

# ПОВЫШЕНИЕ ГИБКОСТИ ФИРМЫ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ Понижательной фазы в модели жизненного цикла (на примере ООО «Иркутская нефтяная компания»)



**Суходолов Александр Петрович,**

доктор экономических наук, профессор, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11  
rector@bgu.ru



**Анохов Игорь Васильевич,**

кандидат экономических наук, доцент, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11  
i.v.anokhov@yandex.ru

Статья посвящена уточнению модели жизненного цикла применительно к организациям, находящимся на стадии бюрократизации. Предполагается, что у каждого подразделения фирмы есть собственная цикличность, отличная от цикличности основного производства. Этот подход позволяет классифицировать подразделения фирмы по степени корреляции их циклов с циклами основного производства.

Объектом исследования является деятельность ООО «Иркутская нефтяная компания», которая является лидером в сегменте независимых нефтедобывающих компаний России. Исследовательский интерес представляет история ее успешного развития, которая хорошо вписывается в модель жизненного цикла. Сегодняшние трудности, связанные с явной угрозой деградации ее существующей системы управления, требуют новых нестандартных мер.

В S-образной кривой жизненного цикла организации можно выделить понижательную и повышательную фазы. Причиной понижательной фазы является несоответствие внутреннего динамизма фирмы требованиям изменившейся внешней среды. Недостаток динамизма и гибкости, в свою очередь, вызван доминированием одного из функциональных подразделений, которое получило административное преимущество и перераспределяет в свою пользу права и ресурсы фирмы. В результате все процессы бюрократизируются и «затвердевают», сверхспециализация подразделений постепенно блокирует внутренние мобилизационные возможности.

В статье предложены косвенные индикаторы, которые могут сигнализировать о приближающемся кризисе, описываемом понижательной фазой в модели жизненного цикла организации. Часть этих индикаторов может быть выражена количественно, что открывает возможность проактивной политики для учредителей и совета директоров.

**Ключевые слова:** гибкость; адаптивность; жизненный цикл организации; стадии; эволюция; организационная структура; разделение труда; специализация; универсализация; нефтяная компания.

## ВВЕДЕНИЕ

Модели, посвященные стадиям эволюционного развития, широко исследуются специалистами применительно к разнокачественным объектам: продуктам, организациям, отраслям и экономике в целом. В рамках темы исследования нас интересует модель жизненного цикла организаций, этапы которого определяются ее возрастом и размером. Одной из наиболее значимых работ в данном вопросе является статья Грейнера [24], который выделил пять эволюционных стадий развития организаций: креативность, директивное руководство, делегирование, коорди-

нация, сотрудничество. С.Р. Филонович справедливо обращает внимание на «незавершенность модели: сам автор задается вопросом, каким кризисом заканчивается пятый этап эволюции, но ответа на этот вопрос не дает» [15; 57].

В отличие от модели Грейнера, которая описывает развитие организации как линейный процесс, модель Адизеса [19] строится по подобию эволюции живого организма, т.е. учитывает возможность естественного угасания, которое вызвано в первую очередь бюрократизацией управляющей системы, ее окостенением и формализмом. Если фирме удастся

преодолеть этот кризис, то запускается следующий жизненный цикл организации.

Модель Адизеса «описывает развитие не организации в целом, а ее системы управления» [15; 57] и, на наш взгляд, не достаточно ясно раскрывает процессы, происходящие в функциональных подразделениях по мере перехода всей организации от одной стадии развития к другой. Складывается ошибочное впечатление, что борьба с внутренним бюрократизмом может преодолеть спад организации. Так, в публикациях специалистов часто декларируется необходимость перехода от организационных