



УДК 65.01

DOI: 10.25688/2312-6647.2024.40.2.06

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ КОНТРАКТОВ В УПРАВЛЕНИИ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Ломовцева Ольга Алексеевна

*Московский городской педагогический университет,
Москва, Россия,
lomovcevaoa@mgpu.ru*

Соболев Александр Витальевич

*Волгоградский государственный медицинский университет,
Волгоград, Россия,
alsobol.67@mail.ru*

Соболева Светлана Юльевна

*Волгоградский государственный медицинский университет,
Волгоград, Россия,
svetlaso@mail.ru*

Аннотация. В работе представлена авторская классификация этапов развития организаций, а также введены критерии эффективности функционирования с качественными характеристиками изменений. Целью статьи является анализ практики применения теории контрактов в управлении жизненным циклом организации. Авторы, используя в своей работе методы наблюдения, систематизации, исторического подхода, а также компаративный метод исследования организационных изменений ряда предприятий, предлагают новый оригинальный взгляд на этапы жизненного цикла организаций. Исследование представляет новый взгляд на организационные патологии, которые возникают и развиваются внутри предприятий в зависимости от этапа становления и функционирования. Предложены критерии операций организаций, отражающие стабильность, управляемость, скорость, эффективность и контроль

© Ломовцева О. А., Соболев А. В., Соболева С. Ю., 2024

на разных этапах развития. Разработана шкала оценки критериев операций в зависимости от этапов становления и развития от низкой до высокой, а также зафиксирован факт отсутствия операций на первом этапе. На основе поведенческого подхода в экономике предложена новая классификация этапов жизненного цикла развития организаций, раскрыты особенности каждого этапа с описанием цели и событий. В исследовании предлагается авторское видение того, как поведенческие модели стейкхолдеров непосредственно влияют на особенности изменений внутри организаций, приводя к различным траекториям развития, в том числе и к негативным.

Ключевые слова: теория контрактов, жизненный цикл организации, этапы развития, инвестиционное соглашение, эффективность операций.

UDC 65.01

DOI: 10.25688/2312-6647.2024.40.2.06

APPLICATION OF CONTRACT THEORY IN ORGANIZATION LIFE CYCLE MANAGEMENT

Lomovtseva Olga Alekseevna

Moscow City University,

Moscow, Russia,

lomovcevaoo@mgpu.ru

Sobolev Alexander Vitalievich

Volgograd State Medical University,

Volgograd, Russia,

alsobol.67@mail.ru

Soboleva Svetlana Yulievna

Volgograd State Medical University,

Volgograd, Russia,

svetlaso@mail.ru

Abstract. The paper presents the author's classification of the stages of development of organizations, and also introduces criteria for the effectiveness of functioning with qualitative characteristics of changes. The purpose of the article is to analyze the practice of applying contract theory in the management of the life cycle of an organization. The authors, using in their work methods of observation, systematization, historical approach, as well as a comparative method of studying organizational changes in a number of enterprises, offer a new original view of the stages of the life cycle of organizations. The study presents a new perspective on organizational pathologies that arise and develop within enterprises depending on the stage of formation and functioning. Criteria for the operations of organizations reflecting stability, manageability, speed, efficiency and control at different stages of development are proposed. A scale for evaluating the criteria of operations has been developed, depending on the stages of formation and development from low to high, and also fixed.

Keywords: contract theory, organization life cycle, stages of development, investment agreement, efficiency of operations.

Введение

Длительное время практика деятельности российских организаций сталкивается с рядом практических проблем, острота которых в некоторых случаях даже нарастает. В их числе высокая стоимость привлечения инвестиций для реализации проектов создания и развития бизнеса, геополитические флуктуации и появление все новых барьеров на пути потоков инноваций, информации, капиталов, сырьевых товаров, готовой продукции и услуг [1]. Все это генерирует нестабильность внешней среды функционирования компаний, мешает выработке стабильных моделей поведения менеджмента. Решение поставленных задач лежит в плоскости исследования закономерностей жизненных циклов организаций, анализе административно-экономических механизмов нивелирования последствий негативных решений и возникающих неблагоприятных ситуаций.

В современной научной литературе интерес к исследованию и описанию отдельных кейсов поведения предпринимателей и организаций встречается часто [2; 3], в них раскрываются причины и последствия возникновения каких-либо проблем, решаемых менеджментом на разных стадиях развития и функционирования. В то же время следует отметить, что большинство указанных работ связано с изложением результатов исследований деятельности зарубежных предприятий, тогда как среда функционирования российских имеет особенности: существенной спецификой обладает институциональная среда и социокультурные факторы зрелости менеджмента. В частности, рыночные закономерности развития жизненных циклов организации нивелируются действием мер государственной поддержки российских отраслей и предприятий периода пандемии и санкционной экономики последних лет.

Методология исследований

Систематизация взглядов на методологию исследования жизненных циклов позволила выделить несколько признаков, по которым различаются подходы к анализу этапов развития организации [4–6]:

- технологический, при котором организация рассматривается как производственная функция;
- контрактный, при котором организация рассматривается как совокупность внешних и внутренних контрактов;
- стратегический, основан на анализе формирования и реализации стратегии поведения организации.

Концепция жизненного цикла организации давно вызывает интерес в научном сообществе. Теоретические модели Ларри Грейнера, Ицхака Адизеса, Ричарда Дафта, А. Пригожина [4–8] и др. показали сходство и различия в методах

трансформации внутренней среды компаний, основных ее элементов, а также векторов развития или затухания.

Так, в частности, модель жизненного цикла организаций Р. Дафта отражает не только изменения внутри ее, но и меняющиеся отношения с внешней средой. В модели особое внимание уделено этапности переходов власти в предприятии: от предпринимателя — создателя к наемному менеджменту, сосредоточенному на разных ролях. Однако в то же время переходы не учитывают такого важного фактора изменений организации, как корпоративная культура.

В модели Л. Грейнера раскрыты противоречия, приводящие к специфическим организационным кризисам. Развитие организации фактически отождествляется с ее ростом и усложнением, в ходе которого можно предвидеть будущие организационные проблемы и предлагать соответствующие способы дальнейшего развития. Особенностью данной модели является отсутствие в ней идеи цикличности: рост является бесконечным, автором не указана завершающая стадия развития, после которой возможны спады и прекращение существования.

У И. Адизеса мы видим более детальное (чем в моделях Р. Дафта и Л. Грейнера) описание процессов развития организации (десять этапов жизненного цикла). Важными параметрами старения и гибели организации он назвал гибкость и контролируемость (управляемость): молодые организации — гибкие и подвижные, но слабо контролируемые; у зрелых организаций, наоборот, контролируемость возрастает, а гибкость уменьшается. При этом динамика организационного развития, подобно функционированию большинства физических, биологических и социальных систем, носит циклический характер. В ходе цикла предприятие переживает две разные категории кризисов: 1) кризисы роста, то есть проблемы, обусловленные незрелостью компании, которых трудно избежать; 2) организационные патологии, которых можно избежать. И в том и в другом случае необходима диагностика организаций и проведение изменений, связанных с упреждающим перепроектированием целей деятельности. Управление переходами, в свою очередь, зависит от своевременной смены стилей руководства (ролей менеджмента).

В работах А. Пригожина детально изложены и систематизированы различные патологии в развитии организаций, что как раз подкрепляет идеи И. Адизеса в аспекте диагностики таких проблем, которых можно избежать, вовремя приняв меры по их преодолению. В частности, у А. Пригожина описаны патологии в строении организации, организационных отношениях, управленческих решениях, функционировании управленческих команд.

Сопоставим методологию циклического развития организаций со взглядами на менеджмент классических концептов менеджмента для выявления закономерности зарождения этих теорий. Возможно, она также определяется природой цикличности, поскольку организации объективно эволюционировали со временем, изменяя систему и методы менеджмента:

- школа научного управления, характерная для механистических организаций начала XX века, развивавшихся в условиях ненасыщенных рынков, менеджменту которых нужно было фокусироваться на эффективности и производительности, что, по И. Адизесу, обеспечивали роли производителя и администратора;
- административная школа, характерная для организаций первой трети XX века, для которых на первый план выдвинулись задачи упорядочения управленческих функций и организационной структуры, а следовательно, роли администратора, по И. Адизесу;
- бихевиоризм и школа человеческих отношений, потеснившие механистический взгляд на организацию и выдвинувшие в менеджменте на первый план социальные отношения, урегулирование конфликтов, то есть интегративные роли менеджеров;
- школы стратегического управления второй половины XX века постепенно смещали взгляды на организацию в сторону ее органического понимания, что было обусловлено необходимостью реакций на динамичную и слабопредсказуемую внешнюю среду, поскольку выдвинуло на первый план предпринимательские роли менеджеров.

Таким образом, признаки циклического развития предопределены всем ходом истории эволюции управленческой мысли, сменой доминирующих теорий управления, что очень хорошо вписывается в обобщенное представление и модели жизненного цикла организации, в которой также возможными признаками перемен являются состояние внешней среды и зрелость менеджмента, целенаправленно влияющего на переходы от стадии к стадии [9, с. 25].

Основные результаты исследования

В мире для 70 % вновь создаваемых современных организаций средняя продолжительность жизни составляет примерно три полных года. Около половины новых бизнесов закрывается в срок до 5 лет, и лишь 1/3 достигает возраста 10 лет¹. Для российских организаций также характерны короткие жизненные циклы. Факторами внешней среды, определяющими основные сложности для стартапов, являются:

- высокая административная и налоговая нагрузка;
- неопределенность и волатильность экономической ситуации, включая снижение доходов и сокращение спроса на внутренних рынках;
- высокая стоимость кредитных ресурсов и пр. [10].

Интересен также факт роста числа малых и средних предприятий в России в период 2022–2023 гг. В настоящее время в реестре таких компаний больше 6 млн субъектов. Увеличивается и количество индивидуальных предпринимателей:

¹ Устойчивость малого и среднего бизнеса в России [Электронный ресурс] // СБЕР: официальный сайт. URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/analytics/ust_bz.pdf (дата обращения: 27.03.2024).

в 2023 г. по сравнению с 2022 г. число регистраций ИП выросло почти на четверть. По данным ФНС, с 1 января 2023 г. в России появилось 443 тыс. новых индивидуальных предпринимателей².

Всплеск интереса бизнеса к открытию предприятий, новых производств связан с рядом факторов: стартовали программы импортозамещения; появились новые возможности перезапустить свой зарубежный бизнес, начав Тудж (tuǰ) в России; освободились многие внутренние рынки, оставленные иностранными конкурентами [11, с. 94]. Однако при этом важно отметить, что растет число ИП и продолжает сокращаться численность других организационных форм юридических лиц, то есть более структурированных форм отношений в МСП. Возможно, это является следствием того, что ИП не ориентированы на создание рабочих мест, не предполагают решение задач занятости. С другой стороны, причина может крыться в сложности регулирования интересов собственников, о которых говорилось выше.

Следовательно, помимо внешних факторов, влияющих на сокращение продолжительности жизни организации, есть внутренние факторы, которые также оказывают серьезное влияние. Собственные наблюдения авторов, данные опросов и интервью руководителей и собственников компаний позволяют сделать вывод, что многие организации прекратили свое существование в результате внутриорганизационных конфликтов за распределение ресурсов. Например, одной из причин могут стать отношения доверия на стартапе, когда начинающие партнеры не оформляют юридически договор о разделении ресурсов и рисков инвестирования в создание бизнеса. Это в дальнейшем при переходе к стадии стабильной деятельности оборачивается борьбой за ресурсы предприятия и переделом собственности. Эта борьба может носить как явный, так и скрытый характер, в любом случае она является патологической дисфункцией. Организационные патологии в форме узурпации власти или перераспределения средств в пользу бюрократии становятся началом конца организации. Неэффективные менеджеры, получившие доступ к ресурсам организации, сосредоточиваются на личном обогащении вопреки рациональным интересам компании и ее сотрудников [12].

Исследования 2014–2016 гг. показали, что такой эгоцентрический (или доморальный) характер менеджмента, ориентированный на получение сиюминутной выгоды за счет нарушения этики и моральных норм, составил по оценкам в выборке 18 %. Противоположный этому социальный характер менеджмента, подразумевающий отказ от сиюминутной выгоды для избежания негативных последствий (сохранения репутации или выгоды) в будущем, составил 66 % от общего числа. Моральный характер менеджмента, означающий отказ от сиюминутной выгоды из моральных соображений, отмечен у 16 % респондентов [13].

² Малый бизнес открыли рекордно: в чем риск появления большого числа компаний в секторе МСП [Электронный ресурс] // Официальный сайт ИД «Коммерсантъ». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6424978> (дата обращения: 27.03.2024).

Безусловно, у предприятий, которые смогут на стартапе распределить полномочия, формализовать инвестирование собственных средств, оговорить условия входа и выхода из организации, шансы на долгосрочную предпринимательскую перспективу повышаются. Приведем пример использования инвестиционных соглашений управляющими компаниями Европейского банка реконструкции и развития (далее — ЕБРР) в начале 2000-х гг. Например, инвестиционное соглашение между инвестором управляющая компания (далее — УК) «Волга ривер менеджмент» и «ФлексоПринт» (1997 г.), а также «Саратовские обои» позволило компаниям не только выполнить условия инвестирования, но и выжить компаниям в непростые 90-е гг.

Рамочные условия взаимодействия определяются деятельностью различных регуляторных институтов, а условия конкретной сделки определяются положениями контракта (договора). Контракт (договор) — соглашение об обмене пучками прав собственности, которое является результатом свободного и осознанного выбора индивидов в рамках, заданных институтами. Опираясь на основные принципы контрактных отношений (свобода договора, взаимность обязательств и др.), учитывая причины возможных искажений и неверных толкований контракта (вследствие ограниченной рациональности, подмены рационального выбора удовлетворительностью, асимметрии информации и оппортунистического поведения сторон контракта), можно с успехом использовать положения теории контрактов для упорядочения управления компаниями.

Раскроем один из аспектов применения теории контрактов для разработки классификации этапов жизненного цикла организации по пяти критериям, лаконично и прагматично отражают деятельность предприятия: стабильность; управляемость; скорость; эффективность; контроль операций.

На каждом из этапов развития организации указанные критерии могут быть оценены по шкале — от низкой и средней до высокой (см. табл. 1).

Таблица 1

Этапы и критерии функционирования организации

№	Этапы	Первый этап	Второй этап	Третий этап	Четвертый этап	Пятый этап	Шестой этап
	Критерии						
1	Стабильность операций	Нет операций	Низкая	Высокая	Высокая	Средняя	Низкая
2	Управляемость операций	Нет операций	Низкая	Высокая	Высокая	Низкая	Низкая
3	Скорость операций	Нет операций	Высокая	Высокая	Средняя	Низкая	Низкая
4	Эффективность операций	Нет операций	Низкая	Высокая	Средняя	Низкая	Низкая
5	Контроль операций	Нет операций	Низкий	Высокий	Высокий	Низкий	Низкий

Всего авторы на основе поведенческого подхода в экономике предлагают выделить шесть этапов:

- 1) этап договора о создании организации;
- 2) этап хаотичного функционирования;
- 3) этап рационального функционирования;
- 4) этап бюрократического функционирования;
- 5) этап иррационального функционирования;
- 6) этап затухания организации.

Раскроем характеристики каждого этапа и осуществляемые на них операции.

1. Этап договора о создании организации.

Участники договора принимают решение о создании хозяйственного общества и договариваются о предварительном распределении ролей. На этом этапе есть явные модераторы процесса, претендующие на роль лидера (лидеров) организации. Функционально на данном этапе происходит юридическое и организационное оформление предприятия, определение его юридического местоположения (регистрации) и области функционирования (коммерческого или производственного назначения). Операций компания или не осуществляет, или они носят латентный характер как первичные трансакций.

Цели этапа — привлечение партнеров и финансирования для создания хозяйственного общества, оформление контрактных договоренностей (инвестиционное соглашение).

2. Этап хаотичного функционирования организации.

Участники хозяйственного общества в соответствии с распределенными ролями выполняют свою работу по налаживанию работы организации. Начинаются действия по приему на работу новых сотрудников. Операции носят часто хаотичный характер или осуществляются по быстро меняющимся планам. Эффективность операций низкая, контроль за ними слабый, управляемость низкая в силу отсутствия должных компетенций, скорость операций высокая, поскольку определяется большим энтузиазмом участников процесса.

Цели этапа — заключение контрактов для осуществления первоначальных продаж и привлечение новых дистрибьюторов, создание потенциала для масштабирования производства.

3. Этап рационального функционирования организации.

Участники хозяйственного общества и наемные сотрудники выполняют свои обязанности, сложившиеся в результате перераспределения первоначальных ролей, в соответствии с их приобретенными и усвоенными знаниями и навыками. Операции производятся все более стабильно, в соответствии со среднесрочными планами, приобретают стратегический характер. Эффективность операций высокая, управляемость операций высокая, скорость операций высокая, контроль за операциями высокий.

Цели этапа — смена приоритетов с наращивания сбыта на наращивание доходности, рутинизация инноваций периода начала бизнеса и делегирование функций и полномочий по управлению компанией.

4. Этап бюрократического функционирования организации.

На данном этапе жизненного цикла происходит закрепление статусных ролей участников общества и наемных сотрудников. В силу возникновения конкуренции между первыми лидерами и лидерами, выделившимися на этапе рационального функционирования, идет внутренняя борьба за распределение ресурсов организации. В борьбу включаются ключевые сотрудники-менеджеры высшего и среднего звена, контролирующие основные ресурсы предприятия (финансовые, человеческие, сырьевые, производственные, логистические, коммуникационные). Этап смены лидеров и укоренение бюрократии ведет организацию к иррациональному функционированию. Стабильность операций высокая, управляемость операций высокая, скорость операций замедляется и становится средней, эффективность также становится средней. Контроль за операциями остается высоким.

Цели этапа — затухание инноваций, создание регламентов и процедур, усложнение структуры организации, контроль над расходами для защиты доходов.

5. Этап иррационального функционирования организации.

На данном этапе в организации происходит смена парадигмы функционирования: топ-менеджеры, захватившие лидерство на четвертом этапе, пытаются перестроить работу предприятия заново, исходя из собственных личных интересов и предпочтений в ущерб объективной рыночной ситуации. Стабильность операций снижается и становится средней. Управляемость, эффективность, скорость операций и контроль над ними становятся низкими.

Цели этапа — преодоление пониженной склонности к инновациям и риску, поддержание баланса между стремлением к возврату инвестиций (ROI) и клиентоориентированностью, модификацией ассортимента.

6. Этап затухания организации.

Данный этап является завершающим. Основные критерии функционирования оцениваются низко, наемные сотрудники низших и средних уровней управления покидают организацию. Владельцы и топ-менеджеры ведут борьбу за оставшиеся ресурсы организации, для того чтобы трансформировать их в активы другой организации или конвертировать их в личное имущество.

Цели этапа — преодоление организационных патологий кризисов старения организации, введение антикризисных мер по сокращению затрат, поиску мер государственной поддержки для санации компании.

Описанные этапы жизненного цикла позволяют проследить трансформацию организации за определенный период времени, полагая, что заключительным этапом функционирования обязательно будет смерть организации. Вопрос наступления смерти — это вопрос времени и не более того, однако здесь важно отметить, что задача владельцев и топ-менеджеров организации — отсрочить это событие как можно дольше. К сожалению, организационные цели могут быстро размываться, а еще хуже — подвергаться ревизии для присвоения

ресурсов организации. Практика показывает, что чем больше число создателей хозяйственного общества, тем более вероятен ранний конфликт в борьбе за ресурсы и власть. В таких случаях уместно иметь предварительные соглашения по типу ЕБРР — Инвестиционное соглашение. Конечно, подготовка многостраничного документа может занять немало времени, около 4–5 месяцев, но это того стоит. Низкий уровень корпоративной культуры, слабый институт защиты собственности, противоречивые институциональные факторы обуславливают быстрое перераспределение собственности, приводя организации к фактической смерти.

Обзор правовых практик по корпоративным конфликтам, которые коснулись публичных предприятий, позволяет подтвердить результаты исследования в области применения теории контрактов. Так, владельцы компании «Юлмарт» в период 2017–2018 гг. не смогли договориться об условиях дальнейшего развития бизнеса. В итоге конфликт вылился в массовые сокращения сотрудников, потерю доли рынка, а также в возбуждение уголовных дел против собственников. Обращает на себя внимание и тот факт, что стороны пытались в качестве инструмента давления на оппонентов использовать влияние государственной структуры — Сбербанка.

Другим показательным примером конфликтов между собственниками организации и конечным ее бенефициаром является дело «Аспект-Финанс», начавшееся в 2013 г., где сложившиеся отношения владения предприятием не только усложнили процесс оспаривания сомнительных сделок руководства организации, но фактически привели к продаже ее активов.

Описанные ситуации характеризуют организации, период деятельности которых пришелся на этап рационального функционирования, связанного с решением вопросов инвестиционной деятельности и проектов развития. Оба эти вопроса относятся к компетенции руководства и собственников организации и требуют исполнения проработанных и законодательно утвержденных процедур. В описанных случаях предварительные соглашения между собственниками, конечными бенефициарами, а также менеджментом организации могли бы уменьшить риски возникновения конфликтов или минимизировать их отрицательное воздействие на ее деятельность.

Указанные кейсы исходят из того, что предусмотреть все сложные и неожиданные изменения в бизнес-среде невозможно, но юридически и документарно зафиксировать основные правила деятельности и тем самым предупредить возникновение большинства отрицательных практик необходимо³.

Приведем пример из Инвестиционного соглашения между существующими и новыми акционерами в лице УК ЕБРР на момент вхождения последних в капитал открытого акционерного общества «ФлексоПринт» в 1998 г. По данному соглашению чистая прибыль предприятия в течение пяти лет с момента

³ Топ-5 корпоративных конфликтов в РФ [Электронный ресурс] // Право.ru: информационно-правовой портал. URL: <https://pravo.ru/story/200802/> (дата обращения: 27.03.2024).

вхождения новых акционеров могла быть направлена только на развитие предприятия без выплаты дивидендов. Кроме того, существующие акционеры не имели права в течение пяти лет с момента выхода из капитала акционерного общества работать в отраслях, аналогичных и смежных «ФлексоПринт». Данные пункты регулировали механизм распределения прибыли и недопущения конкуренции после увольнения ключевых сотрудников компании. Обращаем внимание, что данные пункты соглашения были определены так, чтобы охватывать вопросы функционирования компании и отношений стейкхолдеров на различных этапах жизненного цикла.

Заключение

В качестве основных выводов исследования, посвященного прикладным аспектам применения теории контрактов в управлении компаниями с учетом конкретного этапа ее жизненного цикла.

Институциональная среда и социокультурные факторы зрелости менеджмента российских компаний показывают, что рыночные закономерности развития жизненных циклов организаций корректируются действием мер государственной поддержки российских отраслей и предприятий периода пандемии и санкционной экономики последних лет.

Показаны возможности применения для анализа закономерностей ЖЦО (жизненного цикла организации) следующих подходов: технологический, при котором организация рассматривается как производственная функция; контрактный, при котором организация рассматривается как совокупность внешних и внутренних контрактов; стратегический, основан на анализе формирования и реализации стратегии поведения организации.

Установлено, что признаки циклического развития организаций описаны в различных концептах управленческой мысли, в которых возможными признаками перемен являются состояние внешней среды. Но встречаются также теории, рассматривающие помимо внешних факторов, сокращающих продолжительность жизни организации, внутренние факторы, например степень зрелости менеджмента. Так, одной из причин могут стать отношения доверия на стартапе, когда начинающие партнеры не оформляют юридически договор о разделении ресурсов и рисков инвестирования в создание бизнеса.

Опираясь на основные принципы контрактных отношений, учитывая причины возможных искажений контракта (вследствие ограниченной рациональности, подмены рационального выбора удовлетворительностью, асимметрии информации и оппортунистического поведения сторон контракта), можно с успехом использовать положения теории контрактов для упорядочения управления компанией. В статье применена теория контрактов для разработки классификации этапов жизненного цикла организации.

Аргументированно, с использованием практических кейсов, показано, что предусмотреть все сложные и неожиданные изменения в бизнес-среде невозможно, но юридически и документарно зафиксировать основные правила деятельности и тем самым предупредить возникновение большинства отрицательных практик необходимо.

Список источников

1. Карабанова О. В. Инфраструктура поддержки проектов по реализации национальной технологической инициативы-2035 // Тезисы докладов Международной ежегодной науч.-практ. конференции «Новое в науке и образовании» Еврейского университета, Москва, 11 апреля 2018 г. / сост. и отв. ред. Ю. Н. Кондракова. М.: МАКС Пресс, 2018. С. 19–21.
2. Жданов В. Ю. Новый взгляд на этапы жизненного цикла организации [Электронный ресурс] // Московский экономический журнал. 2021. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novyy-vzglyad-na-etapy-zhiznennogo-tsikla-organizatsii> (дата обращения: 27.03.2024).
3. Клёпова С. А., Максудова Ш. И. Жизненный цикл организации как инструмент стратегического антикризисного управления [Электронный ресурс] // Успехи современного естествознания. 2012. № 4. С. 107–109; URL: <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=29912> (дата обращения: 27.03.2024).
4. Дафт Р. Л. Теория организации. М.: ЮНИТИ, 2012. 699 с.
5. Пригожин А. И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с.
6. Пригожин А. И. Организации: системы и люди. М.: URSS, 2015. 173 с.
7. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2002. №4. 76–92 с.
8. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпораций. М : Альпина Паблишер, 2012. 512 с.
9. Семибратский М. В., Тхориков Б. А., Стрельцова Т. П. Систематизация факторов конкурентоспособности организаций // Вестник МГПУ. Серия «Экономика». 2022. № 3 (33). С. 20–31.
10. Демидова, Н. Е., Шершова Е.В. Анализ малого и среднего бизнеса в России: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 12. URL: <https://vaael.ru/ru/issue/view?id=71> (дата обращения: 28.12.2020).
11. Ломовцева О. А., Соболева С. Ю., Соболев А. В. Сравнительная характеристика моделей государственной поддержки национальных экономик стран мира в условиях пандемии COVID-19 // Вестник университета. 2021. № 1. С. 91–98.
12. Рымкевич О. А. Ключевые патологии в управлении организациями [Электронный ресурс] // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. № 18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyucheveye-patologii-v-upravlenii-organizatsiyami> (дата обращения: 27.03.2024).
13. Чикер В. А., Котенко Л. М. Этические установки собственников бизнеса как основа принятия решений [Электронный ресурс] // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2017. № 4. С. 52–59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-ustanovki-sobstvennikov-biznesa-kak-osnova-prinyatiya-resheniy/viewer> (дата обращения: 09.04.2024).

References

1. Karabanova O. V. Infrastruktura podderzhki proektov po realizacii nacional'noj tehnologicheskoy iniciativy`-2035 // Tezisy` dokladov Mezhdunarodnoj ezhegodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Novoe v nauke i obrazovanii» Evrejskogo universiteta, Moskva, 11 aprelya 2018 g. / sost. i otv. red. Yu. N. Kondrakova. Moscow: MAKS Press, 2018. S. 19–21.
2. Zhdanov V. Yu. Novy`j vzglyad na e`tapy` zhiznennogo cikla organizacii [Electronic resource] // Moskovskij e`konomicheskij zhurnal. 2021. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novyy-vzglyad-na-etapy-zhiznennogo-tsikla-organizatsii> (accessed: 27.03.2024).
3. Klyopova S. A., Maksudova Sh. I. Zhiznenny`j cicl organizacii kak instrument strategicheskogo antikrizisnogo upravleniya [Electronic resource] // Uspexi sovremenno-go estestvoznaniya. 2012. № 4. S. 107–109. URL: <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=29912> (accessed: 27.03.2024)
4. Daft R. L. Teoriya organizacii. Moscow: YuNITI, 2012. 699 s.
5. Prigozhin A. I. Metody` razvitiya organizacii. Moscow: MCzFE`R, 2003. 863 s.
6. Prigozhin A. I. Organizacii: sistemy` i lyudi. Moscow: URSS, 2015. 173 s.
7. Grejner L. E`volyuciya i revolyuciya v processe rosta organizacii // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. 2002. № 4. S. 76–92.
8. Adizes I. K. Upravlenie zhiznenny`m ciklom korporacij. Moscow: Al`pina Publisher, 2012. 512 s.
9. Semibratskij M. V., Txorikov B.A., Strel`czova T. P. Sistematizaciya faktorov konkurentosposobnosti organizacij // Vestnik MGPU. Seriya: E`konomika. 2022. № 3 (33). S. 20–31.
10. Demidova, N. E., Shershova E. V. Analiz malogo i srednego biznesa v Rossii: problemy` i perspektivy` razvitiya [Electronic resource] // Vestnik Altajskoj akademii e`konomiki i prava: e`lektronny`j zhurnal. URL: <https://vael.ru/ru/issue/view?id=71> (accessed: 28.12.2020).
11. Lomovtseva O. A., Soboleva S. Yu., Sobolev A. V. Sravnitel`naya xarakteristika modelej gosudarstvennoj podderzhki nacional`ny`x e`konomik stran mira v usloviyax pandemii COVID-19 // Vestnik universiteta. 2021. № 1. S. 91–98.
12. Ry`mkevich O. A. Klyuchevy`e patologii v upravlenii organizacijami [Electronic resource] // Sovremenny`e tendencii v e`konomike i upravlenii: novy`j vzglyad. 2013. № 18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-patologii-v-upravlenii-organizatsiyami> (accessed: 27.03.2024).
13. Chiker V. A., Kotenko L. M. E`ticheskie ustanovki sobstvennikov biznesa kak osnova prinyatiya reshenij [Electronic resource] // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Psixologiya». 2017. № 4. S. 52–59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-ustanovki-sobstvennikov-biznesa-kak-osnova-prinyatiya-resheniy/viewer> (accessed: 09.04.2024).

Информация об авторах / Information about the authors

Ломовцева Ольга Алексеевна — доктор экономических наук, профессор, профессор Института экономики, управления и права Московского городского педагогического университета, Москва, Россия.

Lomovtseva Olga Alekseevna — Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor at the Institute of Economics, Management and Law, Moscow City University, Moscow, Russia.

lomovcevaoa@mgpu.ru

Соболев Александр Витальевич — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента Института общественного здоровья им. Н. П. Григоренко Волгоградского государственного медицинского университета, Волгоград, Россия.

Sobolev Alexander Vitalievich — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Economics and Management Department at the N. P. Grigorenko Institute of Public Health, Volgograd State Medical University, Volgograd, Russia.

alsobol.67@mail.ru

Соболева Светлана Юльевна — кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и менеджмента Института общественного здоровья им. Н. П. Григоренко Волгоградского государственного медицинского университета, Волгоград, Россия.

Soboleva Svetlana Yulievna — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Economics and Management Department at the N. P. Grigorenko Institute of Public Health, Volgograd State Medical University, Volgograd, Russia.

svetlaso@mail.ru