Дорошкова Д.А. [1], Зябриков В.В. [1]
[1] Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Интегративная методика идентификации стадии жизненного цикла фирмы

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Дорошкова Д.А., Зябриков В.В. Интегративная методика идентификации стадии жизненного цикла фирмы // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 8. – С. 3177–3192. doi: 10.18334/ce.16.8.115154

АННОТАЦИЯ:

В статье произведен анализ наиболее распространенных методик определения типа организационной культуры К. Камерона – Р. Куинна и Д. Денисона. В итоге авторами предложена интегративная методика определения типа организационной культуры и идентификации стадии жизненного цикла фирмы, построенная на базе этих методик с помощью единой типологии деловой культуры. Произведена апробация этой методики на примере ООО «Максидом» (Санкт-Петербург) и предложены рекомендации по управлению деловой культурой фирмы с целью перехода на оптимальную траекторию жизненного цикла.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: типология деловой культуры, определение стадии жизненного цикла, устойчивое развитие фирмы, диагностика деловой культуры

ОБ АВТОРАХ

Дорошкова Дарья Александровна, бакалавр СПбГУ, экономический факультет (doroshkovad@mail.ru)

Зябриков Владимир Васильевич, доцент, кандидат экономических наук, экономический факультет, кафедра экономики предприятия и предпринимательства (zyabrikov@mail.ru)

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Doroshkova D.A. [1], Zyabrikov V.V. [1]
[1] St Petersburg State University, Russia

Integrative method for identifying the company's life cycle stage

CITE AS:

Doroshkova D.A., Zyabrikov V.V. (2022) Integrativnaya metodika identifikatsii stadii zhiznennogo tsikla firmy [Integrative method for identifying the company's life cycle stage]. *Kreativnaya ekonomika. 16*. (8). – 3177–3192. doi: 10.18334/ce.16.8.115154

ABSTRACT:

The article analyzes the most common methods for determining the type of organizational culture by Cameron & Quinn and Denison. As a result, the authors propose an integrative method for determining the type of organizational culture and identifying the stage of the company's life cycle. This technique was tested on the example of Maksidom Ltd. (St. Petersburg). Recommendations for managing the company's business culture in order to move to the optimal life cycle trajectory were made.

KEYWORDS: business culture typology, identification of the company's life cycle stage, sustainable company development, business culture diagnostics

JEL Classification: L26, M21, M14

Received: 20.07.2022 / **Published:** 31.08.2022
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Doroshkova D.A. (doroshkovad@mail.ru)

Введение

Основные проблемы развития теории жизненного цикла и возможные пути их решения представлены в работе [5] *(Zyabrikov, Shevazutskiy, 2018)*. Центральной проблемой теории жизненного цикла является определение фактора, придающего своеобразие стадии (фазе) жизненного цикла и позволяющего ее идентифицировать. Именно он отвечает за основной тезис теории жизненного цикла, согласно которому развитие фирмы нельзя рассматривать целиком (в одну стадию) с единой стратегической целью, организационной структурой, системой мотивации и т.д.

Действительно, не существует единственной идеальной модели внутренней среды фирмы, к которой следовало бы стремиться любой организации. Но есть четыре типичных состояния внутренней среды, соответствующие четырем типам организационной культуры: клановой, иерархической, рыночной и адхократической, которые следует воспроизводить последовательно. Культура является основной характеристикой фазы жизненного цикла, поэтому логично идентификацию стадии жизненного цикла производить по типу культуры, а не косвенными методами, например по составляющим денежных потоков, как делают некоторые авторы [15] *(Dickinson, 2011)*. Это тем более актуально для российского бизнеса из-за того, что кредитное финансирование часто бывает недоступным.

Российские исследователи собирают ценную информацию по специфике организационной культуры. Так, В.А. Макеев и А.П. Зверков в своей работе [7] *(Makeev, Zverkov, 2020)* перечисляют методы идентификации организационной культуры: интервью, анкетирование, изучение традиций и ритуалов, фольклора, документов, сложившихся в организации правил поведения и сложившейся практики управления.

Тем не менее Н.А. Тищенко Н.А. и И.А. Лучинкина И.А. [8, 9] *(Tishchenko, Luchinkina, 2021)* правильно отмечают, что «имеющиеся методики определения типа организационной культуры являются громоздкими, не дают точного представления об уровне сформированности этой культуры…».

По справедливому мнению Буркальцевой А.А. [2] *(Burkaltseva, 2020)*, в российской экономике широко представлены фирмы с культурой лидера и бюрократическим (иерархическим) типом культуры, что, как будет прояснено ниже, свидетельствует о том, что они находятся на начальных стадиях жизненного цикла – детства и юности, а не достигли стадии зрелости, которая характеризуется рыночным типом организационной культуры. Действительно, условия для существования рыночной экономики на макроуровне

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

сформированы в России несколько десятилетий назад, но на микроуровне экономики отношения зачастую остаются административными, а не рыночными.

Тищенко Н.Н., Лучинкина А.И. [8, 9] *(Tishchenko, Luchinkina, 2021)* справедливо рассматривают совместно методики определения национальной деловой культуры (Г. Хофстеда) и организационной культуры, то есть культуры организации (например, Ч. Хэнди).

В отличие от частных методик, сформированных на основе первичных эмпирических данных, интегративные методики носят обобщающий характер и вбирают в себя типичные результаты частных эмпирических методик. Поэтому появление интегративных методик исследования жизненного цикла фирмы – это следующий шаг на пути развития теории стратегического менеджмента. Первой интегративной методикой в теории жизненного цикла стала сформированная в 1983 году Р. Куинном и К. Камероном [16] *(Quinn, Cameron, 1983)* на базе известных к тому времени концепций.

Наиболее распространенными методиками идентификации типа организационной культуры являются методика Д. Денисона DOCS (Denison organizational culture survey) (1990) и методики OCAI (Organizational culture assessment instrument), MSAI (Management skills assessment instrument) (1999) К. Камерона и Р. Куинна, использующие одну и ту же систему координат.

Целью настоящей работы является создание и апробация интегративной методики определения стадии жизненного цикла фирмы на базе соотнесения этой стадии с определенным типом организационной культуры, определяемым с помощью композиции наиболее распространенных методик К. Камерона – Р. Куинна и Д. Денисона.

Несмотря на то, что в основе этой интегративной методики лежат хорошо известные методики, она обладает *научной новизной*, поскольку впервые предполагает практическое использование существующего соответствия стадии жизненного цикла и типа организационной культуры. Это, по мнению авторов настоящей статьи, образует прямой метод идентификации стадии жизненного цикла, который выгодно отличается от косвенных методов, использующих для этой цели финансовые показатели. Кроме того, предлагаемая методика за счет использования достоинств и компенсации недостатков методик К. Камерона – Р. Куинна и Д. Денисона более точно определяет два доминирующих типа организационной культуры, в то время как все имеющиеся методики нацелены на определение единственного доминирующего стиля, что противоречит принципу наибольшего культурного разнообразия.

Методологию своего исследования авторы основывали на единой типологии культуры [3] *(Zyabrikova, Zyabrikov, 2015)*, позволяющей системно сопоставлять разные типологии, модели внутренней среды фирмы,

«PEST-атом» [4] *(Zyabrikov, 2016)*, и методе анкетирования сотрудников ООО «Максидом» (Санкт-Петербург) для апробации предлагаемой методики.

Определение стадии жизненного цикла на основе типа деловой культуры

Деловая культура, согласно модели Маккинси 7S в форме «Счастливого атома», – системообразующий фактор внутренней среды фирмы, наиболее точно отражающий степень зрелости менеджмента и механизм принятия управленческих решений. Определив тип деловой культуры, можно сформулировать требования ко всем остальным элементам внутренней среды идеальной фирмы, таким как организационная структура, системы мотивации и другие, а также сформулировать рекомендации по переходу с естественной куполообразной на оптимальную спиралеобразную траекторию жизненного цикла фирмы.

На основе исследования подходов Ч. Хэнди, К. Камерона – Р. Куинна и др. в работе А.В. Зябриковой и В.В. Зябрикова [3] *(Zyabrikova, Zyabrikov, 2015)* выявлена естественная последовательность смены типов культуры, образующих соответствующие стадии жизненного цикла от момента зарождения фирмы (дородовой стадии) до ее зрелости: культура профессионалов (адхократическая культура) – культура лидера (клановая, семейная культура) – бюрократическая культура (иерархическая культура) – культура предпринимателя (рыночная культура).

Таким образом, использование единой типологии деловой культуры [3] *(Zyabrikova, Zyabrikov, 2015)* в качестве своеобразного «компаса» радикально преобразует теорию жизненного цикла фирмы, превращает ее из эмпирической описательной, пригодной лишь для описания того, что уже произошло, в продуктивную и рациональную, предсказывающую будущее фирмы на основе выявленных закономерностей ее развития.

Важным допущением при формулировании предлагаемой интегративной методики является кумулятивный эффект деловой культуры, когда новые методы принятия управленческих решений появляются не вместо уже известных, а вместе с уже известными, пополняя арсенал средств менеджеров. В соответствии с принципом наибольшего культурного разнообразия

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

в управлении фирмой должны быть представлены все уже освоенные типы культуры. В частности, на стадии зрелости должны быть представлены все четыре существующих типа деловой культуры (профессионала, лидера, бюрократа и предпринимателя).

Другой вопрос состоит в том, сколько типов культуры могут доминировать одновременно. Учитывая наличие двух пар антагонистических культур (культура лидера – лидера предпринимателя, культура бюрократа – культура профессионала), можно предположить, что каждой стадии жизненного цикла (за исключением начальной) должны соответствовать два *доминирующих* типа культуры: 1) основной доминирующий тип, который характеризует текущую стадию жизненного цикла, и 2) дополнительный доминирующий тип – оставшийся с предыдущей стадии жизненного цикла. В этом аспекте предлагаемая методика существенно отличается от существующих методик К. Камерона – Р. Куинна и Д. Денисона, направленных на поиск одного-единственного доминирующего типа культуры. В подтверждение вышесказанного можно привести изображение профилей культуры фирмы Apple в книге К. Камерона и Р. Куинна [6, с. 92] *(Kameron, Kuinn, 2001, p. 92)*, которые на стадии детства и зрелости имеют два практически одинаковых пика.

Сравнительный анализ существующих количественных методик диагностики организационной культуры

Наиболее широкое в практике бизнеса применение получил «Инструмент оценки организационной культуры» (Organizational culture assessment instrument) OCAI, предложенный К. Камероном и Р. Куинном в 1999 году [6, 11] *(Kameron, Kuinn, 2001; Cameron, 2008)*. Итогом применения OCAI является графическое изображение профиля деловой культуры фирмы на рамочной конструкции конкурирующих ценностей [17] *(Quinn, Rohrbaugh, 1981)*. Обычно этот профиль имеет форму трапеции (с двумя доминирующими типами культуры) или «сигары» (с одним доминирующим типом культуры, в основном для начальной стадии жизненного цикла).

Основным недостатком этой модели является отсутствие фокусировки именно на культуре. В частности, задаваемые авторами методики вопросы касаются в том числе и стратегических целей, которые являются соседним элементом внутренней среды фирмы и вполне могут не соответствовать типу культуры фирмы. Дело в том, что стратегические цели задаются руководством фирмы произвольно и внедряются в практику управления в течение относительно *короткого* периода времени, а культура является своего

рода зеркальным ответом коллектива на властные воздействия руководства и формируется, напротив, в течение *длительного* периода времени.

Вторым недостатком методики OCAI К. Камерона – Р. Куинна является оперирование осредненными четырьмя итоговыми показателями для характеристики четырех типов культуры.

Этот недостаток системы обработки данных устранен в другом инструменте К. Камерона и Р. Куинна MSAI (Management skills assessment instrument), предназначенном авторами для оценки профессиональных навыков менеджмента [6] *(Kameron, Kuinn, 2001)*. Однако, по мнению авторов настоящей статьи, ее также можно использовать для оценки типа культуры, поскольку требования к качествам менеджеров существенно варьируются в зависимости от специфики фирмы. В отличие от OCAI, данная методика использует деление каждого типа культуры на три составляющие, в результате чего графическое изображение профиля представляет собой детализированную лепестковую диаграмму с двенадцатью координатами, что существенно расширяет набор итоговых показателей и позволяет качественно оценить согласованность полученных результатов.

Еще одна схожая по обработке данных с методикой MSAI популярная методика оценки организационной культуры предложена Д. Денисоном в 1990 г. – DOCS (Denison organizational culture survey) [13, 14] *(Denison, 1990; Denison, Haaland, Goelzer, 2004)*. Данный метод, как и предыдущие, основан на рамочной конструкции конкурирующих ценностей, однако на квадрантах расположены не типы культуры, а ее ключевые по мнению Д. Денисона характеристики: адаптивность, вовлеченность, согласованность и миссия. В каждом квадранте выделяются три внутренние оси координат, что позволяет детально представить культуру организации. Эту методику, демонстрирующую детали профиля культуры, Баркетова Т.А. и Верещагига Т.С. [1] *(Barketova, Vereshchagiga, 2017)* назвали *профильной*, подчеркивая, что эта методика отражает одновременное сосуществование нескольких типов культуры, в отличие от методики К. Камерона – Р.Куинна, нацеленной на выявление доминирующего типа культуры, которую авторы работы [1] *(Barketova, Vereshchagiga, 2017)* назвали *ордерной*.

Основными недостатками DOCS является искусственное совмещение Д. Денисоном двух разных процессов: объективного определения существующего типа культуры и выработки рекомендаций по ее совершенствованию с использованием таких категорий, как клиентоориентированность, вовлеченность и т.д. На самом деле, путать характеристики реально существующей и идеальной культуры нельзя, поскольку такой подход затрудняет выявле-

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

ние реально существующих доминирующих типов культуры в общем наборе культурных характеристик.

Вторым недостатком методики Д. Денисона является отсутствие явной процедуры распределения компонент (составляющих) культуры по ее типам.

Третий недостаток – трудные для восприятия вопросы в анкете, что может привести в опросах к искаженным ответам. Все это приводит к тому, что методика Д. Денисона значительно реже используется на практике, чем методика OCAI К. Камерона – Р. Куинна.

Формирование интегративной методики идентификации стадии жизненного цикла фирмы

Сущность деловой культуры заключается в методе принятия управленческих решений. При формировании интегративной методики авторы руководствовались допущением о том, что сфера компетенций менеджера состоит из трех типов управленческих решений: стратегических, тактических и оперативных. В соответствии с этим внутри каждого типа культуры должны быть координаты, отвечающие за все три компоненты (стратегическая, тактическая и оперативная), что и отражено в последнем столбце *таблицы 1*.

Обращаем внимание на то, что в методике Д. Денисона DOCS авторы обнаружили ряд фактических ошибок, которые можно рассматривать «как ошибочный сдвиг вперед на один шаг по стадиям жизненного цикла». Так, элемент «Совместные ценности» на самом деле явно характеризует в первую очередь клановую культуру, ошибочно отнесен Д. Денисоном к иерархической культуре. Далее, относящийся к иерархической культуре элемент «Планирование» почему-то отнесен Д. Денисоном к рыночной культуре. Наконец, явно относящийся к рыночной культуре элемент «Концентрация на потребителях» ошибочно отнесен Д. Денисоном к адхократии.

Отметим, что в приведенной выше *таблице 1* все эти недостатки устранены. В рамках интегративной методики авторами используется модифицированная в соответствии с координатами, представленными в последнем столбце *таблицы 1,* составленная анкета, основой для которой послужили вопросы Д. Денисона. Эта существенно модифицированная анкета состоит из 36 утверждений, которые необходимо оценить по шкале от 1 до 5, где 1 – абсолютное несогласие, 5 – абсолютное согласие.

Таблица 1

Интегрированная модель характеристики деловой культуры

Тип культуры (основная характеристика культуры)	**Факторы модели внутренней среды фирмы «PEST-атом» В.В. Зябрикова**	**Координаты культуры по Камерону-Куинну, 1999 (MSAI)**	**Координаты культуры по Д. Денисону, 1990 (DOCS)**	**Компоненты интегративной модели (предложена авторами) (1 – стратегическая компонента, 2 – тактическая компонента, 3 – оперативная компонента)**
1. Клан Культура лидера (Вовлеченность)	Социо-культурные факторы (S) **Культура** Штат	1. Управление бригадами 2. Управление межличностными взаимоотношениями 3. Управление совершен-ствованием других	1. Командная работа 2. Предоставление полномочий 3. Развитие способностей	**1.1 Совместные ценности (DOCS)** **1.2** Управление межличностными взаимоотношениями (MSAI) **1.3** Командная работа (DOCS)
2. Иерархия Культура бюрократа (Последовательность)	Политические факторы (P) **Стратегия** Структура	4. Координация 5. Управление системой контроля 6. Управление развитием культуры	4. Координация и интеграция 5. Достижение согласия 6. Совместные ценности	**2.1 Управление системой контроля (MSAI)** **2.2** Координация (MSAI) **2.3** Планирование (DOCS)
3. Рынок Культура предпринимателя (Клиентоориенти-рованность)	Экономические факторы (E) **Капитал** Власть	7. Управление обслуживанием потребителей 8. Стимулирование активности работников 9. Управление конкурентоспособностью	7. Видение 8. Цели и перспективы 9. Стратегическое планирование	**3.1 Концентрация на потребителях (DOCS)** **3.2** Стимулирование активности работников (MSAI) **3.3** Управление конкуренто-способностью (MSAI)
4. Адхократия Культура профессионала (Адаптация)	Технологические факторы (T) **Технологии** Бизнес-процессы	10. Управление непрерывным развитием 11. Стратегическое управление 12. Управление новаторством	10. Организационное обучение 11. Концентрация на потребителях 12. Управление изменениями	**4.1 Управление изменениями (DOCS)** **4.2** Организационное обучение (DOCS) **4.3** Управление новаторством (MSAI)

Источники: [4; 6, с. 27; 13, с. 27] *(Zyabrikov, 2016; Kameron, Kuinn, 2001, p. 27; Denison, 1990, p. 27).*

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Полученные анкетированием оценки подвергаются статистической проверке – расчет коэффициентов вариации как по каждому вопросу отдельно, так по координатам и типам культуры в целом. Прежде всего, это необходимо для проверки восприятия ценностей компании сотрудниками. Также для оценки надежности опроса рассчитывается коэффициент Альфа-Кронбаха [12] *(Cronbach, 1951)* с использованием SPSS Statistics.

Таким образом, алгоритм апробации интегративной модели на примере ООО «Максидом» (Санкт-Петербург) состоит из следующих этапов:

1. Заполнение авторской анкеты сотрудниками ООО «Максидом».

2. Обработка полученных данных *(расчет коэффициента вариации, коэффициента Альфа Кронбаха).*

3. Анализ и оценка типа деловой культуры фирмы *(расчет средних показателей и вариации по характеристикам)*

4. Графическое изображение профиля культуры, расчет площади каждого квадранта и выявление двух доминирующих типов культуры.

5. Определение стадии жизненного цикла фирмы по *двум доминирующим типам культуры по следующей схеме: культура профессионалов = дородовая стадия, культура профессионалов + культура лидера = стадия детства, культура лидера + бюрократическая культура = стадия юности, бюрократическая культура + культура предпринимателя = стадия зрелости и т.д.*

6. Определение силы и однородности культуры с помощью обработок отдельных выборок по субкультурам организации.

7. Рекомендации по развитию деловой культуры ООО «Максидом» с целью устойчивого развития фирмы.

В отличие от существующих методик OCAI, MCAI и DOCS предлагаемая интегративная методика определения типов культуры и стадии ЖЦ фирмы позволяет не только определить типы культуры, но и:

- оценить *степень однородности* культуры;
- проанализировать сильные и слабые стороны деловой культуры по компонентам;
- *определить стадию* жизненного цикла фирмы благодаря связи универсальных типов культуры и стадий жизненного цикла;
- выработать рекомендации по гармонизации состояния внутренней среды фирмы в соответствии с текущей стадией ее жизненного цикла;
- выработать рекомендации по подготовке фирмы к переходу на следующую стадию жизненного цикла (в том числе для перехода с естественной на *оптимальную* траекторию ее жизненного цикла).

Анализ деловой культуры ООО «Максидом»

Апробация авторской интегративной методики была произведена на примере ООО «Максидом». Всего по анкете, составленной авторами настоящей статьи, было опрошено 58 сотрудников различных подразделений фирмы, в том числе из службы персонала (15 сотрудников), отдела маркетинга (25 сотрудников), операционного подразделения (10 сотрудников) и центра дистанционной торговли (8 сотрудников). В опросе приняли участие от 80% до 100% сотрудников каждого отдела, что позволяет судить о репрезентативности выборки.

Подробно рассмотрим анализ общего профиля деловой культуры ООО «Максидом» *(табл. 2)*. Полученные результаты согласуются с проведенными ранее исследованиями культуры каждого подразделения по отдельности: доминируют два типа культуры – в большей степени рыночный (4,2 балла) и в несколько меньшей степени бюрократический (3,7 балла). Характерные совместные ценности – характерное для рыночного типа культуры управление конкурентоспособностью (4,4 балла) и характерное для иерархической культуры планирование (3,9 баллов). Коэффициент вариации принимает значения от 0,03 до 0,08, следовательно, ценности в каждом типе культуры согласованы.

Таблица 2

Общие значения компонент и типов культуры ООО «Максидом»

Компонента культуры	Среднее значение	$К_{вариации}$	Тип культуры	Среднее значение
Совместные ценности	2,56	3%	Клановая	2,6
Командная работа	2,69			
Управление межличностными взаимоотношениями	2,62			
Планирование	3,86	8%	Бюрократическая	3,7
Управление системой контроля	3,76			
Координация	3,33			
Управление конкурентоспособностью	4,40	5%	Рыночная	4,2
Концентрация на потребителях	4,14			
Стимулирование активности работников	4,11			

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Окончание табл. 1

Управление изменениями	2,84	8%	Адхократи-ческая	2,8
Организационное обучение	2,93			
Управление новаторством	2,50			

Источник: составлено авторами на основе анкетирования сотрудников ООО «Максидом».

Агрегированный профиль организационной культуры ООО «Максидом» *(рис. 1)* характеризуется относительно равномерным распределением ценностей внутри квадрантов, отсутствуют ярко выраженные экстремумы и резкие колебания оценки компонент культуры.

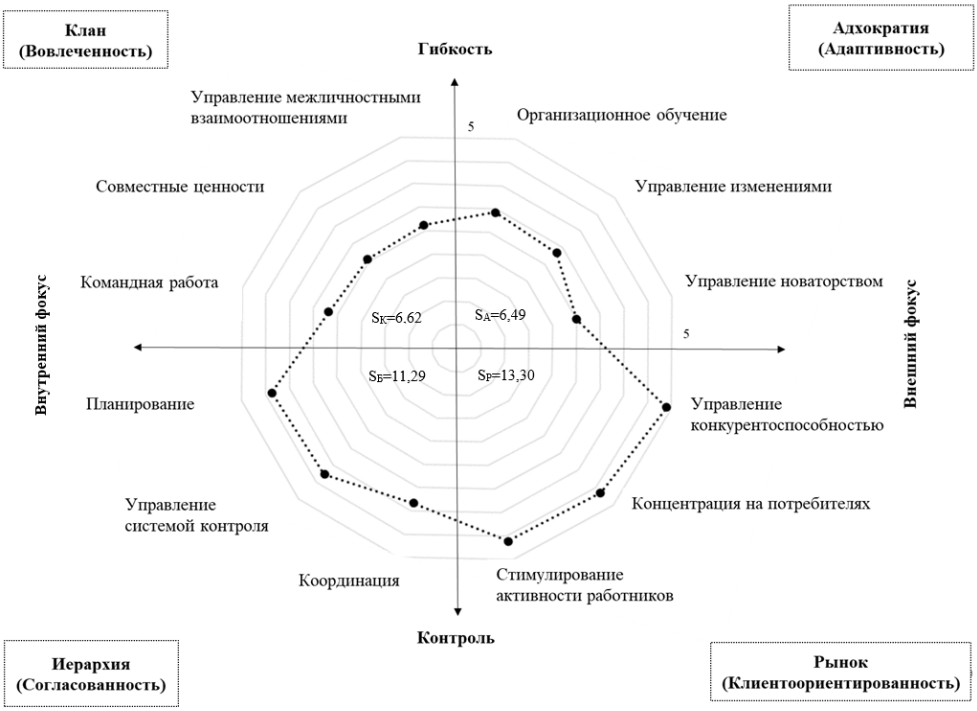


Рисунок 1. Графическое изображение общего профиля и компонент культуры ООО «Максидом», полученных по интегративной методике

Источник: составлено авторами на основе анкетирования сотрудников ООО «Максидом».

Согласно расчетным значениям площадей, доминирующий рыночный (12,2) тип культуры на 56,5% превосходит клановый (5,3), то есть в такой степени культурные ценности преобладающего типа более выражены относительно самого слабого. Разница между рыночной (12,2) и бюрократической (9,4) составляет 33%, что находится в пределах допустимого значения для вариации.

Таким образом, применение интегративной методики идентификации стадии жизненного цикла в ООО «Максидом» позволяет констатировать стадию зрелости фирмы в связи с доминированием рыночного типа, а также остаточным влиянием доминирующего бюрократического, сохранившегося с предыдущей стадии жизненного цикла фирмы, что полностью соответствует тезису авторов о двух доминирующих типах культуры.

В аналогичной ситуации Яскина О.А. [10] *(Yaskina, 2016)* рекомендует проводить тренинги с целью формирования навыков командной работы и эффективных коммуникаций.

Проведенное исследование деловой культуры позволяет авторам настоящей статьи сформулировать теоретически обоснованные рекомендации по совершенствованию организационной культуры ООО «Максидом». Поскольку фирма находится в стадии зрелости своего жизненного цикла, то в ближайшем будущем ей предстоит пережить прохождение точки бифуркации траектории своего развития. Поэтому необходимо вмешательство руководства в процесс культурного строительства, который обеспечил бы переход с естественной куполообразной траектории развития на оптимальную спиралевидную. Поскольку адхократический тип культуры, который предстоит развивать, является антагонистическим по отношению к иерархическому, то следует проводить дебюрократизацию управления за счет мер по децентрализации власти, предоставления большей свободы подразделениям и развития горизонтальных коммуникаций.

Заключение

1. На базе модели внутренней среды фирмы в форме PEST-атома Зябрикова В.В. проведена систематизация характеристик культуры методики К. Камерона и Р. Куинна MSAI и методики Д. Денисона DOCS. В результате предложен набор двенадцати важнейших характеристик культуры, которые логично распределены по четырем базовым типам культуры (клан, иерархия, рынок и адхократия).

2. Предложена новая интеграционная методика определения типа культуры и стадии жизненного цикла фирмы, которая вбирает в себя достоинства

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

наиболее широко распространенной методики OCAI К. Камерона – Р. Куинна, их же методики MSAI, а также методики DOCS Д. Денисона и в то же время компенсирует их недостатки. Предложенная интегративная методика учитывает тот факт, что на всех стадиях жизненного цикла (за исключением начальной) доминирует не один тип культуры фирмы, а два типа, обеспечивающие процесс плавного (а не скачкообразного) перехода от одной стадии жизненного цикла к другой, который и происходит в реальности.

3. Предложенная интегративная методика апробирована на примере ООО «Максидом» (Санкт-Петербург). На основе анкетного опроса было выявлено доминирование двух типов культуры – преобладание рыночной культуры с остаточным влиянием иерархической культуры, сохранившейся с предыдущей стадии жизненного цикла, что характеризует стадию зрелости фирмы.

ИСТОЧНИКИ:

1. Баркетова Т.А., Верещагига Т.С. К вопросу о содержании организационной культуры современной организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 5 (69). – с. 42–45.
2. Буркальцева А.В. Особенности организационной культуры российских предприятий // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией О.С. Резниковой. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал» (Симферополь). 2020. – с. 157–160.
3. Зябрикова А.В., Зябриков В.В. Развитие теории жизненного цикла на основе единой типологии деловой культуры // Проблемы современной экономики. – 2015. – № 1. – с. 116–120.
4. Зябриков В.В. Системный подход к моделированию внутренней среды фирмы // Проблемы современной экономики: Евразийский межрегиональный аналитический журнал. – 2016. – № 3 (59). – с. 93–96.
5. Зябриков В.В., Шевазуцкий И.Р. Современные тенденции развития теории жизненного цикла фирмы // Российское предпринимательство. – 2018. – № 1. – с. 2581–2592.
6. Камерон, К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
7. Макеев В.А., Зверьков А.П. Анализ корпоративной культуры как элемента управления в организации // Человек. Социум. Общество. – 2020. – № 5. – с. 51–55.
8. Тищенко Н.Н., Лучинкина А.И. Методические особенности исследования корпоративной культуры организации // Человеческий капитал. – 2021. – № 7 (151). – с. 87–94.

9. Тищенко Н.Н., Лучинкина А.И. Особенности корпоративной культуры в организациях малого бизнеса // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2021. – № 3. – с. 96–106.
10. Яскина О.А. Применение методики Камерона-Куина для оценки состояния корпоративной культуры на российских предприятиях // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. – 2016. – № 16. – с. 75–80.
11. Cameron K. A Process for changing organizational culture. / In: T.G. Cummings, editor. Handbook of Organizational Development. – Thousand Oaks: Sage, 2008. – 429–445 p.
12. Cronbach L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests // Psychometrika. – 1951. – № 16. – p. 297–334.
13. Denison D.R. Corporate culture and organizational effectiveness. – N.Y.: Wiley, 1990. – 35 p.
14. Denison D.R., Haaland S., Goelzer P. Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World? // Organizational Dynamics. – 2004. – № 33(1). – p. 98–109.
15. Dickinson V. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle // The Accounting Review. – 2011. – p. 45.
16. Quinn R. E., Cameron K. A. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence // Management Science. – 1983. – № 29(1). – p. 33–51.
17. Quinn R. E., Rohrbaugh, J. A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis // Management Science. – 1981. – № 29(3).

REFERENCES:

Barketova T.A., Vereschagiga T.S. (2017). *K voprosu o soderzhanii organizatsionnoy kultury sovremennoy organizatsii* [Organizational culture of a modern organization]. *Bulletin of Saratov Socio-Economic Institute of Plekhanov Russian University of Economics*. (5 (69)). 42–45. (in Russian).

Burkaltseva A.V. (2020). *Osobennosti organizatsionnoy kultury rossiyskikh predpriyatiy* [Features of the organizational culture of Russian enterprises] *Modern technologies of personnel management*. 157–160. (in Russian).

Cameron K. (2008). *A Process for changing organizational culture*

Cronbach L.J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests Psychometrika*. (16). 297–334.

Denison D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*

Denison D.R., Haaland S., Goelzer P. (2004). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World? Organizational Dynamics*. (33(1)). 98–109.

ISSN 1994-6929

Dickinson V. (2011). *Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle The Accounting Review*. 45.

Kameron, K., Kuinn R. (2001). *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kultury* [Diagnostics and change of organizational culture] (in Russian).

Makeev V.A., Zverkov A.P. (2020). *Analiz korporativnoy kultury kak elementa upravleniya v organizatsii* [Analysis of corporate culture as a control element in an organization]. *Chelovek. Sotsium. Obschestvo*. (5). 51–55. (in Russian).

Quinn R. E., Cameron K. A. (1983). *Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence Management Science*. (29(1)). 33–51.

Quinn R. E., Rohrbaugh, J. (1981). *A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis Management Science*. (29(3)).

Tischenko N.N., Luchinkina A.I. (2021). *Metodicheskie osobennosti issledovaniya korporativnoy kultury organizatsii* [Methodological features of research of corporate culture of organization]. *Human capital*. (7 (151)). 87–94. (in Russian).

Tischenko N.N., Luchinkina A.I. (2021). *Osobennosti korporativnoy kultury v organizatsiyakh malogo biznesa* [Features of corporate culture in small business organizations]. *Nauchnyy rezultat. Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya*. (3). 96–106. (in Russian).

Yaskina O.A. (2016). *Primenenie metodiki Kamerona-Kuina dlya otsenki sostoyaniya korporativnoy kultury na rossiyskikh predpriyatiyakh* [Application of the Cameron and Quinn's methodology to assess the state of corporate culture at Russian enterprises]. *Sotsialno-ekonomicheskie nauki i gumanitarnye issledovaniya*. (16). 75–80. (in Russian).

Zyabrikov V.V. (2016). *Sistemnyy podkhod k modelirovaniyu vnutrenney sredy firmy* [A systematic approach to modeling the internal environment of the company]. *Problemy sovremennoy ekonomiki: Evraziyskiy mezhregionalnyy analiticheskiy zhurnal*. (3 (59)). 93–96. (in Russian).

Zyabrikov V.V., Shevazutskiy I.R. (2018). *Sovremennye tendentsii razvitiya teorii zhiznennogo tsikla firmy* [Modern trends in the company lifecycle theory development]. *Russian Journal of Entrepreneurship*. (1). 2581–2592. (in Russian).

Zyabrikova A.V., Zyabrikov V.V. (2015). *Razvitie teorii zhiznennogo tsikla na osnove edinoy tipologii delovoy kultury* [Development of the life cycle theory on the basis of unified typology of business culture]. *Problems of modern economics*. (1). 116–120. (in Russian).