УДК 338:2

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТАПОВ РАЗВИТИЯ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА В ПАО «ЛУКОЙЛ»

FORMATION OF STAGES OF DEVELOPMENT OF LIFE CYCLE IN PJSC LUKOIL

Уразбахтина Гульназ Зинфировна
студент,
Альметьевский государственный
нефтяной институт
gulnaz.urazbahtinaGU@yandex.ru

Каримова Светлана Анатольевна
старший преподаватель,
Альметьевский государственный
нефтяной институт
karim20@mail.ru

Аннотация. Известно, что любая организация с момента происхождения начинает преодолевать определенные этапы в своем развитии, переживая при этом специфические явления как внутри организации, так и внешне, в среде других корпораций.

Ключевые слова: жизненный цикл организации, стратегия, развитие организации, структура и система управления, делегирование, координирование, устойчивый рост, стабильность, кризис, организационные методы.

Urazbahtina Gul'naz Zinfirovna
Student,
Almetyevsk State Petroleum Institute
gulnaz.urazbahtinaGU@yandex.ru

Karimova Svetlana Anatolievna
Senior Lecturer,
Almetyevsk State Petroleum Institute
karim20@mail.ru

Annotation. It is known that any organization from the moment of origin begins to overcome certain stages in its development, while experiencing specific phenomena both within the organization and externally, among other corporations.

Keywords: organization life cycle, strategy, organization development, structure and management system, delegation, coordination, sustainable growth, stability, crisis, organizational methods.

Понятие жизненного цикла организации включает в себя совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования. Данный процесс содержит в себе следующие этапы: зарождение и становление, рост, зрелость, характеризующееся старанием фирмы сохранить и удержать имеющуюся долю рынка под своим контролем и старость, период, когда фирма стремительно лишается своей доли рынка и вытесняется конкурентами. В дальнейшем организация либо ликвидируется, либо вливается в более крупную, либо раскалывается на более мелкие организации.[1]

Классическая схема развития компании была описана в 1972 г. Ларри Грейнером, профессором школы бизнеса университета Южной Калифорнии, в статье «Evolution and Revolution as Organizations Grow», опубликованной в Harvard Business Review. В этом же издании работа была перепечатана в 1998 г. как не утратившая актуальности. На русский язык статья была переведена в 2002 г.[2]

Согласно модели Грейнера, жизненный цикл организации состоит из пяти стадий, или фаз (пятая стадия не обязательно является последней). Другими словами, компания за время своего существования в отрасли поочередно проходит через 5 этапов роста: рост через творчество, через управление, через делегирование, через координирование и через сотрудничество. Каждая фаза начинается с периода развития, далее следуют устойчивый рост и стабильность, а заканчивается революционным периодом организационных изменений. Основной задачей для руководства организации на каждом революционном этапе является поиск новых организационных методов, которые станут основой управления в следующем эволюционном периоде. Для каждого эволюционного периода развития характерна своя революция. Перейти на следующую стадию можно, лишь преодолев революцию, то есть, проведя серию организационных изменений. Переход в новую стадию жизненного цикла определяет новые правила, по которым организация должна осуществлять внутреннее функционирование и поддерживать взаимоотношения с окружающей средой.[3]

Надежность любого механизма зависит от исправного функционирования его отдельных элементов, а успех любой компании неразрывно связан с достижениями работников. ПАО «ЛУКОЙЛ» считает значимым вклад каждого из сотрудников на всех уровнях производства и гордится своим коллективом. За время своего 25-летнего существования ЛУКОЙЛ стал мировым лидером в основных сферах своей деятельности. Занимаясь добычей и переработкой нефти и газа, производством неф-

[1] Википедия, «Жизненный цикл организации».
[2] Студопедия.
[3] Студопедия.

тепродуктов и продуктов нефтехимии, компания поставляет продукты, энергию и тепло миллионам потребителей по всему миру.[1]

Так же как и любая другая организация, ПАО «ЛУКОЙЛ» в 1991 году начало свое развитие в нефтяной отрасли, официально создав концерн. Спустя всего год компания начинает стремительно развиваться. В жизни организации успешно протекает этап роста производства. Компания удивительно быстро и благополучно развивается, выходит на мировой уровень. С этого времени можно считать переход к этапу зрелости в развитии жизненного цикла ПАО «ЛУКОЙЛ». После таких поразительных успехов организации удается сохранить свою позицию на рынке и развиваться дальше, создавая мощную конкуренцию в нефтяной отрасли. Сегодня ПАО «ЛУКОЙЛ» является одной из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире.

Если проанализировать развитие ЛУКОЙЛа согласно модели Грейнера, можно наглядно рассмотреть все этапы становления компании и убедиться в реальном прогрессе и действительности этого механизма.

ПАО «ЛУКОЙЛ» в первые годы своего существования развивался за счет активной деятельности работников. На первом этапе – рост через творчество – наряду с прогрессом в производительности рождалась проблема управления персоналом, ведь, расширяясь, производство накапливало всё больше и больше работников. Это знаменовало переход ко второму этапу – рост через управление. Устанавливались четкие правила, руководители следили за производством, появлялись новые отделы, компания расширялась еще больше и росла. Переход к третьему этапу произошел, когда управляющим отделов, то есть начальникам среднего звена стало сложным решение каких-либо проблем и устранение конфликтов в своих коллективах. Высшему руководству необходимым стало расширить полномочия управляющих средних звеньев – рост через делегирование. Об этом этапе также свидетельствует объединение 17 марта 1994 года профсоюзных организаций крупнейших предприятий нефтедобычи, нефтепереработки, нефтепродуктообеспечения в Межрегиональную профсоюзную организацию (МПО) АО «ЛУКОЙЛ». На момент создания профобъединение насчитывало около 90 тысяч человек.[2] Компания снова растет и расширяется, однако, излишняя свобода в низших слоях управления рождает хаос. Четвертый этап – рост через координирование. Теперь все решения соотносятся с общей миссией компании и с общими целями топ-менеджмента, риск ошибок становится минимальным. И словно символизируя этот процесс в 1995 году ЛУКОЙЛ первым из российских нефтяных компаний разрабатывает программу перехода на единую акцию. Но эти изменения приводят к снижению гибкости внутри компании. Пятый этап – рост через сотрудничество – на заключительном этапе своего роста компания пересматривает построение взаимоотношений внутри компании. Данный этап характеризуется появлением командной работы для решения поставленных задач, сокращается корпоративный персонал, формальные системы управления упрощаются, возрастает количество обсуждений в форме открытых конференций, появляется система обучения персонала внутри компании. К 2000-м годам реализуется проект по которому работникам предоставляется широкий спектр возможностей развития и образования. И по сей день в ПАО «ЛУКОЙЛ» используется весь арсенал современных средств обучения – семинары, наставничество, тренинги, зарубежные стажировки, программы компьютерного дистанционного обучения и др. Для обеспечения наиболее эффективного использования потенциала своих работников и повышения их мотивации компания осуществляет интегрированную систему планирования карьеры, координируя ее с системой оплаты труда и системой обучения и развития.

Таким образом, мы рассмотрели этапы развития жизненного цикла на примере ПАО «ЛУКОЙЛ», разобрали некоторые закономерные явления и проанализировали каждый этап согласно модели Грейнера.

Литература:

1. Ружанская Л.С., Яшин А.А., Солдатова Ю.В. Теория организации. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2015.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. – СПб. : Питер, 2007.

References:

1. Ruzhanskaya L.S., Yashin A.A., Soldatova Yu.V. Theory of the organization. – Yekaterinburg : Publishing house of the Ural university, 2015.
2. Adizes I. Management of life cycle of corporation. – SPb. : St. Petersburg, 2007.

Интернет-ресурсы:

1. URL : www.lukoil.ru
2. URL : https://ru.wikipedia.org

[1] www.lukoil.ru
[2] www.lukoil.ru