

Особенности жизненных циклов предприятий малого бизнеса

Шашкова Алевтина Андреевна

Уральский государственный экономический университет

магистрант

Аннотация

Статья посвящена изучению специфики прохождения этапов жизненного цикла предприятиями малого бизнеса. На основе научного обзора подходов к идентификации стадий жизненного цикла выявлены проблемы и особенности деятельности российских малых предприятий.

Ключевые слова: жизненный цикл, предприятие, малый бизнес, стратегия, структура.

Features of the life cycles of small businesses

Shashkova Alevtina Andreevna

Ural State University of Economics

graduate student

Abstract

The paper studies the specifics of the passage of the stages of small business enterprises lifecycle. Based on the scientific review of approaches to the identification of the life cycle stages identified problems and especially the activities of Russian small businesses.

Keywords: life cycle, enterprise, small business, strategy, structure.

Введение

События 2014 года, ознаменовавшие текущий экономический кризис в Российской Федерации, определяют нестабильность и непредсказуемость внешней макроэкономической среды. Данный факт серьезно снижает горизонт планирования, особенно предприятий малого бизнеса. Снижение потребительского спроса и изменение структуры потребления значительно повлияли на работу многих организаций в сфере торговли и общественного питания. Как известно, в данной сфере сосредоточено около 60% всего малого и среднего бизнеса.

Многие экономисты считают, что малый бизнес - это локомотив экономики, поскольку стратегическая гибкость и скорость адаптации позволяют ему быстро меняться, реагируя на изменения общеэкономических условий. Однако на нынешнем этапе развития предприятия малого бизнеса в России скорее сами нуждаются в поддержке, нежели представляют опору для экономики России.

Помимо перманентных изменений рынка, сами фирмы также трансформируются. Для анализа роста и происходящих внутрифирменных изменений используется концепция жизненного цикла (life cycle theory), согласно которой компании рождаются, взрослеют, стареют и умирают. Предполагается, что структура фирмы, стиль руководства и система управления на каждой стадии жизненного цикла отличаются. Вместе с тем, многообразие подходов к оценке организационных изменений приводит к противоречивым результатам, и, следовательно, неэффективным стратегическим решениям при управлении фирмой на разных этапах ее развития.

Основные положения теории жизненного цикла помогают рассмотреть конкретные проблемы организации на определенных стадиях ее развития и спрогнозировать дальнейшие действия.

Фундаментальные основы теории жизненного цикла: эволюция подходов и идентификация стадий развития компании

Концепция организационных изменений, включающая, в том числе, теорию жизненного цикла компании, получила развитие в середине XX века. Согласно данной теории, перемены в компании могут происходить за счет объективного роста и будут представлять собой проблему (так называемые болезни роста), или могут осуществляться осознанно, когда руководство стимулирует нахождение фирмы на конкретной стадии жизненного цикла (как правило, роста или зрелости). На разных стадиях меняются организационные характеристики фирмы, поэтому ее руководству требуются различные методы управления, что естественным образом меняет всю архитектуру бизнеса.

Необходимо отметить, что в настоящее время существует пестрая мозаика подходов к идентификации стадий жизненного цикла компании, наибольшую популярность среди которых получили модели Л.Грейнера (1972), И.Адизеса (1988), Д.Миллера и П.Фризена (1984), Д.Лестера с соавторами (2003) и других. Детальный анализ сравнительных характеристик этих моделей представлен в работе [7, с. 6-7]. Обобщенная структура жизненного цикла компании включает четыре стадии: зарождение, рост, зрелость и упадок (или возрождение).

Одну из первых моделей ЖЦ разработал А.Даунс (в работе «Движущие силы роста», 1967 г.). Данная модель включает в себя три стадии: борьба за автономию, стремительный рост, замедление. Первая стадия начинается до зарождения или сразу после него, на ней предприятие приобретает законность и ресурсы для дальнейшего существования. Второй этап характерен развитием и расширением, где предприятие приобретает свою креативность. И на завершающем этапе организация уточняет свои правила и устанавливает контроль.

Уточняя теорию Даунса, Г.Липпитт и У.Шмидт (в работе «Управленческое участие», 1967) предложили сосредоточить усилия на изучении частных предприятий. Модель также была трехэтапной:

1 этап – рождение, он включает в себя формирование бизнес-процесса и жизнедеятельности организации.

2 этап – юность, для нее характерно развитие и получение репутации.

3 этап – зрелость, на данном этапе компания обретает свою уникальность, приспосабливается к различным изменениям.

Б.Скотт в работе «Стратегия и структура» (1971 г.), объединяя две предыдущие модели, рассматривает жизненный цикл как с экономической стороны, так и с управленческой. Автор также выделяет три этапа развития бизнеса: «шоу одного человека» (маленькая начинающая компания), «формализованная бюрократия» (в компании появляются правила и структура), «промышленные конгломераты» (компания выходит на более широкие рынки сбыта, ищет новые пути совершенствования).

Первым, кто сравнил организацию с человеком, был голландский исследователь Б.Ливехуд (работа «Органическое эволюционное развитие», 1969 г.). Ливехуд писал, что в своей жизни организация, как и человек, проходит определенные стадии развития. В отличие от других, данная теория включает в себя уже четыре этапа. Существенным вкладом в развитие ЖЦ является появление и доминирование на каждом этапе приоритетных подсистем (экономическая, социальная, техническая):

1 этап – пионерная фаза. Организация на данном этапе простая, она максимально зависит от тех нужд потребителей, которые может удовлетворить. Организация на данном этапе может существовать длительный период. Доминирует экономическая подсистема.

2 этап – фаза дифференциации. На данном этапе доминирует техническая подсистема. Предприятие учится справляться с непредсказуемыми ситуациями, также в процессе она совершенствует структуру управления.

3 этап – фаза интеграции. Преобладает социальная подсистема. Так как экономическая и техническая подсистемы являются совершенными, то главным здесь становится коллектив, который работает на достижение новых целей.

4 этап – ассоциативная фаза. Все три подсистемы на совершенном уровне. Развиваются новые социальные партнерства.

В основе модели ЖЦ Л.Грейнера («Проблемы лидерства на стадиях Эволюции и Революции», 1972) лежит гипотеза о том, что будущее компании зависит от ее организационной истории, а не от внешних факторов. Данная модель описывает пять стадий развития компании, каждая из которых закачивается кризисом, характеризующим переходный период [2]. Теория Грейнера выделяет следующие стадии развития и кризисы:

1. Стадия развития, основанная на творчестве (кризис лидерства).
2. Стадия развития, основанная на руководстве (кризис автономии).
3. Развитие, основанное на делегировании (кризис контроля).
4. Развитие, основанное на координации (кризис границ).

5. Стадия развития, основанная на сотрудничестве (Л.Грейнер считает, что кризисом может быть и психологическая усталость предпринимателя).

У. Торберт («Ментальность членов организации», 1974) обогатил теорию ЖЦ тем, что основывал идентификацию стадий на анализе межличностных отношений в коллективе и знаниях, полученных на предшествующих стадиях [7].

В своей модели ЖЦ Ф.Лиден («Функциональные проблемы», 1975) ставит в приоритет организации завоевание своей ниши на рынке. Вторым значимым фактором (и это отдельная стадия в жизни предприятия) успешности предприятия по Лидену является добыча ресурсов. Третий фактор – это правильная постановка целей и задач для получения наибольшей прибыли. И на завершающем этапе идет работа над поддержанием правил поведения [7].

Авторы модели ЖЦ Д.Кац и Р.Кан в своей работе «Структура предприятия» (1978 г.) говорят о том, что все изменения, происходящие в организации, зависят от ее структуры. В модели выделены три стадии: стадия простых систем; устойчивая стадия предприятия; совершенствование структуры.

Авторы говорят, что организация – это открытая система, которая должна взаимодействовать с внешней средой и именно это приведет её к успеху.

Одной из самых известных и влиятельных работ в области изучения ЖЦ, является работа И.Адизеса («Теория жизненных циклов предприятия», 1979). В основе данной работы лежит закон, говорящий о том, что развитие организации подобно биологической системе организма проходят через повторяющиеся стадии жизненного цикла. На каждой стадии организация сталкивается с определенными проблемами, а ее успех зависит от умения менеджеров правильно управлять в кризисные периоды и преодолеть все трудности на пути. Данная идея схожа с идеей Грейнера, несмотря на разное количество выделяемых стадий жизни организации [1].

Дж.Кимберли («Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой», 1979) считает, что первая стадия формируется еще до того, как организация действительно зародилась. Все это постепенно переходит на вторую стадию, где и происходит одно из важных действий - это наем сотрудников. На третьем этапе происходит сплочение коллектива. На завершающем четвертом этапе внутрифирменные правила ужесточаются, организация становится консервативнее.

Теория Д.Миллера и П.Фризена (1984 г.) включает 4 параметра, определяющие стадии развития: стратегию, структуру, организационную среду и стиль принятия решений. Основные стадии жизненного цикла включают в себя: создание, рост, зрелость, возрождение, упадок. На первой стадии организация мала и главной ее задачей является разработать товарно-рыночную стратегию. На следующей стадии для фирмы характерно как личное расширение, так и расширение ниши на рынке, которую они

занимают. На стадии зрелости не происходит значительных изменений и нововведений, фирма достаточно консервативна. Расширение товарного ассортимента, появление новых рынков характерно для стадии возрождения. Этап упадка говорит о том, что фирма не пытается предпринимать что-то новое, она по максимуму сохраняет свои ресурсы.

Теория Д.Лестера, Дж.Парнелла, А.Каррагера (2003) включает пять стадий: существование, выживание, успех, возрождение, упадок. Также была разработана эмпирическая шкала для измерения стадий ЖЦ и прогнозирования изменений характеристик организаций этих стадиях.

Линейная модель ЖЦ была предложена в 2004 г. авторами Мироненко Ю.Д. и Терехановым А.К, она также содержит 5 стадий: реализованная бизнес-идея; структуризация (формализация бизнес-структур и рациональное управление функциями); рациональное управление процессами (оптимизация бизнес-процессов); рациональное управление потенциалом компании; рациональное управление нематериальными активами предприятия. Особенностью данной модели является то, что система рассматривает только развитие менеджмента организации. В модели развитие компании коррелирует с затратами на ее организационное развитие.

Подробный анализ перечисленных, наиболее известных в мировом экономическом сообществе, концепций и подходов к анализу жизненного цикла компании, позволяет отметить, что предложенные модели основаны на «усредненном представлении» авторов о сути компании и не учитывают ее отраслевые, организационно-правовые и экономические характеристики. Вместе с тем, представляется, что влияние отдельных специфических характеристик организаций будет влиять не только на длительность отдельных стадий жизненного цикла, но и определять управленческие решения бизнеса по выходу из кризиса или развитию.

Специфика жизненного цикла предприятий малого бизнеса

Принимаемые на микроуровне стратегии и решения являются производными от параметров институциональной среды, налоговой политики макро- и мезоуровня, инновационных экстерналий и многих других факторов внешнего окружения. Внешняя среда обуславливает оптимизирующие решения на уровне экономических агентов и неизбежные трансферты извне.[6, с.12]Институциональные изменения могут не только улучшать условия создания стоимости, но и ухудшать их. [5, с.26]

В российской практике начало существования малого предпринимательства было заложено в 1988 г. Согласно ФЗ РФ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» № 209-ФЗ, предприятие считается малым, если количество работников не превышает 100 человек и выручка за год не превышает 800 млн.рублей.

Жизненный цикл каждого малого предприятия довольно индивидуален и не предсказуем, т.к. одни организации могут на стадии становления понести крах, а другие постепенно на других этапах перерастают в категорию средних предприятий.

Марк Фрил и Дэвид Дикинс в книге «Предпринимательство и малые фирмы» писали: «Жизненный цикл малой фирмы индивидуален, что отражается в различной последовательности стадий, их длительности и т.д. На стадиях роста, зрелости или возрождения малое предприятие может перейти в категорию средних предприятий, в связи с чем именно на раннем этапе предприниматель должен повышать свою репутацию, устанавливая сети связей».

Не только в конце цикла наблюдается спад, на протяжении всех стадий могут происходить кризисы после которых организация понесет крах. Чтобы избежать этого, руководство на протяжении всего пути должно правильно оценивать свои возможности и приоритеты, сопоставлять доходы с затратами, возможно открывать новые ниши на рынке, вносить какие-то инновации как в деятельность организации, так и в производство какого-либо продукта.

Важно отметить, что собственники, закрывая бизнес, в большинстве случаев меняют сферу деятельности, но остаются предпринимателями. Уходит из бизнеса примерно каждый четвертый, но почти каждый третий продолжает вести свою деятельность в данной сфере.

Более подробно деятельность малых предприятий на разных стадиях жизненного цикла рассмотрена в книге под редакцией А.А. Шамрая «Жизненный цикл малого предприятия» 2010 г. Авторы на основе статистических и субъективных данных опросного исследования анализируют вопросы, связанные с жизненным циклом малых предприятий, его количественными и качественными характеристиками, потребностями и факторами, определяющими траекторию и динамику развития предприятий на различных этапах существования.

Согласно [4], средняя численность работников малого бизнеса на отдельных стадиях жизненного цикла приведена в таблице 1.

Таблица 1 - Средняя численность работников, чел.

	Становление	Рост	Зрелость	Кризис	Возрождение	Спад
Средняя численность персонала	12,7	20	23,9	23,3	14,7	12,4

Как можно заметить, на этапе роста предприятия увеличивают количество персонала, т.к. обороты компании увеличиваются, требуется больше рабочей силы. На этапах зрелости и кризиса численность практически не падает, т.к. организации всеми силами пытаются наращивать мощность и удержаться «на плаву». Но в период возрождения практически вдвое снижается количество персонала, такая же тенденция прослеживается и на следующем этапе жизненного цикла.

Также в исследовании А.А.Шамрая[4] учитывается уровень инновационной активности. Больше инновационной активностью

характеризуются именно возрождающиеся предприятия. Наиболее осторожными в отношении внедрения инноваций оказались предприятия в стадиях кризиса развития и спада. Довольно активно внедряют продуктовые и процессные инновации также растущие предприятия и компании в стадии становления.

Таким образом, малый бизнес является неотъемлемой частью экономики и требует определенной поддержки со стороны государства. Одной из проблем в малом бизнесе является государственная поддержка предпринимателей, также не менее востребованная проблема – доступность производственных площадей. Разработанные подходы теории жизненного цикла позволяют компаниям определить, на какой стадии они находятся, оценить имеющиеся проблемы, а также спрогнозировать дальнейшие действия.

Библиографический список

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007. 384 с.
2. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник С.-Петербур. ун- та. Серия 8: Менеджмент. 2002. № 4. С. 76-92.
3. Жизненный цикл малого предприятия / Г.Ермилова, А.Закусина, А.Литвак и др.; под общ. ред. А. А. Шамрая. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 244 с.
4. Жизненный цикл малого предприятия / Под общ. редакцией А.А. Шамрая М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. 244с.
5. Орехова С. В. Методологические основы определения институциональной сложности рынка // Управленец. 2015. №4(56). С. 24-35
6. Хотинская Г.И. Корпоративный рост: теория, финансовые индикаторы, экономические закономерности. // Управленец. 2015. №4(56). С. 12-17
7. Широкова Г.В. Жизненный цикл организации: эмпирические исследования и теоретические подходы // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 5. №. 3. С. 85-90.