

НОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ХАРАКТЕРИСТИКИ СТАДИЙ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ, СОЗДАННЫХ «С НУЛЯ»

Г. В. ШИРОКОВА

Высшая школа менеджмента СПбГУ

В статье представлены первые результаты эмпирического исследования жизненных циклов российских компаний, выполняемого в рамках национального проекта «Образование» в части создания Высшей школы менеджмента СПбГУ в 2006–2007 гг. Для обоснования методологии исследования был проведен сравнительный анализ пятнадцати моделей жизненных циклов организаций, позволивший выделить организационные переменные, выступившие в качестве характеристик стадий жизненного цикла организаций. Используемая методология прошла апробацию в пилотном проекте, что дало возможность в дальнейшем провести более масштабное исследование 606 российских компаний из разных регионов России. Основным результатом эмпирического исследования стало создание модели жизненного цикла российских компаний, созданных «с нуля» предпринимателями-основателями. Данная модель содержит три стадии развития организаций — стадию становления, стадию роста и стадию формализации.

В последние годы концепция жизненного цикла организации (ЖЦО) все чаще используется в организационных исследованиях с целью изучения различных аспектов менеджмента. Подробное изучение отдельных направлений менеджмента позволяет получить более точное понимание сути концепции жизненного цикла организации, дает полную картину изменения основных характеристик организации при движении организации по стадиям ее жизненного цикла. Кроме того, из-

учение различных управленческих аспектов на разных стадиях ЖЦО предоставляет менеджерам мощный инструмент управления изменениями, который основан на закономерностях перехода от одной практики управления к другой и внутренней логике развития компании.

Несмотря на то что концепция ЖЦО существует уже довольно продолжительное время и активно используется зарубежными учеными в изучении особенностей развития организаций¹, исследований,

¹ Анализ основных направлений исследований с использованием концепции ЖЦО представлен в [Широкова, 2006; Широкова, Клемина, Козырева, 2007; Gupta, Chin, 1994].

посвященных созданию эмпирических моделей ЖЦО², было проведено относительно немного (см., напр.: [Хэнкс и др., 2007; Smith, Mitchell, Summer, 1985; Flynn, 2001; Lester, Parnell, Carraher, 2003; Mulford, 2004; Ноу, 2006]). В нашей стране насчитывается ряд работ, посвященных изучению жизненных циклов (см., напр.: [Яковенко, 1991]), однако новые компании, созданные «с нуля» после 1990-х гг., и динамика их развития с точки зрения концепции ЖЦО подробно не рассматривались. Это объясняется не только относительной молодостью российских компаний, но и довольно слабым проявлением интереса к данной проблематике. Небольшое количество работ российских авторов в основном посвящено либо интерпретации уже существующих моделей, либо попыткам создания теоретической модели без какого-либо эмпирического подтверждения [Железняк, 2001; Семенов, 2001; Филонович, 2001; Константинов, Липсиц, Филонович, 2002; Кущелевич, Филонович, 2004; Ивашковская, Константинов, Филонович, 2004].

Настоящая статья подготовлена в рамках научного проекта «Исследование жизненных циклов российских компаний», выполняемого в рамках реализации национального проекта «Образование» в части создания Высшей школы менеджмента СПбГУ. Проект включает в себя несколько этапов. На первом этапе для апробации методологии основного эмпирического исследования в 2005–2006 гг. было проведено пилотное исследование, результаты которого представлены в работе [Широкова, Меркурьева, Серова, 2006]. В качестве объекта анализа на этом этапе выступили компании, входящие в базу данных Ассоциации выпускников Выс-

шей школы менеджмента СПбГУ. Результаты исследования показали, что между моделями ЖЦО российских компаний существуют различия, в основе которых лежит история возникновения организации — созданной «с нуля», образованной в результате приватизации или с помощью иностранных инвестиций. Следующий этап реализации научного проекта заключался в изучении особенностей развития организаций, созданных «с нуля» предпринимателями в российской экономике, в контексте теории жизненных циклов организации. Здесь в качестве объекта эмпирического исследования выступили российские компании, созданные после 1992 г. предпринимателями-основателями.

Целью проводимого эмпирического исследования является выделение стадий жизненного цикла российских компаний, созданных «с нуля».³ Основная задача исследования — развитие направления эмпирических моделей ЖЦО, которые основаны на обширных эмпирических данных и количественных методах обработки информации. Предполагается, что каждая стадия жизненного цикла может быть описана уникальной конфигурацией переменных, связанных с характеристиками внутренней среды организации. Если организации развиваются через предполагаемую последовательность стадий, то можно обнаружить различные периоды жизни организаций, в течение которых они демонстрируют определенное поведение и определенный набор характеристик, связанных с организационным контекстом и структурой. Идентификация этих периодов производится с помощью группировки компаний в кластеры с использованием кластерного анализа. Обоснованность применения данной методологии показана в работах [Хэнкс и

² В рамках развития концепции ЖЦО существуют два направления — создание нормативных моделей и развитие эмпирических моделей. Наиболее популярными нормативными моделями на сегодняшний день являются модели Л. Грейнера [Greiner, 1972] и И. Адизеса [Adizes, 1989].

³ Данное исследование является не лонгитюдным, а носит одномоментный характер и относится к кросс-секционным (cross-sectional) исследованиям.

др., 2007; Широкова, Меркурьева, Серова, 2006; Lester, Parnell, Carraher, 2003]. Кроме того, в исследовании проверяется ряд гипотез, которые сформулированы на основе анализа теоретических работ и результатов пилотного проекта. Гипотезы призваны обнаружить общие черты и отличия полученной модели от существующих эмпирических моделей ЖЦО.

Статья состоит из трех частей. В первой части проводится сравнительный анализ пятнадцати существующих моделей ЖЦО для изучения контекстуальных и структурных переменных, характеризующих разные стадии ЖЦО. Во второй — представлена методология эмпирического исследования жизненных циклов российских компаний. В третьей — приведены первые результаты исследования и обсуждаются дальнейшие его направления для более углубленного изучения особенностей формирования жизненных циклов российских компаний.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ХАРАКТЕРИСТИК СТАДИЙ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Концепция жизненного цикла организации используется исследователями в организационных и управленческих исследованиях для объяснения изменений, происходящих в организациях с течением времени. В основном эти изменения касаются роста размера компании и усложнения ее управленческих практик. На протяжении нескольких десятков лет теории менеджмента предпринимают усилия для объяснения процесса организационной жизни [Adizes, 1999; Chandler, 1962; Churchill, Lewis, 1983; Dodge, Robbins, 1992; Flynn, 2001; Galbraith, 1982; Greiner, 1972; Hanks, 1990; Hanks et al., 1993; Kazanijan, 1988; Lester, Parnell, Carraher, 2003; Miller, Friesen, 1984; Quinn, Cameron, 1983; Mulford, 2004;

Hoу, 2006; Scott, Bruce, 1987; Smith, Mitchell, Summer, 1985; Torbert, 1974]. Наиболее обширные обзоры литературы по теории ЖЦО представлены в работах [Hanks, 1990; Quinn, Cameron, 1983; Smith, Mitchell, Summer, 1985; Lester, Parnell, Carraher, 2003].

В то время как существуют довольно серьезные разногласия относительно числа стадий и характеристик, используемых для их описания, ряд авторов предлагают обобщенные модели, с помощью которых возможны описание и сравнительный анализ различных моделей. Так, в работе [Хэнкс и др., 2007] предложена пятиэтапная модель ЖЦО, включающая в себя стадии основания, экспансии, зрелости, диверсификации и упадка; в других работах (см., напр.: [Gupta, Chin, 1994]) обобщенная модель содержит четыре стадии — становление, рост, зрелость и упадок — и даже три — начало, быстрый рост, зрелость (см.: [Smith, Mitchell, Summer, 1985]).

В табл. 1 представлены сравнительные характеристики пятнадцати моделей жизненного цикла организации.⁴ Для определения и описания стадии жизненного цикла авторы моделей используют разнообразные переменные, которые служат в качестве показателей, изменяющихся с течением времени в организации.

Несмотря на довольно большое количество разнообразных моделей, посвященных жизненному циклу организации, можно заметить, что в исследованиях практически отсутствуют попытки дать определение того, что же такое стадия жизни организации. Помимо этого, авторы используют разные термины для обозначения этапов развития организации [Хэнкс и др., 2007]. Обобщая различные подходы к формированию моделей ЖЦО, можно заметить, что для определения характеристик стадий ЖЦО авторы

⁴ Более подробно сравнительный анализ моделей ЖЦО представлен в: [Широкова, Серова, 2006; Широкова, Меркурьева, Серова, 2006].

Таблица 1

Сравнительное описание моделей жизненных циклов организации

Авторы модели	Переменные	Стадии модели
1	2	3
Липпитт, Шмидт [Lippitt, Schmidt, 1967]	Возраст, фокус управления, приоритеты разных групп интересов, кризисы и наличие конфронтации Структура Формализация управления	Рождение Юность Зрелость
Грейнер [Greiner, 1972]	Возраст, размер, темп роста отрасли, этапы эволюции, этапы революции Организационная структура, формализация, стиль топ-менеджмента, система контроля, акцент в вознаграждении менеджмента	Креативность Директивное руководство Делегирование Координация Сотрудничество
Торберт [Torbert, 1974]	Возраст, размер (сотрудники), структура Методы принятия решений, принципы менеджмента, уровень формализации, индивидуальные «менталитеты» членов организации	Стадия фантазий Стадия инвестиций Стадия определений Стадия экспериментов Стадия предопределения производительности Стадия свободного выбора структуры Стадия базовой общности Стадия либеральных порядков
Гэлбрэйт [Galbraith, 1982]	Возраст, размер, темп роста, задачи Структурная форма, люди (специализация), система вознаграждения, процессы (формализация), централизация, стиль лидерства	Испытание прототипа Производственная модель Подъем/наращивание производства Натуральный рост Стратегическое развитие
Куинн, Камерон [Quinn, Cameron, 1983]	Возраст, размер, критерии организационной эффективности Структурная форма, формализация, централизация, лидерство, культура	Предпринимательство Коллективность Формализация Разработка структуры
Миллер, Фризен , [Miller, Friesen, 1984]	Возраст, число сотрудников, рост продаж, размер, концентрация собственности, влияние стейкхолдеров, динамика окружающей среды, стратегия Формальный контроль, внутренние коммуникации, централизация власти, ресурсные возможности, дифференциация, стиль принятия решений (всего 13 измерений)	Рождение Рост Зрелость Возрождение Упадок
Шейн [Schein, 1985]	Функции культуры, поколение управления, сложность, размер Стиль управления, состав топ-менеджмента	Рождение или ранний рост Середина жизни организации Организационная зрелость
Смит, Митчелл, Саммер [Smith, Mitchell, Summer, 1985]	Возраст, размер (продажи), размер (сотрудники), темпы роста, приоритеты топ-менеджмента Форма структуры, система вознаграждения, централизация, взаимодействие топ-менеджмента	Начало Быстрый рост Зрелость

Окончание табл. 1

1	2	3
Фламхольц [Flamholtz, 1986]	Возраст, размер, темп роста, критичные задачи развития Организация, формализация планирования, контроля, бюджетирования, операционных и управленческих систем, лидерство, принятие решений	Новое предприятие Расширение Профессионализация Консолидация Диверсификация Интеграция Разрушение
Скотт, Брюс [Scott, Bruce, 1987]	Возраст, размер, темп роста, стадия развития отрасли, ключевые проблемы Форма структуры, формализация системы контроля, стиль топ-менеджмента	Начало Выживание Рост Расширение Зрелость
Казаньян [Kazanjian, 1988]	Возраст, размер, темп роста, доминирующие проблемы менеджмента Структурная форма, формализация, централизация	Концептуализация и развитие Коммерциализация Рост Стабилизация
Хэнкс и др. [Hanks et al., 1993]	Возраст, размер, темп роста, структура, степень формализации и централизации, специализация	Возникновение Коммерциализация Рост Зрелость
Адизес [Adizes, 1999]	Возраст, размер, нормальные проблемы и патологии Структурная форма, формализация политик и процедур, необходимые лидерские характеристики, разнообразие, сложность	Ухаживание Младенчество Давай-Давай Юность Расцвет Поздний расцвет Аристократизм Салем Сити Бюрократизация Смерть
Лестер, Парнелл, Каррагер [Lester, Parnell, Carragher, 2003]	Возраст, размер, власть, процесс обработки информации, тип организационной структуры	Существование Выживание Успех Возрождение Упадок
Хо [Hoу, 2006]	Возраст, размер, личность основателя-лидера	Рождение Рост Зрелость Упадок/обновление Смерть

Составлено по: [Хэнкс и др., 2007]. В этой работе анализируются 10 моделей ЖЦО.

используют разные переменные. В то же время можно выделить несколько общих характеристик, которые включены в большинство рассмотренных моделей. К общим переменным относятся возраст орга-

низации, размер, темп роста и центральные задачи или проблемы, с которыми сталкивается фирма на разных стадиях развития. Кроме того, в некоторых работах используются такие характеристики,

как тип организационной структуры, степень формализации и централизации, число уровней управления. В каждой модели стадии отличаются друг от друга структурой и величиной этих характеристик.

Представляется, что основным отличием между моделями является не количество выделяемых этапов развития, а скорее организационные характеристики, которые подвергаются изменению. Так, в основе модели Торберта лежит изменение индивидуальных «менталитетов» членов организации, в то время как в модели Грейнера описывается развитие организации через кризисы, а в модели Адизеса — через преодоление нормальных проблем и патологий. В целом, как указано в [Kiriri, 2002], между авторами моделей не существует согласия относительно «идеальных» детерминант стадии ЖЦО, так как каждый предлагаемый набор имеет свои преимущества и недостатки.

В [Хэнкс и др., 2007, с. 7] отмечается, что лучше всего стадия ЖЦО может быть охарактеризована как некая конфигурация ряда организационных переменных, связанных с организационным контекстом и структурой. В данном исследовании используется именно это определение для разработки методологии исследования и измерительной шкалы, позволяющей определить стадию ЖЦО.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ключевые гипотезы нашей работы, сформулированные на основе анализа теоретических и эмпирических исследований, проведенных зарубежными учеными, а также результатов пилотного проекта, таковы:

Гипотеза 1. В своем развитии организации проходят несколько этапов, каждому из которых присущи определенные характеристики, позволяющие достаточно четко отделить один этап от другого.

Гипотеза 2. Компании, созданные «с нуля» после 1991 г., в своем развитии прошли три стадии жизненного цикла — становления, роста и формализации.⁵

Гипотеза 3. На ранних стадиях развития организации при переходе от предпринимательства к профессиональному менеджменту собственник-основатель будет стремиться сохранить управление в своих руках.

Гипотеза 4. Изменение характеристик организационных переменных — структуры, формализации, централизации, возраста — в целом будет соответствовать закономерностям, выявленным в странах с более долгой историей развития компаний, созданных «с нуля».

Сбор данных

В качестве основного метода сбора информации был выбран опрос в виде личного структурированного интервью с ис-

⁵ Выборка пилотного исследования состояла из 152 компаний. Компании были разделены на три группы на основании истории возникновения: большинство компаний (68%) создано «с нуля» российскими предпринимателями, 20% возникло в результате приватизации советских предприятий и 12% появилось в результате привлечения иностранных инвестиций. Итоги пилотного проекта показали, что формирование жизненных циклов российских компаний зависит от истории возникновения этих компаний [Широкова, Меркурьева, Серова, 2006]. В частности, компании, созданные «с нуля», находятся на стадиях развития, которые характеризуются низким уровнем формализации и относительно небольшим размером. Таких стадий было обнаружено всего две, которые соответствуют стадиям становления и накопления обобщенной пятиэтапной модели ЖЦО [Хэнкс и др., 2007]. В пилотное исследование вошло небольшое количество «молодых» компаний в возрасте до 5 лет, в отличие от данного проекта, поэтому делается предположение, что российские компании, созданные «с нуля» после 1991 г., прошли к настоящему времени три стадии развития — становления, роста и формализации.

Таблица 2

Распределение выборки по регионам

Регион	Количество опрошенных	Процент выборки
Москва и Санкт-Петербург	103	17,0
Центр и Северо-Запад	100	16,5
Северный Кавказ	101	16,7
Поволжье	101	16,7
Урал	100	16,5
Сибирь и Дальний Восток	101	16,7
Всего	606	100,0

пользованием разработанной анкеты. Данные были собраны с помощью исследовательской компании «О+К» в период с декабря 2006 г. по март 2007 г. Всего было проведено 606 интервью, каждое продолжительностью 40 мин.

Вопросы интервью были объединены в блоки, которые дают возможность сгруппировать организации в зависимости от значений вводимых контекстуальных переменных:

- блок вопросов А: сведения о возрасте, отраслевой принадлежности, организационно-правовой форме компании, ее размере (количестве постоянных сотрудников), составе учредителей, а также ее текущем положении на рынке;
- блок В: вопросы, касающиеся общей ситуации в отрасли, в которой действует компания;
- блок С: вопросы о структуре отрасли и особенностях внутриотраслевой конкуренции;
- блок D: вопросы о степени и характере воздействия внешней среды на компанию (темпы изменений, предсказуемость и агрессивность поведения основных игроков);
- блок Е: вопросы о структуре организации;
- блок F: вопросы о способах принятия решений в компании (уровень формализации, характер обработки инфор-

мации, сфера полномочий генерального директора);

- блок G: вопросы о характере распределения власти в компании (реальные полномочия по управлению, принятию ключевых решений);
- блок H: вопросы об основных задачах, стоящих перед компанией в настоящее время;
- блок I: вопросы об организационной динамике и осуществляемых и запланированных организационных изменениях;
- блок J: вопросы о типе стратегического поведения, характерном для компании.

Завершает интервью персональная информация о респонденте.

Помимо опроса для сбора полноценной информации используется анализ статистических данных. Источниками статистической информации выступают данные Роскомстата о динамике развития отраслей народного хозяйства как в целом по России, так и в разрезе субъектов Федерации.

Для целей настоящего исследования выделяется шесть регионов России: Москва и Санкт-Петербург; Центр и Северо-Запад; Северный Кавказ; Поволжье; Урал; Сибирь и Дальний Восток. В табл. 2 представлено распределение выборки по регионам.

Таблица 3

Распределение выборки по размеру компаний

Размер компании	Количество компаний	Процент выборки
Мелкая (3–20 сотрудников)	297	49,0
Средняя (21–100 сотрудников)	217	35,8
Крупная (более 100 сотрудников)	92	15,2
Всего	606	100,0

Таблица 4

Распределение выборки по отраслям

Отрасль	Количество компаний	Процент выборки
Производство	80	13,5
Строительство, транспорт, связь	108	18,2
Розничная торговля	108	18,2
Оптовая торговля	87	14,7
Услуги для индивидуальных потребителей	111	18,7
Услуги для организаций	99	16,7
Всего	593*	100,0

Примечание: * В ходе исследования 13 респондентов не указали отраслевую принадлежность своей компании.

Исследование охватывает организации со следующими характеристиками:

- коммерческая организация;
- созданная после 1992 г.;
- с российским капиталом;
- с тремя и более постоянными сотрудниками.

В исследовании принимали участие компании, в большинстве своем созданные «с нуля» по инициативе учредителя или учредителей (94,4%). Кроме этого, рассматривались компании, которые также возникли после 1992 г. в результате выделения или раздела собственности (5,6%).

Распределение выборки по показателю количества постоянных сотрудников приведено в табл. 3.⁶

⁶ В исследовании мы не использовали официальные подходы к классификации компаний

Распределение выборки по отраслям показано в табл. 4.

Интервью в организации проводилось с топ-менеджерами или учредителями, участвующими в принятии решений о стратегии развития предприятия (табл. 5).

Показатели

В анализе используются два набора показателей. Первый набор, определяемый как «кластерные переменные», включа-

по размеру с точки зрения численности персонала. Данное разделение по типам компаний было сделано преднамеренно. В нашем исследовании подавляющее большинство компаний имеет численность персонала менее 100 человек, поэтому была предпринята попытка разделения на мелкие и средние фирмы внутри представленной выборки. К крупным отнесены компании с численностью персонала более 100 человек.

Таблица 5

Должности интервьюируемых в компании

Должность	Количество опрошенных	Процент выборки
Генеральный директор	296	48,9
Заместитель генерального директора	79	13,0
Исполнительный директор	41	6,8
Финансовый директор	33	5,4
Коммерческий директор/директор по маркетингу и продажам	53	8,8
Директор по развитию	22	3,6
Учредитель (не занимающий определенной должности в компании)	25	4,1
Другие топ-менеджеры	57	9,4
Всего	606	100,0

ет следующие переменные: возраст, тип организационной структуры, степень формализации, количество иерархических уровней управления. Выбор кластерных переменных основан на работах [Hanks et al., 1993; Lester, Parnell, Carragher, 2003], в которых приводятся результаты эмпирических исследований и доказана значимость данного набора показателей для измерения стадии жизненного цикла. Второй набор — «описательные переменные» — используется для интерпретации полученных кластеров и включает все остальные переменные. Каждый из этих показателей был идентифицирован в рассмотренной нами литературе как существенный для описания стадий ЖЦО.

Кластерные переменные

Возраст организации вычислялся путем вычитания года, в котором фирма была основана, из года проведения интервью (2007 г.). Небольшое количество компаний было опрошено в декабре 2006 г., однако это несущественный процент выборки.

В исследовании предполагается, что по мере движения организации по ста-

диям жизненного цикла структура организации будет усложняться от простой, в которой не существует функциональных подразделений, к функциональной и далее — дивизиональной и матричной. Переменная структуры была закодирована следующим образом: простая структура — 1; функциональная — 2; дивизиональная — 3; матричная — 4; смешанная — 5; и сообщалась респондентам вместе с кратким описанием каждого типа структуры.

Формализация означает степень, с которой коммуникации и процедуры в организации отражены в письменном виде [Daft, 1985; Pugh et al., 1973]. Согласно [Pugh et al., 1973; Hanks, Chandler, 1995], формализация включает в себя несколько аспектов, например: 1) сформулированные процедуры, правила, должностные инструкции (включая контракты, соглашения и др.); 2) рутинизацию процедур, которые относятся к принятию решений и обработке информации. В нашем исследовании уровень формализации определялся на основе вопросов, адаптированных из работы [Hanks, Chandler, 1995]. Респондентам предлагался список утверждений о наличии в компании

документированных политики, процедур, положений о подразделениях и организационной структурной схеме. Ответы оценивались по пятибалльной шкале от «совершенно не согласен» до «полностью согласен».

Количество иерархических уровней управления определялось как число звеньев в самой длинной цепи команд между руководителем организации и исполнителями. Переменная иерархии сообщалась респондентами в зависимости от числа уровней и была закодирована от 1 до 7 (последнее означало существование 7 и более уровней).

Описательные переменные

Для анализа характеристик этапов ЖЦО использовались дополнительные переменные, призванные помочь получить более точную картину эволюции российских компаний по стадиям жизненного цикла.

Централизация управления компанией измерялась на основе пяти утверждений, отражающих степень вовлеченности генерального директора во все процессы принятия решений: от участия в принятии только стратегических решений до вовлеченности в ежедневное оперативное управление. Показатель централизации вычислялся сложением оценок всех пяти ответов. Большая сумма показывала высокий уровень централизации управления. Кроме того, определялось число иерархических уровней управления, которое также является структурной переменной, характеризующей уровень централизации и размер компании.

Уровень специализации в компании определялся по шкале, включавшей 14 функциональных областей в виде отделов или подразделений компании. Респондентов просили отметить те из них, которые в настоящее время существуют в компании. Результат определялся сложением числа используемых функций.

Уровень технократизации также оценивался по наличию определенных долж-

ностей, если в организации пока нет подразделений, но уже существует специализация по должностям. Результат подсчитывался аналогично шкале специализации.

Вопросы, посвященные основным задачам развития организации, нацелены на изучение критических задач или проблем, стоящих перед организацией на разных стадиях жизненного цикла. Респонденту сообщался перечень 11 проблем, которые отмечались по пятибалльной шкале Лайкерта от «совершенно не актуальна» до «очень актуальна».

Кроме того, в анкету был включен блок вопросов «Организационная динамика», куда вошли переменные, характеризующие тип и структуру организационных изменений компании. Переменная динамики численности персонала за последние два года вычислялась на основе ответов респондентов относительно изменения численности постоянных сотрудников компании в период с декабря 2004 г. по декабрь 2006 г. Данный показатель характеризует уровень текучести кадров и изменения постоянного состава персонала. Переменная динамики объема продаж изучалась на основе предлагаемой респондентам интервальной шкалы: от «вырос на 10% и менее» до «более чем на 200%». Этот показатель характеризует результативность деятельности компании на разных стадиях ЖЦО. Кроме того, респондентам предлагался перечень типов организационных изменений за последние два года, который характеризует динамику структурных и контекстуальных переменных в компании. Для выяснения причин и установления инициатора организационных изменений респондентам предлагался соответствующий список вопросов, состоящий из функциональных областей и перечня возможностей и угроз для компании, вызвавших в итоге необходимость изменений. В целом вопросы, относящиеся к организационной динамике, позволяют проверить гипотезы, связанные

Таблица 6
Распределение компаний по кластерам

№ кластера	Количество компаний	Процент выборки
1-й кластер	200	33,7
2-й кластер	226	38,1
3-й кластер	167	28,2
Всего	593	100

с источниками динамических способностей компании и основными направлениями организационных изменений на разных стадиях ЖЦО.

Анализ данных

Обработка полученных данных осуществлялась с использованием пакета прикладных программ SPSS. Анализ данных базировался на таких методах, как кластерный и сравнительный анализ. Кластерный анализ применялся для идентификации стадии жизненного цикла организации. Качество разбиения на кластеры оценивалось на основе нескольких критериев, таких как анализ меж- и внутригрупповой вариации, псевдо- F -критерия и псевдо- t -критерия.

Для выделения кластеров организаций в исследовании был использован кластерный анализ по методу k -средних⁷, приводящему к образованию наиболее сопоставимых по размеру кластеров. В основу классификации были положены характеристики, обсуждавшиеся выше, а именно: возраст организации, степень формализации, количество иерархических уровней и тип организационной структуры.

⁷ В пилотном проекте использовался иерархический кластерный анализ, так как анализируемая выборка составляла 152 компании. В настоящем исследовании количество наблюдений увеличилось до 606 компаний, что позволило применить кластерный анализ методом k -средних [Бююль, Цефель, 2005].

Результаты пилотного проекта показали, что компании, созданные «с нуля», находятся на первых стадиях ЖЦО. Экстраполируя этот вывод на большую выборку компаний, можно сделать предположение о том, что вся выборка распределится по трем кластерам, или стадиям жизненного цикла.

Таким образом, результатом кластерного анализа стало выделение трех групп компаний, которые различаются по характеристикам четырех основных переменных: возраст организации, тип организационной структуры, количество иерархических уровней управления и степень формализации. Далее для каждого кластера проводился кросстабуляционный анализ для выявления характеристик каждого кластера с помощью описательных переменных, представленных выше. Итоги кластерного анализа приведены в табл. 6. В результате кластеризации были пропущены 13 компаний, которые не вошли в окончательную обработку.

Анализ значимости каждой кластерной переменной проводился с помощью однофакторного дисперсионного анализа, который показал высокий уровень значимости каждого показателя (табл. 7).

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Таким образом, была получена модель жизненного цикла российских компаний, созданных «с нуля» основателями-предпринимателями в период с 1992 по

Таблица 7

Результаты дисперсионного анализа

Кластерные переменные	Коэффициент детерминации	Скорректированный коэффициент детерминации	F-критерий Фишера	Уровень значимости
Тип организационной структуры	9,841	1,203	8,179	0,000
Возраст организации	5224,149	2,110	2475,452	0,000
Степень формализации	4,028	0,768	5,244	0,006
Количество иерархических уровней	10,405	1,201	8,663	0,000

2006 г. Данная модель содержит три стадии ЖЦО, характеристики которых позволяют дать им следующие названия: стадия становления, стадия роста и стадия формализации. Рассмотрим более подробно каждую из них.

Первый кластер состоит из молодых компаний, средний возраст которых составляет 3 года, при этом 53% компаний были созданы в 2003–2004 гг., 46% — в 2005–2006 гг., 2% (4 компании из 200) — в 2001–2002 гг. По нашей классификации размеров компании, в кластере преимущественно находятся мелкие компании — 63,5%, численность персонала которых составляет от 3 до 20 сотрудников; 30,5% компаний являются средними, численность персонала — от 21 до 100 человек; 6% компаний оказались крупными, т. е. с численностью персонала более 100 человек.

Для компаний первого кластера характерна простая организационная структура, в которой владелец/менеджер управляет компанией. Ему помогают люди с различными обязанностями, в компании не существует подразделений и функциональных отделов. На втором месте в данном кластере оказались компании с функциональной организационной структурой, остальные используют другие типы структур. Уровень формализации в этих компаниях довольно низкий, в большинстве компаний отсутствуют положения об организационной структуре и другие докумен-

ты, описывающие линии подчиненности и власти в организации.

Количество иерархических уровней в компаниях первого кластера варьируется от одного до трех, при этом примерно половина компаний (48%) имеет два уровня управления. Подавляющее большинство компаний первого кластера (79%) управляются владельцами и основателями этих компаний, которые одновременно являются топ-менеджерами, в большинстве случаев — генеральными директорами. Количество владельцев варьируется от одного до трех, причем в 50% случаев компании принадлежат одному человеку. Степень централизации в компаниях довольно высока, так как решения в основном принимаются единолично главой компании или совместно владельцами (если их несколько).

На вопрос относительно ключевых задач, стоящих перед компанией в настоящее время, 85% респондентов — представителей компаний первого кластера ответили, что для них самыми актуальными задачами являются создание репутации на рынке и решение кадровых вопросов. Что касается изменения в доле рынка за последние два года, то 53% опрошенных ответили, что доля рынка немного выросла, 16,5% — существенно выросла по сравнению с 2004 г. Объем продаж в 2006 г. в 30,5% компаний составил менее 50 тыс. долл. (менее 1,3 млн руб.), в 14% компаний — от 51 до 100 тыс. долл. (1,3–

2,6 млн руб.). Рост объемов продаж в большинстве случаев находился на уровне от 10 до 30%. Численность постоянных сотрудников возросла в более чем 70% компаний. Относительно организационно-правовой формы большинство (72,5%) респондентов ответили, что их компания является обществом с ограниченной ответственностью (ООО), на втором месте — 14,5% — находится такая форма, как предприниматель без образования юридического лица (ПБОЮЛ). Подавляющее большинство компаний первого кластера — 85% — осуществляют операции в пределах своего региона и лишь 6,5% — на международном рынке.

Второй кластер включает в себя более зрелые компании, возраст которых составил от 4 до 10 лет, при этом 39,8% были созданы в период с 1999 по 2000 г., 36,3% — в 2001–2002 гг. и 23,9% — в 1995–1998 гг. Таким образом, средний возраст компаний второго кластера достигает 7 лет. Размер компаний варьируется от мелких (48,7%) до средних (38,1%) и крупных (13,3%).

Компании второго кластера используют не только простую организационную структуру, но также и функциональную и смешанную. Уровень формализации немного выше по сравнению с компаниями первого кластера, так как в ряде случаев существуют документированные процедуры, правила, должностные инструкции и другие документы.

Количество иерархических уровней в компаниях второго кластера так же, как и в первом кластере, варьируется от одного до трех, при этом примерно равное число компаний имеет два и три уровня управления, и лишь 10% компаний — один управленческий уровень. Большинство компаний второго кластера также управляется их владельцами, и только 6% ответили, что во главе компании находится наемный менеджер.

На вопрос относительно ключевых задач, стоящих перед компанией в насто-

ящее время, подавляющее большинство респондентов ответили, что для них самыми актуальными являются обеспечение стабильности и создание репутации на рынке. Что касается изменений в доле рынка за последние два года, то 54% опрошенных отметили, что доля рынка существенно выросла по сравнению с 2004 г., а в 13,7% случаев она несколько снизилась. Объем продаж в 2006 г. в компаниях второго кластера варьируется от 50 тыс. до 2 млн долл., причем ответы распределились равномерно и выделить какой-либо преобладающий из них трудно. Рост объемов продаж в большинстве случаев составил от 30 до 50%. Численность постоянных сотрудников за последние два года увеличилась в более чем 84% компаний. Что касается организационно-правовой формы компании, то 67,7% респондентов ответили, что их компания является ООО, на втором месте — 19,5% — ПБОЮЛ (здесь результаты практически не отличаются от первого кластера). Так же, как и в первом кластере, подавляющее большинство компаний второго кластера (87,6%) осуществляет операции в пределах своего региона, на втором месте оказался национальный рынок (22,1%), и лишь 3,1% компаний вышли на международный рынок.

Компании *третьего кластера* самые «старые», при этом 65,9% были созданы в 1992–1994 гг., остальные — 34,1% — в 1995–1998 гг. Таким образом, средний возраст компаний третьего кластера составил 12,5 лет. В третий кластер вошли почти все крупные компании, попавшие в выборку, хотя 37,7% кластера составили средние и мелкие компании.

Компании третьего кластера используют практически все виды организационных структур, при этом по сравнению с другими кластерами довольно высок процент применения дивизиональных и матричных структур — более 12%. Тем не менее большинство предпочитает функциональный тип организационной

структуры — 43,7%. Уровень формализации довольно высок, значительное большинство компаний — 60% — имеет документы, описывающие степень ответственности и распределение власти в компании.

Количество иерархических уровней в компаниях третьего кластера варьируется от двух до трех, при этом на первом месте (44,3%) по частоте применения находятся три уровня управления, что свидетельствует об увеличении как размеров компании, так и степени формализации управления. В третьем кластере возрастает число компаний, возглавляемых наемными менеджерами, но все равно около 60% всех компаний кластера управляются их владельцами. Кроме того, 6% респондентов ответили, что в их компании есть Совет директоров, который реально управляет деятельностью компании. В целом же отмеченный уровень централизации оказался ниже по сравнению с другими кластерами.

На вопрос относительно ключевых задач, стоящих перед компанией в настоящее время, подавляющее большинство респондентов ответили, что для них самыми актуальными являются обеспечение стабильности и создание уникальности на рынке. Что касается изменения доли рынка за последние два года, то в 38,3% случаев опрошенные отметили, что доля рынка немного выросла по сравнению с 2004 г.; в 12,7% случаев — несколько снизилась; и в 3,6% случаев доля рынка существенно снизилась. Стоит отметить, что значительное падение доли рынка за последние два года отмечается только в третьем кластере, что свидетельствует о более зрелых рынках и отраслях, в которых работают компании этого кластера. Объем продаж в 2006 г. в компаниях третьего кластера также очень сильно варьируется, однако довольно большое число компаний отметило, что имеет объем продаж от 500 тыс. до 1 млн долл. Рост объемов продаж составил в среднем от 11 до 0%.

Численность персонала за последние два года в большинстве случаев не изменилась и в 16,8% даже уменьшилась. Распределение организационно-правовых форм внутри третьего кластера следующее: на первом месте — 59,9% — ООО, на втором — 16,8% — ЗАО (это самый высокий процент компаний в форме ЗАО из общей выборки). Что касается рынков, на которых работают компании, то большинство — 79,6% — действует на региональных рынках, 23,4% — на национальном, и около 7% — осуществляет свои операции и на международных рынках.

Ниже приведена сводная таблица всех трех кластеров по основным показателям (табл. 8). Что касается отраслевой принадлежности компаний разных кластеров, то компании различных отраслей распределились по трем кластерам практически равномерно, некоторым исключением являются отрасли, относящиеся к услугам — «услуги для индивидуальных потребителей» и «услуги для организаций». Фирмы этих отраслей в большей части попали в первый и второй кластеры, и только примерно 20% всех компаний — в третий кластер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящем исследовании предпринята попытка создания эмпирической модели жизненного цикла российских компаний, созданных «с нуля». Для достижения поставленной цели было проведено исследование в выделенных шести регионах России (Москва и Санкт-Петербург; Центр и Северо-Запад; Северный Кавказ; Поволжье; Урал; Сибирь и Дальний Восток). На основе анализа полученной выборки были выделены три кластера российских компаний, созданных «с нуля» предпринимателями-основателями. Они отличаются между собой организационными переменными, что позволяет сделать вывод о трех стадиях развития компаний, в соот-

Таблица 8

Основные характеристики компаний по выявленным кластерам

Характеристики	Кластер 1 Стадия становления	Кластер 2 Стадия роста	Кластер 3 Стадия формализации
Возраст	1–4 года	4–10 лет	10–15 лет
Размер	Мелкие, от 3 до 100 занятых	Мелкие, средние, от 3 до 200 занятых	Мелкие, средние, крупные, от 3 до 500 занятых
Уровень формализации	Низкий	Низкий, появляются первые документы	Высокий
Количество иерархических уровней	1–2	1–3	2–3
Наиболее часто используемая организационная структура	Простая, функциональная	Простая, функциональная, смешанная	Функциональная, дивизиональная, матричная
Глава компании	Владелец (владельцы) компании	Владелец (владельцы) компании	Владелец (владельцы) компании, наемный менеджер
Степень централизации	Высокая	Средняя	Низкая
Ключевые задачи развития	Создание репутации, решение кадровых вопросов	Обеспечение стабильности, создание репутации	Обеспечение стабильности, создание уникальности
Изменение доли рынка	Небольшое увеличение	Существенное увеличение	Небольшое увеличение либо сокращение
Объем продаж	От менее чем 50 тыс. до 100 тыс. долл.	От 50 тыс. до 2 млн долл.	От 500 тыс. до 3 млн долл.
Рост объемов продаж	10–30%	30–50%	10–30%
Организационно-правовая форма	ООО, ПБОЮЛ	ООО, ПБОЮЛ	ООО, ЗАО
Рынки	Локальный, региональный	Региональный, национальный	Региональный, национальный, международный

ветствии с теорией жизненных циклов организации. Первый кластер — стадия становления, которая характеризуется небольшим размером компании, высоким уровнем централизации, отсутствием формализации, возраст компаний в нем — не более 4 лет. Второй кластер — стадия роста. Компании на этой стадии старше (до 10 лет), в них возникают первые признаки формализации, увеличиваются размер компании и количество иерархических уровней. Третий кластер — стадия формализации. Его составляют компании с возрастом от 10 до

15 лет, большинство из них демонстрирует высокий уровень формализации, более крупные размеры и более низкий уровень централизации одновременно с увеличением числа иерархических звеньев. Таким образом, первая гипотеза о том, что компании проходят через различные стадии развития, которые существенно отличаются по своим характеристикам, получила свое подтверждение. Данный вывод еще раз свидетельствует об адекватности и достоверности концепции ЖЦО.

Вторая гипотеза о наличии трех стадий ЖЦО российских компаний, созданных

«с нуля», также нашла свое подтверждение в процессе анализа. Нами были получены три кластера фирм, характеристики которых позволяют сделать вывод о том, что каждому из них соответствует определенная стадия ЖЦО — становление, рост и формализация. Можно предположить, что следующей стадией будет стадия зрелости, которая характеризуется дальнейшим укрупнением бизнеса и возможным выходом на рынок IPO.

Третья гипотеза относительно тенденций передачи управления при переходе от предпринимательского к профессиональному управлению также подтвердилась. Переход к профессиональному менеджменту начинается на стадии формализации, и, как показал анализ, при переходе на эту стадию собственник — основатель компании стремится сохранить управление в своих руках, оставаясь на посту генерального директора. На стадии формализации только 7,8% компаний третьего кластера управляются наемными менеджерами. Стоит отметить, что данный результат довольно сильно отличается от результатов аналогичных исследований за рубежом. Последние показывают, что фирмы, созданные «с нуля», «перерастают» своих основателей и их способности управлять выросшим бизнесом, что приводит к необходимости ухода основателя компании и замены его наемным профессиональным менеджером [Rubenson, Gupta, 1996; Boeker, Karichalil, 2002; Boeker, Wiltbank, 2005].

Четвертая гипотеза, касающаяся сходства в изменении характеристик переменных по стадиям ЖЦО российских и зарубежных компаний, не нашла серьезного подтверждения. Сравнительный анализ результатов эмпирических исследований в странах с более долгой историей развития компаний, созданных «с нуля», показывает, что уровень формализации и степень централизации изменяются в значительно большей степени, чем в нашем исследовании (см., напр.:

[Хэнкс и др., 2007; Lester, Parnell, Carraher, 2003]). Еще одно важное отличие — не происходит передачи управления в руки наемного менеджера, что является повсеместной практикой в западных странах.

Представляется, что полученные результаты могут лечь в основу будущих исследований организаций, в том числе и в рамках теории жизненных циклов организаций. Направлениями таких исследований могут стать:

- выявление движущей силы перехода от одной стадии ЖЦО к следующей;
- изучение изменений типов стратегического поведения на разных стадиях ЖЦО;
- анализ распределения власти в организации на разных стадиях развития;
- изучение структуры финансирования бизнеса на разных стадиях ЖЦО;
- выявление влияния факторов внешней среды на эволюцию компании;
- изучение причин, по которым собственник — основатель компании передает/не передает управление в руки наемного профессионального менеджера.

В целом полученная модель жизненного цикла может использоваться в качестве инструмента исследований практически любого типа организационных изменений в компании. Кроме того, полученные результаты в виде характеристик стадий жизненного цикла также могут быть использованы основателями и/или менеджерами российских компаний при разработке программы развития и осуществлении перехода на очередную стадию жизненного цикла.

БЛАГОДАРНОСТИ

Автор выражает искреннюю признательность анонимному рецензенту и редакции журнала за полезные замечания и предложения, высказанные в процессе подготовки статьи к публикации.

ЛИТЕРАТУРА

- Бююль А., Цефель П. 2005. *SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей*. СПб.: ДиаСофтЮП.
- Железняк Т. 2001. Какая она, ваша компания? *Персонал-Микс* (2): 63–71.
- Ивашковская И. В., Константинов Г. Н., Филонович С. Р. 2004. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации. *Российский журнал менеджмента* 2 (4): 19–34.
- Константинов Г., Липсиц И., Филонович С. 2002. Как выбраться из ловушки молодости. *Эксперт* (8): 24–28.
- Кушелевич Е. И., Филонович С. Р. 2004. Модели жизненных циклов организаций. В сб.: Виханский О. С., Наумов А. И. (ред.). *Менеджмент: век XX — век XXI*. М.: Экономика; 304–321.
- Семенов И. 2001. Стадии развития организации. *Управление персоналом* (9): 62–71.
- Филонович С. Р. 2001. Чем болеют компании. *Секрет фирмы* (11): 56–58.
- Хэнкс С. Х., Уотсон К. Дж., Янсен Э., Чандлер Г. Н. 2007. Уточнение структуры жизненного цикла: таксономическое исследование конфигураций стадий роста в высокотехнологичных организациях. *Российский журнал менеджмента* 5 (3): 91–116.
- Широкова Г. В. 2006. Основные направления исследований в теории жизненного цикла организации. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (2): 25–42.
- Широкова Г. В., Серова О. Ю. 2006. Модели жизненных циклов организаций: теоретический анализ и эмпирические исследования. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (1): 3–27.
- Широкова Г. В., Меркурьева И. С., Серова О. Ю. 2006. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний (эмпирический анализ). *Российский журнал менеджмента* 4 (3): 3–26.
- Широкова Г. В., Клемина Т. Н., Козырева Т. 2007. Концепция жизненного цикла в современных организационных и управленческих исследованиях. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (2): 3–31.
- Яковенко Е. Г. 1991. *Циклы жизни экономических процессов, объектов и систем*. М.: Наука.
- Adizes I. 1989. *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Adizes I. 1999. *Managing Corporate Lifecycles: How to Get and Stay at the Top*. Prentice Hall: Paramus, NJ.
- Boeker W., Karichalil R. 2002. Entrepreneurial transitions: Factors influencing founder departure. *Academy of Management Journal* 45 (3): 818–826.
- Boeker W., Wiltbank R. 2005. New venture evolution and managerial capabilities. *Organization Science* 16 (2): 123–133.
- Chandler A. 1962. *Strategy and Structure*. MIT Press: Boston, MA.
- Churchill N., Lewis V. 1983. The five stages of small business growth. *Harvard Business Review* 61 (3): 30–50.
- Daft R. 1986. *Organization Theory and Design*. West: St. Paul, MN.
- Dodge H. R., Robbins J. E. 1992. An empirical investigation of the organizational life cycle model for small business development and survival. *Journal of Small Business Management* 30 (1): 27–37.
- Flamholtz E. G. 1986. *Managing the Transition From an Entrepreneurship To a Professionally Managed Firm*. Jossey-Bass: San Francisco, CA.
- Flynn D. 2001. Life cycles of new venture organizations: Different factors affecting performance. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 6 (1): 41–59.
- Galbraith J. 1982. The stages of growth. *Journal of Business Strategy* 3 (4): 70–79.
- Greiner L. E. 1972. Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review* 50 (4): 37–46. (Русск. перевод:

- Грейнер Л. Е. 2002. Эволюция и революция в процессе роста организаций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (4): 76–94.)
- Gupta J., Chin D. 1994. Organizational life-cycle: A review and proposed directions for research. *The Mid-Atlantic Journal of Business* 30 (3): 269–294.
- Hanks S. H. 1990. The organization life cycle: Integrating content and process. *Journal of Small Business Strategy* 1: 1–13.
- Hanks S. H., Chandler G. N. 1995. Patterns of formalization in emerging business ventures. In: *Frontiers of Entrepreneurship Research*. <http://www.babson.edu/>
- Hanks S. H., Watson C. J., Jansen E., Chandler G. N. 1993. Tightening the life-cycle construct: A taxonomic study of growth stage configurations in high-technology organizations. *Entrepreneurship Theory and Practice* 18 (2): 5–30.
- Hoy F. 2006. The complicating factor of life cycles in corporate venturing. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 30 (6): 831–836.
- Kazanjan R. K. 1988. Relation of dominant problems to stages of growth in technology-based new ventures. *Academy of Management Journal* 31 (2): 257–279.
- Kiriri P. N. 2002. *Business Planning: A Typology for Small and Medium Enterprise (SME) Life Cycle Stages*. Doctoral Dissertation. Southern Cross University: Lismore.
- Lester D. L., Parnell J. A., Carraher A. 2003. Organizational life cycle: A five-stage empirical scale. *International Journal of Organizational Analysis* 11 (4): 339–354.
- Lippitt G. L., Schmidt W. A. 1967. Crisis in a developing organization. *Harvard Business Review* 45 (6): 102–112.
- Miller D., Friesen P. H. 1980. Momentum and revolution in organizational adaptation. *Academy of Management Journal* 23 (4): 591–614.
- Miller D., Friesen P. H. 1984. A longitudinal study of the corporate life cycle. *Management Science* 30 (10): 1161–1183.
- Mulford B. 2004. Organizational life cycles and the development of the National College for School Leadership. *Educational Management Administration & Leadership* 32 (3): 309–324.
- Pugh D. S., Hinkson D. J., Hinings C. R., MacDonald K. M., Turner C., Lupton T. 1973. A conceptual scheme for organizational analysis. *Administrative Science Quarterly* 8 (3): 289–315.
- Quinn R. E., Cameron K. 1983. Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness; Some preliminary evidence. *Management Science* 29 (1): 33–51.
- Rubenson G., Gupta A. K. 1996. The initial succession: A contingency model of founder tenure. *Entrepreneurship Theory and Practice* 21 (2): 21–35.
- Scott B. R., Bruce R. 1987. Five stages of growth in small business. *Long Range Planning* 20 (3): 45–52
- Schein E. H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass: San-Francisco, CA.
- Smith K. G., Mitchell T. R., Summer C. E. 1985. Top level management priorities in different stages of the organizational life cycle. *Academy of Management Journal* 28 (4): 799–820.
- Torbert W. R. 1974. Pre-bureaucratic and post-bureaucratic stages of organization development. *Interpersonal Development* 5 (1): 1–25.

Статья поступила в редакцию
11 июня 2007 г.