

ОБЩИЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Г. В. Широкова, Т. Н. Клемина, Т. П. Козырева

КОНЦЕПЦИЯ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

В статье представлены анализ концепции жизненного цикла и направления применения этой концепции в современных организационных и управленческих исследованиях. Изучается история появления данной концепции, приведены основные положения концепции жизненного цикла и смежных с ней метафор. В работе анализируются пути использования данной концепции в различных управленческих исследованиях для объяснения причин происходящих изменений и выявления ряда закономерностей. Представлен сравнительный анализ практического приложения концепции жизненного цикла.

ВВЕДЕНИЕ

Концепция жизненного цикла является одной из наиболее широко используемых в социальных науках: мы можем обнаружить ее применение при анализе феноменов развития или взросления самых различных социальных объектов — от индивидуумов до отдельных организаций и их совокупностей. Однако ее значение и применение весьма разнообразны и порой подвергаются серьезной критике [Elder, 1978; Featherman, 1983; Murphy, 1987]. Строго говоря, концепция используется для описания процессов взросления и смены поколений, управляемых механизмами воспроизводства в природных популяциях. При этом термины «жизненный цикл», «жизненный промежуток» и «жизненный путь» довольно часто используются как синонимы.

Данная статья посвящена анализу концепции жизненного цикла и ее значению для исследований, проводимых в рамках организационной и управленческой теории. Структурно статья состоит из двух основных

частей: в первой рассматриваются история возникновения и основные положения концепции жизненного цикла, анализируются подходы к использованию концепции в различных социальных науках — антропологии, экономике, психологии и социологии; вторая часть посвящена анализу конкретных примеров использования концепции в организационной и управленческой науке на разных уровнях анализа. В заключении сделаны выводы, полученные в результате сравнительного анализа применения данной концепции.

КОНЦЕПЦИЯ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Социальные науки демонстрируют довольно много примеров заимствований из других дисциплин, например биологии, и использования метафор и аналогий с целью упрощения представления сложных социальных явлений и создания понятных схем и образов в научном мышлении. Большинство социальных концепций жизненного цикла можно соотнести с тремя основными научными областями XIX в.: биологией (взаимосвязь между развитием индивида и историческим развитием вида [Coleman, 1971; Mayr, 1982]), философией (взаимосвязь между источником и эволюцией форм семьи и сходство систем от примитивной беспорядочности до патриархальной моногамии [Leibowitz, 1969]) и ранней психологией (онтогенез человека — от зачатия до смерти [Reinert, 1979]). Многие из этих концепций согласуются с эволюционной теорией Дарвина, оказавшей непосредственное и достаточно сильное влияние на ряд социальных наук.

В целом концепция жизненного цикла возникла в конце XIX в. как комплекс идей, включающих в себя идеи наследственности и развития на уровне индивидуумов и организмов, а также адаптации, выживания и вымирания на уровне отдельных видов и целых популяций живых организмов. Доминировавшая тогда модель цикла предполагала нелинейный процесс изменений (трансформаций), которым подвергается организм в своем развитии с течением времени, — от ранних стадий существования до последующего поколения. В качестве неотъемлемых характеристик жизненного цикла рассматривались успешные формы (стадии), необратимое развитие (взросление или старение) и воспроизводство форм (смена поколений). Альтернативные концепции жизненного цикла не содержат три упомянутых элемента. Так, идея взросления как продолжительности между началом (рождением) и концом (смертью) является центральной в концепции «жизненной протяженности», исключающей такие элементы жизненного цикла, как стадии и смена поколений. «Жизненный путь», со своей стороны, подразумевает длительность и последовательность стадий или фаз в процессе взросления, но исключает смену поколений. Он представляет со-

бой конструкт на индивидуальном уровне, хотя и связан с происходящими в семье и обществе в целом социальными процессами.

Понятий жизненного цикла существует множество, а их использование довольно часто носит противоречивый характер. Большинство исследований, опирающихся на концепции жизненного цикла, делает основной акцент на развитие как процесс, побуждаемый популяцией, с одной стороны, или как на детерминированную последовательность форм — с другой. Столь разное применение термина основано на неодинаковых предпосылках, отношении ко времени и путях развития, концептуализируемых в различных терминах стадий или переходов, взросления и/или смены поколений.

В качестве метафоры или «упрощенной модели» жизненный цикл служит в качестве первоосновы анализа. Однако когда концепция жизненного цикла касается фундаментальных предположений относительно времени и различий, он принимается априори. Например, классическая 8-стадийная модель Эриксона [Erikson, 1963] психологических кризисов в жизненном цикле имеет прямую отсылку к эволюционной теории и предполагает, что «онтогенез... это неизбежный и внутренний порядок борьбы» [Erikson, 1968, р. 292] от младенчества до старости. Данная стадийная модель традиционно рассматривается как прямое применение концепции жизненного цикла. Однако она представляет собой не тестирование модели жизненного цикла, а скорее предположение о ее существовании, хотя и не учитывает воспроизводство и смену поколений на популяционном уровне.

Концепция Левинсона о «сезонах человеческой жизни» — детстве, раннем, среднем и позднем взрослом возрасте, каждый из которых включает в себя несколько стадий, — также основана на предпосылке времени как зависящей непосредственно от возраста индивидуума последовательности стадий, соотношенной с необходимостью решения определенных задач развития [Levinson, 1986]. Согласно данной концепции, периоды стабильности чередуются с периодами сомнений индивидуума в правильности принятых ранее жизненных решений и соответствующих трансформаций. Социальная же (популяционная) проблема смены поколений и в этом случае исключена из зоны внимания автора.

К числу стадийных психологических теорий также относятся нормативно-кризисные модели [Clausen, 1986], в которых время определяется стадиями развития и различиями, имеющими отношение к индивидуальным переходам (удачным или неудачным) через ранние предопределенные стадии.

Концепция жизненного цикла нашла свое применение и в экономической теории. В своих рассуждениях о том, «как мы живем», Фач рассматривает жизненный цикл как «константу человеческого существования», в кото-

рой «успех трудных решений» перемежается курсом современной жизни [Fuchs, 1983, p. 6, 76]. Его предположения основаны на анализе, тестирующем гипотезу о специфике жизненного цикла, начиная с инвестиций в человеческий капитал («время для посева — взрослые в возрасте 25–44 лет») и потребления человеческого капитала («время для сбора урожая — в возрасте 45–64 лет») в ходе предполагаемого экономического жизненного цикла.

В современных экономических науках, однако, априорное предположение о времени и различиях часто является скорее двусмысленным. В некоторых исследованиях жизненный цикл упоминается как «преходящий», используется в общем смысле временного характера или направления, которые неясно определены в предпосылках и напрямую не протестированы. Примерами могут служить такие концепции современной неоклассической экономической теории, как «функция потребления» и «временный доход» [Friedman, 1957], «жизненный цикл зарабатывания» [Weiss, 1986] и «человеческий капитал» [Becker, 1964; Schultz, 1963].

Аналитический обзор использования концепции жизненного цикла в исследованиях человеческого капитала представлен в работе [Blaug, 1980]. Автор отмечает, что основное направление исследований человеческого капитала рассматривает распространение или вариацию индивидуальных «вкусов» и «способностей» как данность, и предполагает, что индивидуальное поведение (выбор) в настоящем напрямую коррелирует с будущим (особенно с будущими ценностями рынка рабочей силы, обычно измеряемого как альтернативный доход для будущего образования, работы, здоровья и т. д.). Здесь неявный жизненный цикл выступает скорее концепцией «жизненной протяженности», так как чем более гладкой является траектория жизненных ценностей, необходимых в настоящем, тем большую выгоду индивидуум получает для себя в будущем.

Другие исследования в рамках экономической теории пересматривают концепцию жизненного цикла под углом зрения микроэкономики без отказа от самой идеи. В этих исследованиях «жизненный цикл» используется метафорически, как «упрощенная модель» для тестирования более точно сформулированных гипотез, имеющих отношение ко времени и разнообразию. Примером может служить анализ экономической деятельности фирм, домашних хозяйств и рынков, представленный в работах [Winston, 1982; 1988]. Автор полагает, что время рассматривается в экономическом анализе как «просто разнонаправленное линейное движение (или поток), экзогенное к экономическим субъектам» [Winston, 1982, p. 13]. Время направляет события последовательно в аналитическом смысле и, так как оно необратимо, охватывает перспективу событий экономических субъектов в прошлом, настоящем и будущем. Здесь применима концепция «жизненного пути» с временной протяженностью событий, с индивидуальной вре-

менной перспективой, определяющей время и формы разнообразия. Основное предположение Уинстона заключается в том, что люди живут и действуют во временной перспективе, время рассматривается как события, последовательно происходящие в прошлом, настоящем или будущем.

Другие социальные науки демонстрируют разнообразие в своих явных и неявных предположениях и упрощенных моделях, относящихся ко времени и различиям в жизненной протяженности социальных субъектов на разных уровнях анализа — индивидуальном, семейном и организационном. Так, «жизненный цикл» упоминается в относительно молодых теориях человеческого развития в социологии [Featherman, Lerner, 1985; Featherman, 1986], в модели достижения статуса [Featherman, Hauser, 1978], в моделях возрастной стратификации [Riley, 1987] и последовательности жизненных событий [Hogan, 1978; Marini, 1984], в теории развития семьи [Hareven, 1978a; 1978b; Grebenik, Hohn, Mackensen, 1989], в демографических моделях жизненных циклов и популяционных характеристик [Coale, 1972; Preston, 1982]. Все эти исследования используют различные концепции жизненного цикла с теми или иными дополнениями, от строгих эволюционных предположений относительно последовательности стадий или популяционных процессов до широкого применения метафор и моделей.

Рассмотрим, каким образом концепция жизненного цикла используется в современной управленческой и организационной науке. Для этого мы выбрали три уровня анализа: надорганизационный (отрасль, организационная популяция); системный, или организационный (организация в целом); индивидуальный, или внутриорганизационный (сотрудник, продукт, знания и динамические способности).

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Жизненный цикл отрасли. Традиционная модель жизненного цикла отрасли, используемая большинством исследователей, предполагает четыре стадии развития отрасли, такие как вновь возникшая отрасль, растущая отрасль, зрелая отрасль и отрасль в состоянии упадка, или кризиса. Наиболее известный анализ жизненного цикла отрасли принадлежит М. Портеру [Портер, 2001а; 2001б], характеризующему каждую стадию жизненного цикла отрасли с точки зрения конкурентной динамики. В целом на каждой стадии Портер присваивает отрасли определенные структурные характеристики, включающие число и размер фирм, уровень технологической и стратегической неопределенности, издержки, цены, покупателей, характеристики конкурентов и интенсивность конкуренции. Важной характеристикой стадий жизненного цикла являются барьеры входа и выхода, а также барьеры мобильности, свойственные отрасли. С точки зрения стратегий, применяемых организациями на разных стадиях жизненного цикла отрасли, Портер четко

называет четыре возможные стратегии в отраслях на стадии кризиса: стратегию выхода из бизнеса и быстрого изъятия капитала, использование стратегии «сбора урожая», захват и удержание лидерства и занятие ниш [Портер, Хэриган, 2001]. На остальных стадиях жизненного цикла отрасли возможно использование компанией любой стратегии. В целом разные стадии характеризуются количеством и разнообразием применяемых стратегий, при этом, как правило, использование стратегии международной экспансии наиболее вероятно в зрелых отраслях.

Работа Портера является основополагающей для анализа стадий жизненного цикла отрасли и конкурентной динамики. Многие дальнейшие исследования характеристик стадий жизненного цикла отрасли подтверждают описание стадий, представленное Портером. Например, Саймонс [Simons, 2003] путем проведения эмпирического исследования обнаружил, что число производителей максимально на ранних стадиях жизненного цикла, а затем значительно уменьшается.

Еще одна полезная концепция эволюции отрасли, сформулированная Дж. Муром в работе [Moore, 1991], рассматривает различные этапы с точки зрения потребителей. Мур полагает, что первыми пользователями продуктов оказываются инноваторы и «ранние сторонники» — потребители, для которых решающее значение имеет функциональность. На этой фазе самые качественные продукты с самым большим количеством функций стоят дорого. Мур отмечает, что затем рынок резко расширяется. Это происходит после того, как требования к функциональности удовлетворены и производители сосредотачиваются на надежности, нужной потребителям, которых он назвал «ранним большинством». Третья волна роста рынка возникает, когда основания инновации и конкуренции смещаются к удобству. На этой стадии на рынке появляется «позднее большинство» потребителей. Модель Мура основана на том, что совершенствование технологий может достичь уровня, при котором потребности рынка в качестве какого-то из показателей будут удовлетворены. В дальнейшем идеи Мура были развиты Кристенсенем [Кристенсен, 2004] в его теории «подрывных инноваций». По его мнению, движущей силой перехода отрасли на следующую фазу жизненного цикла является так называемый переизбыток качества — состояние рынка, при котором производители достигают уровня качества продукта, позволяющего с избытком удовлетворять требования рынка к надежности, и когда основания конкуренции смещаются к удобству [Кристенсен, 2004, с. 199].

Однако до сих пор достаточно сложно оценить факторы и критерии эффективности деятельности компаний на разных стадиях жизненного цикла отрасли. Джованович и МакДональд [Jovanovic, MacDonald, 1994] эмпирическим путем выявили, что компании, которые сумели внедрить свои

разработки на ранних стадиях развития отрасли, в дальнейшем получали наивысшую прибыль. Это во многом связано с экономией на масштабах, которой удается добиться тем, кто раньше других внедрил свои разработки на рынок. Таким образом, как показали ученые, технологическое преимущество, особенно на ранних стадиях развития отрасли, может стать источником устойчивых конкурентных преимуществ в будущем.

Жизненный цикл популяций. Вторым примером использования метафоры жизненного цикла в организационной и управленческой науке на надорганизационном уровне являются концепции школы организационной экологии. Пионерной работой данной школы является статья М. Ханнана и Дж. Фримена «Экология организационных популяций», опубликованная в конце 1970-х гг. [Hannan, Freeman, 1977].

Организационная экология переключила внимание исследователей с изучения процессов развития отдельных организаций, пусть даже и доминирующих на рынке, на процессы, охватывающие целые группы организаций, имеющих общие черты, т. е. организационные популяции. Под организационной популяцией понимается совокупность организаций с одинаковой организационной формой, делающей их экологически сходными, наблюдаемая в определенных временных и территориальных границах. Многочисленные эмпирические исследования различных организационных популяций в 70-х — 90-х гг. прошлого века подтвердили существование стадий их развития, сходных со стадиями развития популяции живых организмов, выявленными биоэкологией.

Процесс появления новых популяций рассматривается практически как непрерывный, что связано с непрерывностью возникновения новых организационных форм в рамках уже существующих популяций, т. е. вариаций. Позитивно отобранные внешней средой с точки зрения способности добывать ресурсы организационные формы начинают распространяться и приобретать легитимность, что, в свою очередь, стимулирует их дальнейшую диффузию. В результате численность новой популяции будет расти до тех пор, пока ограниченность ресурсов и внутри- и межпопуляционная конкуренция не приведут к замедлению роста или даже упадку и полному исчезновению популяции. Таким образом, мы вновь можем наблюдать стадии появления, роста, упадка и исчезновения, а порой и возрождения популяции.

В 80-е — 90-е гг. XX в. значительное внимание представителей организационной экологии уделялось жизненным показателям популяций, прежде всего уровням рождаемости и смертности организаций, а также тем факторам, которые оказывают на них влияние [Carroll, Hannan, 1989; 2000]. По мнению исследователей, уровни рождаемости и смертности организаций, влияющие на динамику популяции, в значительной мере определяются интенсивностью процессов конкуренции и легитимации, численно-

стью самой популяции, условиями, в которых произошло «рождение» организаций, и др. В частности, уровень рождаемости находится в прямой зависимости от степени легитимности данной организационной формы: форма, рассматриваемая как само собой разумеющийся способ организации той или иной деятельности, облегчает мобилизацию ресурсов и уменьшает издержки создания новой организации. В то же время интенсивная конкуренция между членами популяции за ресурсы ведет к снижению уровня рождаемости организаций и повышению уровня их смертности.

Жизненный цикл организаций. Одной из наиболее ранних работ, посвященных концепции жизненного цикла организации (ЖЦО), является [Haire, 1959]. Дальнейшие исследования были направлены на создание различных моделей ЖЦО или посвящены анализу стадий и их связи с происходящими организационными процессами. Например, некоторые исследования были посвящены определению общей модели технологических изменений, которая влияла на стадии организационного жизненного цикла [Abernathy, 1976], исследованию организационной культуры и ее роли в предпринимательской активности во время создания и развития новых организаций [Pettigrew, 1979], анализу вновь созданных организаций [Galbraith, 1982], изучению организационной эффективности [Scanlan, 1980]. Концепция также применялась к разным типам организаций и направлениям бизнеса — например, для изучения издательского дела [Hall, 1976], закономерностей развития университетов [Levine, 1978; Cyert, 1978; Cameron, Whetten, Kim, 1987], исследования функционирования больниц [D'Aunno, Zuckerman, 1987], анализа деятельности агентства космических исследований NASA [McCurdy, 1991] и голливудских киностудий [Miller, Shamsie, 2001].

Если обобщить это многообразие подходов к количеству и названию стадий, то можно предположить, что в целом в жизненном цикле организации выделяются четыре основные стадии развития¹: становление, рост, зрелость и упадок, причем последняя может перейти в стадию обновления. Во время стадий становления и раннего развития компания является монопродуктовой [Scott, 1976] и может быть охарактеризована как «шоу одного человека» [Adizes, 1979] во главе с основателем компании, который берет на себя ответственность за все аспекты управления, включая оперативное ежедневное управление. Организация на этой стадии нацелена на выживание и создание собственной ниши на рынке, обычно использует технологическое преимущество, инновационность и предпринимательство [Lyden, 1975; Greiner, 1972; Lorange, Nelson, 1987]. Первостепенной заботой

¹ Существуют также довольно сильные теоретическое и эмпирическое обоснования выделения пяти стадий развития организации: становления, накопления, зрелости, диверсификации и упадка [Hanks et al., 1993; Miller, Friesen, 1984].

организации здесь является поиск источников денежных ресурсов для обеспечения ее выживания [Adizes, 1979; Kimberly, 1979]. Методы, с помощью которых организация достигает долгосрочной стабильности, — это долгие часы работы [Greiner, 1972], неформальные коммуникации и неформальная организационная структура [Greiner, 1972; Torbert, 1974], высокий уровень централизации и сильное лидерство [Scott, Bruce, 1987].

В течение стадии роста начинаются быстрая экспансия и расширение. Организация на этой стадии способна производить более чем один продукт [Scott, 1976]. Необходимость планирования является следствием растущего размера компании и усложнения операций [Downs, 1967]. Больше внимания уделяется установлению правил и процедур и достижению стабильности организационной структуры [Katz, Kahn, 1978]. На этой стадии очень важной для выживания компании является способность основателя делегировать полномочия. Отличительные особенности этой стадии таковы: более формализованная структура [Katz, Kahn, 1978], фокусирование на решении задач [Torbert, 1974], функциональная специализация и департаментализация [Scott, 1976].

На стадии зрелости учрежденные правила и процедуры приводят к созданию жесткой организационной структуры, которая сдерживает способность организации к адаптации и проведению организационных изменений [Lippitt, Schmidt, 1967]. Кимберли отмечает, что процесс институционализации посредством создания организационных норм, ценностей и структур увеличивает стабильность на ранних стадиях организационного развития [Kimberly, 1979]. Однако в то же время процесс формализации снижает инновационность, гибкость и способность организации адаптироваться к происходящим изменениям в окружающей среде. Это постепенно приводит к гибели организации [Peters, Waterman, 1982]. Некоторые возможные стратегии для улучшения гибкости здесь таковы: применение матричной организационной структуры, создание информационной системы, работающей в режиме реального времени [Greiner, 1972], развитие многопродуктовой линейки и использование децентрализации и диверсификации [Scott, 1976]. Другой проблемой этой стадии является то, что организации стараются развивать программы деятельности, которые могут помочь повторить более ранний успех, но само существование таких программ вызывает организационную инертность и сопротивление изменениям.

Следующая стадия ЖЦО — это стадия упадка, которая является закономерным результатом начального успеха, часто приводящего к структурной жесткости и культурной инертности [Lorange, Nelson, 1987]. Как только организация перешла от стадии зрелости к упадку, организационный климат начинает характеризоваться нереалистичным оптимизмом, слабыми коммуникациями, приверженностью старой стратегии, конформизмом,

консерватизмом и отсутствием доверия [Nystrom, Starbuck, 1984; Pfeffer, 1981; Lorange, Nelson, 1987; Adizes, 1979]. Все это в дальнейшем обостряется растущей конкуренцией между политическими коалициями, увеличением конфликтов и «менеджеральной паранойей» [Pfeffer, 1981; Adizes, 1979]. Жесткая организационная структура препятствует организационным изменениям, и политический климат внутри организации делает ее неспособной к адекватному восприятию изменений во внешней среде. Более того, ни организационная структура, ни процесс принятия решений, ни информационные управленческие процедуры не отвечают больше организационным потребностям.

После стадии упадка организация умирает либо может начать новую жизнь, вступая в стадию обновления. Если организация способна на реорганизацию и полное обновление, то она может выжить и продолжить свое существование. Во многих случаях, однако, подобные обновления и драматичные изменения требуют смены состава топ-менеджеров [Adizes, 1979]. Если же организационные изменения не могут быть успешно проведены и сохраняется старая организационная практика управления, то организация неизбежно погибает.

Вследствие того что организации находятся в постоянном процессе адаптации и изменений и демонстрируют уникальный набор характеристик каждой стадии развития, способность идентифицировать каждую конкретную стадию организационного развития может помочь в формулировании стратегии организации, определении рисков и возможностей, а также в управлении организационными изменениями.

В целом метафора жизненного цикла широко используется для объяснения причин развития и изменений в организации. Довольно сильное обоснование применения данной концепции для изучения организаций в динамике представлено в работе [Kimberly, Miles, 1980]. По мнению авторов, биологическая наука предлагает довольно конкретные модели и концепции, которые, на первый взгляд, обеспечивают более глубокое понимание организационной жизни и очень полезны для изучения некоторых важных событий в развитии организации. Организационное рождение, жизнь и смерть можно представить в терминах становления, роста, зрелости и упадка, что являет собой обобщенную модель жизненного цикла организации, достоверность которой подтверждена многочисленными эмпирическими исследованиями в разных странах на примерах различных отраслей (см., напр.: [Hanks et al., 1993; Miller, Freisen, 1984; Lester, Parnell, Carraher, 2003]). Для организаций так же, как и для людей, условия рождения и раннего детства могут повлиять на дальнейшее развитие в значительной степени. В то же время поведение и организаций, и людей в сильной степени зависит от комбинации внутренних и внешних факторов, которые на него влияют.

Несмотря на это, существует ряд вопросов, которые подвергают сомнению использование данной метафоры применительно к организациям. В частности, в критической литературе обсуждаются два основных вопроса. Во-первых, о том, что биологические организмы начинают умирать с момента своего рождения. Смерть является неотъемлемой характеристикой всех живых организмов. Однако мы не можем сказать то же об организациях. Нет ничего в жизни организаций, что указывало бы на неизбежность смерти. Во-вторых, касающиеся того, что в то время, как биологические организмы в своем развитии следуют четко последовательным и предсказуемым стадиям — от простых организмов до более сложных, — это вовсе не обязательно относится к организациям. Не существует неизбежной линейной последовательности стадий в организационной жизни, хотя могут существовать некоторые общие характеристики в моделях развития конкретного кластера организаций.

Жизненный цикл сотрудника. Говоря об использовании метафоры жизненного цикла при изучении поведения индивидуумов внутри организации, с нашей точки зрения, необходимо разделять две группы концепций, между которыми, однако, существует тесная связь. С одной стороны, это концепции карьерного развития, трактующие карьеру как непрерывную последовательность должностей/видов работ, занимаемых/выполняемых индивидуумом в ходе своей трудовой жизни в рамках одной или нескольких организаций. С другой стороны, это концепции управления персоналом/человеческими ресурсами в пределах одной организации, выходящие за рамки проблем планирования и управления карьерой.

Концепции первой группы пытаются идентифицировать основные стадии индивидуальной карьеры и выявить те особенности поведения индивидуума, которые характерны для каждой из них и одновременно значимы для организации, такие как удовлетворенность работой и вовлеченность в нее, организационная лояльность и приверженность, текучесть, абсентеизм и т. д. (см., напр.: [Ornstein, Cron, Slocum, Jr., 1989; Super, Hall, 1978]). Наиболее известной среди них является концепция стадий карьеры Супера и Холла [Super, Hall, 1978], согласно которой сотрудник в рамках своей внутриорганизационной карьеры проходит следующие стадии:

- ♦ *стадию испытания*, для которой характерны попытки идентифицировать собственные профессиональные интересы и возможности и оценить соответствие между ними и выбранной работой;
- ♦ *стадию формирования*, на которой сотрудник демонстрирует рост своего вклада в деятельность организации, организационной лояльности и приверженности;
- ♦ *стадию поддержания, роста или упадка* в зависимости от организационных и личных факторов.

Особую группу концепций карьерного развития составляют концепции *карьерного плато*, под которым обычно понимается та точка в организационной карьере сотрудника, начиная с которой вероятность его дальнейшего продвижения по служебной лестнице приближается к нулю. Одной из наиболее известных концепций здесь является модель управленческой карьеры, предложенная в конце 1970-х гг. американскими исследователями Ференсом, Стонером и Уорреном [Ferenсe, Stoner, Warren, 1977]. Согласно их мнению, оценить состояние управленческой карьеры сотрудника на определенный момент времени можно с помощью двух параметров: *вероятности дальнейшего продвижения* (оценка в организации его шансов подняться на следующую ступень иерархии) и *эффективности работы на текущей должности* (опять же, с точки зрения организации). Сочетание этих параметров дает четыре возможных состояния управленческой карьеры и соответственно — четыре группы сотрудников организации.

Первую группу составляют так называемые *подающие надежды*, или *обучающиеся*. Это сотрудники, обладающие высоким потенциалом с точки зрения карьерного продвижения, текущая работа которых, однако, не отвечает предъявляемым требованиям. К этой группе в первую очередь относятся новые сотрудники организации, процесс психологической, производственной и организационной адаптации которых еще не закончен. В качестве «подающих надежды» авторы рассматривают также тех сотрудников, которые недавно были назначены на другую должность в той же организации и сталкиваются с проблемами адаптации.

Ко второй группе — *звездам* — относятся сотрудники, характеризующиеся высокими текущими достижениями и значительным карьерным потенциалом.

Третья группа — *солидные граждане* — состоит, по мнению авторов, из большей части сотрудников любой организации. Для них характерно сочетание достаточно высокой эффективности текущей работы с низкими шансами дальнейшего карьерного продвижения.

Наконец, четвертую группу образует так называемый *сухостой*, т. е. сотрудники с низкими (с точки зрения организации) показателями работы и такими же низкими шансами занять более ответственную должность. Все перечисленные выше группы сотрудников можно обнаружить в данный момент времени в любой организации.

Анализ этих групп позволяет сделать вывод о том, что на карьерном плато находятся и *солидные граждане*, и *сухостой*, значительно различающиеся по своему текущему вкладу в деятельность организации. Группа *солидных граждан* является неоднородной, в зависимости от причин достижения плато — организационных или личных. Так, *организационное карьерное плато* имеет место тогда, когда сотрудник, способный успешно трудиться

на более ответственной должности, не может занять ее из-за отсутствия таковой. В качестве основной причины подобной ситуации авторы называют пирамидальный характер структуры большинства организаций, при котором подъем на каждую следующую ступень иерархии уменьшает доступное сотруднику число более высоких должностей и одновременно увеличивает количество претендентов на продвижение. Выход же сотрудника на *индивидуальное*, или *личное плато*, связан с причинами, лежащими в той или иной степени в зоне его собственного контроля: устареванием знаний и навыков, нежеланием продолжать вертикальную карьеру и т. д.

По мнению Ференса и его соавторов, четыре названных состояния сотрудников могут рассматриваться в качестве *стадий* их внутриорганизационной карьеры [FERENCE, Stoner, Warren, 1977, p. 606–607]. Вступление индивидуума в новую для себя организацию означает первую стадию его внутриорганизационной карьеры — стадию обучения. Прошедший успешную адаптацию и демонстрирующий высокие показатели работы сотрудник переходит в группу *звезд* и начинает рассматриваться в качестве кандидата на продвижение. Назначение же на более ответственную должность вновь возвращает его в группу *обучающихся*. Цепь последовательных назначений, таким образом, порождает цепь переходов сотрудника из группы *обучающихся* в группу *звезд* и снова в группу *обучающихся* (т. е. трансформаций), вплоть до момента достижения карьерного плато в качестве *солидного гражданина*. Нахождение на карьерном плато может носить достаточно длительный характер, пока по организационным или индивидуальным причинам данный сотрудник не превращается в *сухостой*. Наблюдаемая в этом случае модель управленческой карьеры включает основные элементы жизненного цикла в терминах вклада сотрудника в деятельность организации — рост, стабильность и упадок.

Значение работы Ференса и его коллег для теории и практики управления, с нашей точки зрения, определяется двумя основными моментами. Во-первых, она не связывает напрямую стадии управленческой карьеры с определенным возрастом сотрудника, обращая внимание на то, что карьерное плато (стадия стабильности) может быть достигнуто относительно рано в связи с организационными причинами: малым размером организации, реструктуризацией, приводящей к сплющиванию структуры, и т. д. Во-вторых, авторы указывают на необходимость разработки и использования различных подходов к управлению сотрудниками, находящимися на различных стадиях своей карьеры, подчеркивая тот парадоксальный факт, что «солидные граждане» гораздо реже по сравнению с другими идентифицированными группами являются объектом особого внимания менеджмента, что может грозить организации их относительно ранним переходом в категорию *сухостоя*.

Метафора жизненного цикла сотрудника завоевала достаточно широкую популярность в научной и научно-практической литературе по управлению человеческими ресурсами, особенно в конце XX — начале XXI столетия, когда нарастание дефицита на рынке труда и увеличение мобильности персонала обострили проблему привлечения и удержания в организации необходимых сотрудников (см., напр.: [Smither, 2003]). В данных случаях на всем протяжении отношений между организацией (работодателем) и индивидуумом (сотрудником) выделяется несколько стадий, для каждой из которых характерна определенная совокупность проблем для обеих сторон. Первая стадия — *включение, или введение*, — ассоциируется с приходом в организацию нового сотрудника и его адаптацией, т. е. фактически с *рождением* нового члена организации. Эффективное управление сотрудником на данной стадии предполагает формирование у него реалистичных ожиданий в отношении своей работы и организации в целом и реализацию программ введения в должность и организационной ориентации. Вторая стадия — *рост* — характеризуется последовательным увеличением вклада сотрудника в деятельность организации и соответствующим возрастанием его ценности для нее. Основными задачами управления сотрудником на данной стадии являются предоставление ему возможностей для обучения, использование системы финансового и нефинансового вознаграждения, стимулирующей и поддерживающей требуемые модели поведения, регулярная оценка его деятельности и обеспечение должностного роста. За стадией роста следует стадия *зрелости*, когда сотрудник сталкивается с проблемой достижения карьерного плато, описанной выше, и задача управления персоналом на этой стадии состоит прежде всего в поддержании его текущей отдачи с помощью дальнейшего обучения, латеральных внутриорганизационных перемещений и т. д. Несвоевременное решение проблем управления *зрелым* сотрудником может привести к его переходу на стадию *упадка*, зачастую заканчивающуюся его уходом из организации. Продолжительность всего жизненного цикла сотрудника и его отдельных стадий при этом рассматривается как зависящая от целого ряда факторов — организационных и индивидуальных.

Использование метафоры жизненного цикла в литературе по управлению человеческими ресурсами, таким образом, привлекает внимание к двум моментам: во-первых, подчеркивает необходимость понимания того, на какой стадии цикла в настоящее время находится данный сотрудник, для повышения эффективности его работы; во-вторых, обосновывает внутреннюю логику самой системы управления персоналом в организации.

Жизненный цикл продукта. Жизненный цикл продукта является одной из наиболее известных и исследованных областей применения концепции жизненного цикла. Данная тема рассматривается учеными и практиками на

протяжении длительного периода времени. По аналогии с жизненным циклом человека, жизненный цикл продукта предполагает циклическое развитие товара, включающее, как правило, стадии формирования, роста, зрелости и упадка. Большая часть исследователей представляет описание стадий жизненного цикла продукта через рассмотрение влияния стадии развития продукта на продажи продукта на рынке [Levitt, 1965], а также через соотнесение стадии жизненного цикла продукта и стратегий [Mason, 2001], применяемых по отношению к товару на разных стадиях его жизненного цикла.

Концепция жизненного цикла продукта может применяться как к категориям продукта, так и к отдельным продуктам и брендам, при этом необходимо учитывать, что жизненный цикл одного и того же продукта в одной отрасли может быть различным для разных фирм в определенный период времени. При этом спад в продажах категории продукта не обязательно приводит к падению продаж отдельного продукта или бренда.

Одна из первых работ в области жизненного цикла продукта принадлежит Т. Левитту [Levitt, 1965], его статья «Применение концепции жизненного цикла продукта» была опубликована в журнале *Harvard Business Review*. В данной работе представлена четырехэтапная модель жизненного цикла продукта, которая в дальнейшем в основном использовалась остальными исследователями (с некоторыми возможными модификациями). Кроме традиционной четырехэтапной модели, существуют другие варианты жизненного цикла продукта. Например, модель Фокса [Fox, 1975] включает, помимо традиционных четырех стадий, стадию, предшествующую коммерциализации (*precommercialization*), а в модели Уоссона [Wasson, 1968] за стадией зрелости следует стадия насыщения, а затем упадка.

В целом традиционная четырехэтапная модель охватывает такие стадии, как:

- ♦ *стадия внедрения*, на которой новый продукт выходит на рынок, при этом фактически отсутствует спрос на продукт, а темпы роста продаж крайне низки. Главная задача здесь заключается в создании узнаваемости продукта;
- ♦ *стадия роста*. Происходит активное увеличение темпов роста продаж, размеров рынка, усиливается конкуренция. Основная цель — увеличение сбыта и расширение ассортимента для получения максимальной прибыли;
- ♦ *стадия зрелости*. Уровень продаж стабилизируется, темпы роста замедляются, происходит насыщение рынка, а затраты на исследование и разработки, как правило, ограничиваются затратами на модификацию продукта и его незначительные улучшения, при этом наиболее вероятно использование активной политики продвижения товара. Поскольку рынок стабилизировался и далее не растет,

главными задачами являются удержание рыночной доли и поддержание лояльности потребителей, а также привлечение потребителей товаров конкурентов за счет активной политики стимулирования сбыта;

- ♦ *стадия упадка*. Продукт теряет привлекательность для потребителя, продажи падают, уменьшаются размеры рынка. Как правило, снижение продаж связано с новыми технологиями, модными тенденциями, неблагоприятными экономическими условиями и т. д. На данной стадии необходимы принятие решения о сокращении затрат, выведении товара с рынка, выявление и сохранение тех товаров, на которые остается спрос.

Каждая стадия характеризуется своими маркетинговыми целями, следовательно, различной эффективностью конкретных маркетинговых инструментов. Таким образом, на каждой из них возможно выделение нескольких стратегий компании в отношении товара.

По мнению Левитта [Levitt, 1965], наибольшую ценность для менеджеров концепция представляет на стадии внедрения нового продукта. Составление прогнозов возможного цикла продукта позволяет более рационально подходить к вопросу продуктового планирования и планирования сбыта, кроме того, помогает оптимизировать время протекания многих процессов после запуска продукта на рынок, включая возможность более быстрых конкурентных ответов, увеличение длительности жизни продукта и вывод старого продукта с рынка. В целом длина и наклон кривой жизненного цикла продукта зависят от сложности продукта, степени новизны, соответствия потребностям потребителей, а также наличия конкурентоспособных продуктов-заменителей. Как правило, продлить стадию внедрения и создать наиболее серьезные проблемы могут следующие факторы: высокая сложность продукта, абсолютная новизна, слабая зависимость от модных тенденций, большое число людей, влияющих на принятие решение о покупке, высокая цена продукта, необходимость смены привычного образа действия потребителей. Однако именно перечисленные факторы способны создать возможности и стать источником успешности продукта (например, акцентирование внимания потребителя на эксклюзивности продукта, а также установление высоких цен могут даже при небольших объемах продаж приносить высокие прибыли компании).

Согласно Левитту, разработка новой продуктовой стратегии требует прогнозирования состояния рынка и развития продукта. При этом на каждой стадии жизненного цикла продукта необходимо учитывать потребности следующей стадии (например, попытка формирования сильного бренда на стадии роста позволит сократить риски активной ценовой конкуренции в будущем). Таким образом, долгосрочное планирование необходимо осу-

ществлять до внедрения продукта на рынок, рассматривая возможности будущего развития как самого продукта, так и рынка.

Фокс [Fox, 1973] трактует концепцию жизненного цикла продукта как основу для интеграции методов и инструментов финансовой и маркетинговой политики. Маркетинговые решения должны учитывать финансовые требования и показатели, предполагая, что менеджеры могут координировать операции для извлечения наибольшей прибыли на базе анализа концепции жизненного цикла продукта. На разных стадиях различается соотношение постоянных и переменных затрат на продукт, что предполагает применение различных концепций учета затрат: например, на стадии формирования рационально использовать учет по полной стоимости; на стадии роста возможности продаж во многом зависят от производственных мощностей, поэтому, как правило, распределение редких ресурсов осуществляется в пользу наиболее прибыльных продуктов (хотя в результате возможно получение лишь краткосрочной прибыли), на стадии зрелости адекватен дифференцированный учет затрат, подразумевающий отдельный учет затрат и прибыли как результат принятия решений в отношении продукта (затраты могут значительно возрасти в связи с необходимостью предложения рынку новых модификаций продукта — моделей, размеров и характеристик продукта; кроме того, возможно использование различных методов продвижения продукта); на стадии упадка необходим учет издержек на вывод продукта с рынка.

По мнению Уоссона [Wasson, 1968], не только мода, но и само принятие продукта рынком гораздо более предсказуемы, чем это кажется на первый взгляд. Следовательно, необходимо полностью использовать базовые концепции развития продукта. Кроме того, применение методов математического моделирования и аналитических методов позволяет даже определить время и цену продукта, наиболее рациональных для выхода на рынок, а также время выведения старого продукта с рынка (см., напр.: [Lim, 2006]).

С момента появления концепции ЖЦП границы и сферы ее использования значительно расширились. Данное утверждение подтверждается применением теории жизненного цикла продукта, например, по отношению к анализу различных религий [Prasad, 2005]. В последнее время явно прослеживается тенденция изучения возможностей применения концепции жизненного цикла продукта к высокотехнологичным продуктам [Ebert, 2006; Chiang, 2006]. Например, по отношению к продуктам в высокотехнологичных, в частности, ИТ-компаниях термин «жизненный цикл продукта» в некоторых работах [Ebert, 2006] рассматривается как аналогичный жизненному циклу проекта и включает такие стадии, как анализ бизнеса, определение проекта, исполнение проекта и поддержание проекта. Другие исследователи [Chiang, 2006] используют традиционные классификации жизненного цикла

для анализа рентабельности инвестиций в исследования и разработки в высокотехнологичные продукты на разных стадиях их жизненного цикла.

В целом практически любое маркетинговое, производственное и финансовое решение в отношении продукта предполагает учет стадии его жизненного цикла. При этом решение о целесообразности различных методов продвижения товара требует принятия во внимание не только стадии жизненного цикла товара, но и стадии жизненного цикла рынка: «...когда продукт находится в стадии зрелости, а рынок перестал расти, — спонсорство вполне оправданно. Если же продукт новый, а рынок продолжает динамично развиваться, то прямая реклама здесь будет более уместна и менее затратна по бюджету» [Фролов, 2005]. Важна оценка жизненного цикла продукта и при принятии различных организационных решений, в том числе в области структуры компании, особенно сегодня, когда «частое выведение на рынок новых продуктов требует быстрого прохождения управленческого сигнала, а значит, уменьшения ступеней на иерархической лестнице».

Таким образом, концепция жизненного цикла продукта позволяет составлять долгосрочные планы возможных последовательных действий, систематизировать прогнозы, на основе оценки стандартного жизненного цикла продукта планировать предполагаемую длительность стадий жизненного цикла нового продукта, а также наиболее эффективно разрабатывать ценовую политику в отношении товара. Жизненные циклы отрасли, фирмы и продукта взаимосвязаны, один жизненный цикл может оказывать существенное влияние на другой.

В концепции жизненного цикла продукта четко определены характеристики стадий с точки зрения темпов роста продаж, производительности, возможных стратегий и маркетинговых инструментов их реализации. В концепции ЖЦО невозможно выделить единые характеристики стадий для всех компаний во всех отраслях. Кроме того, до сих пор не были выявлены стратегии компаний, наиболее эффективные на каждой стадии развития. Как правило, отрасль не может вернуться на предыдущую стадию: организация, по мнению большинства исследователей, это сделать способна.

Организационные жизненные циклы в меньшей степени зависят от модных тенденций, чем жизненные циклы продукта. Таким образом, если грамотное управление организацией может позволить ей существовать практически вечно, то продукт зависит от гораздо большего числа характеристик внешней среды. Эффективное использование маркетинговых инструментов, адекватных стадии жизненного цикла продукта, может позволить увеличить длительность ЖЦП, однако не всегда.

Жизненный цикл обучения, знаний и динамических способностей. Тема организационного знания и обучения получила широкое распространение в научной литературе по менеджменту [Teese, Pisano, 1994; Powell,

Корут, Smith-Doerr, 1996; Nonaka, 1994]. Одна из концепций, предлагаемая Марчем [March, 1991] и Нутебумом [Nooteboom, 1999], представляет динамический взгляд на обучение. Марч проводит различия между двумя центральными понятиями — «эксплуатацией» (exploitation) и «исследованиями» (exploration) внутри процесса обучения. Нутебум [Nooteboom, 1999, p. 101–104] рассматривает более подробно этот процесс, имеющий отношение к этим понятиям. «Исследование» начинается с радикальной инновации, это стадия, в которой представляется новая практика. Затем эта практика должна быть «консолидирована» (consolidated) через процесс «проб и ошибок» для того, чтобы стать доминирующей рутинной в организации (dominant design). На этой стадии знание является чаще всего процедурным, а не декларативным [Cohen, 1991], или, по мнению Нонаки, скорее неформализованным (tacit), чем формализованным (explicit) [Nonaka, 1994]. После стадии «консолидации» следует стадия «эксплуатации», которая начинается с обобщения, ассоциирующегося с возрастающими масштабами фирмы. В дальнейшем если фирма использует стратегию дифференциации, то вновь наступает стадия «исследования», в которой общие рутинные используются для разных ситуаций. Эта стадия приносит нестабильность и беспорядок, так как фирма действует сразу в нескольких направлениях, что в итоге приводит к стадии «очистки» (cleaning-up). Последняя стадия в цикле обучения — «взаимодействие» (reciprocation) — ведет к новой стадии «исследования» на новом уровне [Oliver, 2001].

В работе [Probst, Raub, Romhardt, 2000] процессы выделения, приобретения, развития, использования, распространения и сохранения определяются как ключевые для управления знаниями. Компания должна гарантировать, что собираемые и управляемые знания находятся в соответствии с целями знаний как инструмента эффективного выделения и развития системы определения индивидуальной эффективности. В работе [Sugumaran, Tanniru, 2002] представлен жизненный цикл знаний в организации на примере проектного управления в виде логической модели знаний (logical knowledge model). На первом этапе развития этой модели в организации необходимо собрать все мелкие фрагменты знаний, которые известны сотрудникам и относятся к специфическим областям и соответствуют как теоретическим, так и практическим нуждам. Авторы называют это знание «знанием нулевого уровня». На втором этапе это знание абстрагируется и обобщается с целью дальнейшего использования в разных ситуациях и направлениях. Этот процесс абстрагирования, использующий различные методики, такие как качественный синтез и машинное обучение, ведет к развитию «знания первого уровня».

На третьем этапе знание, освобожденное от внутреннего опыта, должно быть оценено и дополнено знаниями, приобретенными из различных внеш-

них источников. Другими словами, «знание первого уровня» может быть увеличено за счет внешнего знания (теорий, доказанных методологий и т. д.), и это гарантирует, что организация может постоянно совершенствовать свой подход ко всем возможным источникам. Появляющееся таким образом знание формирует основу «логического знания второго уровня». Следовательно, создание системы управления знаниями в организации требует последовательного извлечения знаний нулевого, первого и второго уровней с использованием трех шагов: *приобретения, абстрагирования и увеличения*. Итак, жизненный цикл знаний включает в себя три фазы, которые относятся к созданию организационного знания. Однако авторы добавляют, что следующими этапами должны быть стадии хранения и утилизации, которые завершают жизненный цикл знания в организации [Sugumaran, Tanniru, 2002].

Концепция жизненного цикла способностей (ЖЦС) берет свое начало с обзора Вернерфельта [Wernerfelt, 1984], в котором продукты и ресурсы являются двумя сторонами одной медали. Так же, как и продукты имеют путь развития, который следует предсказуемой модели, так и способности обладают своим жизненным циклом. Аналогично жизненному циклу продукта, жизненный цикл способностей описывает узнаваемые стадии, такие как рост, зрелость и упадок.

Несколько ключевых элементов различаются между жизненными циклами способностей и продуктом. В течение эволюционного пути способности могут поддерживать одновременное развитие и продуктов, и мультипродуктов [Helfat, Raubitschek, 2000]. Таким образом, жизненный цикл продукта и жизненный цикл ключевых способностей, из которых берут свое начало продукты, не имеют между собой прямой взаимозависимости. Кроме того, так как ресурсы и способности проявляются через продукты, жизненный цикл типичных способностей может быть протяженней жизненного цикла типичного продукта. Способности также могут проходить через несколько стадий трансформации, прежде чем они определенно придут в упадок. По этой причине жизненный цикл способностей может быть дольше жизненного цикла фирмы или отрасли, в которой они возникли.

Жизненный цикл способностей отражает общую модель и совокупность направлений развития организационных способностей. Структура достаточна общая и включает возникновение, развитие и прогресс фактически любого типа способностей в любом типе организаций — от небольших начинающих фирм до больших диверсифицированных компаний. ЖЦС также относится к путям развития способностей, которые распространяются через границы фирм, такие как стратегические альянсы или каналы поставок [Oliver, 2001].

В работе [Helfat, Peteraf, 2003] представлен жизненный цикл динамических способностей организации. Жизненный цикл новой способности в «но-

вых для мира» организациях начинается со *стадии становления* (founding stage), которая закладывает основу для последующего развития способности. *Стадия развития* (development stage) следует за этой начальной стадией, отмечая постепенное формирование способности. В конечном счете формирование способности прекращается, и она достигает *стадии зрелости* (maturity stage).

Как только способность вступает в стадию зрелости или даже несколько раньше, разнообразные события могут влиять на ее будущее развитие. Способность тогда может перейти в одну из, по крайней мере, шести дополнительных стадий ЖЦС: отступление (смерть) (*retirement (death)*), ограничение (*retrenchment*), обновление (*renewal*), репликация (*replication*), перераспределение (*redeployment*) и рекомбинация (*recombination*). Они могут следовать друг за другом в разнообразных возможных последовательностях в течение длительного времени. Некоторые из этих переходных стадий также могут иметь место одновременно. Важно, что в каждом переходе ЖЦС историческое прошлое в форме развития способности до перехода влияет на последующее развитие способности.

Поскольку способность развивается, она может пройти несколько различных стадий изменений. Например, в работе [Maritan, Brush, 2003] отмечается, что точная репликация части производственного процесса на другой завод внутри фирмы обеспечивает основание для последующей адаптации и возрождения способностей внутри получившего способности завода. Некоторые авторы [Szulanski et al., 2002] находят, что полностью точная репликация способностей, сопровождаемая адаптацией к местным условиям, приводит к лучшей работе, чем адаптация до предпринятой репликации. Фирма также может перераспределить или рекомбинировать способность и затем копировать ее [Ghemawat, Stander, 1993]. Наряду с этим фирма может возродить и затем перераспределить, рекомбинировать или копировать способность. Перераспределение может также следовать за сокращением, если фирма находит новые использования для способности прежде, чем становится необходимым ее удаление. Кроме того, сокращение может содержать зачатки возрождения, если те самые события, которые вызывают начальное сокращение, также пробуждают стремление возродить способность [Winter, 2000]. Вместе с тем фирма может одновременно преследовать два направления, такие как репликация способности на различных географических рынках и перераспределение на разные продуктовые рынки.

Три изменения — возрождение, перераспределение и рекомбинация — приводят к существенному изменению в оригинальной способности. Если способность подвергается многократным изменениям через возрождение, перераспределение рекомбинацию, то способность теоретически может стать весьма отличной от изначальной. Жизненный цикл способностей

также содержит мысль о том, что способности могут существовать и изменяться, даже если фирма, в которой они произошли, прекращает существовать как юридическое лицо [Winter, 1990]. Поглощение компании, в которой присутствует способность, не подразумевает, что новая фирма обязательно ее удаляет. Наоборот, одна фирма часто поглощает другую, чтобы получить доступ к способностям приобретенной фирмы, а иногда и преобразовать их [Carron, Mitchell, 1998]. Даже в случае банкротства фирмы часто реорганизовывают. Многие из способностей выживают, возможно способствуя переходу компании в новое состояние.

Смерть отрасли, как и смерть продукта или фирмы, не должна привести к смерти способности. Фирмы могут объединить выход одного продуктового рынка с входом в другой через перераспределение или рекомбинацию способностей, таким образом получая интертемпоральную экономию масштаба [Helfat, Eisenhardt, 2002]. В более широком смысле, анализ устойчивых рождений и смертей фирм, развития отрасли и жизненного цикла продукта независимо от развития способностей может обеспечить вводящие в заблуждение выводы относительно совокупности факторов, включая рыночные вход и выход, масштаб и возможности фирмы, так же, как и выживания фирмы и отрасли, успеха и неудачи [Helfat, Peteraf, 2003].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы рассмотрели три уровня организационного анализа для исследования областей применения концепции жизненного цикла — уровень отрасли и популяций; организационный уровень; уровень внутриорганизационный. Исследование позволяет выделить следующие общие закономерности использования концепции жизненного цикла (таблица).

Сравнительный анализ моделей жизненного цикла показывает, что практически все они предполагают наличие стадии возникновения или становления, характеризующейся легитимизацией и появлением новой сущности; стадии роста или быстрого развития, сопровождающейся активизацией деятельности, усилением конкуренции, высокими темпами роста продаж и др.; стадии зрелости, на которой происходит стабилизация всех процессов, темпы роста замедляются и основной задачей становится удержание достигнутого уровня; и стадии упадка, которая означает медленное умирание и разрушение всех процессов жизнедеятельности. Исключением является жизненный цикл динамических способностей, на развитие которых оказывают влияние разнообразные организационные события, в результате которых организационная способность может перейти в стадию не только упадка, но и обновления, репликации, рекомбинации и т. д. Аналогичным образом представлен жизненный цикл организаций, где стадия упадка не является обязательным следствием стадии зрелости.

Сравнительный анализ применения концепции жизненного цикла

Уровень анализа	Стадии жизненного цикла	Авторы моделей
Отрасль	Возникновение, рост, зрелость, упадок	Портер [Porter, 1983]
Популяция организаций	Появление, рост, упадок, смерть или возрождение	Ханнан, Фримен [Hannan, Freeman, 1977; 1978]
Организация	Становление, рост, зрелость, упадок или обновление	Гупта, Чин [Gupta, Chin, 1993]
Сотрудник в организации	Введение, рост, зрелость, упадок	Ференс, Стонер, Уоррен [FERENCE, Stoner, Warren, 1977]
Продукт	Внедрение, рост, зрелость, упадок	Левитт [Levitt, 1965]
Знания	Приобретение, абстрагирование, увеличение, хранение и утилизация	Сугумаран, Танниру [Sugumaran, Tanniru, 2002]
Динамические способности	Становление, развитие, зрелость, дальнейшее развитие: смерть, ограничение, обновление, репликация, перераспределение, рекомбинация	Хелфат, Петераф [Helfat, Peteraf, 2003]

Как мы выяснили, концепция жизненного цикла широко используется в современных организационных и управленческих исследованиях. Несмотря на то что ее применение постоянно критикуется [Penrose, 1952], метафора жизненного цикла превратилась в одну из наиболее популярных в социальных науках. Дебаты относительно применимости биологической аналогии, взятой из теории эволюции, на протяжении нескольких десятилетий то затихали, то разгорались с новой силой. Например, критики неоднократно обращали внимание на некорректность использования биологических аналогий применительно к изучению социальных организмов хотя бы уже потому, что если моменты жизни и смерти живого организма хорошо определимы, то в отношении многих социальных объектов это сделать крайне сложно или даже невозможно. Кэрролл и Ханнан, в частности, отмечали, что в качестве момента рождения организации можно рассматривать ее создание «с нуля», в результате слияния/поглощения других организаций, спин-офф и т. д. [Carroll, Hannan, 2000, p. 41–42]. Понятно, что в каждом из этих случаев возникает вопрос о том, что можно считать реальным началом жизненного цикла данной организации.

Не останавливаясь подробно на других линиях этих дебатов, хотелось бы отметить, что, с одной стороны, наблюдается определенная увлеченность исследователей биологическими аналогиями, в то время как, с другой

стороны, не ослабевают критика попыток эти аналогии применить. Как отмечают Кимберли и Майлз (далее ссылка на двух авторов), характер этих попыток также имел циклический характер [Kimberly, Miles, 1980]. Представляется, что за этими разногласиями, вызванными применением биологической аналогии для изучения небιологического феномена, упускается тот факт, что при использовании любой метафоры мы можем не заметить весьма значимые факторы, не укладывающиеся в закономерную последовательность развития живых организмов. Как и при любой попытке моделирования, при использовании метафор исследователи пытаются обобщить определенные процессы развития, что не всегда выглядит адекватно и ведет к потере специфических знаний об особенностях развития феномена. По нашему мнению, концепция жизненного цикла наиболее подходит для проведения индуктивных эмпирических исследований, которые направлены на обобщение статистического материала и выявление общих закономерностей развития той или иной сущности, будь то организация, продукт или отрасль. В то же время для изучения причинно-следственных взаимосвязей и исследования особенностей развития биологическая метафора жизненного цикла менее пригодна, поскольку сужает наше представление о разнообразии того или иного феномена.

Литература

- Кристенсен К. Дилемма инноватора: как из-за новых технологий погибают сильные компании. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
- Портер М. Конкурентные стратегии в развивающихся отраслях // Стратегический процесс / Под ред. Г. Минцберга, Дж. Б. Куинна, С. Гошала. СПб.: Питер, 2001а.
- Портер М. Переход к отраслевой зрелости // Стратегический процесс / Под ред. Г. Минцберга, Дж. Б. Куинна, С. Гошала. СПб.: Питер, 2001б.
- Портер М., Хэриган К. Стратегии завершающей фазы развития для отраслей, находящихся в кризисном состоянии // Конкуренция / Под ред. М. Портера. СПб.: Вильямс, 2001.
- Фролов Д. Кот в мешке // Компания. Москва. 2005. № 11(357). 22 марта.
- Adizes I. Organizational Passages — Diagnosing and Treating Lifecycle Problems of Organizations // Organizational Dynamics. 1979. Vol. 8. N 1. P. 3-25.
- Abernathy W. Production Process, Structure, and Technological Change // Decision Science. 1976. Vol. 7. N 4. P. 607-618.
- Becker G. S. Human Capital. 2nd ed. N. Y.: Columbia University Press, 1964.
- Blaug M. The Methodology of Economics. Cambridge: Cambridge University Press, 1980.
- Cameron K., Whetten D., Kim M. Research Notes: Organizational Dysfunction of Decline // Academy of Management Journal. 1987. Vol. 30. N 1. P. 126-138.
- Capron L., Mitchell W. Bilateral Resource Redeployment and Capabilities Improvement Following Horizontal Acquisitions // Industrial and Corporate Change. 1998. Vol. 7. N 3. P. 453-484.

- Carroll G. R., Hannan M. T.* Density Dependence in the Evolution of Newspaper Organizations // *American Sociological Review*. 1989. Vol. 54. N 4. P. 524–541.
- Carroll G. R., Hannan M. T.* *The Demography of Corporations and Industries*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2000.
- Chiang C.* Return on R&D Investment Across High-Tech Products' Life Cycle // *The Journal of American Academy of Business*. 2006. March. Vol. 8. N 2.
- Clausen J.* *The Life Course: A Sociological Perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- Coale A. J.* *The Growth and Structure of Human Populations*. Princeton: Princeton University Press, 1972.
- Cohen D. M.* Individual Learning and Organizational Routine: Emerging Connection // *Organization Science*. 1991. Vol. 2. N 1. P. 135–139.
- Coleman W.* *Biology in the Nineteenth Century Problems of Forms, Function, and Transformation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1971.
- Cyert R.* The Management of Universities of Constant or Decreasing Size // *Public Administration Review*. 1978. Vol. 38. N 4. P. 344–349.
- D'Aunno T., Zuckerman H.* A Life Cycle Model of Organizational Federations: The Case of Hospitals // *Academy of Management Review*. 1987. Vol. 12. N 3. P. 259–261.
- Downs A.* *The Life Cycle of Bureaus // Inside Bureaucracy*. N. Y.: Harper and Row, 1967.
- Ebert C.* Understanding the Product Life Cycle: Four Key Requirements Engineering Techniques // *IEEE Software*. 2006. May–June. P. 19–25.
- Elder G. H., Jr.* Approaches to Social Change and the Family // *American Journal of Sociology*. 1978. Vol. 84. N 1. P. 3–38.
- Erikson E. H.* *Childhood and Society*. 2nd ed. N. Y.: Norton, 1963.
- Erikson E. H.* Life Cycle // *International Encyclopedia of the Social Science* / Eds. D. L. Sills, R. K. Merton. N. Y.: MacMillan and the Free Press, 1968. P. 286–292.
- Featherman D. L.* The Life-Span Perspective in Social Science Research // *Life-Span Development and Behavior* / Eds. P. B. Baltes, O. G. Brim, Jr. N. Y.: Academic, 1983.
- Featherman D. L.* Biography, Society and History: Individual Development as a Population Process // *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives* / Eds. A. B. Sorensen, F. Weinert, L. Sherrod. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1986. P. 99–149.
- Featherman D. L., Hauser R. M.* *Opportunity and Change*. N. Y.: Academic, 1978.
- Featherman D. L., Lerner R. M.* Ontogenesis and Sociogenesis: Problem for Theory and Research about Development and Socialization over the Lifespan // *American Sociology Review*. 1985. Vol. 50. N 5. P. 659–676.
- Ference T. P., Stoner J. A. F., Warren E. K.* Managing the Career Plateau // *Academy of Management Review*. 1977. Vol. 2. N 4. P. 602–612.
- Fox H. W.* Profit Pointers for Product Managers // *Advanced Management Journal*. 1973. Vol. 38. April. N 2. P. 32–36
- Fox.* Systematic Companywide Adaptations to Changing Conditions // *Management International Review*. 1975. Vol. 15. N 6. P. 83–94.
- Friedman M.* *The Theory of the Consumption Function*. N. Y.: Princeton University Press, 1957.
- Fuchs V. R.* *How We Live*. Cambridge: Harvard University Press, 1983.

- Galbraith J.* The Stage of Growth // *Journal of Business Strategy*. 1982. Vol. 3. N 4. P. 70–79.
- Ghemawat P., Stander H. J., III.* Nucor at a Cross-Koads // Harvard Business School Case. N 9–793–039. Boston, MA: Harvard University, 1993.
- Grebenik E., Hohn C., Mackensen R.* Later Phases of the Family Cycle: Demographic Aspects. Oxford: Clarendon, 1989.
- Greiner L. E.* Evolution and Revolution as Organizations Grow // *Harvard Business Review*. 1972. Vol. 50. July–August. N 4. P. 37–46. (Рус. пер.: *Грейнер Л. Е.* Эволюция и революция в процессе роста организаций // *Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент*. 2002. Вып. 4. С. 76–94.)
- Gupta Y., Chin D.* Strategy Making and Environment: An Organizational Life Cycle Perspective // *Technovation*. 1993. Vol. 13. N 1. P. 27–44.
- Haire M.* Biological Models and Empirical History of the Growth of Organizations // *Modern Organization Theory* / Ed. by M. Haire. N. Y.: John Wiley and Sons, 1959. P. 272–306.
- Hall R.* A System of Pathology of an Organization: The Rise and Fall of the Old Saturday Evening Post // *Administrative Science Quarterly*. 1976. Vol. 21. N 2. P. 185–221.
- Hanks S. H., Watson C. J., Jansen E., Chandler G. N.* Tightening the Life-Cycle Construct: A Taxonomic Study of Growth Stage Configurations in High-Technology Organizations // *Entrepreneurship Theory and Practice*. 1993. Vol. 18. Winter. N 2. P. 5–30.
- Hannan M. T., Freeman J. H.* The Population Ecology of Organizations // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 82. March. N 5. P. 929–964. (Рус. пер.: *Ханнан М. Т., Фримен Дж.* Экология организационных популяций // *Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент*. 2004. Вып. 3. С. 143–185.)
- Hannan M. T., Freeman J. H.* Internal Politics of Growth and Decline // *Environments and Organizations* // Eds. M. W. Meyer&Associates. San Francisco: Jossey-Bass, 1978. P. 177–199.
- Hareven T. K.* Transitions. The Family and the Life Course in Historical Perspective. N. Y.: Academic, 1978a.
- Hareven T. K.* Cycles, Courses, and Cohorts: Reflections on the Theoretical and Methodological Approaches to the Historical Study of Family Development // *Journal of Sociology History*. 1978b. Vol. 12. September. P. 97–109.
- Helfat C. E., Eisenhardt K. M.* Inter-Temporal Economies of Scope, Organizational Modularity, and the Dynamics of Diversification // Working Paper. Tuck School of Business at Dartmouth, 2002.
- Helfat C. E., Peteraf M. A.* The Dynamic Resource-Based View: Capability Lifecycles // *Strategic Management Journal*. 2003. Vol. 24. N 10. P. 997–1010.
- Helfat C. E., Raubitschek R. S.* Product Sequencing: Co-evolution of Knowledge, Capabilities and Products // *Strategic Management Journal*. 2000. Vol. 21. N 10–11. P. 961–980.
- Hogan D. P.* The Variable Order of Events in the Life Course // *American Sociological Review*. 1978. Vol. 43. N 4. P. 573–586.
- Jovanovic B., MacDonald G.* The Life Cycle of a Competitive Industry // *Journal of Political Economy*. 1994. Vol. 102. N 2. P. 322–347.
- Katz D., Kahn R. L.* The Social Psychology of Organizations. N. Y.: Wiley, 1978.

- Kimberly J. R.* Issues in Creation of Organizations: Initiation, Innovation, and Institutionalization // *Academy of Management Journal*. 1979. Vol. 22. N 3. P. 437–457.
- Kimberly J. R., Miles R. H.* *The Organizational Life Cycle*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1980.
- Leibowitz L.* Dilemma for Social Evolution. The Impact of Darwin // *Journal Theory Biology*. 1969. N. 25. P. 255–275.
- Lester D. L., Parnell J. A., Carraher A.* Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale // *The International Journal of Organizational Analysis*. 2003. Vol. 11. N 4. P. 339–354.
- Levine C.* Organizational Decline and Cutback Management // *Public Administration Review*. 1978. Vol. 38. N 4. P. 316–324.
- Levinson D. J.* A Conception of Adult Development // *American Psychologist*. 1986. Vol. 41. N 1. P. 3–13.
- Levitt T.* Exploit the Product Life Cycle // *Harvard Business Review*. 1965. Vol. 43. November–December. N 6. P. 81–94.
- Lim W., Tang C.* Optimal Product Rollover Strategies // *European Journal of Operational Research*. 2006. Vol. 174. N 2. P. 905–922.
- Lippitt G. L., Schmidt W. H.* Crises in a Developing Organization // *Harvard Business Review*. 1967. Vol. 45. N 6. P. 102–112.
- Lorange P., Nelson R.* How to Recognize and Avoid Organizational Decline // *Sloan Management Review*. 1987. Vol. 28. N 3. P. 41–48.
- Lyden F.* Using Parsons' Functional Analysis in the Study of Public Organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1975. Vol. 20. N 1. P. 59–70.
- McCurdy H.* Organizational Decline: NASA and the Life Cycle of Bureaus // *Public Administration Review*. 1991. Vol. 51. N 4. P. 308–315.
- March G. J.* Exploration and Exploitation in Organization Learning // *Organization Science*. 1991. Vol. 2. N 1. P. 71–87.
- Marini M. M.* The Order of Events in the Transition to Adulthood // *Sociology Education*. 1984. Vol. 57. N 2. P. 63–84.
- Maritan C. A., Brush T. H.* Heterogeneity and Transferring Practices: Implementing Flow Manufacturing in Multiple Plants // *Strategic Management Journal*. 2003. Vol. 24. Special Issue. N 10. P. 945–959.
- Mason R. S.* Product Maturity and Marketing Strategy // *European Journal of Marketing*. 2001. Vol. 10. N 1. P. 36–47.
- Mayr R.* *The Growth of Biological Thought. Diversity, Evolution, and Inheritance*. Cambridge, MA: Belknap, 1982.
- Miller D., Friesen P. H.* A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // *Management Science*. 1984. Vol. 30. N 10. P. 1161–1183.
- Miller D., Shamsie J.* Learning Across the Life Cycle: Experimentation and Performance among the Hollywood Studio Heads // *Strategic Management Journal*. 2001. Vol. 22. N 8. P. 725–745.
- Moore G.* *Crossing the Chasm*. N. Y.: HarperBusiness, 1991.
- Murphy M.* Measuring the Family Life Cycle: Concepts, Data and Methods // *Rethinking the Life Cycle* / Eds. A. Bryman, P. Allrt, T. Kell. London: Macmillan, 1987. P. 30–50.
- Nonaka I.* A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation // *Organization Science*. 1994. Vol. 5. N 1. P. 14–37.

- Nooteboom B.* The Dynamic Efficiency of Networks // Interfirm Networks. Organization and Industrial Competitiveness / Ed. by A. Grandori. London: Routledge, 1999. P. 91–119.
- Nystrom P., Starbuck W.* To Avoid Organizational Crises, Unlearn // Organizational Dynamics. 1984. Vol. 12. N 4. P. 53–65.
- Oliver A. L.* Strategic Alliances and the Learning Life-Cycle of Biotechnology Firms // Organization Studies. 2001. Vol. 22. N 3. P. 467–489.
- Ornstein S., Cron W. L., Slocum J. W., Jr.* Life Stage Versus Career Stage: A Comparative Test of the Theories of Levinson and Super // Journal of Organizational Behavior. 1989. Vol. 10. N 2. P. 117–133.
- Penrose E.* Biological Analogies in the Theory of the Firm // The American Economic Review. 1952. Vol. 42. N 5. P. 804–819.
- Peters T., Waterman R.* In Search of Excellence. N. Y.: Warner Books, 1982.
- Pettigrew A.* On Studying Organizational Cultures // Administrative Science Quarterly. 1979. Vol. 24. N 4. P. 570–581.
- Pfeffer J.* Power in Organizations. Boston: Pitman Publishing, 1981.
- Porter L. W.* Organizational Influence Processes. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1983.
- Prasad A.* Jesus Was Born Jew! Strategy, Religion and the Product Life Cycle // The Journal of Business Perspective. 2005. Vol. 9. January-March. N 1. P. 37–46.
- Powell P. W., Koput W. K., Smith-Doerr L.* Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology // Administrative Science Quarterly. 1996. Vol. 41. N 1. P. 116–145.
- Preston S. H.* Relations between Individual Life Cycles and Population Characteristics // American Sociological Review. 1982. Vol. 47. N 2. P. 253–264.
- Probst G., Raub S., Romhardt K.* Managing Knowledge: Building Blocks for Success. Chichester: John Wiley & Sons, 2000.
- Reinert G.* Prolegomena to a History of Life-Span development // See Baltes & Brim. 1979. P. 205–255.
- Riley M. W.* On the Significance of Age in Sociology // American Sociological Review. 1987. Vol. 52. N 1. P. 1–14.
- Scanlan B.* Maintaining Organizational Effectiveness — A Prescription for Good Health // Personnel Journal. 1980. Vol. 59. N 5. P. 381–386.
- Scott W.* The Management of Decline // Conference Board Record. 1976. Vol. 8. N 2. P. 56–59.
- Scott B. R., Bruce R.* Five Stages of Growth in Small Business // Long Range Planning. 1987. Vol. 20. N 3. P. 45–52.
- Schultz T. W.* The Economic Value of Education. N. Y.: Columbia University Press, 1963.
- Simons K.* Industry Life Cycles and Their Causes // Academy of Management Best Conference Paper. 2003. August 1–6. P. 11–15.
- Smither L.* Managing Employee Life Cycles to Improve Labor Retention // Leadership and Management in Engineering. 2003. January. N 1. P. 19–23.
- Sugumaran V., Tanniru M.* Life Cycle Based Approach for Knowledge Management: A Knowledge Organization Case Study // Conference of Advanced Information Systems Engineering / Eds. A. Banks Pidduck et al. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2002. P. 766–769.
- Super D. E., Hall D. T.* Career Development: Exploration and Planning // Annual Review of Psychology. 1978. Vol. 29. P. 333–372.

- Szulanski G., Winter S. G., Cappetta R., Van den Bulte C.* Opening the Black Box of Knowledge Transfer: The Role of Replication Accuracy // Working Paper Series. The Wharton School, University of Pennsylvania, 2002.
- Teece D., Pisano G.* The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction // *Industrial and Corporate Change*. 1994. Vol. 3. N 3. P. 537–556.
- Torbert W. R.* Pre-Bureaucratic and Post-Bureaucratic Stages of Organization Development // *Interpersonal Development*. 1974. Vol. 5. N 1. P. 1–25.
- Wasson C. R.* How Predictable are Fashion and Other Product Life Cycles? // *Journal of Marketing*. 1968. Vol. 32. July. N 3. P. 36–43.
- Weiss Y.* The Determination of Life Cycle Earnings: A Survey // *Handbook of Labor Economics* / Eds. O. Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: Elsevier, 1986. P. 603–640.
- Wernerfelt B.* A Resource-Based View of the Firm // *Strategic Management Journal*. 1984. Vol. 5. N 2. P. 171–180. (Рус. пер.: Вернерфельт Б. Ресурсная трактовка фирмы // *Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент*. 2006. Вып. 1. С. 103–118.)
- Winston G. C.* The Tuning of Economic Activities: Firms, Households, and Markets in Time-Specific Analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
- Winston G. C.* Three Problems with the Treatment of Time in Economics: Perspectives, Repetitiveness, and Time Units // *The Boundaries of Economics* / Eds. G. C. Winston, R. F. Teichgraeber III. Cambridge: Cambridge University Press, 1988. P. 30–52.
- Winter S. G.* Survival, Selection, and Inheritance in Evolutionary Theories of Organization // *Organizational Evolution: New Directions* / Ed. By J. V. Singh. Newbury Park, CA: Sage, 1990. P. 269–297.
- Winter S. G.* The Satisficing Principle in Capability Learning // *Strategic Management Journal*. 2000. Vol. 21. N 10–11. P. 981–996.

Статья поступила в редакцию 2 марта 2007 г.