной модели управления к другой и внутренней логике развития организации. С помощью моделей жизненного цикла можно объяснить причины организационных изменений и источников роста организаций.

---

Ключевые слова: организация, жизненный цикл, организационные изменения, трансформационные изменения, модель.

## INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL CHANGES PROCESS ON LIFE CYCLE OF THE ORGANIZATION

Zaguskin N. N.

*St. Petersburg state university of architectural and civil engineering, St. Petersburg, Russia (190005, St. Petersburg, 2 Krasnoarmeyskaya St., 4), E-mail: Nikzag2@gmail.com*

---

The author comes to a conclusion that each organization passes the certain stages in the development, being characterized by various mission, strategy, organizational structure, technologies of work, in the ways of information exchange by level of information's competence both other qualitative and quantitative characteristics, while analyzing methodological interrelation of characteristic features of the "new" thinking corresponding to economy of knowledge, essences of transformational changes in the organization and the theory of life cycles of the organization. Transition to each following, higher level of development, does the organization more competitive, dynamically reacting to requirements of the market and optimum using the internal resources. Studying the features of structural transformation within organizational elements at different stages of LCO gives the powerful instrument of change management which is based on regularities of transition from one model of management to other and internal logic of development of the organization. With support of life cycle models it is possible to explain the reasons of organizational changes and sources of growth of the organizations.

---

Key words: organization, life cycle, organizational changes, transformational changes, model.

Современные организации, в том числе и строительные, в экономике знаний, характерной для настоящего этапа экономического развития, априори должны иметь в своей организационной культуре такую ценность как способность к быстрым изменениям. Это обусловлено тем, что для достижения успеха в новой экономике требуется повсеместная реализация организационных изменений высококонкурентоспособного производства. Однако готовность к изменениям не формируется сама собой. Она является частью мыслительного процесса, процесса принятия решения менеджментом строительной организации, т.е. напрямую связана с мышлением [9].

Наиболее распространенным в современной экономике, несмотря на главенствующие методологические позиции экономики знаний, является мышление, соответствующее пост-индустриальной парадигме. Оно, как указывается в научной литературе, ограничено для сегодняшних экономических реалий, вследствие чего его носители не обладают возможностью «видеть» динамику преобразований (например [7]).

Справедливости ради нужно сказать, что «индустриальное» мышление признает различные типы изменений. Его представители в науке считают трансформационные процессы самоорганизующимися непрерывными процессами, наилучшим образом способствующими позитивному взаимодействию внутри организации. Тем не менее, «индустриальное» мышление рассматривает все изменения как предсказуемый и контролируемый набор дискретных событий, которые могут управляться с помощью внешних сил. Подобный механистический подход игнорирует силу человеческого сознания, как действенную силу организации, способную реализовывать масштабные трансформационные изменения в организациях, в том числе, и строительных.

Исходя из представленной краткой характеристики мышления, свойственного для механистического взгляда на строительную организацию, более необходимым для трансформационных изменений в ней можно признать так называемое «новое» мышление. Представители «нового» мышления считают, что трансформация осуществляется в основном за счет сдвигов в человеческом сознании (например [1, 10]). Сдвиги в сознании менеджмента современных строительных организаций отражены в ориентированности на клиента, учете и превентивных управленческих решениях, связанных с глобальными мировыми тенденциями, в том числе и в области инновационно-инвестиционных разработок, в усилении роли электронного продвижения строительного продукта и т.д. Сравнительная характеристика «нового» мышления дана в таблице 1.

Таблица 1

Сравнение «индустриального» и «нового» мышления

«Индустриальное» мышление	«Новое» мышление
«Реальность как машина»	«Реальность как живая система»
Составные компоненты	Целостность / связь
Власть, контроль	Со-создание и участие
Определенность / предсказуемость	Неопределенность / вероятность
Цели в пределах временного горизонта	Цели за пределами временного горизонта
Дискретность процессов	Процессы непрерывны
Энтропия	Самоорганизация

Порядок в хаос	Порядок из хаоса
Внешние причины изменений	Внутренние причины изменений
Дефицит ресурсов	Изобилие

Проектирование, внедрение и корректировка процесса трансформационных изменений в границах «нового» мышления, как это следует из содержания таблицы 1, представлены в виде алгоритма, данного на рис. 1.

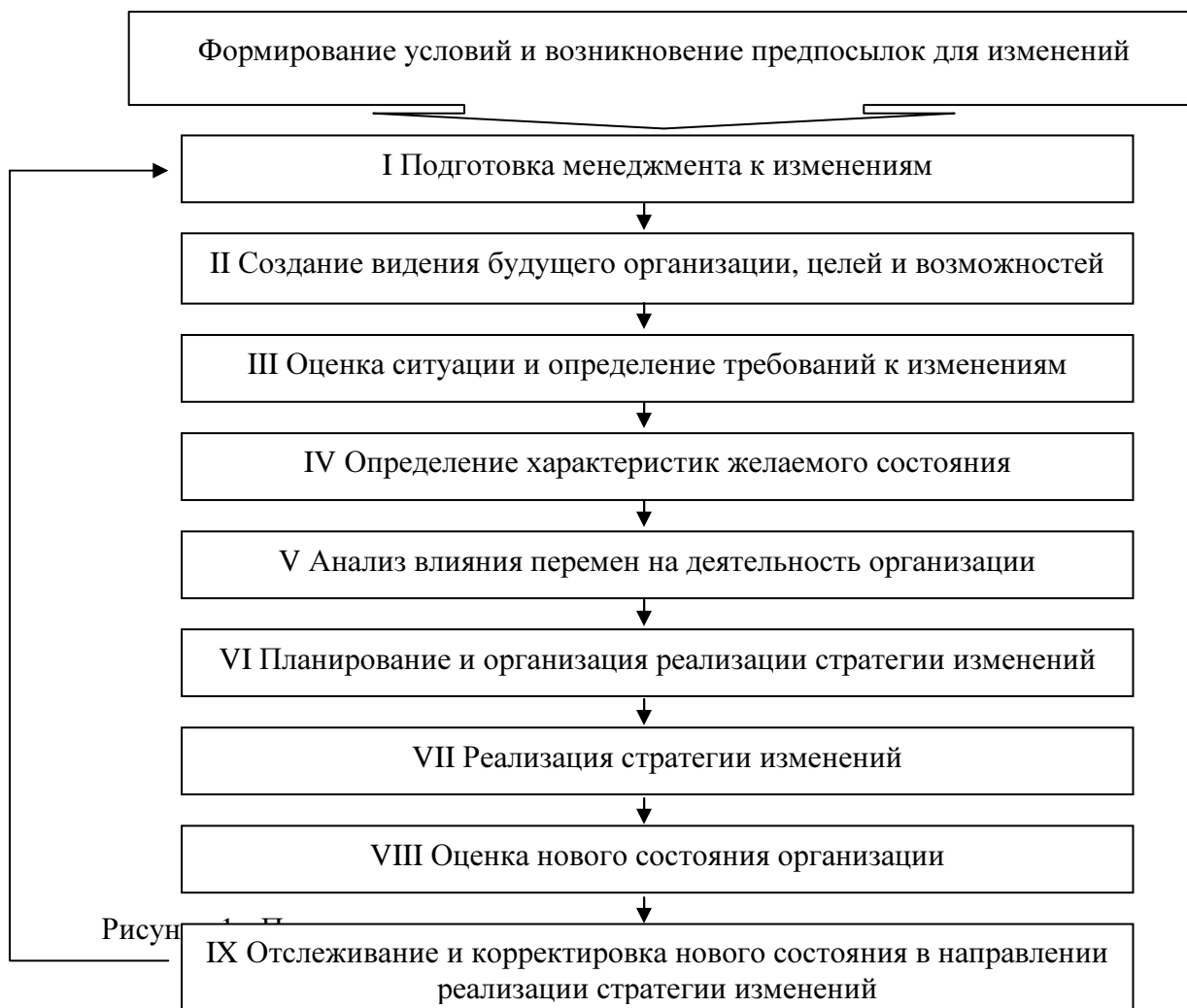


Рисунок 1

Среди множества принципов «нового» мышления нужно выделить, определяющие ключевые требования к процессу трансформационных изменений, каждый из которых имеет большое значение для реализации перемен.

Во-первых, процесс и результат трансформационных изменений эмерджентны. Трансформация, формируя новое качество организации, рождается без всяких видимых поводов, условий и причин, она есть априори присущее качество. Результат же перманентен.

Во-вторых, главной проблемой процесса трансформационных изменений является по-

лучение необходимой информации о происходящем в организации, необходимой для корректировки направления развития, исправления процесса и уточнения результирующего состояния в случае такой необходимости. Несмотря на кажущуюся очевидность указанного, решение подобной проблемы связано с радикальными сдвигами в мышлении менеджмента, влияющими на организационную культуру в большинстве строительных организаций. В этой связи должна быть разработана система поведенческих норм и методов работы в условиях постоянной коррекции направления трансформационных изменений.

В-третьих, получение желаемого результата от процесса трансформации возможно только при накоплении критической массы предпосылок и качественных изменений в системе мышления всего персонала организации. Как подчеркивается в научной литературе, например, [2, 3, 8], самый быстрый и эффективный способ достичь критической массы – это участие в процессе трансформации. Поэтому все заинтересованные стороны должны быть по возможности включены в процесс формирования будущего.

В-четвертых, процесс трансформационных изменений проходит во времени ряд фаз (рисунок 2), что объясняется положениями теории жизненного цикла организации (далее ЖЦО).

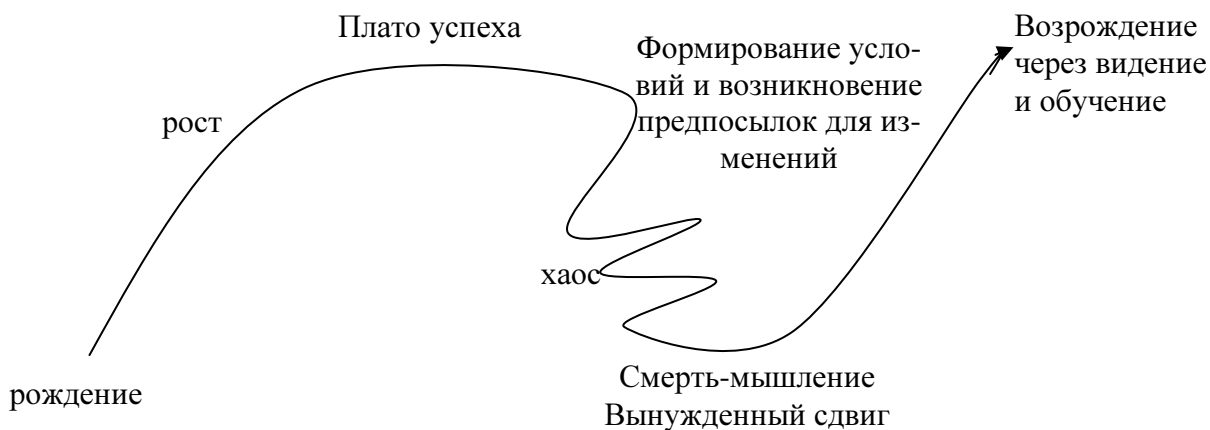


Рисунок 2. Процесс трансформационных изменений [10]

Современные разработки в области теории ЖЦО априори связаны с методологическими представлениями об организации как «живой» системе [4, 5, 6]. На становление теории ЖЦО в ее современном виде также оказали влияние теоретические представления о циклических колебаниях в экономике, положения теорий роста фирмы, транзакционных издержек, неинституциональная теория, исследования на стыке теории фирмы, теории сложных систем и эволюционной теории экономических изменений [11].

Суть теории ЖЦО состоит в выяснении природы и механизма перехода организации с одной стадии развития на другую, что имеет ключевое значение для практики управления современной организацией. Согласно положениям этой теоретической конструкции, каждая организация в своем развитии проходит определенные этапы (стадии), характеризующиеся различной миссией, стратегией, организационной структурой, технологиями работы, способами обмена информацией уровнем компетенции персонала и другими качественными и количественными характеристиками. Переход на каждый следующий, более высокий уровень развития, делает организацию более конкурентоспособной, динамично реагирующей на требования рынка и оптимально использующей свои внутренние ресурсы. При этом теория ЖЦО не отрицает возможности как эволюционного, так и революционного развития организации на отдельных этапах и их возможном согласовании для получения синергетического эффекта.

В свете перечисленного развитие организации в теории ЖЦО понимается как естественный, поэтапный и во многом запрограммированный процесс, предусматривающий неизбежное прохождение ею ряда последовательных фаз (стадий) с изменением логики ее функционирования и сменой типов стратегий. При этом, как подчеркивается в литературе, например, [2], поэтапно снижается гибкость реагирования на внешние изменения, но вместе с тем повышается способность к контролю внутри организации.

Как следует из содержания рисунка 2, и согласно теории ЖЦО, внутри каждой фазы модель изменений отражает характерную для этой фазы структуру организации. Последующая фаза отличается от предыдущей более высокой степенью сложности и дифференциации. Новая фаза изменений имеет новую доминантную подсистему, вследствие чего отношения внутри модели смещаются относительно друг друга и переупорядочиваются.

Модели, разработанные авторами теории ЖЦО, способны дать системное представление об организационных проблемах и отношениях, возникающих в процессе развития строительных организаций, позволяют определить стадию жизненного цикла, на которой они находятся, спрогнозировать развитие событий и возникновение критических ситуаций. Следовательно, они позволяют подготовиться к будущим событиям надлежащим образом, что помогает менеджменту сосредоточиться на решении реальных проблем развития. Другими словами, модели, предлагаемые в теории ЖЦО, позволяют объяснить причины организационных изменений и источников роста организаций.

Более того, изучение особенностей структурной трансформации организационных элементов на разных стадиях ЖЦО дает мощный инструмент управления изменениями, который основан на закономерностях перехода от одной модели управления к другой и внутренней логике развития организации. По образному выражению С. Хэнкса, модель жизнен-

ного цикла организации может предложить «дорожную карту, идентифицирующую критические организационные переходы, а также ловушки, которые организация должна стремиться избежать во время своего роста» [13]. Точная модель ЖЦО, формализуя организационные процедуры и пересматривая приоритеты организации, может помочь менеджменту определить момент отказа от устаревших решений, препятствующих будущему росту.

### Список литературы

1. Асаул Н. А. Методические принципы институциональных взаимодействий субъектов рынка как открытых «живых» систем в концепции информационного общества / Н. А. Асаул. – М.: Вольное экономическое общество России, 2004. – 224 с.
2. Асаул М. А. Использование инструментов теории катастроф для моделирования устойчивости предпринимательских структур / М. А. Асаул, Е. И. Рыбнов // Вестник гражданских инженеров. – 2010. – № 3 (24). – С. 141–145.
3. Асаул М. А. Управление устойчивостью предпринимательских структур. – СПб.: СПбГАСУ, 2008.
4. Асаул А. Н. Моделирование живых систем / А. Н. Асаул, П. Б. Люлин // Экономическое возрождение России. – 2012. – № 2 (32). – С. 36-41.
5. Асаул А. Н. Развитие представления о системах / А. Н. Асаул, П. Б. Люлин // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 4 (30). – С. 62-68.
6. Асаул А. Н. Организация как живая система: индивидуальный код-структура (икс – X) субъекта экономической деятельности / А. Н. Асаул, А. П. Чегайдак // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 2 (28). – С. 44-53.
7. Макаров В. Л., Клейнер Г. Б. Микроэкономика знаний. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика»», 2007. – 204 с.
8. Рыбнов Е. И. Управление изменениями в организации для сохранения ее экономической устойчивости / Е. И. Рыбнов, М. А. Асаул // Вестник гражданских инженеров. – 2007. – № 4 (13). – С. 85-89.
9. Создание знания и информационной инфраструктуры субъектов предпринимательства / А. Н. Асаул [и др.]. – СПб.: АНО ИПЭВ, 2010. – 254 с.
10. Фирсанова О. В. Взаимодействие субъектов рынка в теории маркетинг-менеджмента: методологические принципы исследования. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 159 с.
11. Широкова Г. В. Жизненные циклы Российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб.: СПбГУ, 2010.

12. Anderson D., Anderson L. A. Awake at the Wheel Moving beyond Change Management to Conscious Change Leadership. In: OD-practitioner, Vol. 33. – №. 3. 2001. S 40–48.
13. Hanks S. The Organization Life Cycle: Integrating 8. Content and Process // Journal of Small Business Strategy. – 1990. – № 1. – P. 1–13.

**Рецензенты:**

Асаул Анатолий Николаевич, доктор экономических наук, профессор, АНО «Институт проблем экономического возрождения», г. Санкт-Петербург.

Кошеев Вадим Аркадьевич, доктор экономических наук, доцент, президент АНО «Уральский научный центр», г. Ижевск.