

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.17.43.043

Оценка факторов, воздействующих на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в организации

Куровский Станислав Валерьевич

Руководитель научно-исследовательского подразделения,
ООО «Высшая Школа Образования»,
143007, Российская Федерация, Одинцово, Можайское ш., 18;
e-mail: 8917564@gmail.com

Соснин Дмитрий Андреевич

Магистр,
Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
614990, Российская Федерация, Пермь, Комсомольский пр., 29;
e-mail: traph-perm@yandex.ru

Мишин Денис Александрович

Руководитель редакционно-издательского отдела,
ООО «Высшая Школа Образования»,
143007, Российская Федерация, Одинцово, Можайское ш., 18;
e-mail: 9651530@gmail.com

Аннотация

ПАО «Приборный завод «Сигнал» развивает корпоративную культуру с уклоном на инновации, при которой один из основных уклонов идет в сторону развития внутреннего предпринимательства в компании (как в рамках деятельности компании, так и в рамках совместного интрапренерства с другими игроками на рынке). Однако на данный момент концепция внутреннего предпринимательства фактически не прижилась в компании. Настоящая статья ставит перед собой цель определить, какие драйверы воздействуют на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в компании, и предложить менеджерские рекомендации по увеличению мотивации сотрудников в участии во внутреннем предпринимательстве. Методикой анализа опросных данных (149 наблюдений) является метод моделирования структурными уравнениями с использованием частных наименьших квадратов. В рамках настоящего исследования разработана авторская концепция оценки факторов, моделирующих желание сотрудника участвовать во внутреннем предпринимательстве, а также выявлено, что главными факторами, моделирующими внутреннее предпринимательство в компании, являются воспринимаемое сотрудником вознаграждение и воспринимаемая сотрудником организационная поддержка. В результате авторского исследования полностью подтвердилась концепция пятифакторной модели вовлечения сотрудников во внутреннее предпринимательство. Выявлено, что главными факторами, моделирующими внутреннее предпринимательство в компании (как прямо, так и опосредованно), являются

воспринимаемое сотрудником вознаграждение и воспринимаемая сотрудником организационная поддержка.

Для цитирования в научных исследованиях

Куровский С.В., Соснин Д.А., Мишин Д.А. Оценка факторов, воздействующих на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 8А. С. 444-457. DOI: 10.34670/AR.2023.17.43.043

Ключевые слова

Внутреннее предпринимательство, инновации, мотивация сотрудников, воспринимаемое вознаграждение, структурные уравнения.

Введение

Предпринимательство за последние годы стало фактически отдельной сложившейся областью научных исследований. Научный интерес к предпринимательству обуславливается сразу несколькими причинами. В качестве одной из таких причин можно назвать стремление исследователей разобраться в том, каким образом предпринимательство воздействует на создание новых рабочих мест, способствуя развитию экономики, что достигается как посредством создания нового бизнеса, так и обновления уже действующих на рынке фирм. Также исследовательский интерес представляет вопрос о том, какого уровня инноваций требуется достичь компаниям для того, чтобы в условиях продолжающейся экономической глобализации оставаться конкурентоспособными. Таким образом, в современных условиях приоритетами для достижения успеха в предпринимательской деятельности можно считать инновации и организационную эффективность [Naveed et al., 2022].

Проявляться предпринимательство может как в качестве создания нового бизнеса, так и в качестве внутреннего предпринимательства. Тогда как создание нового бизнеса представляет собой создание отдельного независимого предприятия и принятие на себя рисков по управлению им, понятие внутреннего предпринимательства связано с сотрудниками некоторой компании, которые используют собственные идеи, чтобы способствовать развитию своей компании.

Проблематика исследования

ПАО «Приборный завод «Сигнал» развивает корпоративную культуру с уклоном на инновации, при которой один из основных акцентов делается на развитии внутреннего предпринимательства в компании (как в рамках деятельности компании, так и в рамках совместного интрапренерства с другими игроками на рынке). Однако концепция внутреннего предпринимательства фактически не прижилась в компании. Участие сотрудников и уровень мотивации предельно низкий. Стоит задача определить, какие драйверы воздействуют на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в компании и предложить менеджерские рекомендации по увеличению мотивации сотрудников на участие во внутреннем предпринимательстве.

Исследовательские вопросы формируются следующим образом: какие факторы воздействуют на желание сотрудника участвовать во внутреннем предпринимательстве? Чем

его лучше мотивировать? Почему в компании не приживается концепция развития внутреннего предпринимательства?

Цель исследования – определить факторы, воздействующие на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства на примере компании ПАО «Приборный завод «Сигнал».

Теоретическое обоснование исследования

В контексте проводимого исследования следует определить дефиницию термина «внутреннее предпринимательство», исходя из существующих теоретических подходов. Создателем ключевой категории текущего исследования выступает Г. Пиншо [Pinchot, 1985], автор не только представил трактовку внутреннего предпринимательства, но и на протяжении более тридцати лет развивал концептуальную модель внутреннего предпринимательства.

В научно-исследовательской работе [Дондокова, 2004] внутреннее предпринимательство интерпретируется в качестве особой бизнес-деятельности, которая ограничена условиями корпоративного управления. Вместе с тем автор выделил несколько форм внутреннего предпринимательства: стратегическую, организационную и венчурную. Кроме того, сюда относятся и франчайзинг, и программно-целевые группы, и дочерние компании, и филиальная сеть. В данном случае автор отмечает, что любые виды партнерства сотрудников с внешними бизнесменами выступают формами ограниченного (внутреннего) предпринимательства.

Как можно увидеть, систематизация форм внутреннего предпринимательства обладает наибольшей практической ценностью по сравнению с формулировкой понятия «внутреннее предпринимательство». Здесь автор ограничивается тем, что инициатором внутреннего предпринимательства являются низшие слои организационной структуры (иначе говоря, отдельные сотрудники), у которых при прочих равных условиях нет соответствующих полномочий по формированию приведенных автором форм внутреннего предпринимательства.

В полной мере исследование внутреннего предпринимательства было проведено Е. Пузиковой [Пузикова, 2008], автор выявляет внутреннее предпринимательство в качестве особой формы бизнес-деятельности, предпринимательской деятельности сотрудников в рамках функционирующей организации, которая базируется на активности и инициативных идеях самих сотрудников. В соответствии с вышеприведенной дефиницией Е. Пузикова выделила такие формы внутреннего предпринимательства, как коллективные, индивидуальные, общие. Подобный теоретический подход выступает крайне распространенным в академической литературе. Кроме того, основополагающим фактором интенсификации внутреннего предпринимательства может быть личность интрапренера (сотрудника).

Таким образом, *внутреннее предпринимательство* представляет собой особую бизнес-деятельность сотрудников организации, которая базируется на активности и инициативных идеях самих сотрудников. При этом основополагающими составляющими внутреннего предпринимательства выступают организационная и функциональная, в рамках которых были выделены элементы концепции внутреннего предпринимательства: децентрализованная предпринимательская структура с подразделениями поддержки инициативных идей сотрудников, горизонтальная управленческая система, организационная бизнес-культура.

Постановка исследовательской проблемы

Для того чтобы сформировать гипотезы и исследовательские вопросы, необходимо представить результаты, полученные исследователями эмпирическим путем.

В научно-исследовательской статье [Valka, Roseira, Campos, 2020] анализируется восприятие сотрудниками организации 13 организационных, индивидуальных и экологических факторов и то, как они влияют на фактор внутреннего предпринимательства сотрудника. Что касается организационных факторов, результаты показывают, что более высокое доверие к менеджерам, высокий уровень доступных ресурсов для инновационных идей, отсутствие формальных правил и процедур и наибольшая свобода в принятии решений могут привести к интенсификации внутреннего предпринимательства. Что касается индивидуальных факторов, внутреннее предпринимательство связано с инициативой сотрудника, тем не менее, оно не коррелирует с принятием риска и личной инициативой. Что касается внешних факторов, то, в то время как ресурсы окружающей среды положительно коррелируют с инновационностью, динамизм и неблагоприятные изменения отрицательно влияют на вовлеченность сотрудников во внутреннее предпринимательство.

В процессе формирования благоприятного климата для интенсификации внутреннего предпринимательства такие факторы, как свобода организационных границ, существование свободного времени, поддержка руководящего аппарата, приверженность работе, вовлеченность сотрудников, потенциал работников к обучению, рекомендации на основе трудовых предпочтений работников, вознаграждение и доверие, обуславливают значимые составляющие организационной поддержки [Anwar, Abdullah, 2021].

Удовлетворенность сотрудников также обусловлена ценностно-ориентированными составляющими внутреннего предпринимательства, к которым стоит отнести рабочие отношения отдельных сотрудников в рамках функционирующей организации, личные предпринимательские идеи, мораль руководящего аппарата в рамках интенсификации внутреннего предпринимательства (сосредоточение внимания на поведении сотрудников в рамках интенсификации внутреннего предпринимательства, встроенного в функционирующую организацию) и внутренние нормы, которые ориентированы на рыночные отношения (совпадение точек зрения, мнений, которые внутри корпорации работники могут отслеживать в ходе достижения организационных целей).

В академической литературе, представленной выше, обосновано, что организационная составляющая внутреннего предпринимательства взаимосвязана с фактором удовлетворенности работников, что может играть основополагающую роль в интенсификации внутреннего предпринимательства.

В релевантных источниках по внутреннему предпринимательству указывается, что организации, ориентированные на внутреннее предпринимательство, работают лучше и растут быстрее, чем фирмы, использующие консервативную модель бизнес деятельности. Организации с феноменом внутреннего предпринимательства совместно демонстрируют рискованное, инновационное и проактивное поведение в отраслевом секторе. Взаимосвязь между внутренним предпринимательством и ростом организации является устоявшейся.

В академическом исследовании [Zhu, Liu, Chen, 2018] исследуются механизмы функционирования того, как высокорезультативные системы организации труда могут воздействовать на развитие компании в призме интенсификации феномена внутреннего предпринимательства. Авторы предположили, что высокорезультативные системы организации труда могут положительно влиять на рост организации через посредническую роль фактора внутреннего предпринимательства сотрудника. Организация с высокорезультативными системами организации труда может работать лучше, если она использует высокий уровень организационного обучения при интенсификации внутреннего предпринимательства.

Авторы разработали опросный лист и провели анкетирование руководителей высшего

управленческого звена или владельцев компаний из сферы производства и услуг и получили 176 достоверных ответов. Результаты эмпирических данных свидетельствуют о том, что взаимосвязь между высокорезультативными системами организации труда и ростом организации является более позитивной, когда уровень организационного обучения выше при интенсификации внутреннего предпринимательства. Фактор внутреннего предпринимательства сотрудника частично опосредует взаимосвязь между высокорезультативными системами организации труда и ростом организации [там же].

В научно-исследовательской работе [Poduška et al., 2020] авторы исходят из предположения, что инновационность сотрудников не может наблюдаться без влияния феномена внутреннего предпринимательства. Авторы тестируют эту взаимосвязь и ее последствия на примере государственных лесных предприятий.

В процессе эмпирического исследования была разработана модель для тестирования влияния феномена внутреннего предпринимательства на инновационность сотрудников. Модель состоит из двух конструктов: феномена внутреннего предпринимательства и инновационности сотрудников.

Первый конструкт включает в себя 8 измерений: автономию работы, профессиональную подготовку сотрудника, деловую среду, организационную поддержку, предпринимательские установки и мотивы, систему вознаграждения, доступность рабочего времени и обмен информацией.

Инновационность сотрудников была определена как готовность и склонность сотрудников признавать инновационные идеи для продуктов и услуг или процессов в качестве нового организационного метода в деловой практике предприятия.

Инструмент для измерения феномена внутреннего предпринимательства и инновационности сотрудников называется Forestry Intrapreneurship Innovativity Instrument. Статистические данные были собраны с помощью анкетирования 137 сотрудников 4 государственных лесных предприятий, функционирующих в Сербии. Инструментом для измерения двух конструктов модель была протестирована на надежность, которая оказалась достаточно высокой ($\alpha = 0,88$).

При этом было обнаружено, что среди всех других аспектов внутреннего предпринимательства на инновационность сотрудников положительно влияют предпринимательские установки и мотивы, а также деловая среда. Кроме того, вышеупомянутый феномен характеризуется положительной корреляцией между организационной поддержкой, системой вознаграждения и трудовой автономией сотрудников. Менеджеры организаций могли бы использовать полученный авторами вывод для создания и укрепления организационного климата, способного стимулировать внутреннее предпринимательство в рамках превращения инициативной идеи сотрудников в инновационные товары или услуги.

Сотрудники, склонные к внутреннему предпринимательству, и проекты внутреннего предпринимательства считаются важной движущей силой инноваций и стратегического обновления внутри компаний. В то время как во многих академических исследованиях рассматривалась реализация инновационных проектов «сверху вниз», анализ инициатив сотрудников по продвижению инноваций внутри компаний является скудным. Например, в статье [8] используется подход «снизу вверх» и основное внимание уделяется поведению сотрудников и тому, как их можно стимулировать к реализации внутреннего предпринимательства.

Авторы протестировали двухэтапную эмпирическую модель, в которой формальные и

неформальные условия работы влияют на склонность сотрудников к внутреннему предпринимательству, что затем обеспечивает основу для создания проектов в рамках внутреннего предпринимательства, инициируемых снизу вверх. Собранные эмпирические данные включают ответы на опросник 176 сотрудников шести голландских компаний.

Результаты эмпирических оценок модели структурных уравнений показывают, что формальные организационные факторы (горизонтальная управленческая система, доступность ресурсов) влияют на склонность сотрудников к внутреннему предпринимательству, но также стоит выделить и неформальные факторы, такие как доверие к непосредственному руководителю. Авторы также считают, что интерес к инновациям и личная инициатива, но не принятие риска, играют важную роль в эффективном преобразовании поведения сотрудников для интенсификации феномена внутреннего предпринимательства.

Внутреннее предпринимательство — это стратегическое явление, затрагивающее как отдельных лиц, так и организации. Оно также планомерно переходит из частного сектора в государственный. Таким образом, существует множество внешних стимулов и ограничений, влияющих на склонность сотрудников к внутреннему предпринимательству в органах государственного сектора.

Другое эмпирическое исследование [Jaziri, Alnahdi, 2022] направлено на выявление факторов склонности государственных служащих Саудовской Аравии к внутреннему предпринимательству в секторе общественного здравоохранения. В нем оценивается тот факт, применимы ли факторы, рассматриваемые как стимулирующие внутреннее предпринимательство в частном секторе, к сектору общественного здравоохранения.

Для этого авторами был разработан опросник, который был разослан 228 государственным служащим сектора общественного здравоохранения, работающим в 15 государственных больницах Саудовской Аравии.

Полученные результаты являются убедительным доказательством того, что склонность государственных служащих к внутреннему предпринимательству стимулирует создание структуры внутреннего предпринимательства в секторе общественного здравоохранения Саудовской Аравии. Выявлены два основных фактора, стимулирующих внутреннее предпринимательство и склонность государственных служащих к внутреннему предпринимательству: фактор вознаграждения и стимул к смене работы с целью повышения удовлетворенности сотрудника.

Исходя из представленных выше полученных эмпирическим путем результатов релевантных академических исследований, в ходе данной работы удалось сформировать основную исследовательскую гипотезу и три вспомогательных гипотезы.

Основная исследовательская гипотеза:

H1. Факторы воспринимаемого сотрудником вознаграждения, воспринимаемой сотрудником организационной поддержки и склонности сотрудника к предпринимательству положительно влияют на фактор внутреннего предпринимательства сотрудника.

Вспомогательные гипотезы:

H2. Фактор удовлетворенности сотрудника компанией и фактор высокорезультативных систем организации труда в компании положительно влияют на фактор внутреннего предпринимательства сотрудника.

H3. Фактор воспринимаемого сотрудником компании вознаграждения положительно влияет на факторы удовлетворенности сотрудника компанией и на фактор склонности сотрудника к предпринимательству.

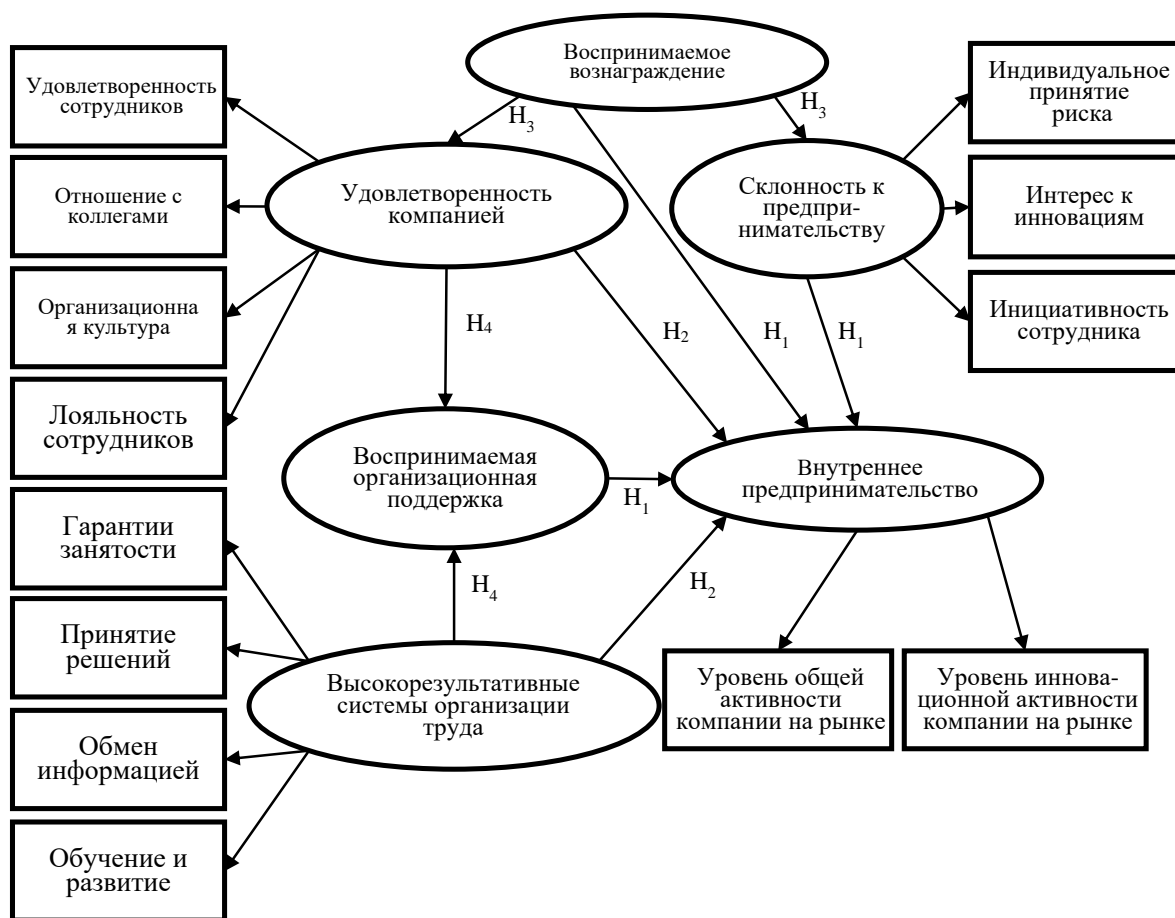
H4. Фактор удовлетворенности сотрудника компанией, а также фактор

высокорезультативных систем организации труда в компании положительно влияют на фактор воспринимаемой сотрудником организационной поддержки.

Таким образом, существует ряд эмпирических исследований, которые посвящены вопросам и факторам интенсификации феномена внутреннего предпринимательства в организации. В целом зарубежные и российские авторы больше ориентированы на проработку и критический анализ теоретических конструктов феномена внутреннего предпринимательства, а не на осуществление эмпирических исследований в изучаемой области. Несмотря на это, в процессе анализа релевантных научных работ было выдвинуто несколько гипотез, которые необходимо в дальнейшем протестировать и дать эмпирическую оценку факторов, воздействующих на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в организации, кроме того, нужно представить ответы на несколько исследовательских вопросов, ключевым из которых для современной отечественной специфики выступает следующий: почему в компании не приживается концепция развития внутреннего предпринимательства.

Методология. Концептуальная модель исследования

В рамках данного исследования планируется развитие авторской концепции, предложенной на рисунке 1.



Источник: методология авторов

Рисунок 1 - Схема эмпирического исследования

Прямоугольники – это индикаторы, из которых формируется конструкт (овал). Конструкты соединены между собой «путями» (стрелками с гипотезами), они представляют собой связи, которые тестируются в рамках оценки связей между конструктами исследования.

В рамках концептуальной схемы формируется т.н. *пятифакторная авторская модель вовлечения сотрудников*, которая предполагает, что основными факторами, которые воздействуют на желание сотрудника участвовать во внутреннем предпринимательстве, являются: воспринимаемое сотрудником вознаграждение; воспринимаемая сотрудником организационная поддержка; склонность сотрудника к предпринимательству; удовлетворенность сотрудника компанией; фактор высокорезультативных систем организации труда в компании.

Под инициативностью сотрудника понимается его общий потенциал по отношению к инновациям в организации. Сотрудник может обладать высоким уровнем принятия риска и обладать высоким интересом к инновациям, но при низком уровне воспринимаемой организационной поддержки и некачественной политике компании в области внутреннего предпринимательства (например, при политике «инициатива наказуема» или «инициатива наказывает инициатора») он может выбирать менее инициативную позицию (показывать более низкую инициативу (потенциал) в рамках личностных характеристик, которые влияют на внутреннее предпринимательство). Понятие «высокорезультативные системы организации труда» – это устойчивый концепт (в виде некоторой кальки с английского), под который привязываются все составляющие. Предполагается, что сначала конструкты удовлетворенности компанией и конструкт высокорезультативных систем организации труда формируют воспринимаемую организационную поддержку, которая уже непосредственно формирует феномен внутреннего предпринимательства. Также предполагается, что на данный феномен влияют склонность сотрудника к предпринимательству и воспринимаемое сотрудником вознаграждение.

Характеристики выборки исследования

В рамках исследования используются результаты авторского опроса сотрудников инновационного приборостроительного комплекса по производству аппаратуры и оборудования разной степени сложности ПАО «Приборный завод «Сигнал». Данные были собраны в период с 14.01.2023 г. по 31.01.2023 г. Итоговый объем сбалансированной выборки составил 149 наблюдений.

В рамках опроса каждый индикатор, формирующий конструкт в рамках концептуальной модели на схеме 1, представлен некоторым утверждением, которое оценивается сотрудником компании по пятибалльной шкале (от 1 – «совершенно не согласен», до 5 – «совершенно согласен»).

Более 73% выборки изъявили желание быть вовлеченным во внутреннее предпринимательство в компании. Более 60% выборки работают на предприятии уже более 5 лет, за это время они в среднем получили 1 повышение. За время работы более, чем половиной выборки (52%) было предложено порядка 10 инновационных предложений; более трети (35%) отметили 10-20 инновационных предложений, сформулированных в рамках внутреннего предпринимательства; 13% отметили более 20 предложений.

Используемый математический аппарат

В силу особой специфичности факторов, которые моделируются через пятибалльные шкалы Лайкерта (т. н. латентность факторов), принято решение, что наиболее релевантным методом анализа является метод моделирования структурными уравнениями с использованием частных наименьших квадратов (PLS-SEM), который объединяет в себе как регрессионный, так и факторный анализ. Помимо этого, стоит отметить, что данный тип анализа является предельно лояльным к проблеме микроразмерности исследовательской выборки (microheterogeneity), что является сверхактуальным в случае нашей выборки размером в 149 наблюдений. В рамках первого этапа PLS-SEM моделирования производится оценка значений латентных факторов оценки для каждого сотрудника. Второй этап оценивает значения коэффициентов измерительной модели (нагрузки и веса). На третьем этапе оцениваются параметры структурной модели с помощью метода частных наименьших квадратов (оцениваются т. н. коэффициенты путей), определяются стандартные ошибки факторов в рамках процедуры бутстрапирования. Структурная модель имеет вид системы уравнений (1)-(4).

$$УСК_i = \beta_{10} + \beta_{11}ВСВ_i + \theta_1 X_i + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

$$ВСОП_i = \beta_{20} + \beta_{21}УСК_i + \beta_{22}ВСОТ_i + \theta_2 X_i + \varepsilon_{2i} \quad (2)$$

$$ССП_i = \beta_{30} + \beta_{31}ВСВ_i + \theta_3 X_i + \varepsilon_{3i} \quad (3)$$

$$ВВП_i = \beta_{40} + \beta_{41}ВСВ_i + \beta_{42}УСК_i + \beta_{43}ВСОП_i + \beta_{44}ССП_i + \beta_{45}ВСОТ_i + \theta_4 X_i + \varepsilon_{4i} \quad (4)$$

где УСК – удовлетворенность сотрудника компанией; ВСВ – воспринимаемое сотрудником вознаграждение; ВСОП – воспринимаемая сотрудником организационная поддержка; ВСОТ – фактор высокорезультативных систем организации труда в компании; ССП – склонность сотрудника к предпринимательству; ВВП – вовлеченность во внутреннее предпринимательство.

Результаты исследования

Результаты оценки путей в рамках моделирования структурными уравнениями с использованием частных наименьших квадратов систематизированы в таблице 1, там же указаны тестируемые гипотезы и результат их тестирования на 5% уровне значимости.

Как видно из результатов таблицы 1, все гипотезы не отвергаются на 5% уровне значимости, однако дополнительная гипотеза №4 отвергается для пути связи удовлетворенности сотрудника компанией и воспринимаемой сотрудником организационной поддержкой, поэтому гипотеза №4 скорее «частично не отвергается» по совокупности тестируемых гипотез в рамках авторского исследования.

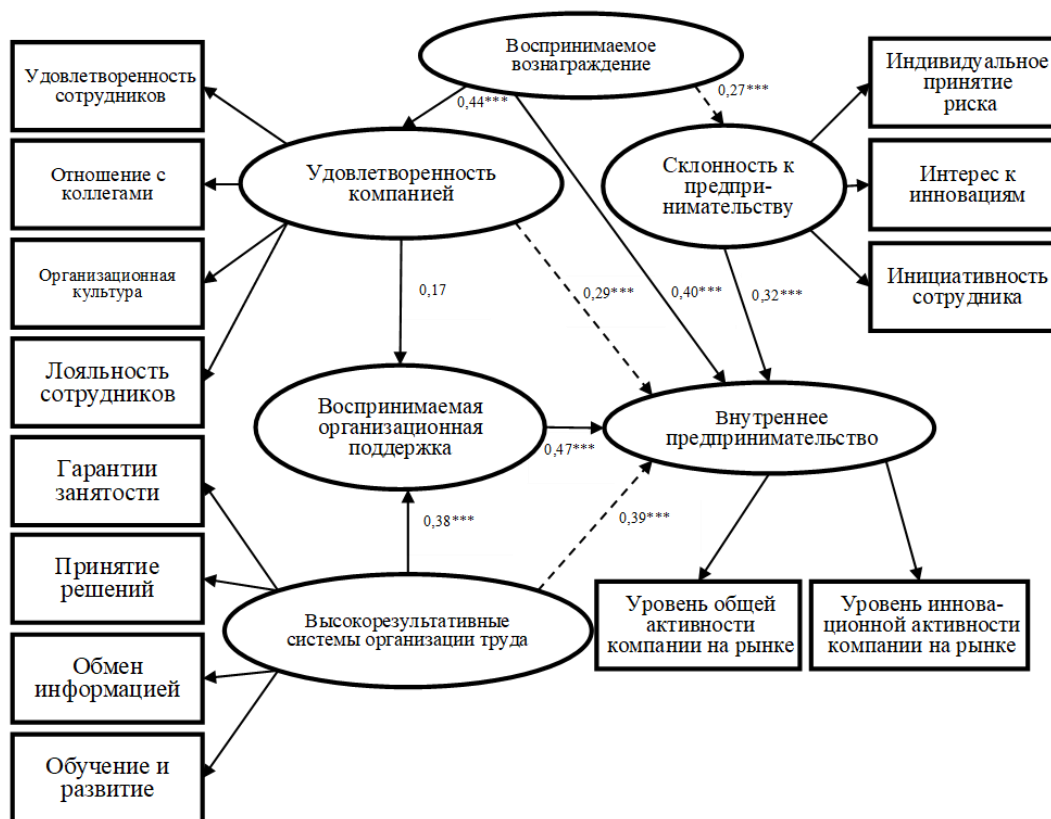
Таблица 1 - Оценки коэффициентов структурной модели

Оценка пути	Коэфф.	СТО	Р-знач.	Н	Результат
ВСОП ► ВВП	0.466*	0.089	0.000	H1	Не отвергается
ВСВ ► ВВП	0.402*	0.071	0.000		
ССП ► ВВП	0.318*	0.107	0.000		

Оценка пути	Коэфф.	СТО	Р-знач.	Н	Результат
УСК ► ВВП	0.292*	0.091	0.000	Н2	
ВСОТ ► ВВП	0.391*	0.077	0.000		
ВСВ ► УСК	0.441*	0.132	0.001	Н3	
ВСВ ► ССП	0.274*	0.103	0.003		
УСК ► ВСОП	0.172	0.134	0.183	Н4	
ВСОТ ► ВСОП	0.381*	0.096	0.000		

Источник: расчеты автора с помощью PLS-SEM метода. Примечание: * – ур. зн., *p<0,01; «►» – путь влияния «А» на «Б»; СТО – стандартная ошибка; Н – гипотеза исследования.

Для лучшей визуализации результатов исследования значения коэффициентов оценки путей (и их уровнем значимости) для основных конструкторов исследования были перенесены на концептуальную схему исследования, сформировав рисунок 2 ниже.



Источник: расчеты автора с помощью PLS-SEM метода

Рисунок 2 - Оценка структурной модели

Интерпретация

Пошагово ответим на выдвинутые ранее исследовательские вопросы.

Какие факторы воздействуют на желание сотрудника участвовать во внутреннем предпринимательстве? *Ответ:* формируется пятифакторная модель вовлечения сотрудников: воспринимаемое сотрудником вознаграждение; воспринимаемая сотрудником организационная

поддержка; склонность сотрудника к предпринимательству; удовлетворенность сотрудника компанией; фактор высокорезультативных систем организации труда в компании.

Чем его лучше мотивировать? *Ответ:* наиболее эффективно повышать одновременно как уровень воспринимаемого сотрудником вознаграждения от компании, так и уровень воспринимаемой сотрудником организационной поддержки в рамках внутреннего предпринимательства.

Почему в компании не приживается концепция развития внутреннего предпринимательства? *Ответ:* недостаточный уровень воспринимаемого сотрудником вознаграждения от компании и(или) недостаточный уровень воспринимаемой сотрудником организационной поддержки в рамках внутреннего предпринимательства.

Заключение

В процессе изучения различных мнений исследователей было выявлено, что внутреннее предпринимательство представляет собой особую бизнес-деятельность сотрудников организации, которая базируется на активности и инициативных идеях самих сотрудников. При этом основополагающими составляющими внутреннего предпринимательства выступают организационная и функциональная, в рамках которых были выделены элементы концепции внутреннего предпринимательства: децентрализованная предпринимательская структура с подразделениями поддержки инициативных идей сотрудников, горизонтальная управленческая система, организационная бизнес-культура.

Существует ряд эмпирических исследований, которые посвящены вопросам и факторам интенсификации феномена внутреннего предпринимательства в организации. В целом зарубежные и российские авторы больше ориентированы на проработку и критический анализ теоретических конструктов феномена внутреннего предпринимательства, а не на осуществление эмпирических исследований в изучаемой области. Несмотря на это, в процессе анализа релевантных академических исследований в данной работе было выдвинуто несколько гипотез, которые необходимо было протестировать и дать эмпирическую оценку факторов, воздействующих на интенсификацию феномена внутреннего предпринимательства в организации, кроме того, нужно было представить ответы на несколько исследовательских вопросов, ключевым из которых для современной отечественной специфики выступает следующий: почему в компании не приживается концепция развития внутреннего предпринимательства.

В результате авторского исследования полностью подтвердилась концепция пятифакторной модели вовлечения сотрудников во внутреннее предпринимательство. Выявлено, что главными факторами, моделирующими внутреннее предпринимательство в компании (как прямо, так и опосредованно), являются воспринимаемое сотрудником вознаграждение и воспринимаемая сотрудником организационная поддержка. На вовлеченность во внутреннее предпринимательство опосредованно воздействует уровень воспринимаемой сотрудником организационной поддержки через фактор высокорезультативных систем организации труда в компании; фактор удовлетворенности сотрудником компанией влияет только напрямую; фактор воспринимаемого сотрудником вознаграждения от компании эффективно влияет как прямо, так и опосредованно через фактор склонности сотрудника к предпринимательству.

Библиография

1. Дондокова С.Ц. Управление промышленным предприятием на основе внутреннего предпринимательства (на примере промышленных предприятий Республики Бурятия): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Улан-Удэ, 2004. 24 с.
2. Пузикова Е.А. Механизм развития внутреннего предпринимательства на предприятии: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Оренбург, 2008. 23 с.
3. Anwar G., Abdullah N.N. The impact of Human resource management practice on Organizational performance // International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM). 2021. Vol. 5. P. 35-47.
4. Jaziri R., Alnahdi S. Key Factors stimulating Health intrapreneurship in Saudi Public Hospitals // 39th IBIMA Conference. 2022. P. 30-31.
5. Naveed R.T. et al. Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance // Journal of Innovation & Knowledge. 2022. Vol. 7. № 2. P. 100178.
6. Pinchot G. Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur. N.Y.: Harper and Row, 1985. 368 p.
7. Poduška Z. et al. Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovativeness in public forest enterprises // Forest Policy and Economics. 2020. Vol. 119. P. 102281.
8. Rigtering J.P.C., Weitzel U. Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship // International Entrepreneurship and Management Journal. 2013. Vol. 9. P. 337-360.
9. Valka K., Roseira C., Campos P. Determinants of university employee intrapreneurial behavior: The case of Latvian universities // Industry and Higher Education. 2020. Vol. 34. № 3. P. 190-202.
10. Zhu C., Liu A., Chen G. High performance work systems and corporate performance: the influence of entrepreneurial orientation and organizational learning // Frontiers of Business Research in China. 2018. Vol. 12. P. 1-22.

Assessment of Factors Influencing the Intensification of the Phenomenon of Intrapreneurship in the Organization

Stanislav V. Kurovskii

Head of the Research Department,
LLC "Higher School of Education",
143007, 18, Mozhaiskoe h., Odintsovo, Russian Federation;
e-mail: 8917564@gmail.com

Dmitrii A. Sosnin

Master's Degree,
Perm National Research Polytechnic University,
614990, 29, Komsomolskii ave., Perm, Russian Federation;
e-mail: traph-perm@yandex.ru

Denis A. Mishin

Head of the Editorial and Publishing Department,
LLC "Higher School of Education",
143007, 18, Mozhaiskoe h., Odintsovo, Russian Federation;
e-mail: 9651530@gmail.com

Abstract

PJSC Instrument Plant Signal develops a corporate culture with a focus on innovation, in which one of the main trends is towards the development of intrapreneurship in the company (both within the company's activities and joint intrapreneurship with other market players). However, at the moment, the concept of intrapreneurship has not actually taken root in the company. This article aims to determine which drivers influence the intensification of the phenomenon of intrapreneurship in the company and to offer managerial recommendations to increase the motivation of employees to participate in intrapreneurship. The method of analysis of survey data (149 observations) is a method of partial least squares structural equation modeling. Within the framework of this study, the authors' concept of evaluating factors modeling an employee's desire to participate in intrapreneurship has been developed, and it has also been revealed that the main factors modeling intrapreneurship in a company are perceived remuneration of an employee and perceived organizational support of an employee. As a result of the author's research, the concept of the five-factor model of employee involvement in internal entrepreneurship was fully confirmed. It was revealed that the main factors modeling internal entrepreneurship in a company (both directly and indirectly) are the reward perceived by the employee and the organizational support perceived by the employee.

For citation

Kurovskii S.V., Sosnin D.A., Mishin D.A. (2023) Otsenka faktorov, vozdeistvuyushchikh na intensivatsiyu fenomena vnutrennego predprinimatel'stva v organizatsii [Assessment of Factors Influencing the Intensification of the Phenomenon of Intrapreneurship in the Organization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (8A), pp. 444-457. DOI: 10.34670/AR.2023.17.43.043

Keywords

Intrapreneurship, innovation, employee motivation, perceived remuneration, structural equations.

References

1. Anwar G., Abdullah N.N. (2021) The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5, pp. 35-47.
2. Dondokova S.Ts. (2004) *Upravlenie promyshlennym predpriyatiem na osnove vnutrennego predprinimatel'stva (na primere promyshlennykh predpriyatii Respubliki Buryatiya)*. Doct. Dis. [Management of an industrial enterprise on the basis of internal entrepreneurship (using the example of industrial enterprises of the Republic of Buryatia). Doct. Dis.]. Ulan-Ude.
3. Jaziri R., Alnahdi S. (2022) Key Factors stimulating Health intrapreneurship in Saudi Public Hospitals. In: *39th IBIMA Conference*.
4. Naveed R.T. et al. (2022) Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7, 2, pp. 100178.
5. Pinchot G. (1985) *Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*. N.Y.: Harper and Row.
6. Poduška Z. et al. (2020) Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovativeness in public forest enterprises. *Forest Policy and Economics*, 119, pp. 102281.
7. Puzikova E.A. (2008) *Mekhanizm razvitiya vnutrennego predprinimatel'stva na predpriyatii*. Doct. Dis. [Mechanism for the development of internal entrepreneurship in an enterprise. Doct. Dis.]. Orenburg.
8. Rigtering J.P.C., Weitzel U. (2013) Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, pp. 337-360.

-
9. Valka K., Roseira C., Campos P. (2020) Determinants of university employee intrapreneurial behavior: The case of Latvian universities. *Industry and Higher Education*, 34, 3, pp. 190-202.
 10. Zhu C., Liu A., Chen G. (2018) High performance work systems and corporate performance: the influence of entrepreneurial orientation and organizational learning. *Frontiers of Business Research in China*, 12, pp. 1-22.