

Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике

**Эволюция организационно-мотивационного механизма в компании:
концепции и оценка**

Каз Евгения Михайловна

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия
E-mail: genyak92@sibmail.com

Концепция жизненного цикла, зародившись в биологии, стала удобной моделью для исследований в экономике. В разные годы этой проблемой занимались такие исследователи как Дж. Л. Липпигт и В.А. Шмидт; В. Скотт; В.Р. Торберт; Д.Л. Лестер, Дж. Л. Парнелл и А. Карагер и др.

Действительно ли организация за период своего существования проходит целый ряд стадий в определенной последовательности? Л. Грейнер один из первых, исследовавший данный феномен, был убежден, что всякая компания проходит пять стадий: рост через креативность, рост через директивное руководство, рост через делегирование, рост через координацию, рост через сотрудничество[1]. Чем дольше существует организация, тем на более поздней стадии она находится.

И.К. Адзизес, автор другой популярной теории жизненного цикла организации, убежден, что компания проходит 6 стадий [2]. Несмотря на различия в оценках количества стадий, которые проходит в своем развитии организация, многие авторы согласны, что существует зависимость между временем существования организации и стадией жизненного цикла, на которой она находится.

Проведенный нами анализ показал, что каждая стадия жизненного цикла организации может быть идентифицирована по 11 параметрам, образующим ее организационно-мотивационный механизм: эмоции, чувства; возможности; риски; характеристика лидера; мотивация; структура; проблемы; система вознаграждения; совещания; поток денежных средств; главная цель организации.

Это позволило разработать анкету, позволяющую идентифицировать стадию жизненного цикла, на которой находится исследуемая организация.

Опросом были охвачены сотрудники ряда организаций г. Томска. Большая часть обследованных организаций относится к частным (85,5 %). Крупные организации составили 9,7% от всех обследованных предприятий, средние - 6,5 % и 83,8% - малые предприятия.

По результатам анкетирования была идентифицирована стадия жизненного цикла, на которой находится каждая обследованная организация в так называемых «сырых» баллах. Затем полученные результаты были оценены на нормальность распределения, с использованием пакета прикладного статистического анализа «Statistica», по критерию Колмогорова-Смирнова.

Наибольшая разность сумм накопленных частот между теоретическим и эмпирическим распределением (d_{max}) составила 0,08432, в то время как критическое значение d_{max} по указанному критерию для уровня значимости $p \leq 0,05$ составляет 0,17272, а для уровня значимости $p \leq 0,01$ - 0,207. Это означает, что экспериментально полученное распределение предприятий по стадиям жизненного цикла значимо не отличается от нормального. Это позволило перевести «сырые» баллы в стандартизированный показатель оценки стадии жизненного цикла, что в дальнейшем даст возможность сопоставлять полученные по разным методикам результаты и использовать общую шкалу.

Итак, по результатам исследования были выявлены следующие стандартизованные границы каждой стадии жизненного цикла: первая стадия жизненного цикла до 22, 7

баллов включительно; вторая - от 22,8 до 28,1 баллов включительно; третья - от 28,2 до 33,5 включительно; четвертая - от 33,6 до 38,9 включительно; пятая - от 39 до 44,3 включительно; шестая - свыше 44, 4 балла.

Для проверки гипотезы Грейнера, был определен средний возраст компаний, отнесенных к одной стадии жизненного цикла. Данные были нанесены на график, где прямая отразила зависимость, по Грейнеру, стадии жизненного цикла от возраста организации, а ломаная линия ту же зависимость, но по результатам нашего исследования.

График показал отсутствие прямопропорциональной зависимости между возрастом компании и стадией ее жизненного цикла.

Анкетирование и последующая обработка данных методом корреляционного анализа показали, что лишь 5 модулей анкеты тесно коррелируют со стадией жизненного цикла организации и формируют «набор симптомов», позволяющий проводить диагностику стадий жизненного цикла.

Таким образом, проведенное исследование показывает:

- утверждение Грейнера и некоторых других исследователей о прямой взаимосвязи между стадией жизненного цикла организации и сроком ее жизни не находит подтверждения;
- намечает пути решения вопроса о разработке инструментария для идентификации стадии жизненного цикла компании.

Источники и литература

- 1) Adizes I. Managing Corporate Lifecycles / И. Адизес; пер. с англ. под науч. ред. А.Г. Сеферяна. — СПб.: Питер, 2008. — 384 с.
- 2) Грейнер Л. Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестн. С.-Петербург. Ун-та. Сер. Менеджмент. 2002. Вып.4. С. 76-94.