

УПРАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ КОМПАНИИ КАК СПОСОБ ПОВЫСИТЬ СТРАТЕГИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Елисеева Дарья Алексеевна,
Чуриков Артемий Борисович¹
Российская Федерация, г. Санкт-Петербург,
Санкт-Петербургский государственный университет.

Аннотация: Статья посвящена исследованию стадии жизненного цикла отдельной компании как способа повысить долгосрочную устойчивость отечественного бизнеса в условиях турбулентности. Проанализированы существующие методики для определения стадии жизненного цикла компании, их достоинства и недостатки. Предложена методика определения стадии жизненного цикла и управления этим процессом, основанная на базе анализа организационной культуры компании.

Ключевые слова: стратегическая устойчивость, жизненный цикл компании, управление развитием компании.

COMPANY LIFE CYCLE MANAGEMENT AS A WAY TO INCREASE THE STRATEGIC SUSTAINABILITY OF RUSSIAN BUSINESS

Eliseeva D.A.,
Churikov A.B.

Russian Federation, Saint Petersburg, Saint Petersburg State University.

Abstract: The article is devoted to the study of the stage of the life cycle of an individual company as a way to increase the long-term sustainability of domestic business in the face of turbulence. The existing methods for determining the stage of the company's life cycle, their advantages and disadvantages are analyzed. A method for determining the stage of the life cycle and managing this process, based on the analysis of the organizational culture of the company, is proposed.

Key words: strategic sustainability, company life cycle, company development management.

Введение

Роль стратегического управления в условиях динамичных и непрогнозируемых изменений во внешней среде значительно повышается. Компании, которые внедряют более эффективные системы стратегического менеджмента, становятся лидерами рынка, а неэффективные — становятся аутсайдерами: даже надежные и устойчивые компании могут совершить ошибки, потерять эффективность и дойти до банкротства. Они стремятся к долгосрочной устойчивости, но выбирают ошибочные стратегии, теряют инвестиции и субъективно оценивают перспективы развития. В условиях чрезвычайно активного влияния систематических рисков возрастает роль внутренних ресурсов компании. Данный факт увеличивает значимость процесса отслеживания и управления

¹Студенты 4 курса магистратуры экономического факультета Санкт-Петербургского государственного университета. Научный руководитель: Маленков Ю.А., доктор экономических наук, профессор кафедры Управления и планирования социально-экономических процессов СПбГУ.

жизненным циклам компании с целью предупреждения типичных проблем роста и наступающих внутренних кризисов компании.

Ход исследования

Главная задача исследования — выбрать методiku, которая будет наиболее точно определять стадию жизненного цикла компании, что поможет российскому менеджменту эффективно управлять ее развитием. Для этого мы проанализируем методики, основанные на анализе динамики выручки фирмы и ее денежных потоков, выделим их достоинства и недостатки. Исследуем возможность определения стадии жизненного цикла по типу организационной культуры и дадим заключение об оптимальной методике.

Первый метод идентификации стадии жизненного цикла фирмы — «время-выручка». Данный метод может быть использован, если у исследователя есть доступ к продолжительной ретроспективе данных о значениях выручки фирмы, скорректированной на темп инфляции. Однако рекомендуется его использовать как дополнительный метод к основному или же как экспресс-метод для мониторинга стадии жизненного цикла, поскольку как у самостоятельного метода у него есть ряд недостатков. Во-первых, размер выручки определяет не только такой фактор как успешность деятельности компании, но и ее размер (соответственно, по данным критериям малый бизнес не может достичь зрелости), а также и внешние факторы, такие как экономическая ситуация в стране. Во-вторых, фактический возраст компании напрямую не соотносится с психологическим возрастом компании, который является индикатором стадии ее жизненного цикла.

Второй метод, который будет подвергнут исследованию — метод Виктории Дикинсон. Исследователь в своей диссертации выдвигает подход, основанный на определении стадии жизненного цикла фирмы на основании знаков операционного, финансового и инвестиционного денежных потоков. Методика основывается на эмпирическом исследовании около 50 тысяч публичных компаний. [5, С. 25]. Достоинством данного подхода является его доступность и оперативность: он позволяет определить стадию жизненного цикла, имея в распоряжении только финансовую отчетность фирмы. При этом барьером для внедрения данного подхода в отечественных фирмах может стать ситуативное формирование денежных потоков по годам, что не позволит сделать выводы о стадии жизненного цикла фирмы исключительно по их знакам. В. Дикинсон в своем исследовании также признает, что ее методика не может объяснить все возможные комбинации знаков денежных потоков, а потому не может быть применимой для некоторых фирм.

Третьим анализируемым методом идентификации стадии жизненного цикла фирмы является ее определение на основании типа организационной культуры. Т. Питерс, Р. Уотерман, П. Уотерман в своей модели «Маккинси 7S» в форме «счастливого атома» определили центральным элементом, или, говоря иначе, ядром — культуру [3]. Модель внутренней среды фирмы — Куб изменений Г. Минцберга — также подтверждает первостепенность стратегии и культуры. Данные факторы определены автором в модели как наиболее достоверно определяющие состояние внутренней среды фирмы. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что культура является центральным элементом модели организации. Для того, чтобы контролировать жизненный цикл компании и улавливать симптомы взросления (развития) или старения (деградации) компании, менеджеры должны следить за последовательной сменой типов организационной культуры, присущих компаниям (адхократическая, клановая, иерархическая, рыночная). Диагностика типа организационной культуры представляется наиболее достоверной методикой, которую возможно применить для идентификации стадии жизненного цикла компании.

Классическим, проверенным временем методом для определения типа организационной культуры является методика Камерона и Куинна Organizational Culture Assessment Instrument или сокращенно OCAI. Инструмент OCAI — это метод исследования организационной культуры количественным способом, который помогает

упорядочивать, объяснять и понимать организационные явления [4]. Метод предлагает респондентам — сотрудникам компании — заполнить анкеты, в которых приведены различные сценарии, являющиеся маркерами одного из четырех типов организационной культуры. Обработка анкет по правилам методики Камерона и Куинна помогает сделать достоверные выводы. Однако, авторы предлагают также проверить ответы респондентов с помощью коэффициентов вариации: если он составляет более 30%, предлагается повторно провести анкетирование, поскольку данные нельзя назвать однородными.

Преимущества методики OSAI заключаются в следующем: во-первых, методика может быть применима для исследования как больших, так и малых компаний. При этом важное требование — опрос должно пройти не менее 90% сотрудников компании всех уровней иерархии для того, чтобы данные выборку можно было считать репрезентативной и распространять полученный результат на всю компанию. Также методика помогает оценить организационную культуру не только в настоящем, но и желаемую в будущем, благодаря чему можно анализировать степень удовлетворения сотрудников от существующих в компании ценностей и установок.

Ценный вывод в направлении изучения связи стадий жизненного цикла и типа организационной культуры был получен к.э.н., доцентом СПбГУ В.В. Зябриковым. Он считал, что компания по мере развития накапливает определенные паттерны поведения, управленческий опыт и использует их, чтобы перейти к новому типу организационной культуры. При этом стратегия компании не является фактором для перехода на следующую ступень развития, поскольку она может быть неоптимальной из-за недостатка управленческого опыта руководителя [1, С. 125]. Автор подчеркивает, что организационная культура — это не то, что компания намеренно выстраивает, а то, чем она становится в процессе эволюции, независимо от стратегии компании или желаний менеджмента. Принимая данную парадигму, мы можем опираться в процессе управления жизненным циклом компании на сопоставление стадий по И. К. Адизесу и 4 типа организационных культур.

Таблица 1 – Сопоставление стадий жизненного цикла по И. К. Адизесу [2, С. 94] и типов организационной культуры по К. С. Камерону и Р. Е. Куинну [1, С. 125]

№	Типы организационной культуры по К. С. Камерону и Р. Е. Куинну	Стадии жизненного цикла по И.К. Адизесу			
1	Адхократическая культура	1. Ухаживание	↓	—	↑
2	Клановая культура	2. Младенчество		10. Смерть	
3	Иерархическая	3. Юность 4. Давай-давай		9. Бюрократизация 8. Салем-сити 7. Аристократизм	
4	Рыночная культура	5. Расцвет		6. Поздний расцвет	

Таким образом, приведенная таблица показывает, как последовательно сменяются типы организационной культуры (от адхократической к рыночной) и как они соотносятся

со стадиями жизненного цикла компании по И. К. Адизесу. При этом мы можем видеть, что со стадии «Аристократизм» компания начинает обратный путь движения по траектории развития культуры. В этом случае фирма движется к старости и смерти (банкротству), что происходит, когда менеджмент компании сознательно не управляет стадиями ее жизненного цикла или неэффективно реагирует на внутренние кризисы. Если классическая траектория жизненного цикла по И. К. Адизесу подразумевает обязательную смерть организации, то авторы работы считают, что своевременное отслеживание изменений в организационной культуре компании позволит менеджменту вывести молодую компанию из кризиса роста, а зрелой компании поможет избежать стадии старости и перейти на новый виток развития.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Объединение типологии организационной культуры с теорией жизненного цикла фирмы имеет высокое практическое значение для топ-менеджмента: посредством применения методики Камерона-Куинна OCAI можно определить текущий и предпочтительный тип организационной культуры, которые в свою очередь будут указывать на текущую и, в некоторых случаях, показывать тенденции к переходу на следующую стадию жизненного цикла. С целью гармоничного развития компании, все элементы внутренней среды необходимо согласовать с существующей стадией жизненного цикла, а также формировать необходимые изменения для последующего перехода на более зрелую стадию жизненного цикла, что особенно является важным на стадии зрелости во избежание деградации на стадии старости и скорейшего перехода на новый виток развития.

Список использованных источников

- 1) Зябрикова А.В. и Зябриков В.В. Оптимальная траектория жизненного цикла фирмы. Проблемы современной экономики: Евразийский межрегиональный аналитический журнал, Гл. ред. Н. Ф. Газизуллин. N 4, 2014.
- 2) И. Адизес Управление жизненным циклом корпораций. - М.: МИФ, 2017. - 700 с.
- 3) McKinsey 7S Model — 2023 // CFI. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/mckinsey-7s-model/> (дата обращения: 12.03.2023)
- 4) Organizational Culture Assessment Instrument — 2023 // OCAI Consulting. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ocai-online.com> (дата обращения: 10.03.2023)
- 5) Victoria Dickinson. Cash Flow as Proxy for Firm Life Cycle; PhD; CPA; Fisher School of Accounting Warrington; College of Business; University of Florida – 2007, p. 25.

РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ: КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Жугалев Иван Игоревич¹

Российская Федерация, г. Самара, Самарский университет.

¹Студент 2 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Шаталова Т.Н., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики инноваций Самарского университета.