

КЛАССИКА ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

С. В. Кошелева

КОМПАНИЯ КАК ОТРАЖЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: ОТ ПРЕДПОЛОЖЕНИЙ К ДОКАЗАТЕЛЬСТВАМ, ОТ ПРАКТИКИ К ТЕОРИИ (предисловие к разделу)

Предлагаемые вниманию читателя переводы двух статей [Hambrick, Mason, 1984; Carpenter, Geletkanycz, Sanders, 2004] являются красноречивой иллюстрацией того, как одна потенциально продуктивная идея может дать толчок бурному развитию целого направления междисциплинарных исследований, не только представляющих научно-теоретический интерес, но и имеющих существенное значение для практики менеджмента.

В своей статье Д. Хэмбрик и Ф. Мэйсон [Hambrick, Mason, 1984] намеревались провести обзор исследований, посвященных влиянию руководителей компаний на их результативность, предложить модель влияния характеристик представителей высших эшелонов власти компаний на организацию и результаты деятельности компаний, дать стимул новым эмпирическим исследованиям в этой сфере.

Основной внутренний (содержательный, идеологический) посыл статьи Хэмбрика и Мэйсон таков: люди являются главным инструментом рождения и реализации всех организационных идей и стратегических решений, поэтому организации в определенном смысле представляют собой отражения личностей возглавляющих их топ-менеджеров. Высшие эшелоны власти в компаниях (топ-менеджеры) выбирают поле деятельности — компании — и организуют их деятельность (бизнес-процессы и администрирование), опираясь на свой личностный и профессиональный «багаж». Проблема диагностики этого «багажа» и прогноза его влияния на объективные результаты организации имеет принципиальное значение. Для решения этой проблемы авторами предлагается концептуальная модель, основанная на «теории высших эшелонов» (ВЭ).

Суть «теории высших эшелонов» заключается в следующих положениях («основных принципах»):

- ♦ стратегический выбор, принимаемые стратегические решения выступают отражением ценностей и когнитивных особенностей влиятельных действующих лиц компаний;
- ♦ в свою очередь, ценности и когнитивные особенности этих лиц являются функцией ряда наблюдаемых характеристик, таких как возраст, образование, опыт работы, финансовое положение и др.;
- ♦ существует взаимосвязь организационных результатов с наблюдаемыми характеристиками этих влиятельных лиц.

Как показала практика дальнейших исследований (см.: [Carpenter, Geletkanycz, Sanders, 2004]), целевые установки статьи-манифеста, сформулированные авторами, «сработали» в полной мере.

Предложенная ими модель стратегического выбора, основанная на поведенческой теории ограниченной рациональности, отражает механизмы влияния индивидуального «багажа» менеджера на процесс принятия решения относительно стратегического выбора. Главным фактором здесь являются ценности и когнитивные особенности, которые образуют призму избирательного восприятия и интерпретации факторов среды в ограниченном поле зрения менеджера.

Оригинальность подхода Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон заключается в том, что они предложили перенести акцент с ценностей и когнитивных особенностей, объективная диагностическая оценка которых затруднена, на так называемые наблюдаемые характеристики менеджеров как объективные, видимые и легко проверяемые проявления «индивидуального багажа», которые косвенно, но достаточно устойчиво и достоверно отражают ценностные и когнитивные характеристики менеджеров. К ним они отнесли возраст, стаж работы в организации, функциональный и общий опыт, образование, социоэкономическое происхождение, финансовое положение топ-менеджеров.

Отличительная особенность, можно сказать — интрига нового предложенного авторами подхода заключается в том, что они свели в теоретическую модель тривиальные (в каком-то смысле бытовые) практические наблюдения в сфере прикладной психологии, социологии, теории организации и менеджмента, т. е. сделали неявные знания явными, формализовав и структурировав их на основе объективно наблюдаемых признаков (показателей, характеристик), отражающих жизненный опыт индивидов, стоящих у власти в организациях.

К моменту публикации статьи в теории и практике менеджмента сложилась ситуация, когда отдельные исследования выявляли *возможную зависимость (или возможность зависимости)* результатов организации от ряда

частных (не глобальных) социально-психологических факторов, связанных с личностью первых лиц (топ-менеджеров) компаний.

Но на каждую выявленную взаимосвязь субъективных и объективных факторов находились примеры (частные случаи), опровергавшие ее наличие.

Заслуга Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон состоит в том, что они предложили целостное видение (модель, концепцию) зависимости и влияния субъективных (точнее, *субъектных*) характеристик топ-менеджеров на особенности деятельности и результаты компаний, обозначив *поле поиска и ожидаемых результатов* для дальнейших исследований.

Концептуальный прорыв заключался в том, что они предложили *прогностическую модель оценки влияния/зависимости* организации не только от решений и деятельности первых лиц, но и от базовых замещающих переменных, связанных с их личными особенностями (характеристиками), влияющими на стратегический выбор (выбор стратегии) и результативность, сделав упор (акцент) не на психологической составляющей (которая трудно выявляема, трудно сопоставима и весьма субъективна), а на объективных показателях (таких, как возраст, образование, профессиональный опыт и др.), легко измеряемых и сравнимых применительно к любой личности (любому представителю ВЭ). Можно сказать, что в основе предложенного ими подхода лежит принцип «объективного субъективизма» в понимании роли личности первых лиц компании (ВЭ) в стратегии, отдаленных результатах и ее жизнедеятельности.

Во второй предложенной ими модели стратегия и результаты компании рассматриваются как зависимые переменные от характеристик топ-менеджеров (ВЭ).

Эта модель отражает взаимосвязи влияния организационной среды на подбор ВЭ и ВЭ на принятие стратегических решений (стратегический выбор для организации). В ее рамках рассматривается влияние двух групп характеристик: психологических (когнитивные особенности и ценности) и наблюдаемых (возраст, функциональный и более широкий профессиональный опыт, характер и уровень образования, социоэкономическое происхождение, финансовое положение и характеристики команды менеджеров (однородность/неоднородность)).

На основе анализа проведенных исследований и предполагаемых зависимостей были сформулированы несколько групп гипотез о влиянии наблюдаемых характеристик ВЭ, представляющих интерес с точки зрения реальных и предполагаемых эффектов влияния.

Основные гипотезы авторов статьи-манифеста касались нижеперечисленных аспектов.

- ♦ Влияние *возраста* рассматривается как положительная зависимость (взаимосвязь) молодости менеджеров и более высокого риска в стра-

тегических выборах, более быстрого роста фирмы, большего отклонения прибыльности компании от средних величин в отрасли.

- ♦ Влияние *функционального и другого профессионального опыта* предполагало связь функционального опыта с ростом, прибыльностью и стратегией фирмы, несвязанной диверсификацией и сложностью административной структуры (системы); влияние другого профессионального опыта, обусловленного работой в стабильных/нестабильных отраслях и в одной или нескольких компаниях, рассматривалось с точки зрения его ограничивающего влияния на поиск решений в нетривиальных условиях, при решении «беспрецедентных проблем», а также на склонность менеджеров к изменениям или поддержанию стабильности внутренней среды компании.
- ♦ Относительно влияния *формального образования* руководителей (в области менеджмента или в других областях) авторы предположили проявление нескольких эффектов, в частности: связь отсутствия формального образования в области менеджмента с отклонениями от средней производительности в отрасли, положительную связь формального образования в области менеджмента (например, МВА) со сложностью административной структуры и модернизацией фирм, связь уровня (а не типа) образования с инновациями в компании.
- ♦ Для компаний, которыми управляют (руководят) топ-менеджеры, чье *социально-экономическое происхождение* связано с низшими социально-экономическими группами, в стратегических решениях (выборах) более характерны несвязанная диверсификация и стратегия приобретения, быстрый рост, изменчивость прибыли.
- ♦ В отношении *финансовой позиции* предполагалась положительная связь рентабельности компании с долей общего дохода, получаемого топ-менеджерами от компании.
- ♦ Уровень *однородности/неоднородности группы менеджеров* (по возрасту, стажу и опыту) многими исследователями рассматривался как показатель, связанный с предпочтительным выбором стандартных или нестандартных решений проблем в организации, а также как один из факторов конфликтности внутри управленческой команды. Авторы статьи высказали предположение, что однородность групп менеджеров будет способствовать более быстрому принятию стратегических решений, при этом она будет по-разному связана с прибыльностью компании в зависимости от стабильности среды: в стабильной среде она будет положительно связана с прибыльностью, а в нестабильной среде прибыльность будет положительно связана с неоднородностью.

Авторы второй статьи, посвященной 20-летию публикации работы Хэмбрика и Мэйсон, М. Карпентер, М. Гелетканич, Д. Сандерс [Carpenter, Geletkanycz, Sanders, 2004] провели аналитический обзор более 500 публикаций, относящихся к исследованиям, опирающимся на положения теории ВЭ.

Целью столь грандиозного анализа являлось не только выяснение жизнеспособности и «истинности» теории ВЭ, но и «выявление проблем и возможностей будущих исследований на основе влияния ВЭ».

Что же обнаружили авторы?

Нашли ли подтверждение гипотезы и предположения, сформулированные 20 лет назад?

Какие новые проблемы и направления исследований породили поиски ответов на поставленные Д. Хэмбриком и Ф. Мэйсон вопросы?

Что изменилось за этот период в содержании, методологии и направлениях научного поиска?

Обобщая результаты многочисленных исследований, что можно отнести к достижениям, проблемам и перспективам теории ВЭ?

Теория высших эшелонов Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон выступает в роли некоего «магического кристалла», сквозь призму которого удалось рассмотреть и систематизировать влияние ряда не прямых (косвенных, замещающих) переменных (факторов), связанных с личностью руководителей, на деятельность и продуктивность компаний. Как отмечают М. Карпентер, М. Гелетканич, Д. Сандерс, одной из главных методологических трудностей в подобных исследованиях является выбор зависимых и независимых переменных, отражающих влияние руководителей на результативность компаний.

Принципиальный вопрос: что может рассматриваться в качестве фиктивных переменных для определения влияния руководителей на организацию?

Ответ на него определяет общую методологию исследования. Вместе с тем отмечается, что сложность и неоднозначность предмета исследований нередко становились непреодолимыми препятствиями для обоснованности и признания объективными выявленных (обнаруженных) исследователями зависимостей и влияния. В аналитическом обзоре авторы не только анализируют содержательные, структурные и функциональные характеристики команд топ-менеджеров (КТМ), опираясь на многочисленные исследования так называемых демографических характеристик, процесса и результатов их деятельности в разных отраслях и типах компаний, но идут дальше — развивая идеи Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон, предлагают «условную модель второго поколения», объединяющую теоретические и эмпирические исследования внешних и внутренних факторов организационной среды, оказывающих влияние на структуру и характеристики КТМ.

Итак, каковы достижения, проблемы и перспективы исследований в контексте теории ВЭ?

Обзор публикаций показывает, что за последующие 20 лет исследования, основанные на теории ВЭ, *сделали ее более универсальной*, расширив анализ влияния КТМ с внутриорганизационного уровня до отраслевого, странового, международного уровней, а также для разных типов организаций — государственных и коммерческих, давно существующих (имеющих длительную историю существования) и только созданных, находящихся на разных стадиях жизненного цикла и, наконец, для разных уровней объектов анализа — от отдельных бизнес-единиц до корпораций и международных альянсов.

Отмечается не только *увеличение количества* теоретических и экспериментальных исследований руководителей высшего звена (высших эшелонов), но и *расширение междисциплинарности исследований*, охватывающих широкий спектр наук (научных направлений) — от психологии, теории организации, стратегического менеджмента до международного бизнеса и экономической теории.

Наблюдается *расширение спектра влияния* демографических характеристик КТМ, включающего процессы внутри групп топ-менеджеров и в организации в целом, в том числе: групповые процессы, когнитивные и поведенческие конфликты, процессы передачи информации и управления знаниями, дискуссии и достижение консенсуса в принятии стратегических решений.

Как всякая «богатая» концепция, теория влияния ВЭ не только дает ответы на актуальные вопросы теории и практики, но и порождает еще большее количество вопросов и проблем, требующих проведения дополнительных исследований, и открывает широкие перспективы таких исследований, придавая им выраженный междисциплинарный характер.

На наш взгляд, можно выделить несколько ключевых проблем, интегрирующих целый спектр актуальных аспектов.

- ♦ *Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на структуру и эффективность КТМ.* В качестве наиболее актуальных выделяются следующие аспекты:
 - динамичность, неустойчивость, уровень (степень) неопределенности внешней среды;
 - слияния/поглощения компаний, создание корпораций;
 - диверсификация и интернационализация бизнеса;
 - влияние контекста внутренней среды фирмы, непредвиденных обстоятельств на эффективность КТМ;
 - глобализация бизнеса и выявление влияния новых стратегических переменных, таких как международный опыт, международные стажировки топ-менеджеров;

- влияние КТМ на экономику фирмы, в частности на такие аспекты, как распределение ресурсов, направления и уровень инвестиций, диверсификация бизнеса, количество и качество приобретений;
 - внутриотраслевые и межотраслевые связи КТМ и их влияние на выбор стратегии (например, конформистской или конкурентной);
 - социальные сети КТМ и результаты фирм;
 - влияние национальной культуры на характер инноваций;
 - реакции КТМ на организационный кризис;
 - неоднородность КТМ и интернационализация фирмы;
 - организационная структура и структура руководства;
 - лидерство и коммуникации в КТМ;
 - поведенческая интеграция в КТМ (взаимодополнение СЕО и КТМ);
 - влияние смены руководства (или собственника) на взаимоотношения в КТМ и стратегию;
 - влияние разделения обязанностей в КТМ на управленческую эффективность КТМ;
 - удержание ключевых менеджеров в компании.
- ♦ *КТМ или ГТМ (команда или группа топ-менеджеров)?* — Определение КТМ как единицы анализа. Что реально существует и действует в организации — команда или группа менеджеров ВЭ? Каково соотношение понятий «КТМ», «ГТМ», «доминирующая коалиция»? Чтобы найти ответ на этот вопрос, нужно проанализировать:
- кто входит в структуру КТМ (статус позиции в компании и за ее пределами);
 - каковы формы взаимодействия и взаимовлияния членов КТМ;
 - как соотносятся их индивидуальные характеристики и роли в КТМ;
 - каковы условия и формы включенности разных членов КТМ в процесс принятия стратегических решений.
- Какие характеристики топ-менеджеров являются наиболее значимыми и критичными для организации с точки зрения эффективности принимаемых ими стратегических решений:
- разнообразный функциональный опыт;
 - динамичная карьера с переходами в разные компании;
 - интернационализация КТМ — партнерство и сотрудничество;
 - разнородность КТМ и возможности/условия достижения стратегического консенсуса;

- внутрикомандное ролевое взаимодействие и межличностные конфликты;
 - внутренние и внешние (сетевые) связи участников КТМ;
 - социокогнитивные преимущества и конфликты в неоднородных КТМ?
- ◆ *Острая необходимость исследовать «черный ящик» ВЭ*, т. е. механизмы и переходные процессы, которые проявляются на персональном (индивидуальном) и групповом уровнях и оказывают влияние на результаты фирмы. Основные проблемы связаны с поиском ответов на три вопроса.
 1. *Что именно выделять* в качестве замещающих переменных? Исчерпывается ли их состав наблюдаемыми переменными? Исследования показывают, что личностные характеристики (индивидуальные психологические особенности) СЕО и топ-менеджеров оказывают особое влияние на процессы в КТМ и динамику результатов фирмы. Влияние многих из них еще не изучено.
 2. *Как исследовать* — какова концептуальная модель взаимосвязи этих переменных (характеристик)? Линейная, как первоначально предполагали Д. Хэмбрик и Ф. Мэйсон, или нелинейная, с рекурсивными взаимозависимостями, как предлагают М. Карпентер, М. Гелетканич, Д. Сандерс?
 3. *Каков механизм их воздействия* (влияния) на процесс принятия стратегических решений?
 - ◆ *Не все результаты, полученные в исследованиях влияния ВЭ, согласуются между собой.* Разнообразие и противоречивость получаемых результатов ставят перед исследователями две перспективные задачи, решение которых позволит систематизировать и объяснить (понять) основные механизмы взаимовлияния организационной среды и топ-менеджеров и разработать инструменты его эффективного регулирования:
 - 1) усовершенствование и развитие теории и методологии исследований ВЭ;
 - 2) согласование единиц анализа (индивид, группа, команда, структура КТМ, СЕО) для решения определенных исследовательских проблем.

Теория ВЭ и проведенные в ее контексте многочисленные исследования послужили своеобразным «строительным материалом» для создания эмпирической базы, которая позволяет подняться на новый уровень в междисциплинарных исследованиях и расширить горизонты поиска неявных, скрытых закономерностей и связей в факторах, влияющих на эффективность высших эшелонов управления компаниями. На данный

момент актуальными представляются следующие перспективные направления поиска:

- ♦ Расширение номенклатуры (содержания и количества) проявляемых руководителями ВЭ свойств (характеристик), влияющих на процесс принятия стратегических решений и результаты организаций как поиск новых замещенных зависимых переменных (в том числе предлагается исследовать влияние расы, пола, другого управленческого опыта, индивидуальных психологических особенностей лидеров и членов КТМ, асимметрии в КТМ).
- ♦ Структура корпоративной элиты, возможности и особенности влияния представителей разных административных позиций (в том числе влияние СЕО на динамику КТМ и результаты фирмы).
- ♦ Конфигурация различных характеристик и компетенций руководителей, их взаимодействие и влияние на индивидуальную, групповую и организационную эффективность (например, личностные переменные, профессионально-личностный потенциал, лидерский потенциал и модели эффективного лидерства, структура командно-ролевого взаимодействия, когнитивные конфликты).
- ♦ Усовершенствование методологии исследований, например, в направлении моделирования структурного уравнения, что позволит существенно уменьшить погрешность измерений, использование мета-анализа.
- ♦ Исследование эволюции демографических характеристик руководителей (особенно в динамичных экономиках, экономике переходного периода).
- ♦ Влияние включенности фирмы в институциональную среду на деятельность и результативность КТМ (ВЭ) (например, слияние бизнеса и политики).
- ♦ Влияние смены руководителя (или собственника), изменение структуры руководства компанией на эффективность КТМ.
- ♦ Влияние контекста (обстоятельств внешней и внутренней среды) на структуру и функции КТМ.
- ♦ Рекурсивные эффекты, множественность влияния отраслевого и стратегического контекста на структуру КТМ.
- ♦ Создание более интегрирующей модели, отражающей адаптивные процессы и реакции организации на изменения внешней среды в сочетании с характеристиками менеджеров, их восприятием и принятием ими стратегических решений.
- ♦ Последствия деятельности КТМ для корпоративной этики, социальной ответственности, выбора альтернативных стратегических решений, риска.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Роль теории ВЭ в развитии теории и практики менеджмента многогранна и примечательна. Она связана с лавинообразным нарастанием в мире количества междисциплинарных исследований в сфере влияния команд топ-менеджеров на стратегию и результаты компаний, прогностическими возможностями использования предложенных моделей влияния замещающих переменных в теории организации, принятии управленческих решений, теории и практике общего и стратегического менеджмента, управлении человеческим капиталом, executive search, мотивации и удержании топ-менеджеров, а также появлением и интенсивным развитием широкого поля эмпирических исследований и разработкой нового методологического инструментария.

В последнее десятилетие в условиях нарастающей интернационализации бизнеса и динамичности управления им особо можно отметить активное развитие исследований и практик, в значительной мере созвучных теории ВЭ. Они акцентируют внимание или опираются как на «объективные», так и на «субъективные» замещающие переменные, которые используются для качественной оценки топ-менеджеров и СЕО и прогноза их эффективности в управлении компаниями.

При этом оба направления («объективное» и «субъективное») фокусируются именно на тех переменных, которые составляют содержательную (смысловую) основу исходной (первой) базовой модели Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон, — ценности и когнитивные особенности представителей ВЭ.

В качестве новой тенденции интересно отметить, что наряду с выбором наблюдаемых характеристик (замещающих переменных) в настоящее время заметно усиление акцента в исследованиях на «субъективные», качественные характеристики личности менеджеров, например, такие, как доверие, жизненные ценности (устойчивая система ценностей), эмоциональный интеллект, социальная ответственность, ролевое поведение в команде, коммуникативная компетентность, стиль лидерства, предпринимательский потенциал, мотивация, инновационность (инновационная направленность).

Подтверждением такого рода тенденции являются интересные данные и результаты, полученные российскими и зарубежными авторами в исследованиях, касающихся разных аспектов менеджмента в сфере управления персоналом, организационного поведения, организационного развития, теории отношений и др. Примечательно, что все эти исследования имеют ярко выраженный прикладной характер. Полученные в них результаты имеют как самостоятельную ценность для развития теории управления, так и практическую направленность, связанную с возможностью их непосредственного использования в практике управления компаниями.

В качестве иллюстрации приведем примеры исследований, осуществленных в России.

В частности, одним из актуальных направлений научных поисков является исследование профессионально-личностного потенциала топ-менеджеров и его влияния на развитие карьеры менеджеров, на эффективность управления компанией и бизнесом, в рамках которого анализируются: трудовая мотивация менеджеров в зависимости от занимаемой позиции, сферы деятельности, личностных характеристик; влияние мотивационных и ценностных предпочтений топ-менеджеров на их результативность; влияние личностных качеств CEO и собственников на стратегию и результаты компаний, взаимосвязь их жизненной стратегии и стратегии бизнеса (влияние жизненной стратегии на управление компанией); влияние ценностей собственников и топ-менеджеров компаний на систему управления персоналом компании; личностные факторы персонификации принятия управленческих решений и моделей управленческого поведения топ-менеджеров компаний, в том числе в условиях организационных изменений; лидерский потенциал и модели лидерского поведения менеджеров [Андреева, 2000; Андреева, 2006а; 2006б; Завьялова, 2005; 2006а; 2006б; Клемина, Широкова, Козырева, 2007; Кошелева, 2002; 2007а; Магун, 2006; Минина, Клемина, 2008; Овсянко, 2002; 2003; Филонович, 1996; 2003; Широкова, 2005; 2007; Яхонтова, 2002].

В соответствии с современной трактовкой эффективного управления бизнесом, которая рассматривает необходимость наличия предпринимательского потенциала в личности эффективного менеджера, представляют интерес исследования, посвященные влиянию личности предпринимателя на развитие фирмы, взаимосвязи личностных переменных и их влиянию на выбор стратегий и модели поведения предпринимателей [Верховская, Дорохина, 2008; Завьялова, 2006б; Завьялова, Посохова, 2004; Замулин, 2005; Широкова, Кнатко, 2008; Широкова, Шаталов, 2007; Shirokova, Knatko, 2008]. Междисциплинарное направление исследований, не относящихся непосредственно к теории ВЭ, но имеющих практическое значение, связано с изучением влияния личностного фактора собственников и топ-менеджеров компаний на образование и функционирование социальных и межфирменных сетей и предпринимательских групп, деловую этику партнерских отношений и доверия внутри них [Благов, 2004; 2006; Дерманов, 2006; Верховская, Дерманов, 2006; Куц, 2006; Куц, Афанасьев, 2004; Куц, Овдина, Смирнова, 2008; Радаев, 1998].

В условиях глобализации и интернационализации бизнеса особый интерес представляют исследования влияния национальной и организационной культуры на выбор топ-менеджерами предпочитаемых стратегий в управлении компаниями и практику управления персоналом [Андреева, Бетина, Кошелева, 2008; Латуха, Чжан Бо, 2006; Макаренченко, 2004; Стрекалова, 2006; Фей, Павловская, Танг, 2004].

Важное, нередко критическое значение для компании имеет способность топ-менеджеров эффективно работать в команде, в том числе в мультина-

циональной, объединяющей носителей разных культурных и ролевых стереотипов и предпочтений (национальных и организационных). В контексте организационно-поведенческой парадигмы актуальными представляются исследования командно-ролевых предпочтений и стереотипов взаимодействия менеджеров, в рамках которых получены результаты, касающиеся взаимосвязи гендерных, функциональных и управленческих характеристик топ-менеджеров и результативности управленческих команд (КТМ) [Завьялова, 2005; 2006а; Кошелева, 2002; 2007б; 2007в; Чанько, 2005; 2007; 2008].

Актуальные исследования в рамках теории ВЭ охватывают и такие аспекты управления и развития человеческих ресурсов применительно к высшему менеджменту компаний, как подбор и удержание топ-менеджеров. Исследования выявили влияние на динамику перемещений топ-менеджеров из компании в компанию таких факторов, как пол, возраст, гражданство, асимметрия структуры совета директоров, участие в капитале предприятия, внешний или внутренний найм, «профессиональное происхождение» («советский» или «постсоветский» опыт управления), вид и характер образования (в том числе наличие управленческой подготовки, в частности МВА), диверсифицированный или сфокусированный опыт профессиональной деятельности, стаж работы в компании, результаты деятельности фирмы, рентабельность акционерного капитала компании [Бикбов, 2001; Гольцман, 2000; Гуриев и др., 2002; Капелюшников, Демина, 2005; Муравьев, 2003; Рачинский, 2001; Роцин, Солнцев, 2005; Denis, Denis, Sarin, 1997; Fee, Hanlock, 2004; Liuhto, 2001; Muravyev, 2001; 2003; Parrino, 1997].

Как видим, за прошедшие с момента опубликования статьи Д. Хэмбрика и Ф. Мэйсон 20 лет поле исследований в рамках предложенной ими теории высших эшелонов продолжает расширяться, порождая научный и практический интерес и привлекая все больше новых исследователей.

Литература

- Андреева И. В. Экономическая психология. Социокультурный подход. СПб.: Питер, 2000.
- Андреева И. В., Бетина О. Б., Кошелева С. В. Социокультурный подход к анализу системы ценностей компании // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2008. Вып. 1. С. 77–95.
- Андреева Т. Е. Организационные изменения в российских компаниях: результаты эмпирического исследования: Научный доклад № 21(Р). СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ, 2006а.
- Андреева Т. Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: практики распространенные и результативные // Российский журнал менеджмента. 2006б. Т. 4. № 2. С. 25–48.

- Бикбов Р. Р.* Конкуренция и смена менеджеров в России. Препринт № BSR /01/46 R.M.: Российская экономическая школа, 2001 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nes.ru>
- Благов Ю. Е.* Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 3. С. 17–34.
- Благов Ю. Е.* Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. Вып. 2. С. 3–24.
- Верховская О. Р., Дерманов В. К.* Россия в глобальном проекте изучения предпринимательства: итоги 2006 г. // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007. Вып. 1. С. 185–191.
- Верховская О. Р., Дорохина М. В.* Предпринимательская активность в современной России // Российский журнал менеджмента. 2008. Т. 6. № 1. С. 25–52.
- Гольцман М.* Эмпирический анализ смены менеджеров в российских фирмах. Препринт BSR /00/035. М.: Российская экономическая школа. 2000 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nes.ru>
- Гуриев С., Бибков Р., Браун Д., Рачинский А.* Причины и следствия смен высшего руководства в российских фирмах // Стратегическое планирование и развитие предприятий / Под ред. Г. Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2002. С. 8–12.
- Дерманов В. К.* Интеллектуальный капитал: практика управления // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 3. № 3. С. 171–180.
- Завьялова Е. К.* Особенности профессионального переобучения женщин в сфере менеджмента (Равнение на будущее) // Top-Manager. Business Women. 2005. № 3. С. 50–54.
- Завьялова Е. К.* Лидерство, руководство, ролевая структура управления персоналом в организационной практике отечественных предприятий // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006а. Вып. 1. С. 119–138.
- Завьялова Е. К.* Особенности профессионально-личностного потенциала и развитие карьеры линейных менеджеров отечественных производственных предприятий // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 6. 2006б. Вып. 2.
- Завьялова Е. К., Посохова С. Т.* Психология предпринимательства. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004.
- Замулин А. Л.* Лидеры и последователи // Персонал-Микс. 2005. № 3 (28).
- Капелюшников Р. И., Демина Н. В.* Обновление высшего менеджмента российских предприятий: свидетельства «российского экономического барометра» // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 3. С. 27–42.
- Клемина Т. Н., Широкова Г. В., Козырева Т. П.* Концепция жизненного цикла в современных организационных и управленческих исследованиях // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007. Вып. 2. С. 3–31.
- Кошелева С. В.* Организационно-психологические факторы персонификации управленческой деятельности (на примере менеджмента российских компаний) // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2002. Вып. 3. С. 87–111.
- Кошелева С. В.* Направленность как фактор персонификации управленческой деятельности // Материалы второго международного конгресса «Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности». Минск, 2007а.

- Кошелева С. В.* Effective Manager Teams — Comparative Research of the Russian and the International Practices. IAREP 2007 Conference (International Association of Researchers of Economical Psychology). Ljubljana, Slovenia: Ljubljana University, 20076.
- Кошелева С. В.* Особенности командно-ролевого взаимодействия менеджеров среднего и высшего звена международной и российских компаний // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007в. Вып. 4. С. 112–138.
- Куц С. П.* Подходы к разработке механизма координации управления взаимоотношениями промышленной компании с партнерами // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. Вып. 3. С. 3–21.
- Куц С. П., Афанасьев А. А.* Маркетинговые аспекты развития межфирменных сетей: российский опыт // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 1. С. 33–52.
- Куц С. П., Овдина М. В., Смирнова М. М.* Оценка качества взаимоотношений компаний с партнерами на российских промышленных рынках // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2008. Вып. 3. С. 173–198.
- Латуха М. О., Чжан Бо.* Влияние организационной культуры на модели управления персоналом в китайских компаниях // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. Вып. 4. С. 83–100.
- Магун В. С.* Динамика трудовых ценностей российских работников, 1999–2004 // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 45–74.
- Макарченко М. А.* Исследование организационной культуры Санкт-петербургских предприятий // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2004. Вып. 3. С. 53–77.
- Минина В. Н., Клемина Т. Н.* Властные отношения в российских компаниях: методология и опыт эмпирического исследования // Профессионализация социального менеджмента. Саратов: Научная книга, 2008.
- Муравьев А. А.* Обновление директорского корпуса на российских приватизированных предприятиях // Российский журнал менеджмента. 2003. Т. 1. № 1. С. 77–90.
- Овсянко Д. В.* Современное корпоративное управление и его реализация через работу Совета директоров // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2002. Вып. 4. С. 43–59.
- Овсянко Д. В.* Современное корпоративное управление и его реализация через работу Совета директоров // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2003. Вып. 1. С. 17–33.
- Радаев В. В.* Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика. М.: Центр политических технологий, 1998.
- Роцин С. Ю., Солнцев С. А.* Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4. С. 11–28.
- Рачинский А. А.* Смена менеджеров и эффективность компаний в России. Препринт N BSR /200/044 R.M.: Российская экономическая школа. 2001 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nes.ru>
- Стрекалова Н. Д.* Проблемы становления стратегического планирования на российских предприятиях в контексте национальной деловой культуры // Экономика и управление в сфере услуг: перспективы развития. СПб.: СПбГУП, 2006.
- Фей К. Ф., Павловская А. Г., Танг Н.* Универсальны ли методы управления человеческими ресурсами? Сравнение России, Китая и Финляндии // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 1. С. 53–70.

- Филонович С. Р. Global Leadership Program как модель обучения действием // Менеджмент. 1996. № 4. С. 49–59.
- Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2003. Т. 1. № 2. С. 3–24.
- Чанько А. Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4. С. 25–50.
- Чанько А. Д. Командообразование в современных организациях: междисциплинарный синтез психологии и менеджмента // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007. Вып. 2. С. 157–177.
- Чанько А. Д. Управленческая команда как источник динамических способностей фирмы // Российский журнал менеджмента. 2008. Т. 6. № 1. С. 3–24.
- Широкова Г. В. Управленческие стереотипы и жизненный цикл организации // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2005. Вып. 2. С. 42–56.
- Широкова Г. В. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. СПб.: Издат. дом С.-Петерб. ун-та, 2007.
- Широкова Г. В., Кнатко Г. М. Влияние личности предпринимателя на развитие организации // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2008. Вып. 1. С. 53–76.
- Широкова Г. В., Шаталов А. И. Факторы результативности деятельности новых российских компаний // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007. Вып. 3. С. 59–82.
- Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. М.: ТЕИС, 2002.
- Carpenter M. A., Geletkanycz M. A., Sanders G. Upper Echelons Research Revisited Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition // Journal of Management. 2004. Vol. 30. N 6. P. 749–778.
- Denis D. J., Denis D. K., Sarin A. Ownership Structure and Top Executive Turnover // Journal of Financial Economics. 1997. Vol. 45. N 2. P. 193–221.
- Fee C. E., Hanlock C. J. Manager Turnover across the Corporate Hierarchy // Journal of Accounting and Economics. 2004. Vol. 37. N 1. P. 3–38.
- Hambrick D. C., Mason P. A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. N 2. P. 193–206.
- Liuhto K. Ex-Soviet Enterprises and Their Managers Facing the Challenges of the 21st century // Studies in Industrial Engineering and Management. Vol. 12. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2001.
- Muravyev A. Top Executive Turnover in Russian Companies // Russian Economics Trends (quarterly). 2001. Vol. 10. N 1. P. 20–24.
- Muravyev A. Turnover of Senior Managers in Russian Privatized Firms // Comparative Economic Studies. 2003. Vol. 52. N 2. P. 148–172.
- Parrino R. CEO Turnover and Outside Succession: A Cross-Sectional Analyses // Journal of Financial Economics. 1997. Vol. 46. N 2. P. 165–197.
- Shirokova G. V., Knatko D. M. Founder Influences the Development of Organizations: a Comparison between Founder and Non-Founder Managed Russian Firms // Journal of Business Economics and Management. 2008. Vol. 9. N 2. P. 91–95.

Статья поступила в редакцию 15 июня 2008 г.