

УДК 65.016

В.Є. Момот, О.М. Литвиненко

МОДЕЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ЕНДОГЕННИХ ФАКТОРІВ

Проведено критичний аналіз існуючих моделей стратегічного розвитку підприємства та зроблено висновок про необхідність подальшого розвитку відповідних до напрямку комбінування моделей, що базуються на концепції життєвого циклу організації з моделями, заснованими на врахуванні впливу зовнішніх факторів. Сформульовано гіпотезу щодо впливу організаційної культури та психологічного капіталу на стратегічний розвиток організації та накреслено шляхи емпіричної перевірки цієї гіпотези.

Ключові слова: стратегічний розвиток підприємства, життєвий цикл організації, організаційна культура, психологічний капітал.

Постановка проблеми, її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Питання стратегічного розвитку підприємства (організації) завжди викликають чималий інтерес у дослідників. Вже створено значну кількість моделей такого розвитку, і на сьогодні вони ще продовжують створюватися. За визнанням багатьох дослідників, найбільш змістовною є модель Ларрі Грейнера [1], що поділяє стратегічний розвиток організації на етапи, які відокремлюються один від одного кризами. Визначення сутності певного етапу розвитку організації та змісту відповідної кризи, якою цей етап завершується, безсумнівно, дозволяє запобігати негативним наслідкам, зумовленим кризою, та навіть самій кризі. Це визначає практичну значущість досліджень у відповідному напрямі. Крім того, розуміння особливостей поточного етапу стратегічного розвитку організації дуже важливе з точки зору визначення цільового орієнтира. Встановлення такого орієнтира зазвичай дозволяє досягати належного (бажаного) стану організації (підприємства) у стратегічній перспективі. Тільки в співвіднесенні з ним і через закладені в ньому показники відбувається ідентифікація об'єкта, що діагностується, і оцінка його реального стану та вирішується важливе практичне завдання формування рекомендацій з управління стратегічним розвитком підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин проблеми. Слід зауважити, що модель Грейнера належить до кола моделей стратегічного розвитку організації, що будуються на підставі концепції життєвого циклу. Разом з моделлю Грейнера до цього класу належать також (якщо не зазначено інше джерело, перелік в основному скомпонований на підставі огляду [2]):

- модель А. Даунса «Рушійні сили зростання» (1967);
- модель Г. Ліппітта та У. Шмідта (1967) [3] «Управлінська участь»;
- модель У. Норберта (1974) «Ментальність членів організації»;
- модель Ф. Лідена (1975) «Функціональні проблеми»;

- модель Д. Каца і Р. Кана (1978) «Організаційна структура»;
- модель І. Адізеса (1979) [4] «Теорія життєвих циклів організації»;
- модель Р. Куінна і К. Камерона (1983) «Інтеграційна модель»;
- модель Д. Міллера і П. Фрізена (1985) [5] «Критерії визначення стадії розвитку організації».

Крім того, різноманітні ефекти розвитку організацій пояснює група моделей, що ґрунтуються та системному підході. Оскільки ці моделі зазвичай будуються не для вичерпного опису розвитку організації, а для відображення головних аспектів і характеристик її діяльності, то коло таких моделей є досить широким, а самі моделі розрізняються акцентами, які роблять їх розробники при вивченні організації. Зазвичай спеціалісти відносять до цієї групи такі моделі, як модель «шести чарунок» М. Вайсборда, модель «7С» компанії МакКінсіта модель Берка-Литвина [6]. Використання трьох наведених моделей дає можливість отримати «миттєву фотографію» компанії, але не дозволяє відобразити динаміку її розвитку в часі. Для цього використовуються моделі життєвих циклів.

Слід зауважити, що описане розмаїття підходів до моделювання стратегічного розвитку підприємства перш за все пояснюється тим, що складні феномени стратегічного розвитку організації досить важко піддаються діагностиці та ідентифікації, а це, у свою чергу, призводить до того, що, поперше, навіть моделі, які ґрунтуються на життєвому циклі організації, здатні відображати лише окремі ефекти та особливості і, по-друге, обмеженість цих моделей є рушійною силою створення оновлених та вдосконалених уявлень. У цьому контексті можна зробити висновок, що уявлення, які б задовольняли науковців та практиків у широкому діапазоні зміни параметрів організації та умов її існування.

Відсутність єдиної об'єктивної моделі обумовлено тим, що авторами не були вироблені повноцінні тривалі дослідження, об'єктом яких стали б організації, що пройшли повний життєвий цикл. Незважаючи на те, що різні автори сперечаються про тривалість і природу стадій розвитку, всі вони солідарні в тому, що кожна стадія містить її власну унікальну структуру, системи і стиль лідерства. Переходи від однієї стадії до іншої не відбуваються природно і гладко, незалежно від сили і побажань вищого керівництва.

Виходячи з вищенаведеного, **метою** статті є систематизація уявлень про стратегічний розвиток організацій (підприємств) та розробка моделі, що характеризується більшим ступенем універсальності, ніж існуючі.

Конкретними **завданнями** дослідження є:

- аналіз існуючих моделей стратегічного розвитку підприємства (організації) та вибір найбільш пристосованої для вирішення практичних завдань стратегічного менеджменту та управління розвитком організації;
- виявлення головних проблем, що виникають під час застосування цієї моделі на практиці;
- структурування факторів, що впливають на розвиток організації та можуть призвести до обмежень у застосуванні певних моделей;
- формулювання гіпотез та припущень, на підставі яких можна модифікувати модель та розширити межі її застосування;

– визначення конкретних напрямів (та можливостей) емпіричного підтвердження сформульованих гіпотез.

Відповідно до мети та завдань даного дослідження найкращим **методом** його впровадження буде ситуаційно-історичний підхід та структурне моделювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як вже вказувалося, саме модель Грейнера, згідно з думкою багатьох фахівців, є найбільш пристосованою для вирішення практичних питань. Це пов'язане з тим, що кінцевою метою будь-якої практичної діяльності з управління стратегічним розвитком підприємства є визначення цільового орієнтира. Встановлення такого орієнтира зазвичай зв'язується з блоком визначення належного стану об'єкта. Саме через цей блок, в явній або латентній формі, закладеній в структурі будь-якого діагностичного засобу, задаються орієнтири бажаного (цільового) стану системи. Тільки в співвіднесенні з ним і через закладені в ньому показники відбувається ідентифікація об'єкта, що діагностується, і оцінка його реального стану. Модель Грейнера дає можливості формулювати такі орієнтири стратегічного розвитку підприємства та відслідковувати наближення до них в управлінській практиці.

Слід зазначити, що у деяких джерелах (наприклад, [2; 6]) досить висока оцінка дається моделі Адізеса [4], насамперед завдяки тому, що ця модель детально розглядає ранні та пізні етапи існування підприємства, чого, дійсно, бракує іншим уявленням. Але, на думку авторів, що ґрунтується на численних контактах з бізнес-аудиторією під час викладання в бізнес-школі Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, WSB-NLU (Вищій школі бізнесу Національного університету Люїса, м. Нові Сонч, Польща), WSZOP (Вищій школі менеджменту та охорони праці, м. Катовіце, Польща), модель Адізеса є дещо штучним та умоглядним побудуванням, яке на практиці досить часто не веде до помітного покращання управління стратегічного розвитку організації.

У науковій літературі закріпилося два варіанти подання моделі Грейнера – у вигляді висхідного променя, який відображає поступовий стратегічний розвиток організації, та у вигляді замкненого кола, що відображає циклічність розвитку організації.

Видно, що ці подання є у певному сенсі контраверсійними.

На думку автора, першому поданню моделі бракує завершеності, бо не зрозуміло, який зміст буде мати криза, якою завершується період співробітництва, та як її можна ідентифікувати, спостерігаючи за стратегічним розвитком організації (модель містить детальну інформацію щодо ознак наближення інших криз організаційного розвитку, але майже не аналізує природу цієї, «вищої» кризи). Крім того, багато питань викликає лінійна (навіть – прямолінійна) форма взаємозалежності розміру та віку організації, з котрої виходить розробник моделі. Досить природно припустити, що перехід організації через кризи призводить до змін якості стратегічного розвитку й, відповідно, до суттєвого ускладнення зв'язку між віком та розмірами організації. Більше того, досить вірогідно, що вплив віку організації на якісні характеристики її стратегічного розвитку буде неоднозначним – тобто у певних випадках старіння організації може викликати як збільшення, так і змен-

шення її розміру. Цілком природно припустити, що напрямок цього впливу залежить як від зовнішніх, так й від внутрішніх факторів. Далі, з даного подання моделі, котра, безумовно, базується на концепції життєвого циклу організації, не зрозуміло, яким буде подальший розвиток підприємства – формально можуть існувати два варіанти такого розвитку: вихід на новий рівень (якість) розвитку або повернення до початкового етапу на новому рівні можливостей. У другому випадку також не зрозуміло, як буде змінюватися розмір підприємства та його залежність від віку організації. Відповідно до даного подання моделі визначальним параметром розвитку є розмір організації: в невеликих організаціях, в стратегії яких значне збільшення розмірів не передбачено, деякі етапи і кризи просто не можуть мати місце, тобто модель Грейнера до таких організацій взагалі не може бути застосована.

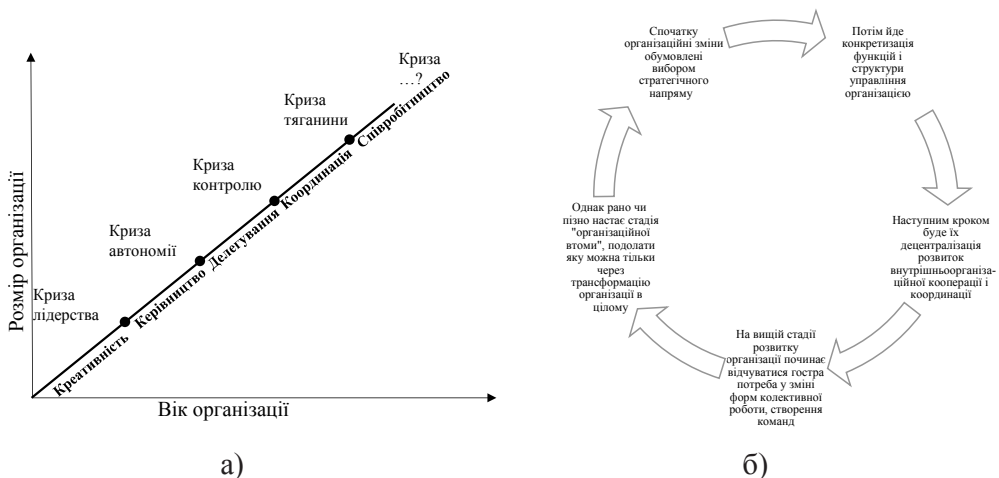


Рис. 1. Два подання класичної моделі Грейнера: а) у вигляді променя поступового неспинного розвитку; б) у вигляді нескінченного циклу.

Друге подання, де це питання навіть не ставиться та цілком зрозуміла циклічність стратегічного розвитку підприємства, є вільним від вказаного недоліку. У той же час досить штучним є припущення, на якому базується дане подання, про те, що організація після проходження послідовності криз знов опиниться на етапі розвитку, що відповідає початковій стадії. Зрозуміло, що таке уявлення є прямою відповіддю на питання стосовно характеру подальшого розвитку організації після етапу, що базується на співробітництві. Але критику викликає сам механізм замикання моделі, котрий у більшості випадків взагалі не пояснюється (навіть у першоджерелі [1] відсутні будь-які міркування з цього приводу). Ефект організаційної втоми, який, згідно з Грейнером, є своєрідним тригер-фактором, що призводить до зміни стратегічного напрямку розвитку організації є внутрішнім фактором. Цілком можливо, що цей фактор ініціюватиме також зміну характеру залежності розмірів підприємства від його віку (хоча таке припущення, вочевидь, потребує емпіричного підтвердження). Разом з тим зовсім некоректним є при-

пущення, що тільки внутрішні фактори ведуть до необхідності стратегічного переродження організації. Більш того, знову, як і при аналізі «лінійного» подання моделі Грейнера, можна стверджувати, що внутрішні фактори можуть навіть не бути визначальними в процесі зміни якості розвитку організації. Порівнюючи характеристики реальної організації з описом еволюційних етапів, що містить модель, можна скласти уявлення про характер розвитку менеджменту компанії, що має велике значення для організаційної діагностики. Однак в цьому теж можна побачити суттєве обмеження – модель описує стратегічний розвиток не організації в цілому, а її підходів до реалізації системи менеджменту в цій організації.

Ще одна особливість стратегічного розвитку організації, яка була відзначена Куїном і Кемероном [7], також може бути використана як аргумент на користь певної ревізії класичної моделі Грейнера. Ця особливість полягає в тому, що зміни на ранніх стадіях відбуваються більш стрімко, ніж на пізніх стадіях розвитку. Підходячи до питання стратегічного розвитку організації з позицій управління корпоративною культурою, Кемерон і Куїн зазначали, що вивчення цього зв'язку потребує додаткових емпіричних досліджень, та навіть апіорно можна сформулювати гіпотезу про те, що залежність швидкості та інтенсивності змін від стадії розвитку організації є неоднозначною, тобто впродовж життєвого циклу організації зміни проходять з різною швидкістю та призводять до різних якісних результатів з точки зору розмірів, гнучкості, однорідності та інших загальних властивостей організації.

Будь-яка організація є відкритою системою, що суттєво залежить від впливу численних різномірних факторів. Відповідно, на думку автора в моделях, котрі найліпше описують різноманітні ефекти стратегічного розвитку підприємства (організації), мають бути присутніми важливі фактори (рушійні сили) внутрішнього розвитку, що досить детально розглядаються у моделях, які будуються на підставі концепції життєвого циклу, та зовнішні фактори, котрі можуть впливати на якісні характеристики розвитку підприємства та навіть на особливості реалізації внутрішніх закономірностей розвитку, як це було відзначено Куїном та Кемероном [7]. Цими факторами оперують моделі, що ґрунтуються та системному підході, такі як, наприклад, модель «шести чарунок» М. Вайсборда, модель «7С» компанії МакКінсі та модель Берка-Литвина [6]. Тобто сучасна модель стратегічного розвитку підприємства (організації), що є вільною від виявлених недоліків, має поєднувати обидва підходи.

Можна запропонувати таку структуру цієї моделі, що у певному сенсі є компіляцією існуючих та окреслити головні ефекти стратегічного розвитку організації, які така модель покликана відтворювати. Модель включає внутрішні фактори стратегічного розвитку організації, такі як ключові компетенції, досягнутий рівень розвитку, стан та тенденції розвитку організаційної культури та зовнішні фактори, що мають не лише економічну, але й соціально-психологічну природу – насамперед досягнутий рівень економічного розвитку держави, система суспільних цінностей. Структуру пропонуваної моделі стратегічного розвитку організації відображено з фокусом на зовнішніх, екзогенних факторах наведено на рис. 26.

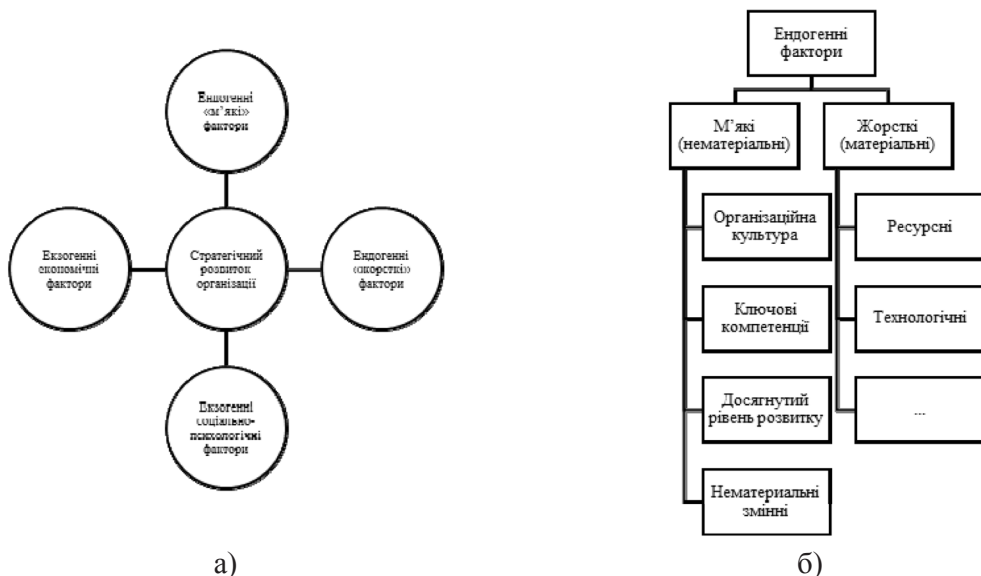


Рис. 2. Модифікована модель Грейнера: а) природа факторів, що впливають на стратегічний розвиток організації; б) структура факторів впливу.

Зрозуміло, що для уточнення структури цих факторів, з'ясування потужності та напрямку їх впливу потрібні досить масштабні емпіричні дослідження, в тому числі у міжнародному розрізі, але за допомогою ситуаційно-історичного підходу можна провести попередній аналіз, сформулювати певні гіпотези чи припущення, а також визначити напрями й можливості емпіричного підтвердження сформульованих гіпотез.

Розглянемо вплив на стратегічний розвиток організації таких визначальних ендогенних факторів, як організаційна культура та психологічний капітал працівників організації, що наразі розглядається, як одна з найважливіших нематеріальних змінних, котрі характеризують персонал підприємства.

Гіпотеза щодо впливу організаційної культури на стратегічний розвиток підприємства. Вплив організаційної культури переважно позначається на тому етапі стратегічного розвитку, коли в організації відчувається потреба у нових підходах до командобудування, який, згідно з Грейнером, завершується кризою тяганини.

Зміст гіпотези, що пропонується, полягає у тому, що для організацій з потужною організаційною культурою максимальний ефект від подолання кризи контролю, що передує етапу командобудування, може бути досягнутий майже негайно за рахунок таких властивостей організаційної культури, як глибина, ясність пріоритетів та ступенем залученості до базових цінностей. Більше того, сама криза контролю, що зумовлена виникненням та загостренням протиріч між інтересами окремих підрозділів та інтересами компанії в цілому, для підприємств з потужною організаційною культурою буде не такою впливовою, ніж для підприємств зі слабкою культурою.

Дійсно, глибина організаційної культури згідно з моделлю Арнольда та Капеллі [11] визначається в основному стійкістю найважливіших переконань, що поділяють працівники. Разом з високою залученістю до базових цінностей організації це веде до зменшення вірогідності виникнення протиріч між локальними та загальними інтересами, тобто криза контролю послаблюється або не виникає зовсім.

Як наслідок врахування впливу потужної організаційної культури допомагає пояснити можливість безкризового переходу з четвертого етапу стратегічного організаційного розвитку на п'ятий (за Грейнером).

Разом з тим слід зауважити, що для остаточного підтвердження цієї гіпотези потрібно провести додаткові емпіричні дослідження, присвячені ідентифікації кризи контролю та переходу на етап розвитку, що базується на співробітництві.

Гіпотеза щодо впливу психологічного капіталу на стратегічний розвиток підприємства. Вплив психологічного капіталу переважно позначається на тому етапі стратегічного розвитку, коли в організації на етапі співробітництва може виникнути так звана «організаційна втома», що веде до певної кризи, зміст якої в моделі Грейнера не визначається.

Згідно з загальноприйнятим визначенням до складових позитивного психологічного капіталу належать самоефективність, оптимізм, надія та психологічна стійкість. Тому зміст запропонованої гіпотези полягає у тому, що зростання цієї змінної на вищому етапі розвитку організації може зумовити відтермінування чи навіть повне блокування кризи, якою завершується етап співробітництва.

Опосередковано цю гіпотезу можна уточнити/підтвердити на підставі даних дослідження [12], де було проаналізовано зв'язок між позитивним психологічним капіталом та організаційною ефективністю й рівнем задоволеності (дані про останні взято з незалежних джерел). Емпіричне дослідження, що було виконано на матеріалі великих високотехнологічних підприємств, які досягли найвищого розвитку, та середніх страхових компаній (див. [12]), що знаходяться у різних фазах, дало досить несподівані результати: стійкий позитивний зв'язок між психологічним капіталом та рівнем задоволеності існує лише для середніх страхових компаній. Для великих підприємств сфери високих технологій (за визначенням науковців [12] було відібрано компанії з Топ-100 переліку Форбс з кількістю персоналу, що перевищує 150000 чоловік) зв'язок виявився дуже слабким (кореляція не перевищувала 0,35), а для таких складових психологічного капіталу, як психологічна стійкість та оптимізм, навіть статистично незначущим – у повній протилежності результатам для середніх компаній, де оптимізм мав найпотужніший вплив на задоволеність. Що стосується організаційної ефективності, то тут ситуація майже протилежна – досить слабкий (кореляція знов не перевищує 0,35), але статистично значущий зв'язок існує для великих підприємств, в той час як для середніх підприємств значущий зв'язок відсутній. Слід зауважити, що розглянуте вище дослідження [12] є класичним джерелом у галузі психологічного капіталу, тобто емпіричні дані, які воно містить, можна використовувати досить часто для розвитку теоретичних уявлень.

Зважаючи на вищевикладене, можна зробити додаткове уточнення запропонованої гіпотези: позитивний психологічний капітал може компенсувати організаційну втому та навіть блокувати кризу, що завершує відповідний етап організаційного розвитку на підприємствах малого та середнього розміру. На великих підприємствах, скоріше за все, змістом кризи найвищого етапу розвитку не є «організаційна втома», тому що, як свідчать емпіричні дослідження, психологічний клімат (індикатором якого є задоволеність працею) на цих підприємствах не схильний «відкликатися» на накопичення якостей персоналу (оптимізм та психологічна стійкість), які, за визначенням, перешкоджають формуванню негативних тенденцій.

У цьому контексті треба згадати зауваження Камерона й Куїнна про залежність ефектів, що мають різні чинники на розвиток організації від розмірів цієї організації. Цілком можливо, що розмір організації є своєрідним тригер-фактором, який веде до розгалуження сценаріїв стратегічного розвитку організації, коли у великих організаціях формується дуальна структура, за Грейнером [1], яка пригнічує вплив позитивних психологічних якостей персоналу. Тому дуже цікавим є завдання емпіричного визначення критичного розміру підприємства, після якого воно здатне накопичувати структурні дисбаланси й організаційну втому, за Грейнером, та потребувати на переродження.

На жаль, вивчення впливу ключових компетенцій та досягнутого рівня на стратегічний розвиток організації є окремим завданням, яке не зовсім доцільно вирішувати за допомогою методів, прийнятих у цій статті, крім того, обмеженість обсягу теж не дає змоги вивчити це питання досить досконало. Тому вирішенню цього завдання треба присвятити окреме дослідження.

Висновки та напрямки подальших досліджень. Підбиваючи підсумки аналізу моделей стратегічного розвитку підприємства та їх модифікації з урахуванням важливих ендогенних факторів, можна зробити такі висновки:

- моделі стратегічного розвитку організації, в яких закладено певний внутрішній сценарій (фіксована прямолінійна послідовність зміни етапів розвитку), не задовольняють практичні потреби, тому що не здатні пояснити будь-які порушення заданої послідовності;
- як правило, вказані порушення пов'язані з впливом багатовимірної системи внутрішніх та зовнішніх факторів, що мають різну природу;
- вивчені ендогенні фактори (психологічний капітал та організаційна культура) впливають на сутність та зміст окремих етапів стратегічного розвитку організації;
- вплив факторів призводить до виникнення альтернативних сценаріїв розвитку організації.

До напрямів подальших досліджень слід віднести вивчення впливу зовнішніх (екзогенних) факторів на стратегічний розвиток підприємств (організацій) та емпіричну перевірку сформульованих гіпотез.

Список використаних джерел

1. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8 «Менеджмент». – Вып. 4. – С. 76–92.

2. Кушелевич Е.И. Модели жизненных циклов организаций / Е.И. Кушелевич, С.Р. Филонович / Менеджмент: век XX – век XXI. – М.: Экономистъ, 2004. – С. 304–320.
3. Lippitt G.L. Crisis in a developing organization / G.L. Lippitt, W.A. Schmidt // *Harvard Business Review*. – 1967. – Vol. 45. – № 6. – P. 102–112.
4. Adizes I. Organizational passages: Diagnosing and treating life cycle problems in organization / I. Adizes // *Organizational Dynamics*. – 1979. – Vol. 9. – P. 3–25.
5. Miller D. Successful and Unsuccessful Phases of the Corporate life Cycle / D. Miller, P.H. Friesen // *Organization Studies*. – 1983. – Vol. 4. – № 4. – P. 339–357.
6. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике / С.Р. Филонович // *Социологические исследования*. – 2005. – № 4. – С. 53–64.
7. Quinn R.E. Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence / R.E. Quinn, K. Cameron // *Management Science*. – 1983. – Vol. 29. – P. 33–51.
8. Inglehart R. Modernization, Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence / R. Inglehart, C. Welzel. – Cambridge: Cambridge University Press, 2005. – 964 p.
9. Hofstede Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations / G. Hofstede. – Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001. – 446 p.
10. Denison D.R. Diagnosing organizational cultures: validating a model and method. Working paper. / D.R. Denison, H.J. Cho, J. Young // International Institute for Management Development, University of Michigan, Ann Arbor: MI, 2000. – 144 p.
11. Арнольд Д.Р., Капелла Л.М. Основы менеджмента / Д.Р. Арнольд, Л.М. Капелла. – М.: ВолтерсКлувер, 2007. – 288 с.
12. Luthans F. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction / F. Luthans, B.J. Avolio, J.B. Avey, S.M. Norman // *Personnel Psychology*, 2007. – Vol. 60. – P. 541–572.

References

1. Grejner L. *Evoljucija i revoljucija v processe rosta organizacij* [Evolution and Revolution in the Organizational Development Process]. Saint-Petersburg University Messenger. Series 8 "Management", issue 4, pp. 76-92.
2. Kushelevich, E.I. Filonovich, S.R. *Modeli zhiznennyh ciklov organizacij* [Models of Organizations' Life Cycle] Management of 20th–21st century, Moscow, Economist, 2004, pp. 304-320.
3. Lippitt, G.L., Schmidt, W.A. Crisis in a developing organization *Harvard Business Review*, 1967, vol. 45, no. 6, p. 102-112.
4. Adizes I. Organizational passages: Diagnosing and treating life cycle problems in organization. *Organizational Dynamics*, 1979, vol. 9. p. 3-25.

5. Miller, D. Friesen, P.H. Successful and Unsuccessful Phases of the Corporate life Cycle. *Organization Studies*, 1983, vol. 4, no. 4, p. 339-357.

6. Filonovich S.R. Ispol'zovanie modelej zhiznennogo cikla v organizacionnoj diagnostike [Life Cycle Models Utilization in Organizations' Diagnostics]. *Sociological Research*, 2005, no. 4, pp. 53-64.

7. Quinn, R.E., Cameron, K. Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management Science*, 1983, vol. 29, p. 33-51.

8. Inglehart, R., Welzel, C. *Modernization, Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence*, Cambridge: Cambridge University Press, 2005, 964 pp.

9. Hofstede, C. *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001, 446 pp.

10. Denison, D.R., Cho, H.J., Young, J. Diagnosing organizational cultures: validating a model and method. *Working paper*. International Institute for Management Development, University of Michigan, Ann Arbor: MI, 2000, 144 p.

11. Arnol'd, D.R., Kapella, L.M. *Osnovy menedzhmenta* [Basics of Management]. Moscow, Voulters Klujver, 2007, 288 p.

12. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 2007, vol. 60, pp. 541-572.

В работе проведен критический анализ существующих моделей стратегического развития предприятия и сделан вывод о необходимости дальнейшего их развития в направлении комбинирования моделей, основанных на концепции жизненного цикла организации с моделями, основанными на учете влияния внешних факторов. Сформулирована гипотеза о влиянии психологического капитала и организационной культуры на стратегическое развитие организации, а также намечены пути эмпирической проверки этой гипотезы.

Ключевые слова: *стратегическое развитие предприятия, жизненный цикл организации, психологический капитал, организационная культура.*

A critical analysis of existing models of strategic development of the company was conducted and concluded had been made that the necessity exists for further development towards appropriate combination of models based on the life cycle concept and models based on external factors influence. Hypothesis was formulated regarding the impact of psychological capital and organizational culture on the strategic development of the organization. The ways of empirical test of this hypothesis are proposed.

Key words: *strategic development of the company, organization life cycle, values, psychological capital, organizational culture.*

Одержано 5.02.2016.