

СЕКЦІЯ 4 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 338.1:654.07

Близнюк Т.П.
*кандидат економічних наук,
доцент, докторант кафедри менеджменту та бізнесу
Харківського національного економічного університету
імені Семе́на Кузне́ця*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ СТАДІЄЮ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ КОМПАНІЇ ТА ТИПОМ ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Статтю присвячено дослідженню та аналізу взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу організації та домінуванням відповідного типу її організаційної культури. Детально розглянуто та проаналізовано особливості організаційної культури компанії на кожній зі стадій її життєвого циклу. Спираючись на визначені ключові характеристики організаційної культури, які притаманні організаційній культурі на кожній стадії життєвого циклу, визначено відповідний тип організаційної культури (класифікація У. Оучі).

Ключові слова: стадія життєвого циклу, організаційна культура, народження, зростання, зрілість, занепад, кланова культура, бюрократична культура, ринкова культура.

Близнюк Т.П. ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ СТАДИЕЙ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КОМПАНИИ И ТИПОМ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Статья посвящена исследованию и анализу взаимосвязи между стадиями жизненного цикла организации и доминированием соответствующего типа ее организационной культуры. Подробно рассмотрены и проанализированы особенности организационной культуры компании на каждой из стадий ее жизненного цикла. Основываясь на выявленных ключевых характеристиках организационной культуры, которые присущи организационной культуре на каждой стадии жизненного цикла, определен соответствующий тип организационной культуры (классификация В. Оучи).

Ключевые слова: стадия жизненного цикла, организационная культура, рождение, рост, зрелость, упадок, клановая культура, бюрократическая культура, рыночная культура.

Blyznyuk T.P. RELATIONSHIP BETWEEN STAGE OF LIFE CYCLE OF COMPANY AND TYPE OF ITS ORGANIZATIONAL CULTURE

The article deals with the study and analysis of relationship between stages of organization's life cycle and dominance of corresponding type of its organizational culture. Details of organizational culture of company at each stage of company's life cycle are analyzed. Based on the identified key characteristics of organizational culture that are inherent in organizational culture at each stage of life cycle of organization, an appropriate type of organizational culture is defined (W. Ouchi's classification).

Keywords: stage of life cycle, organizational culture, birth, growth, maturity, decline, clan culture, bureaucratic culture, market culture.

Постановка проблеми. Уже понад 50 років у теорії менеджменту активно використовується концепція життєвого циклу організації, відповідно до якої всі організації проходять стадії від народження і до припинення існування чи докорінної модернізації. На кожній фазі циклу відбуваються певні зворотні й незворотні зміни параметрів внутрішнього і зовнішнього середовища, які по-різному впливають на організацію і вимагають різних стратегій поведінки. Також на кожній стадії життєвого циклу з'являються певні управлінські проблеми і завдання, які потребують відповідних методів й інструментів для їх вирішення. Тому використання саме цієї концепції для дослідження різних напрямів менеджменту з позиції еволюції організації дозволяє отримати більш повне розуміння зміни моделі організації та її організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У межах теорії життєвого циклу компанії розроблено значну кількість робіт [1; 2; 3; 9; 12; 14; 15; 18; 20; 21; 22; 24; 25; 29] та ін., у яких наведено побудову моделей життєвого циклу та дослідження діяльності компаній у контексті аналізу особливостей організаційних процесів на кожній стадії життєвого циклу. Так, Е. Янсен, С. Ватсон, І. Дженсен та Г. Чандлер [22] запропонували корегувати організаційну модель

компанії відповідно до стратегічних особливостей кожного етапу циклу розвитку. А. Петтигрю [27] приділив значну увагу дослідженню організаційної культури та її ролі в підприємницькій діяльності під час розвитку організацій. А. Зябрикова та В. Зябриков у своїй роботі [6] довели тісний взаємозв'язок між стадіями життєвого циклу та типами організаційних культур. Ю. Косміна [10] вказувала на значну роль організаційної культури в управлінні персоналом на різних етапах діяльності організації.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак деякі аспекти взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу компанії та необхідністю домінування відповідного типу організаційної культури розглянуто ще не повністю. А в сучасних динамічних умовах організаційна культура компанії потрібна бути зорієнтованою на здатність до швидких змін відповідно до зміни стадій циклу розвитку організації.

Мета статті полягає в дослідженні та аналізі взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу та домінуванням відповідного типу організаційної культури компанії.

Виклад основного матеріалу дослідження. І. Мазур, В. Шапіро та Н. Ольдерогге [12] під життєвим циклом організації розуміють об'єктивну реальність, яка для відродження організації потребує

суб'єктивних дій управлінського персоналу. У дослідженні використано традиційний підхід до визначення кількості стадій життєвого циклу компанії, якого дотримуються вчені [2; 3; 11; 14; 15; 17; 25; 28] і згідно з яким виділяється чотири стадії циклу: народження, зростання, зрілість та занепад (спад).

Як зазначає Л. Грейнер [21], зміна стадії життєвого циклу передбачає заміну механізму її організаційного розвитку, який повністю вичерпав себе на попередньому етапі. Це відбувається у формі кризи, яка призводить до стрибкоподібного революційного переходу накопичених кількісних змін у якісні. Отже, перехід від однієї стадії життєвого циклу до іншої визначається станом внутрішнього (а не зовнішнього) середовища компанії, найважливішими елементами якої є стратегія і культура.

Л. Кілімова, О. Ветрова та О. Нішніанідзе [8, с. 301] зазначають, що кожна наступна стадія життєвого циклу організації відрізняється від попередньої: має більш високий ступень складності та домінуючу підсистему цінностей, яка впливає на організаційну культуру і систему відносин у компанії. Тому керівникові сучасної компанії необхідне вміння діагностувати стан компанії, виявляти її проблеми розвитку та оперативно приймати рішення щодо трансформації як структури, так і організаційної культури відповідно до стадії розвитку. Саме адаптування компанії до умов нового циклу розвитку є одним з інструментів досягнення максимальної ефективності її функціонування на цій стадії.

Згідно з точкою зору Е. Шейна [29], організаційна культура – це паттерн колективних базових припущень, котрі сформувалися в процесі групового вирішення проблем соціалізації, зростання, зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, яку визначаються рутинним функціонуванням й здатністю до адаптації. Учений [29] вважає, що будь-яка група, що володіє досить стабільним складом і тривалою історією формування групового досвіду, створює культурну формацію, а групи з високим ступенем плинності рядових членів і керівників або з мало-змістовною історією можуть і не створити колективних уявлень.

Г. Хофстеде, Я. Хофстеде та М. Мінков [23] зазначили, що культура – це колективний феномен, колективне програмування, що відрізняє членів однієї групи чи категорії людей від іншої. При цьому культура не передається генетично, а їй навчаються. Вона пов'язана з людською природою та індивідуальністю.

Зміна типу організаційної культури означає своєрідне переродження компанії, що супроводжується зміною елементів культури: спільних цінностей, стереотипів прийняття рішень і артефактів. Саме тому Г. Мінцберг, Б. Альстренд та Дж. Лемпел [13] визначали культуру первинним («концептуальним») елементом свого «кубу змін», який найбільш повно характеризує стан компанії разом зі стратегією, яка визначає напрям її розвитку. Саме організаційна культура, на думку вчених [13, с. 270], визначає її структуру, яка, у свою чергу, формує уявлення про систему управління персоналом.

А. Зябрікова та В. Зябриков у своєму дослідженні [6] доводять, що організаційна культура компанії є елементом внутрішнього середовища, який дозволяє ідентифікувати стадію життєвого циклу цієї компанії і тому пропонують визначати стадію життєвого циклу на основі відповідного типу ділової культури.

Згідно з точкою зору Б. Карлофа [7], ключовими особливостями ефективних компаній є поєднання стратегії та організаційної культури. Однак різно-

маніття варіантів стратегій, можливості динамічної зміни й висока ймовірність вибору невірної стратегії роблять стратегію малоприматною для ідентифікації стадії життєвого циклу компанії. Саме тому організаційна культура визначає стадію життєвого циклу компанії.

С. Крістенсен у своїй праці [19] вказував на необхідність дослідження значущості різних типів організаційної культури протягом усього життєвого циклу організації й стверджував, що сильна стійка культура ефективна на стадії зростання, тоді як на стадії зрілості культура організації повинна бути більш диференційованою й орієнтованою на розвиток, зміни й придбання нових знань.

Саме такий підхід до дослідження динаміки організаційної культури визначає важливість та значимість того, як і ким протягом життєвого циклу організації транслюються стійкі й ефективні культурні характеристики. Тому детально розглянемо особливості організаційної культури компанії на кожній зі стадій життєвого циклу компанії.

У своїй праці С. Царьова [16] зазначає, що чітко збігаються два основні етапи життєвих циклів організаційної культури та організації: народження та занепад. Культура в організації виникає одночасно з її створенням, тобто якщо як мінімум дві людини об'єдналися спільною метою й діяльністю (мінімальні умови для створення організації), то, як наслідок, в організації зароджується культура. Таке ж відбувається під час руйнування (загибелі) організації: якщо немає організації, то немає і її культури.

На стадії народження, як зазначає Т. Борновалова [4, с. 13], в організації вказується на дух колективізму та згуртованості персоналу, цінності, цілі організації та правила поведінки співробітників сформульовані ще не чітко, а організаційна культура знаходиться на стадії формування: вказується на домінування групових цінностей та формування базових організаційних цінностей. Згідно з точкою зору А. Зяблікової та В. Зяблікова [6], цій стадії відповідає культура, яка характеризується досить дружньою атмосферою, та заснована на патріотичному ставленні до компанії в цілому і теплому емоційному ставленні до її лідера (як правило, харизматика).

На стадії зростання, як зазначає Т. Борновалова [4, с. 13], відбувається становлення організаційної культури, системи цінностей та цілей, налагодження зовнішніх і внутрішніх зв'язків, установлення символіки, традицій, звичаїв та легенд, починається управління іміджем, вказується на домінування базових організаційних цінностей та артефактів. Згідно з точкою зору А. Зяблікової та В. Зяблікова [6], на цій стадії, щоб уникнути стихійних культурних конфліктів, усі зміни повинні ініціюватися менеджером-лідером (генеральним директором), який повинен донести стратегічні цілі організації та способи їх досягнення до всіх її співробітників та пояснити необхідність становлення саме такої організаційної культури та системи цінностей. Саме тому на цій стадії повинна домінувати бюрократична культура, оскільки, як вважав М. Вебер [5], ідеальна бюрократія є кращим типом влади, в межах якої система управляється так, як добре налагоджений механізм (за універсальними правилами з мінімальним простором індивідуального спотворення). Виконавці та менеджери набувають у межах бюрократичного типу культури досвіду дисциплінованої роботи та вміння дотримуватися регламенту й стандартів.

На стадії зрілості, як зазначає Т. Борновалова [4, с. 13], уже сформовані традиції, звичаї та

легенди, вказується на наявність великої кількості субкультур, які призводять до високого рівня протиріч в організаційній культурі. Відбувається поступове збільшення розриву між реальною організаційною культурою і культурою, що декларується, вказується на дифузю цінностей субкультур. Згідно з точкою зору А. Зяблікової та В. Зяблікова [6], на цій стадії розвитку делегування повноважень переходить від менеджера-адміністратора до покупця (клієнта), тобто виходить за межі організації в ринковий простір, тому ділову культуру стадії зрілості досить часто називають ринковою.

А. Зяблікова та В. Зябліков [6] зазначають, що перехід до стадії занепаду не дає нового досвіду, спосіб прийняття рішень та означає перехід від прогресивного розвитку до деградації. Крім того, своєрідність цієї стадії визначається тим, що перехід до неї, на відміну від інших стадій, є небажаним і трапляється сам по собі, поза волею керівництва. Згідно з точкою зору Т. Борновалової [4, с. 13], на стадії занепаду організаційна культура не підтримує зміни та не виконує властиві їй функції, а персонал не підтримує організаційну культуру, оскільки відбуваються порушення передання базових організаційних цінностей та артефактів, а також гостро відчувається потреба в оновленні організаційної культури.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, спираючись на визначені ключові характеристики організаційної культури, які притаманні організаційній культурі на кожній стадії життєвого циклу організації, можна визначити відповідний тип організаційної культури для кожної зі стадій життєвого циклу згідно з класифікацією організаційних культур, запропонованою У. Оучі [26]:

1) для стадії народження в організації повинна домінувати кланова культура [26], яка формується на основі системи цінностей, яка розділяється всіма його членами. Ця система цінностей не нав'язується ззовні, а створюється самою організацією, тому вона більш адаптивна до мінливих ситуацій. В організаціях із цим типом культури владою володіють саме через особистісні переваги;

2) на стадії зростання організації найбільш доцільною є бюрократична культура [26], яка ґрунтується на системі влади, що здійснює регламентацію всієї діяльності організації у формі правил, інструкцій і процедур. Джерело влади в ній – компетентність. Ця культура ефективна лише в стабільних і добре прогнозованих ситуаціях, але в ситуації зростання невизначеності та в моменти кризи її ефективність падає;

3) на стадії зрілості в організації повинна домінувати ринкова культура [26], яка базується на вартісних відносинах й орієнтації на прибуток та рентабельність. Ефективність діяльності того чи іншого підрозділу визначається на основі вартісних показників, пов'язаних із витратами виробництва. Тому компанія основну увагу приділяє проблемі зниження витрат виробництва. Організації з цим типом культури досить ефективно можуть функціонувати в умовах невизначеності й ризику;

4) на стадії занепаду в організації може існувати будь-який із типів організаційної культури (клановий, бюрократичний або ринковий), оскільки організаційна культура в цілому потребує оновлення.

Переходячи до нової стадії життєвого циклу, кожна організація заново переоцінює свою систему цінностей, змінює паттерни, створює й оперує новими артефактами, що в сукупності складає культуру організації. Збіг процесу еволюції компанії

за фазами життєвого циклу і її культурного розвитку дозволяє визначити те, який тип організаційної культури більш доцільний на кожній стадії життєвого циклу, і розробити відповідні рекомендації щодо управління персоналом організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций / пер. с англ. В. Кузина. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 512 с.
2. Базаров Т. Управление персоналом развивающейся организации. Москва: ИПК ГС, 2002. 465 с.
3. Борисова Л. Организационные складники развития телекоммуникационных предприятий на стадиях жизненного цикла. Квалификационная научная работа на правах рукописи / дис. ... кандидата экономических наук за специальностью 08.00.04 – экономика та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Одеська національна академія зв'язку імені О.С. Попова, МОН України. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2017. 227 с.
4. Борновалова Т. Методы управления деловыми организациями на различных стадиях жизненного цикла / автореферат дисс. ... кандидата экономических наук. Специальность: 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством. Специализация: теория управления экономическими системами. Москва: Государственный университет управления, 2008. 21 с.
5. Вебер М. Избранные произведения. Москва: Прогресс, 1990. 805 с.
6. Зябликова А., Зябликов В. Развитие теории жизненного цикла на основе единой типологии деловой культуры. Проблемы современной экономики. 2015. № 1 (53). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=5283>.
7. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепции, содержание, символы / пер. с швед. Москва: Экономика, 1991. 239 с.
8. Килимова Л., Ветрова О., Нишнидзе О. Особенности воздействия искусства на эмоциональную сферу и ценностные ориентации личности в процессе формирования менталитета. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2012. № 2. С. 301–305.
9. Корягина С. Экономическая оценка та планирования жизненного цикла развития предприятия / дис. ... кандидата экономических наук за специальностью 08.06.01 – экономика, организация і управління підприємствами. Львів: Львівська комерційна академія, Укоопспілка, 2004. 202 с.
10. Космина Ю. Роль организационной культуры в управлении поведением персонала на разных этапах деятельности организации. Вісник ОНУ імені Мечникова. 2014. Т. 19, Вип. 1/1. С. 175–177.
11. Кузьмін О., Мельник О. Основи менеджменту: Підручник. – К.: «Академвидав», 2003. 416 с.
12. Мазур И., Шапиро В., Ольдерогге Н. Эффективный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. Под общ. Ред. И. Мазура. Москва: Высшая школа, 2003. 355 с.
13. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий / Пер. с англ. Ю. Каптуревского. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2000. 336 с.
14. Ованесова Ю. Влияние стадии жизненного цикла организаций на эффективность IPO на развивающихся рынках капитала / дисс. ... кандидата экономических наук. 08.00.10 – «Финансы, денежное обращение и кредит» Высшая школа экономики. Москва: Национальный исследовательский университет, 2013. 160 с.
15. Широкова Г. Жизненный цикл организации: эмпирические исследования и теоретические подходы. Российский журнал менеджмента. 2007. Том 5, № 3. С. 85–90.
16. Царева С. Этапы развития культуры организации: аксиологический анализ. URL: <https://discourse.eltech.ru/assets/files/careva-s.i.pdf>.
17. Aharony J., Falk H., Yehuda N. Corporate life cycle and the relative value – relevance of cash flow versus accrual financial information. Faculty of Industrial Engineering and Management, the Technion City, Haifa, Israel. 2006. Jul. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.561.9890&rep=rep1&type=pdf>.
18. Anthony J., Ramesh K. Association between accounting performance measures and stock prices: a test of the life-cycle hypothesis. Journal of Accounting and Economics. 1992. Vol. 15, Issue 2–3. P. 203–227.

19. Christensen C. The Innovator's Dilemma. Boston: Harvard Business School Press, 1997. 179 p.
20. Daff R. Organization Theory and Design. Mason: South-Western Cengage Learning, 2010. 649 p.
21. Greiner L. Evolution and revolution as organizations grow. Family Business Review. 1997. Vol. 10, № 4, December. P. 397–409.
22. Hanks S. Tightening the life-cycle construct: a taxonomic study of growth stage configurations in high technology organizations. Entrepreneurship Theory and Practice. 1993. № 2, Vol. 18. P. 5–30.
23. Hofstede G., Hofstede G., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill, 1991. 561 p.
24. Lippitt G., Schmidt W. Crisis in a developing organization. Harvard Business Review. 1967. Vol. 45, № 6. P. 102–112.
25. Miller D., Shamsie J. Learning across the life cycle: experimentation and performance among the Hollywood studio heads. Strategic Management Journal. 2001. № 8, Vol. 22. P. 725–745.
26. Ouchi W. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1981. 283 p.
27. Pettigrew A. On studying organizational cultures. Administrative Science Quarterly. 1979. № 24 (4). P. 570–581.
28. Quinn R. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence. Management Science. 1983. № 1, Vol. 29. P. 33–51.
29. Schein E. Organizational culture and leadership. 3rd ed. San Francisco: Wiley & Sons, Inc., 2004. 430 p.

УДК 658.15:378

Драган О.І.

*доктор економічних наук,
професор кафедри управління
персоналом та економіки праці
Національного університету харчових технологій*

Мазник Л.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці
Національного університету харчових технологій*

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ

У статті аналізуються теоретичні підходи до сутності трактування «економічна безпека підприємства» з виокремленням певних угруповань за однаковими ознаками. Викладено авторське бачення поняття «економічна безпека вищого навчального закладу». Виявлено зовнішні й внутрішні загрози для функціонування й розвитку ВНЗ у конкурентних умовах ринку освітніх послуг. Запропоновано модель економічної безпеки ВНЗ як системи. Розроблено методичний підхід до формування системи економічної безпеки ВНЗ. Запропоновано оцінювання економічної безпеки ВНЗ на підставі розрахунку інтегрального показника.

Ключові слова: економічна безпека, система, вищий навчальний заклад, загрози, інтегральний показник.

Драган О.І., Мазник Л.В. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

В статье анализируются теоретические подходы к сущности трактовки «экономическая безопасность предприятия» с выделением определенных группировок по одинаковым признакам. Изложено авторское видение понятия «экономическая безопасность высшего учебного заведения». Обнаружены внешние и внутренние угрозы для функционирования и развития высшего учебного заведения в конкурентных условиях рынка образовательных услуг. Предложена модель экономической безопасности вуза как системы. Разработан методический подход к формированию системы экономической безопасности вуза. Предложена оценка экономической безопасности вуза на основании расчета интегрального показателя.

Ключевые слова: экономическая безопасность, система, высшее учебное заведение, угрозы, интегральный показатель.

Dragan O.I., Maznyk L.V. ECONOMIC SECURITY OF THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION: THEORETICAL-METHODICAL APPROACHES

This article analyzes the theoretical approaches to the interpretation of the essence of “economic security” of distinguishing certain groups on the same grounds. The author’s vision of the concept “economic security of a higher educational institution” is presented. The external and internal threats for the functioning and development of universities in competitive conditions in the market of educational services are revealed. The model of economic safety of higher educational institutions as a system is proposed. A methodical approach to the formation of the system of economic security of higher educational institutions has been developed. The estimation of economic safety of higher educational institutions on the basis of calculation of integral index is offered.

Keywords: economic security, system, higher educational institution, threats, integral indicator.

Постановка проблеми. Формування економічної безпеки вищих навчальних закладів має вагомий значення для становлення й розвитку всієї освітньої системи країни у висококонкурентних умовах на ринку освітніх послуг. Наслідки фінансової кризи, недосконалість законодавства, незакінченість реформ уряду з питань вищої освіти, застосування морально та фізично застарілих основних засобів і технологій, низький рівень захищеності

інтелектуальної власності, наявна проблема плагіату, фінансова залежність від державного фінансування, недостатній рівень мотивації персоналу – усі ці чинники відображаються на функціонуванні ВНЗ підприємства в цілому і на стані його економічної безпеки зокрема. Отже, розроблення методичних підходів до оцінювання економічної безпеки ВНЗ є актуальним питанням для подальшого його розвитку.