

УДК 301

И.А. Комелькова**I.A. Komel'kova**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University

**СТАРТАП КАК СПЕЦИФИЧЕСКАЯ ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ****START-UP AS A SPECIFIC FORM OF SOCIAL
ORGANIZATION OF MODERN WORKERS**

Проведен анализ подходов к изучению стартапа и социальной организации на предприятии. Представлены результаты собственного исследования, в котором раскрываются основные характеристики трудового коллектива, а также факторы, влияющие на него в современных условиях.

Ключевые слова: стартап, трудовой коллектив, трудовые отношения, формы социальной организации, традиционное предприятие.

In this article is analyzed the ways studying of startup and studying of social organization in company. Also author describes the results of investigation that includes main characteristics of labor group, and factors that influence on labor group in the modern condition.

Keywords: startup, labor group, labor relationships, forms of social organizations, traditional enterprise.

Изучение новых форм социальной организации, таких как стартап, является крайне интересным, поскольку именно на такие предприятия делается сегодня ставка в связи с высоким потенциалом развития и высокой прибыльностью этих организаций. Стартапы могут быть интересным объектом и формой развития для бизнес-сектора. К тому же малое количество исследований посвящено проблемам социальной организации на предприятиях подобного вида.

Одной из актуальных методологических проблем исследования стартапов является отсутствие единого подхода в определении основных характеристик этого феномена. Действительно, в хозяйственной практике разных стран мирового хозяйства стартапы рассматривают с различных по ряду аспектов позиций.

Эксперты американского финансово-экономического журнала Forbes выделяют следующие характеристики стартапов. Это предприятия, которые:

– основаны или приступили к активной работе не более года назад;

- представляют собой инновационный бизнес, ломающий традиционные представления о развитии своего сектора;
- существуют на коммерческой основе, с реальным бизнес-планом;
- приносят доход, не превышающий уровень дохода стартапа;
- не переросли фазу стартапа, т.е. не стали уже приобретенными компаниями и проектами, управляемыми частными фондами.

Основными отличиями стартап-компания от традиционного предприятия, как считают эксперты эстонского Фонда содействия развитию предпринимательства (EAS), одной из крупнейших государственных вспомогательных организаций в сфере предпринимательства, становятся:

- реализация характеризующегося высоким уровнем неопределенности проекта создания инновационного товара или услуги;
- инновационность проекта, определяемая использованием инновационной технологии, инновационной коммерческой модели или нового способа удовлетворения потребностей клиентов;
- существование большого спроса на созданный товар/услугу либо прогнозирование его скачкообразного роста в краткосрочной перспективе;
- наличие проактивного образа мышления компании в принятии решений и др. (*lean thinking*) у создателей стартап-компания, умение обучаться в процессе деятельности, собирать отзывы от клиентов и вести основанный на опыте процесс разработки продукции;
- отсутствие потребности в финансировании при запуске, создание прототипа минимально жизнеспособного товара или услуги за короткий срок при низком уровне расходов;
- принятие дальнейшего решения о финансировании проекта на основании отзывов потребителей (инвестиции могут достигнуть сотен миллионов евро);
- высокая производительность и многократный возврат инвестиций за относительно короткий срок времени (от трех до пяти лет).

Наконец эксперты проекта *Russian Startup Rating*, аккумулирующего информацию об отечественных стартапах, к числу их основных признаков относят возраст не старше шести лет, коммерческую реализуемость проекта, возможность занять значимую часть рыночной ниши производством товара, наличие в штате не более 120 сотрудников, полную самостоятельность компании в принятии решений.

Рассмотренные подходы объединяет общая основная идея – наличие у стартап-компания инновационного характера деятельности (производства товаров или оказания услуги), кратное увеличение объемов продаж и прибылей в течение достаточно короткого периода времени с момента запуска проекта [1, с. 69].

Существует концепция жизненных стадий любой организации. Если рассматривать стартап как часть жизненного цикла организации, то стоит обратить на нее внимание. Данная концепция была создана И. Адизесом, который считал, что каждая компания вынуждена проходить через определенные стадии жизненного цикла организации и последовательно решать возникающие проблемы, вызванные ростом бизнеса, изменением конкуренции, технологий и окружающей среды.

И. Адизес в своей модели выделял 10 стадий жизненного цикла организации.

Зарождение. Является первой стадией эволюции и развития организации. На данном этапе компания существует исключительно в виде идеи, которая сформировалась в голове основателя компании. Данный период эволюции предприятия основывается на мечтах и возможностях, а основной задачей руководителя является создание и развитие глубокой приверженности идее. Чем выше риск и неопределенность проекта, тем сильнее должна быть вера в результат.

Младенчество. Начинается в тот момент, когда собственник идеи основывает компанию и берет на себя финансовые риски и обязательства. Идея трансформируется в конкретные действия, время для обсуждения заканчивается, а от компании уже требуют четких результатов. Сотрудники и руководители компании постоянно работают на пределе своих возможностей (7 дней в неделю, 24 часа) для того, чтобы компенсировать недостаток опыта и достичь требуемых результатов.

Стадия высокой активности. На стадии высокой активности продукт компании пользуется большой популярностью и имеет высокую лояльность. Продажи стремительно растут, что позволяет предприятию процветать. Успех рождает излишнюю уверенность и высокомерие руководителя. Бизнес приобретает необузданный аппетит к росту, и начинается процесс сильной диверсификации. Решения принимаются настолько быстро, а любые возможности роста используются настолько стремительно, что решения начинают приниматься поспешно, без точных расчетов и анализа.

Стадия юности. На стадии юности, по Адизесу, компания переживает второе рождение. Данный этап характеризуется децентрализацией власти, переходом от предпринимательства к профессиональному управлению и определением четкого фокуса компании. Наиболее яркой проблемой становится рождение внутренних конфликтов в компании, которые (при отсутствии их решения) могут привести к преждевременному старению бизнеса или к потере авторитета руководства.

Стадия расцвета бизнеса. Представляет собой золотой век для бизнеса. Компания занимает оптимальное положение на кривой жизненного цикла

и достигает определенного баланса между гибкостью и жестким контролем в управлении. Поставлены четкие цели, каждый отдел имеет приоритеты, и все сотрудники последовательно, упорно и четко выполняют свои задачи. В компании приведены в соответствие миссия, стратегия, структура, процессы управления информацией, распределение ресурсов и система вознаграждений. Она работает слаженно, как единый механизм.

Стадии стареющей компании. Кривая жизненного цикла стареющей компании постепенно изменяет свое направление и переходит в нисходящий вид. Процессы и проблемы стареющих организаций примерно одинаковы и присутствуют на всех этапах старения (стабильность, аристократия, ранняя бюрократия и бюрократизация). Этапы старения отличаются между собой только по интенсивности и масштабу проблем. Здесь выделяются *стадия стабильности бизнеса, аристократия, ранняя бюрократия, бюрократизация, смерть организации* [2].

В нашем исследовании мы выявили основные характеристики трудового коллектива трех предприятий. Два из них мы отнесли к стартапам, одно является традиционным производственным предприятием. Нами также были проанализированы факторы, влияющие на социальную организацию предприятия.

При анализе данных необходимо было выяснить, кто и как распределяет рабочий процесс в исследуемых организациях. Это важно для того, чтобы определить степень контроля на предприятии. Нами было проведено сравнение нескольких организаций, различающихся в первую очередь сферой деятельности. В большей степени цели деятельности устанавливает руководитель производственного предприятия (25,7 %) и организации, занимающейся интернет-маркетингом (34,3 %). В сфере недвижимости основную цель ставит руководитель, а сотрудники могут сами определять подцели (17,1 %). Ритм рабочего процесса в большей степени устанавливает руководитель, но сотрудники могут гибко изменять его при необходимости. Данная тенденция наблюдается во всех трех группах. Есть также тенденция к тому, что работа в организации оценивается только руководителем во всех трех группах.

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование целей и ритма работы контролируется и устанавливается руководством, но может регулироваться и самими сотрудниками. А качество работы и ее результат контролируются только руководителем. Это значит, что руководителю в итоге важен в большей степени результат, нежели сам процесс организации работы, хотя он и устанавливается им. В большей степени регламентируется процесс работы от начала и до конца на промышленном предприятии, в меньшей степени – в сфере интернет-маркетинга, и только лишь результат контролируется в сфере недвижимости.

В рамках исследования необходимо установить преобладающий тип организации труда в коллективе. Основаниями для выделения типов выступили такие показатели, как постановка целей деятельности, ощущение принадлежности к трудовому коллективу и наличие конкуренции в группе. В целом можно сказать, что преобладает формирующийся тип трудового коллектива (34,3 %). Он характеризуется тем, что основную цель трудовой деятельности формирует руководитель, все остальные цели или подцели работники определяют сами. Для данного типа характерно и то, что сотрудник считает трудовой коллектив не самым важным в жизни, но ощущает себя при этом его частью. Отсутствует также конкуренция в группе, скорее происходит сотрудничество.

Однако, если разделить выборку относительно того, можно ли рассматриваемые трудовые коллективы отнести к стартапам или нет, то получится, что в традиционном производственном предприятии преобладает формирующийся тип трудового коллектива (22,9 %), а в коллективах, которые мы отнесли к стартапам, – тип зрелого трудового коллектива (17,1 %). В нем больше самостоятельности сотрудников, выше степень конкуренции, и коллектив является важной частью жизни для большинства респондентов. Стоит также отметить, что большое число опрошенных не вошли в тип, причем этот процент значительно выше в группе предприятий, которые мы назвали стартапами. Это может означать, что в стартапе сотрудники освоились быстрее, а также быстрее адаптировались к новым условиям. В свою очередь, традиционное промышленное предприятие находится на стадии формирования, и, несмотря на 10 лет существования, коллектив еще так и не устоялся, не все его члены ассимилировали ценности коллектива и предприятия.

Поскольку в деятельности стартапа присутствуют риск или неопределенность, необходимо было проверить, как они влияют на трудовой коллектив и есть ли отличия между стартапом и традиционным промышленным предприятием. Мы выяснили, что среди тех, кто сталкивается с риском нечасто, преобладают респонденты, относящиеся к формирующемуся типу трудового коллектива (85,7 %). Данное распределение характерно для традиционного производственного предприятия, которому присуще также отсутствие риска в процессе работы. Среди тех, кто сталкивается с риском постоянно в процессе работы, выше процент тех, кто относится к формирующемуся типу трудового коллектива в стартапе (33,3 %). Среди тех, кто сталкивается с риском нечасто, в стартапе в равной степени распределились респонденты зрелого и формирующегося типа трудового коллектива (25 %). Среди тех, кто не сталкивается с риском, выше процент респондентов со зрелым типом трудового коллектива в стартапе (50 %). В случае со стартапом видна некоторая зависимость между типом трудового коллектива и наличием риска. Так, если степень риска выше, то меньше зрелость коллектива. Таким образом, можно

сделать вывод, что риск отрицательно влияет на сформированность трудового коллектива. Это наблюдается во всех группах предприятий.

Данное распределение по рискам может быть связано с тем, что, во-первых, в стартапе сталкиваются с непосредственным внешним рынком, где потребитель является крайне нестабильным. В свою очередь, на промышленном предприятии есть некий внутренний рынок заказов, что обеспечивает большую стабильность в работе. Во-вторых, риск в работе может отрицательно влиять на формирование трудового коллектива по причине того, что он постоянно дестабилизирует обстановку вокруг (сотрудники вынуждены постоянно концентрироваться на производственных задачах) и мешает спокойно, размеренному взаимодействию.

Крайне важной характеристикой стартапа является доверие коллегам, поскольку особую роль здесь играет команда энтузиастов, создающих толчок для развития. Исходя из полученных данных, мы определили, что на традиционном предприятии никто из респондентов не отметил варианты, характеризующие недоверие коллегам. Если рассмотреть влияние сложности работы на доверие, то на традиционном предприятии среди тех, чья работа требует особых усилий, выше процент тех, кто абсолютно доверяет своим коллегам (66,7 %). Среди тех, чья работа требует концентрации лишь в определенной степени, выше процент респондентов, которые доверяют лишь некоторым коллегам (100 %). Среди тех, чья работа не требует особых усилий и не обладает сложностью, также выше процент тех, кто полностью доверяет коллегам (100 %). В свою очередь, в стартапе вне зависимости от риска большинство респондентов полностью доверяют коллегам. Однако, если рассмотреть распределения, видно, что процент респондентов, доверяющих коллегам, увеличивается соразмерно тому, как уменьшается степень сложности работы в стартапе. Из этих данных можно сделать вывод, что в определенной степени наличие риска влияет на уровень доверия, а именно риск заставляет коллег сплочаться и решать производственные проблемы. Между традиционным предприятием и стартапом при оценке влияния риска на уровень доверия в коллективе отсутствуют значимые различия.

Далее при оценке влияния риска на степень взаимодействия между сотрудниками мы определили, что среди тех, кто постоянно сталкивается с рисками на работе, выше процент тех, кто преимущественно работает самостоятельно, иногда объединяясь (100 %). Среди тех, кто сталкивается с рисками периодически, выше процент тех, кто также работает самостоятельно, при необходимости объединяясь с коллегами (73,3 %). Однако здесь есть процент тех, кто в принципе работает в большинстве случаев самостоятельно (26,7 %). Среди тех, кто не сталкивается с рисками на работе, в равной степени разделились ответы тех, кто либо работает только самостоятельно, либо самостоятель-

но, иногда объединяясь в группы (42,9 %). Таким образом, можно увидеть, что зависимость является слабой, а именно с уменьшением рисков в работе увеличивается индивидуализм в работе.

Оценка взаимодействия на работе выглядит таким образом, что на традиционном предприятии в большей степени работают самостоятельно по сравнению со стартапами, поскольку не выбран вариант работы в команде. В стартапах среди тех, кто сталкивается с рисками постоянно, выше процент респондентов, которые в основном работают самостоятельно, при необходимости объединяясь (100 %). Среди тех, кто сталкивается с рисками нечасто, в равной степени разделились ответы респондентов, которые работают самостоятельно либо самостоятельно, иногда объединяясь в группы (по 50 %). Среди тех, кто не сталкивается с рисками, выше процент тех, кто работает самостоятельно (50 %). На производственном предприятии при умеренной степени риска и его отсутствии выше процент тех, кто работает самостоятельно, при необходимости объединяясь (100 и 66,7 % соответственно).

Таким образом, видно, что существенных различий между стартапом и традиционным предприятием при оценке влияния риска на степень индивидуализма в работе нет, хотя и очевидно, что снижение риска в работе приводит к повышению самостоятельности в работе.

Далее мы проанализировали полученные данные с позиций идеи о том, что в стартапе больше приживаются молодые сотрудники (табл. 1). Необходимо также проверить уровень конкуренции в коллективе.

Таблица 1

Распределение возраста в зависимости от типа предприятия

Тип предприятия		Возраст			
		19–25 лет	26–33 лет	34–42 лет	Старше 42 лет
Традиционное производственное предприятие	Частота	2	4	2	5
	%	15,4	30,8	15,4	38,5
Стартап	Частота	12	6	4	0
	%	54,5	27,3	18,2	0,0

Из данных табл. 1 видно, что на традиционном предприятии преобладают сотрудники старше 42 лет (38,5 %), а сотрудников стартапа в данной возрастной группе вообще нет. Далее по численности на традиционном предприятии следуют сотрудники в возрасте 26–33 лет (30,8 %), в стартапе показатель этой группы практически такой же (27,3 %). В стартапе, по сравнению с традиционным предприятием, преобладают сотрудники в возрасте до 25 лет (54,5 % против 15,4 %). На традиционном предприятии и в стартапе одинаково представлены сотрудники в возрасте 34–42 лет (15,4 и 18,2 % соответственно). Из дан-

ных табл. 1 можно сделать вывод, что в стартапе более молодой возрастной состав, нежели на традиционном предприятии.

Важным для стартапа является время существования организации. Необходимо было проверить, насколько сформированы неформальные правила в организации и как на них влияет то, как долго существует предприятие.

Во всех группах по времени существования предприятия преобладает процент тех, кто считает, что его коллега обязательно подменит его на работе в случае необходимости. Однако в группе тех, чье предприятие существует 10 лет, есть процент респондентов, которые считают, что так не принято в коллективе (15,4 %). Среди тех, чье предприятие существует полгода, выше процент тех, у кого нет друзей в коллективе (60 %). Среди тех, чье предприятие существует два года, выше процент тех, у кого есть близкие люди в коллективе (60 %). Среди тех, чье предприятие существует 10 лет, выше процент тех, у кого есть не друзья, а приятели в коллективе (53,8 %).

Таким образом, можно сделать вывод, что самые близкие люди – в коллективе, существующем два года, самые слабые связи – в коллективе, который существует полгода, и не очень сильные связи в коллективе, который существует 10 лет. Это значит, что в одном из стартапов существуют более близкие отношения, чем на традиционном предприятии. Это может быть связано со спецификой самой работы, а также со степенью функциональной зависимости сотрудников, количеством командной работы.

Стиль управления играет важную роль в организации работы коллектива, особенно в стартапе, где присутствуют высокие риски, а значит, должна быть высокая степень доверия в коллективе. Мы определили, что там, где на предприятии советуются с подчиненными, выше процент респондентов, которые полностью доверяют коллегам (82,4 %). Там, где на предприятии не часто советуются с подчиненными, выше процент респондентов, которые также полностью доверяют коллегам, однако их процент меньше (57,1 %). Там, где редко советуются коллеги и руководители, выше процент тех, кто доверяет не всем коллегам, либо доверяет им, но проверяет его работу (по 50 % в каждой группе).

Из этих данных видно, что существует зависимость между политикой руководителей и доверием в коллективе. Причем с увеличением включенности в управление сотрудников, а не только руководителей растет и степень доверия в коллективе. Коэффициент γ характеризует наличие умеренной связи. Это может быть связано с тем, что сотрудники получают большую свободу в своих действиях и им необходимо координировать свои действия друг с другом все больше. Для эффективного взаимодействия нужен благоприятный фон отношений в коллективе, чему способствует распределение ролей в управлении среди членов коллектива.

В стартапе выше степень сотрудничества руководителей и подчиненных (54,5 %). На традиционном предприятии такое сотрудничество есть, но в меньшей степени, т.е. с сотрудниками советуются нечасто (61,5 %).

Для развития любого трудового коллектива немаловажным также является наличие терминальных трудовых ценностей, которые характеризуют работника как профессионала, поэтому необходимо проверить сотрудников на наличие этих ценностей и их сформированность. Данные представлены в табл. 2.

Таблица 2

Влияние типа предприятия на трудовые ценности
(в средних значениях и рангах)

Трудовые ценности	Традиционное производственное предприятие	Стартап
Хороший заработок	2,30 (1)	3,36 (2)
Интересная работа	3,76 (2)	1,90 (1)
Удобное время работы	6,69 (5)	4,36 (3)
Большой отпуск	8,15 (8)	11,27 (12–13)
Возможность карьерных перспектив	8,53 (9)	4,90 (4)
Хороший коллектив	4,46 (3)	5,72 (5)
Стабильное место работы	4,69 (4)	7,90 (8)
Возможность общаться с людьми	9,46 (12)	8,00 (9)
Близость к дому	10,00 (13)	11,27 (12–13)
Возможность личной инициативы	8,69 (10)	6,63 (6)
Соответствие работы способностям	7,07 (6)	7,54 (7)
Ответственная работа	7,84 (7)	8,18 (10)
Полезность для общества	9,30 (11)	9,90 (11)

Сравнение средних значений на предмет большей развитости терминальных трудовых ценностей показывает, что интересная работа больше важна для стартапа (1,9 против 3,76). Возможность карьерных перспектив также более важна для стартапа (4,9 против 8,53). Возможность личной инициативы выше для стартапа (6,63 против 8,69). Наличие ответственной работы более важно для сотрудников традиционного предприятия (7,84 против 8,18). Из полученных данных можно сделать вывод, что в стартапе выше важность терминальных трудовых ценностей, нежели на традиционном предприятии.

Мы смогли оценить влияние пола на роль, которую отводит себе сотрудник на предприятии. Так, среди мужчин, по сравнению с женщинами, выше процент тех, у кого преобладает мнение, что им отводится достаточно высокое место в коллективе (68 %). Среди мужчин также выше процент тех, кто считает, что занимает важное место в коллективе (20 % против 10 %). В свою очередь, среди женщин, по сравнению с мужчинами, выше процент

тех, кто отводит себе достаточно скромную роль в организации (50 % против 4 %). Таким образом, можно видеть влияние пола на оценку своей роли в организации. У женщин эта оценка скромнее, они придают себе меньшее значение, чем мужчины.

Можно наблюдать различие между традиционным предприятием и стартапом при оценке влияния пола на оценку своей роли в организации.

На традиционном предприятии есть четкое деление на мужчин, которые считают себя достаточно важной частью коллектива, и женщин, которые считают, что они играют скромную роль в коллективе. В стартапе же, наоборот, оценка своей роли более размыта и не так заметно влияние пола. Это может быть связано с тем, что там более важную роль играют профессиональные компетенции и женщины задействованы в процессе труда так же, как и мужчины.

Итак, в проведенном исследовании мы выявили характеристики современного трудового коллектива, а также проанализировали проблемы современной социальной организации при сравнении двух типов организаций.

Список литературы

1. Иншаков М.О., Орлова А.А. Инновационные стартапы в России: проблемы создания и маркетингового продвижения // Вестник Волгоград. гос. ун-та. Экономика. Экология. – 2014. – № 1.

2. Модель жизненного цикла Адизеса на практике [Электронный ресурс]. – URL: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/olc-models/adizes-theory> (дата обращения: 18.05.2016).

Получено 27.09.2016

Комелькова Ирина Анатольевна – магистрант кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: komelkovairina@mail.ru.

Научный руководитель – **Боронников Александр Дмитриевич**, доцент кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет.