

**Секция «Менеджмент»**

**Взаимодействие стратегии и культуры организации в контексте  
жизненного цикла организации**

**Абрамова Ксения Валерьевна**

*Студент*

*Санкт-Петербургский государственный университет, Экономический факультет,*

*Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: a.kseniya.v@gmail.com*

В условиях высоко динамичной внешней среды к предприятию предъявляются особые требования на пути к обеспечению и поддержанию конкурентоспособности.

Эффективные решения требуют комплексного анализа и учета факторов внутренней среды предприятия, которые могут как быть основой для создания конкурентного преимущества, так и стать причиной развития серьезных организационных патологий. Если традиционно акцент в теории и практике стратегического управления ставился на так называемые легко формализуемые факторы (стратегия, структура, системы, процессы), то современное предпринимательство представляет необходимым принимать во внимание трудно формализуемые факторы конкурентоспособности, наиболее значимым из которых по праву называется организационная культура.

Повышенное внимание организационная культура привлекает после опровержения гипотезы о том, что культура и структура организации следуют за ее стратегией.

Вопрос о взаимосвязи и взаимозависимости стратегии и культуры организации, как основополагающих внутренних факторов организации, на сегодняшний день остается открытым и нуждается в дополнительном исследовании. Особенно актуальным оно становится в российских условиях, где уровень неопределенности среды сохраняется на крайне высоком уровне, конкуренция на рынке растет, а доступные исследования по теме опираются в основном на зарубежный опыт, что делает их мало пригодными для использования в российской практике. Наибольший интерес представляют определение характера взаимосвязи стратегии и культуры организации, выявление эффективных сочетаний различных типов стратегий и культур в организации, оценка степени управляемости изменений в стратегии и культуре организации и некоторые другие аспекты вопроса. Полученные результаты могут служить основой для построения системы управления организационными изменениями и развитием.

Принято считать, что развитие организации происходит согласно определенным закономерностям. Одним из подходов к изучению, анализу и объяснению этих закономерностей и сопутствующих им организационных изменений является теория жизненного цикла организации. Под концепцией жизненного цикла организации понимается описание модели, имитирующей развитие организации по аналогии с живым организмом. Таким образом, жизненный путь организации представляется в виде логичной последовательности стадий, каждая из которых характеризуется доминирующим стилем управления, а переход из одной стадии в другую происходит в результате появления и решения специфических организационных проблем.

Предполагается, что на каждом этапе (стадии) можно выделить особенности стратегии организации. С другой стороны, представляется возможным сопоставить каждому этапу тип организационной культуры.

В ходе исследования были получены следующие результаты.

Сравнительный анализ существующих типологий организационных культур позволил выявить общие тенденции в теориях. За базу для сравнения была принята типология организационных культур Камерона и Куинна [2]: данная модель хорошо проработана и изучена, активно используется в зарубежной практике. Использование ее в российских условиях требует определенной адаптации. Выявлены особенности российской организационной культуры. Данные критерии учтены в типологии организационных культур, описываемой Одеговым [3]. Данная теория не противоречит типологии Камерона и Куинна, но более адаптирована для использования в российских условиях.

Выявлены сходства и различия между моделями жизненного цикла организации Грейнера [5], Адизеса [4] и Емельянова и Поварницыной [1]. В отличие от модели Грейнера и Адизеса – более общих и универсальных – модель жизненного цикла организации Емельянов и Поварницыной учитывает особенности российского бизнеса, как например, более поздний переход к использованию наемного менеджмента и формализации управления, более медленного изменение степени централизации власти.

Предполагается, что каждому из отрезков жизненного пути организации соответствует определенный стратотип. Для классификации этих стратотипов была предложена система координат, отражающая разные значения двух параметров: внешняя ориентация – внутренняя ориентация, стремление к стабильности – склонность к риску.

На основе совмещения типологии организационных культур Одегова и модели жизненного цикла организации Емельянова и Поварницыной построена и описана модель организации. Данная модель позволяет проследить соответствие культуры и стратегии организации в зависимости от стадии жизненного цикла организации. Преимуществом модели является учет особенностей российского бизнеса, что делает ее доступной для применения в российских условиях.

Построен профиль диагностики организации, позволяющий определить состояние исследуемых факторов – стратегии и культуры – в реально действующих организациях. Данный профиль может быть использован для анализа современных российских предпринимательских структур. На основе такого анализа возможно формирование рекомендаций о необходимости внесения изменений в организационное развитие предприятий.

## Литература

1. Емельянов Е. Н., Поварницына С. Е. Психология бизнеса. - М.: АРМАДА, 1998
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
3. Одегов Ю. Г. К проблеме типологии организационной культуры // Управление корпоративной культурой, №1, 2010.
4. Adizes I. Managing corporate lifecycles: how to get to and stand at the top. New Jersey, 1999.
5. Greiner L.E. Evolution and Revolution as Organizations Grow // Harvard Business Review. 1972. Vol. 50. July-August. N 4. P. 37-46.