

Содержание

Об аналитическом докладе.....	5
Основные выводы.....	6
Executive summary.....	9

Глава 1. Обзор публикаций по теме быстрорастущих компаний.....

11

1.1. Введение в обзор.....	11
1.2. Терминологическая неопределенность.....	15
1.3. Различные уровни анализа БРК и специфика их жизненного цикла.....	19
1.4. Попытки создания обобщенного портрета БРК.....	25
1.5. Феномен быстрого роста и инновационности.....	27
1.6. Российские публикации на тему БРК.....	33
1.7. Краткий дайджест основных инструментов госполитики по отношению к БРК.....	38

Глава 2. Анализ развития российских быстрорастущих компаний на основе налоговой отчетности.....

42

2.1. Формирование выборки.....	42
2.2. Особенности российских БРК.....	44
2.3. Устойчивость роста.....	50
2.4. БРК-экспортеры.....	52

Глава 3. Анализ развития российских быстрорастущих технологических компаний на основе опросов.....

55

3.1. Общие характеристики опрошенных компаний.....	55
3.1.1. Возраст компаний.....	55
3.1.2. Величина компании.....	56
3.1.3. История возникновения компании.....	58
3.1.4. Характеристики рынка, на котором работают компании.....	59
3.1.5. Оценки развития компании в последние годы.....	60
3.2. Использование государственной поддержки.....	63
3.2.1. Опыт получения господдержки.....	63
3.2.2. Почему господдержка не использовалась?.....	64
3.2.3. Виды полученной господдержки.....	65
3.2.4. Эффективность полученной господдержки.....	66
3.2.5. Планы по получению господдержки.....	67
3.2.6. Виды требующейся господдержки.....	68
3.3. Экспорт.....	70
3.3.1. Доля экспортеров.....	70
3.3.2. Доля экспорта у экспортеров.....	71
3.3.3. Регионы экспорта.....	71

3.3.4. Планы по работе на экспорт.....	72
3.3.5. Причины отсутствия экспорта.....	72
3.3.6. Перспективы экспорта у «неэкспортеров».....	73
3.3.7. Готовность к лидерству на мировом рынке.....	74
3.4. Кадры.....	75
3.4.1. Привлекательность компании для квалифицированных специалистов.....	75
3.4.2. Обеспеченность кадрами.....	78
3.4.3. Стимулирование инновационной активности сотрудников.....	81
3.5. Инновационная активность.....	83
3.5.1. Самооценка инновационной активности компании.....	83
3.5.2. Затраты на НИОКР.....	83
3.5.3. Новые продукты и источники их появления.....	84
3.5.4. Работа с инновационными технологическими процессами.....	86
3.5.5. Состояние производственных мощностей.....	87
3.6. Лидер компании.....	88
3.6.1. Формальная позиция лидера в компании.....	88
3.6.2. Позиция лидера в качестве собственника.....	89
3.6.3. Возраст лидера.....	89
3.6.4. Образование лидера.....	90
3.6.5. Опыт работы лидера.....	90
3.6.6. Роль лидера в бизнесе компании.....	91
Вместо заключения. Дальнейшие направления исследований.....	93
Приложение 1. Список компаний, принявших участие в анкетировании.....	95
Приложение 2. Список компаний, принявших участие в углубленных интервью.....	96
Список источников.....	97

Об аналитическом докладе

Быстрорастущие компании (БРК), или «газели», с конца 80-х годов прошлого века привлекают к себе внимание многочисленных исследователей. В последние годы они стали также предметом пристального наблюдения со стороны разработчиков государственной политики. В этом нет ничего удивительного. Как показывают многочисленные исследования, именно компании этой группы вносят основной вклад в экономический рост и создание новых рабочих мест. Например, несмотря на незначительную долю БРК в общей популяции компаний (по разным оценкам, 4–7% в экономиках развитых стран, в некоторых динамично развивающихся странах этот показатель может превышать 10%), они создают до половины всех новых рабочих мест. Исследователи также отмечают их существенный вклад в экспорт и роль в инновационном процессе и повышении производительности труда.

Интерес к БРК только увеличился в период пандемии — компании, демонстрирующие высокие темпы роста в период кризиса, становятся особенно заметными, и политики связывают с ними надежды на преодоление негативных тенденций в экономике. Программы поддержки БРК сегодня запущены в десятках стран, в последние годы шла апробация широкого инструментария работы с ними, и становится понятным, что отработанные на других типах компаний инструменты госполитики (например, на стартах или стагнирующих МСП) не всегда демонстрируют эффективность при работе с БРК. Требуется определенная перенастройка инновационной и экономической политики, чтобы учесть особенности «газелей», и, хотя первые успешные результаты в некоторых странах уже получены, в целом выстраивание системы поддержки «газелей» со стороны государств пока находится в начале пути. Россия тоже делает «пробы пера» в этом новом для нее направлении, быстро впитывая зарубежные практики и разрабатывая свои инструменты с учетом российской специфики. Особенно стоит отметить проект Министерства экономического развития «Национальные чемпионы» и «газельные» треки Корпорации МСП.

Одна из главных проблем как для исследователей, так и для чиновников — «текучесть» самого феномена этих компаний, его своего рода «неудобность» для наблюдений, особенно лонгитюдных: выборки БРК неустойчивы и могут значительно меняться за достаточно короткое время. Связано с этим и второе обстоятельство, усложняющее работу с БРК: среди исследователей до сих пор нет консенсуса по поводу единого и исчерпывающего определения быстрорастущей компании. Споры о том, как правильно измерять быстрый рост, какими характеристиками должна обладать компания, чтобы стать быстрорастущей, можно ли продлить этап быстрого роста, насколько быстрый рост коррелирует с инновационной активностью, продолжаются. Поэтому актуальной кажется задача углубленного анализа этого типа бизнеса и улучшения понимания особенностей его функционирования. В данном исследовании мы взяли за основу определение БРК по версии ОЭСР (надо заметить, одно из самых жестких — компания должна демонстрировать 20% ежегодного роста выручки в течение предыдущих трех лет). Особый фокус мы сделали на технологических БРК, проведя после статистического анализа российских БРК анкетирование и интервьюирование именно тех компаний, чей быстрый рост связан с технологическими инновациями.

Основные выводы

Первая часть исследования, представленного в докладе, посвящена особенностям российских быстрорастущих компаний всех секторов (низко-, средне- и высокотехнологичных) и базируется на анализе статистических данных.

Темпы роста экономики России в последние годы невысоки, тем не менее в нашей стране продолжают появляться быстрорастущие компании. Однако по сравнению с другими странами (как развивающимися, так и развитыми) их относительно немного: 1,42% от общего количества компаний из обследованных секторов. Из более чем миллиона российских компаний только 14,6 тыс. можно отнести к быстрорастущим, используя определение ОЭСР (компания, которая изначально имеет 10 или более сотрудников в штате, и среднегодовой прирост выручки или занятости более 20% в течение трехлетнего периода).

Подавляющее большинство российских БРК относятся к низкотехнологичным секторам экономики. Хотя в абсолютном выражении они делают ощутимый вклад в ВВП страны, средняя производительность таких БРК (за исключением работающих в отрасли добычи полезных ископаемых) ниже, чем БРК из высокотехнологичных секторов, как в отношении увеличения выручки, так и в отношении прироста рабочих мест. В то же время компании средне- и высокотехнологичных секторов (особенно работающие в сегменте информационных технологий) создают гораздо большее число рабочих мест на единицу прироста выручки. Поэтому можно утверждать, что проведение целенаправленной политики по стимулированию перехода средне- и высокотехнологичных компаний в категорию быстрорастущих будет приводить к созданию значительного числа новых рабочих мест для достаточно квалифицированных специалистов.

Исследование показало, что в России принадлежность к высокотехнологичному сектору, а также экспортная деятельность не влияют на устойчивость и продолжительность роста (на примере рассмотренных БРК). При этом многие БРК демонстрировали быстрый рост за последнее десятилетие не один раз. Наиболее устойчивый рост показывают компании из аграрной и добывающей отраслей. Затем, благодаря так называемому «эффекту перелива» (spillover effect), импульс роста этих отраслей распространялся на среднетехнологичный сектор, а в последние годы — и на высокотехнологичный. Поэтому БРК, относящиеся к низко-, средне- и высокотехнологичному производству, также демонстрируют достаточно устойчивый рост (так как деятельность многих из них связана с аграрной и добывающей отраслями). Выделяются БРК из сектора высокотехнологичных наукоемких услуг, демонстрируя как довольно большую долю среди БРК, так и довольно высокие и устойчивые темпы роста.

Что касается высокотехнологичного производства, развитие которого стремятся стимулировать власти большинства стран мира (и Россия здесь не исключение), то оно обладает высокой относительной эффективностью, однако пока доля таких компаний среди отечественных БРК незначительна. Высокотехнологичное производство выделяется тем, что в нем самая высокая доля компаний (практически 50%), для которых ранее периода 2016–2019 годов быстрого роста не было. То есть половина быстрорастущих высокотехнологичных компаний начала свой стремительный рост только в последние

три года. Поэтому именно сегодня у государственных институтов есть хорошая возможность поддержать наметившуюся волну роста компаний сектора высокотехнологичного производства.

Вторая часть исследования посвящена анализу специфики конкретного сегмента российских быстрорастущих компаний — технологических БРК. Было проведено анкетирование трех десятков таких компаний, средний возраст которых составляет 16 лет, а медианная выручка — 450 млн руб. на компанию.

Около половины из них органично выросли из микробизнеса. При этом к классическим стартапам (создающимся для реализации какого-то перспективного проекта) можно отнести только 36%. Еще 19% не сразу нашли свою бизнес-нишу, сделав первоначально попытки развития в других сферах бизнеса. Остальные возникали либо сразу как относительно крупные инвестпроекты, либо в ходе сделок по слиянию-разделению.

За последние несколько лет эти компании пережили период быстрого роста выручки (собственно, поэтому они и стали участниками опроса). Одновременно выросла численность их персонала и оснащенность производственными мощностями. Пандемия 2020 года и последовавший за ней экономический спад наиболее серьезно ударили по росту выручки и прибыльности технологических БРК. В то же время этот сегмент компаний остается в числе лидеров по динамике роста численности персонала, хотя его темпы и снизились. Почти четверть опрошенных компаний указывают на общее снижение показателей своего развития в 2020 году. Однако в целом они удовлетворены динамикой роста за последние годы.

Более 2/3 опрошенных технологических БРК уже имеют опыт экспортных поставок. При этом средняя доля выручки от экспорта в общей выручке компаний-экспортеров составляет почти четверть. В следующие три года опрошенные компании-экспортеры предполагают наращивать экспорт своей продукции — к этому будут стремиться 86% компаний. Пока основным направлением экспорта для большей части экспортеров являются страны бывшего СССР, больше половины экспортеров осуществляют поставки в развитые страны и менее трети — в развивающиеся. Половина опрошенных компаний утверждает, что они потенциально готовы к мировому лидерству в своем сегменте рынка, однако большая их часть испытывает недостаток ресурсов для реализации этой амбициозной задачи.

Большинство технологических БРК сегодня не испытывает острого дефицита квалифицированных специалистов, хотя и осознает риски в этой области в случае увеличения масштабов бизнеса. Быстрый рост, работа с передовыми технологиями, хорошая оснащенность производственными мощностями позволяет, по мнению респондентов, быть привлекательным и надежным работодателем, предоставляющим интересную и достаточно хорошо оплачиваемую работу с перспективами быстрого карьерного роста.

Интересны характеристики лидеров-предпринимателей, без которых успех компании был бы невозможен. Лидер российской технологической БРК в большинстве случаев — одновременно генеральный директор, собственник и руководитель научно-технического блока компании. Его возраст около 50 лет, еще до прихода в компанию

он (или она) имел достаточно длительный опыт работы в той области деятельности, которая сегодня является ключевой для компании. Это человек с высшим инженерным или естественно-научным образованием. Он активно участвует в разработке продуктов и в организации процесса их производства.

Что касается факторов успеха опрошенных компаний (как их видят они сами), то поскольку большинство из них работает на достаточно традиционных рынках, ключевым фактором для них является сочетание показателей «цена/качество» продуктов (65% и 58% соответственно). Следующими по числу упоминаний среди факторов успеха оказались такие варианты, как умение быстро реагировать на изменения запросов потребителей (35%) и модифицировать продукт под потребности конкретного заказчика (32%). Иногда лидерство на рынке обеспечивается внеэкономическими факторами — такими, как административные связи или доступ к госзаказу (29%).

Большая часть опрошенных компаний регулярно использовала различные виды государственной поддержки в период с 2017 по 2020 год и высоко оценивает значение полученной от государства поддержки. Также компании считают, что господдержка помогла их развитию.

Наиболее часто среди самых полезных видов поддержки были названы разного рода субсидии, как федеральные, так и региональные, а также гранты (чаще всего — гранты Фонда содействия инновациям). В следующие три года доля технологических БРК, получающих господдержку, может возрасти: по крайней мере, до 85% опрошенных компаний будут к этому стремиться. Наиболее часто встречается запрос на поддержку разработки новых продуктов: субсидирование (софинансирование) затрат на НИОКР или получение гранта на эти цели. Этот запрос подчеркивает специфику опрашиваемых компаний как «технологических» или «инновационных». Действительно, если сегодня такие компании имеют возможность успешно расти и обеспечивать свой рост за счет собственных средств или привлечения кредитов, то изыскать средства для проведения НИОКР очень непросто.

Еще одна достаточно часто упоминаемая мера связана с поддержкой участия в выставках и деловых миссиях. Наиболее востребована такая поддержка для продвижения отечественных продуктов на внешних рынках. В условиях, когда российский технологический бизнес только начинает проникать на внешние рынки и еще не имеет большого опыта в данном направлении, помощь в развитии экспорта со стороны государства будет крайне необходима, не потребует больших затрат и даст положительный эффект.

Executive summary

High-growth firms (HGFs) or gazelles, according to many studies, make a major contribution to economic growth and job creation. In some countries, they create up to half of all new jobs. Researchers also note their significant contribution to exports and their role in promoting innovation and increasing productivity. HGF support programs have been launched today in dozens of countries, including Russia.

One of the main challenges for HGF researchers: HGFs' samples are unstable and can change significantly in a short time. Also, researchers do not have a single and comprehensive definition of a HGF. This study is based on the OECD definition of HGF: a company must demonstrate 20% annual revenue growth over the previous three years. The research focuses on Russian technological HGFs.

The first part of the study shows the main features of Russian HGFs that can be extracted from statistics:

1. HGFs' share in the total number of Russian companies from the surveyed sectors reaches only 1.42%. Of more than million Russian companies, only 14.6 thousand have shown high growth (as defined by the OECD). Compared to other developing and developed countries, this is a low share of companies of this type.
2. The overwhelming majority of companies considered in this study belong to low-tech sectors of the economy. At the same time, the medium- and high-tech sectors (especially IT) create much more jobs per unit of revenue growth.
3. Relationship to the high-tech sector, as well as export activity in the Russian situation does not affect the sustainability and duration of the rapid growth of the considered HGFs. The most stable growth is shown by companies from the agricultural and mining sectors. Then, due to the so-called "spillover effect", the growth momentum of these sectors spread to the medium-tech segment and only in recent years to the high-tech segment. HGFs from the sector of high-tech knowledge-intensive services stand out separately, demonstrating both a rather large share among HGFs and rather high and stable growth rates.
4. High-tech production is distinguished by the fact that it has the highest share of companies (almost 50%), for which there was no rapid growth before the period of 2016–2019. That is, half of the fast-growing high-tech companies started growing rapidly in the last 3 years.

The second part of the study is devoted to the qualities of the Russian tech HGFs. For this, a survey of more than 30 such companies were carried out. The average age of the surveyed companies is 16 years. The median of revenue is 450 million rubles (over USD 6 million) per company.

1. Only slightly more than half of these companies have organically grown out of microbusiness. At the same time, only 36% can be attributed to classical startups (created for the implementation of some promising project). Another 19% worked in different

business sectors before arriving at what they are doing today. The rest arose either immediately as relatively large investment projects, or as a result of M&As.

2. Over the past few years, these companies have experienced a period of rapid revenue growth. At the same time, the number of employees and their equipment with production facilities increased. Almost a quarter of the companies indicate a decline in their development indicators in 2020. However, overall, companies are rather satisfied with the dynamics of their development in recent years.
3. More than 2/3 of the surveyed technological HGFs already have export experience. The average share of export products in the total revenue of exporting companies is almost a quarter of revenue. In the next 3 years, the surveyed exporting companies expect to increase the export of their products — 86% of companies will strive for this.
4. Technological HGFs today does not experience an acute shortage of qualified employees, although they understand that they may face some challenges if their business grows.
5. The leaders of these companies in most cases are simultaneously the CEO, owner and CTO of the company. Today the leaders are about 50 years old. Even before joining the company, they had long-term experience in a key area of their company's business. Company leaders typically have an engineering or science background and are actively involved in product development and production management.
6. These companies call the factors of their success the price, quality of products, the ability to quickly respond to changes in consumer demands, and the ability to customize products. Sometimes market leadership is ensured by the non-economic factors, such as ties with authorities or access to government contracts.
7. A significant part of the surveyed companies regularly used various types of government support in the period 2017–2020. Companies highly appreciate the value of the support received from the government and believe that it helped their development. In the next 3 years, the share of technological HGFs receiving state support may increase: up to 85% will strive for this.
8. There is often a request for government support for the full or partial coverage of R&D costs or obtaining a grant for these purposes. This query highlights the specificity of the surveyed companies as "technological" or "innovative". Also, companies are interested in supporting their participation in exhibitions and business missions.

Обзор публикаций по теме быстрорастущих компаний

1.1. Введение в обзор

В последние годы во многих странах мира наблюдается значительный рост интереса к быстрорастущим компаниям — этот интерес наметился примерно с конца нулевых годов и стал особенно заметным с середины прошлого десятилетия.

Традиционное обозначение данной категории компаний в англоязычной литературе — *high-growth firms* (иногда *high-growth companies*), хотя зачастую также используются термины компании-«газели» (*gazelles*), и *scale-ups*, т. е. «масштабируемые компании».

Среди различных факторов, объясняющих резко возросшую популярность темы БРК, прежде всего следует выделить две наиболее заметные тенденции. Во-первых, крайне актуальной (прежде всего — под воздействием глобального экономического кризиса 2008 года) стала задача создания новых рабочих мест. И хотя БРК составляют лишь весьма небольшую часть компаний в экономике, как видно из многочисленных исследований (наиболее часто цитируемыми, в частности, являются ранний пионерский обзор Дэвида Берча (1981)¹, а также доклад ОЭСР-2010² и статья шведских экономистов М. Хенрексона и Д. Йоханссона (2010)³, именно они несут большую часть ответственности за этот процесс. Отметим, что последняя статья относится к числу наиболее цитируемых по теме БРК, — более тысячи библиографических отсылок в специальной базе научных статей *scholar.google.com*, согласно недавним оценкам итальянского исследователя Ф. Вильмеркати⁴.

Во многих более поздних обзорах и публикациях, посвященных БРК, в этой связи очень часто упоминаются влиятельный доклад британской NESTA (2009)⁵, в котором

1 Birch D. L. Who creates jobs? // *The Public Interest*. 1981. Vol. 65. Fall. P. 3–14.

2 OECD. *High-Growth Enterprises: What Governments Can Do to Make a Difference*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship. OECD Publishing, Paris, 2010. <https://doi.org/10.1787/9789264048782-en>

3 Henrekson M., Johansson D. *Gazelles as job creators: a survey and interpretation of the evidence* // *Small Business Economics*. 2010. Vol. 35. № 2. P. 227–244.

4 Vilmercati F. *Valuation of High-Growth Firms: Chasing the Latent Value*. [Master's Thesis] LUISS – Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli (Department of Economics and Management). 2020. <http://tesi.luiss.it/28028>

5 The vital 6 per cent. How high-growth innovative businesses generate prosperity and jobs. [Report] // NESTA. 30 October 2013. <https://www.nesta.org.uk/report/the-vital-6/>

констатировалось, что шестипроцентная «верхняя прослойка» всех существующих/действующих компаний (под которыми непосредственно подразумевались именно БРК) в Соединенном Королевстве была ответственной за 54% всех новых рабочих мест, созданных в 2002–2008 годы. Два других популярных источника по данной теме — шведские данные: упомянутая выше статья Хенрексона и Йоханссона 2010 году и публикация 2015 года С.-О. Даунфелдта и Д. Халварссона⁶.

Так, Даунфелдт и Халварссон установили, что в 2005–2008 годах на долю 6% фирм в Швеции приходилось 42% от всех созданных новых рабочих мест, тогда как Хенрексон и Йоханссон на базе более ранних шведских данных пришли к выводу, что около 4% местных компаний (БРК) отвечали за более чем 50% общего прироста числа создаваемых рабочих мест.

Кроме того, следует отдельно отметить, что согласно оценкам Хенрексона и Йоханссона на момент публикации их резонансной статьи, т. е. в районе 2009–2010 годов, в специальной литературе насчитывалось всего около двух десятков исследований, посвященных теме БРК (точнее, непосредственно анализу феномена high-growth companies). И общий рефрен этих ранних обзоров звучал следующим образом: на долю БРК приходится непропорционально большая доля от общего количества создаваемых рабочих мест среди исследованных фирм.

Причем этот вывод позднее достаточно регулярно подтверждался не только на базе анализа статистики в промышленно развитых странах (ПРС), но и во многих развивающихся странах. По ПРС из относительно более поздних публикаций следует выделить статью Дж. Халтивангера и др. (2016)⁷ по американской экономике, в которой было показано, что небольшой процент компаний, отнесенных к категории БРК, — около 10–15% от общего их числа — обеспечивает как более 50% новых рабочих мест, так и примерно такую же долю от общего прироста производимой продукции.

По развивающимся странам необходимо прежде всего выделить подробную монографию специалистов МБРР/Всемирного банка (Госвами, Медведев, Олафсен, 2019)⁸, в которой приводится множество примеров, наглядно иллюстрирующих базовый тезис. В частности, в Венгрии быстрорастущие компании составляют 16% от всех действующих компаний, но способствуют созданию почти половины от общего числа рабочих мест, в Турции они составляют около 20% от общего числа фирм, но при этом создают почти 60% новых рабочих мест. Более того, на приводимом в монографии Госвами и соавторов комбинированном графике по специальной выборке развивающихся стран (Бразилии, Индонезии, Турции, Венгрии, Кот-д’Ивуара и Эфиопии) было показано, что за рассмотренный многолетний период во всех этих странах в компаниях, не относящихся к ка-

6 Daunfeldt S.-O., Halvarsson D. Are high-growth firms one-hit wonders? Evidence from Sweden // Small Business Economics. 2015. Vol. 44 (2). P. 361–383.

7 Haltiwanger J. et al. High Growth Young Firms: Contribution to Job, Output and Productivity Growth // US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-16-49. (01.11.2016).

8 Goswami A. G., Medvedev D., Olafsen E. High-Growth Firms. Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies. Washington, USA: International Bank for Reconstruction and Development, 2019. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30800>

тегории быстрорастущих, было отмечено чистое сокращение занятости, а единственными создателями «чистых» рабочих мест были именно БРК⁹.

Можно также упомянуть относительно недавние результаты, приводимые бразильским исследователем Г. Монтейро (2019)¹⁰, ссылающимся, в свою очередь, на официальную статистику Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015/2017): в Бразилии в 2015 году насчитывалось всего около 26 тыс. компаний, соответствующих стандартным критериям «быстрорастущих» (БРК всего около 0,6% от общего числа зарегистрированных в стране компаний), и только в период с 2012 по 2015 год общая численность персонала, работающего в этих компаниях, увеличилась на 172% и достигла 3,5 млн человек.

Во-вторых, не менее значимым фактором следует признать растущее понимание того, что одной из ключевых проблем для предпринимателей (и в целом для национальных экономик) является не сам процесс/механизм начального запуска новых компаний, а последующее обеспечение их устойчивого развития, т. е. стабильного финансово-экономического роста. И эта тема приобретает еще большую значимость благодаря тому, что она напрямую затрагивает такие важные аспекты, как поиск эффективных моделей масштабирования бизнеса и повышения производительности предприятий.

При этом масштабируемость (*scaling-up*) зачастую ассоциируется в различных исследованиях со способностью компаний динамично расти, невзирая на типичные организационные и структурные ограничения/барьеры. Благодаря этому генерируются разнообразные положительные внешние эффекты (экстерналии), поскольку сильная прослойка БРК (или компаний-«газелей») способна стимулировать повышение среднего уровня производительности целых отраслей или регионов¹¹.

Хотя до сих пор в специальной литературе, посвященной этому аспекту деятельности БРК, не было выявлено прямых свидетельств устойчивой взаимосвязи между производительностью и ростом бизнеса для всех типов и видов компаний (что во многом объясняется серьезными методологическими проблемами и трудностями сравнительного анализа этих категорий), в ряде работ подобная позитивная корреляция все-таки была отслежена. Так, один из аналитиков SBA Office of Advocacy С. Л. Трейси (2013)¹² сравнил три различных сегмента БРК (с числом сотрудников 1–19, 20–499, и 500+ человек) в США за четыре различных периода (с 1994 по 2008 год) с прочими выборками компаний и пришел к выводу, что средняя производительность труда во всех этих сегментах БРК оказалась выше, причем этот «отрыв по производительности» с течением времени возрастал.

9 Goswami A. G., Medvedev D., Olafsen E. Op. cit. P. 13.

10 Monteiro G. F. A. High-growth firms and scale-ups: a review and research agenda // RAUSP Management Journal. 2019. Vol. 54 (1). P. 96–111.

11 См., например, публикации на эту тему: Bos J. W. B., Stam E. Gazelles and industry growth: A study of young high-growth firms in The Netherlands // Industrial and Corporate Change. 2014. Vol. 23 (1). P. 145–169; Bravo-Biosca A. A Look at Business Growth and Contraction in Europe. London, 2011.

12 Tracy S. L. Accelerating job creation in America: The promise of high-impact companies // Small Business and Job Creation: Analyses and Implications. 2013. Vol. 1. P. 27–91.

Другое исследование, проведенное в Великобритании в 2012 году¹³, подтвердило, что БРК, особенно иностранные компании, функционирующие в Соединенном Королевстве, также в среднем более продуктивны, чем прочие компании.

Кроме того, в нескольких исследованиях была выявлена корреляция между специфическими категориями производительности и высокими темпами роста. Так, Ду и Темури (2015)¹⁴ на базе анализа британских данных показали, что рост совокупной факторной производительности (total factor productivity, TFP) в среднем повышает вероятность возникновения эпизодов высоких темпов роста как в новых/молодых компаниях (возраст которых составляет менее пяти лет), так и в более зрелых компаниях (старше пяти лет).

Также проведенный Ду и Темури анализ позволяет предположить, что связь между БРК и производительностью является двусторонней. Во-первых, фирмы, демонстрирующие более высокий рост производительности, с большей вероятностью являются быстрорастущими (хотя возраст фирм и сектор — производство или сфера услуг — также оказывают существенное влияние на эту связь). Во-вторых, продемонстрированные ранее фирмами высокие темпы роста в среднем повышают вероятность достижения ими в последующем более высоких темпов роста производительности. Или, другими словами, можно говорить о наличии положительной обратной связи: фирмы с более высокой производительностью с большей вероятностью будут демонстрировать более быстрый рост продаж, и, в свою очередь, быстрорастущие фирмы с большей вероятностью будут достигать более высокого роста производительности¹⁵.

В целом в последнее десятилетие констатация того, что разработчики государственных экономических стратегий должны перестать с прежним упорством оказывать приоритетную поддержку начинающим предпринимателям/стартапам и сконцентрировать свое внимание на поиске эффективных инструментов и механизмов поддержки роста более зрелых перспективных компаний/предпринимателей (= БРК), фактически стала общим местом во многих исследовательских публикациях, посвященных теме БРК.

Отчасти подобные призывы уже были восприняты и, например, еще в 2010 году в одном из официальных документов Евросоюза/Еврокомиссии поддержка быстрорастущих МСП (high-growth SMEs) была признана важной политической целью долгосрочной стратегии Europe 2020, причем в качестве ключевого индикатора для измерения/оценки дальнейшего прогресса этой стратегии предлагалось использовать именно динамику изменения доли быстрорастущих инновационных фирм (share of fast-growing, innovative firms) в общем объеме функционирующих в ЕС компаний.

13 Mason G., Robinson C., Rosazza-Bondibene C. Sources of Labour Productivity Growth: Sectoral Decompositions for Britain, 1998–2007. NESTA Research Report. National Endowment for Science, Technology and the Arts. London, 2012.

14 Du J., Temouri Y. High-growth firms and productivity: evidence from the United Kingdom // Small Business Economics. 2015. Vol. 44 (1). P. 123–143.

15 См., например, комментарии К. Мейсона: Mason C. Productivity and the UK's Deficiency in Scale-ups. Productivity Insights Network (PIN-05) Evidence Review. https://productivityinsightsnetwork.co.uk/app/uploads/2018/07/Evidence-Review_Productivity-and-the-UK_s-Deficiency-in-Scale-ups.pdf

1.2. Терминологическая неопределенность

Многие современные исследователи феномена БРК (см., например, обзоры специальной литературы по этой теме А. Коуда и др. (2014) и Г. Монтейро (2019)¹⁶) отмечают, что с формальной точки зрения для определения быстрорастущих компаний принято использовать два наиболее распространенных исходных подхода¹⁷.

Согласно первому из них («относительному»), к категории БРК условно относят «верхний слой»/перцентиль компаний в общей массе функционирующих (присутствующих в выборке) предприятий, который демонстрирует наибольший рост в тот или иной период, например, 10% компаний с наилучшими показателями роста выручки, прибыли, числа занятых и т. п. в отдельно взятом году.

Альтернативным (и более популярным) способом выявления БРК (на основании «абсолютных» показателей) считается отнесение к данной категории тех компаний, ежегодные темпы роста (в качестве базового критерия, как правило, используется либо рост числа сотрудников, либо выручки) которых на протяжении рассматриваемого периода (трех или пяти лет подряд) превышали определенный средний уровень, как правило, 10% (реже — 20%) за год. В частности, именно такой подход был использован в классическом определении БРК, предложенном аналитиками Eurostat-OECD (Евростат/ОЭСР 2007)¹⁸, — в начале рассматриваемого периода (три года) у БРК должно быть не менее десяти сотрудников, а среднегодовой рост занятости (или продаж) превышает 20% в течение этого трехлетнего периода.

Впрочем, помимо этих базовых подходов, во многих исследованиях используются и куда более нестандартные подходы и критерии, что, в частности, было специально отмечено авторами монографии МБРР/Всемирного банка, иронично констатировавшими, что «(различные специфические) определения БРК и их производных категорий (вполне) могут заполнить небольшой зоопарк как реальными, так и фантастическими существами»¹⁹.

В качестве иллюстрации ими приводятся несколько показательных примеров, в частности, самый известный — классическая ранняя версия Дэвида Берча (1981), который определял свои компании-«газели» как фирмы, годовой доход/выручка которых составляет не менее 100 тыс. долл. США (что, с учетом инфляции, по оценкам Госвами и его коллег, в настоящее время составляет порядка 250 тыс. долл.), демонстрирующие ежегодный 20-процентный прирост этого дохода в течение четырехлетнего периода.

16 Coad A. et al. Whom do high-growth firms hire? // *Industrial and Corporate Change*. 2014. Vol. 23 (1). P. 293–327; Monteiro, G. F.A. High-growth firms and scale-ups: a review and research agenda // *RAUSP Management Journal*. 2019. Vol. 54 (1). P. 96–111.

17 В упомянутой выше монографии МБРР/Всемирного банка (2019) они были условно обозначены как «относительный» и «абсолютный» (relative and absolute).

18 Eurostat-OECD, Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics, 2007. Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities.

19 Goswami A. G., Medvedev D., Olafsen E. Op. cit. P. 2.

Другой пример — полуэкзотическая дефиниция 2008 года от специалистов SBA Office of Advocacy (ключевого статистического и информационного подразделения US Small Business Administration), которое разделило БПК на три подкатегории — «мышей» (небольшие компании с менее чем 20 сотрудниками), «слонов» (крупные компании с более чем 500 сотрудниками) и все тех же «газелей» (т. е. компании промежуточного размера), используя в качестве основного индикатора роста занятость в этих компаниях²⁰.

В свою очередь, Феррантино и др. (2012)²¹ добавляют специфический вариант компаний-«газилл» (gazillas) — более крупных быстрорастущих компаний, которые вносят значительный вклад в общий рост занятости в стране, рядом авторов отдельно выделяются БПК-«звезды» (stars) и «суперзвезды» (superstars), т. е. БПК в самом верхнем эшелоне выборок по показателям соотношения прибыли на вложенный капитал, производительности, доли занимаемого ими рынка и т. д. Наконец, зачастую в качестве еще одной разновидности БПК (точнее, БПК, достигших значительных размеров) рядом исследователей²² рассматриваются компании-«единороги», т. е. частные/непубличные стартапы с рыночной оценкой более 1 млрд долл. (и в данном случае фактически в качестве базового критерия используется динамика роста рыночной оценки компании/стартапа).

Отдельно необходимо также упомянуть о предложенном Д. Берчем специальном критерии идентификации БПК (по динамике роста занятости), получившем позднее его имя, Индекс Берча (Birch Index), и очень часто используемом в качестве дополнения (или даже самостоятельного индикатора) к дефиниции Eurostat-OECD:

$$(E_t - E_{t-k}) * \left(\frac{E_t}{E_{t-k}}\right),$$

где E_t — общее число штатного персонала компании в (конечный) год t , а E_{t-k} — число сотрудников в предшествующий период времени (начальный год).

Индекс Берча позволяет частично уменьшить расчетный перекоп в пользу преимущественного выявления в качестве БПК более мелких (по числу сотрудников) компаний, снижая влияние фактора абсолютного размера компании.

Однако по большому счету как оба базовых подхода («относительный» и «абсолютный»), так и гибридный третий вариант, выделенный в монографии специалистов МБРР/Всемирного банка (так называемый дистрибутивный/distributional, который базируется на статистическом анализе классического графика распределения компаний по темпам (при)роста и является попыткой выявления условных пороговых величин,

20 High-Impact Firms: Gazelles Revisited // SBA Office of Advocacy. Small Business Research Summary 328. 2008. Washington, DC.

21 Ferrantino M. J. et al. Gazelles and Gazillas in China and India. // Working Paper 2012-10C, Office of Economics, U.S. International Trade Commission, Washington, DC. 2012.

22 См., например: Nadali A., Grilo A., Zutshi A. A Conceptual Framework of Risk Identification For Scale up Companies in Transition Period // In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, IEOM 2018 (Vol. 2018-March, p. 2346–2357). IEOM Society.

начиная с которых проявляется действие закона степенной функции²³), носят оперативный (преходящий) характер и не позволяют четко выявить как саму природу данного экономического феномена, так и типические характеристики БРК, обуславливающие (относительно) устойчивую динамику их развития (повторяемость эпизодов роста).

При этом, по мнению многих авторов²⁴, имеет место и очевидный исследовательский компромисс при определении БРК (а) по критерию роста занятости/числа сотрудников или (б) роста производительности/выручки. Иными словами, получаемые выборки БРК по этим двум базовым критериям существенно отличаются друг от друга по составу (а равно и специфике деятельности) компаний, и, что еще более важно, серьезно расходится и рассчитываемый авторами на базе проведенного исходного отбора относительный вклад каждой группы (в ту же национальную экономику и т. п.).

Кроме того, еще в 2003 году в работе Ф. Дельмара и др.²⁵ было показано, что модели, базирующиеся на критерии относительного роста, как правило, приводят к преимущественному отбору (статистическому смещению) в качестве БРК более мелких компаний, в то время как модели, ориентированные на учет абсолютных показателей, напротив, к преимущественной выборке более крупных фирм.

Очень слабо терминологически обозначенной (и в целом теоретически рассмотренной) до сих пор остается и проблема определения масштабируемых компаний, или скейлапов (scale-ups).

Так, уже упомянутым выше бразильским исследователем Г. Монтейро отмечается, что «в специальной литературе пока нет (не выработано) четкого определения компаний scale-ups. Соответственно, современные дебаты (рассуждения различных исследователей и комментарии разработчиков госстратегий) на эту тему зачастую приводят к путанице»²⁶. Причем во многом эта путаница обусловлена тем простым фактом, что практически любая «масштабируемая» компания одновременно является БРК, тогда как далеко не каждая БРК может быть отнесена к категории «масштабируемых».

Схожие комментарии на эту тему (в частности, констатация отсутствия общепризнанных определений «масштабируемых компаний»/scale-ups в специальной литературе) также содержатся и в совместном исследовании шведских авторов Мальмгрэн и Видеберта (2018)²⁷, в котором были подробно рассмотрены различные вызовы и проблемы, с которыми сталкиваются скандинавские компании, стремящиеся к масштаби-

23 Goswami A. G., Medvedev D., Olafsen E. Op. cit. P. 2.

24 См., например, упоминавшуюся ранее статью М. Хенрексона и Д. Йоханссона (2010).

25 Delmar F., Davidsson P., Gartner W. B. Arriving at the high-growth firm // Journal of Business Venturing. 2003. Vol. 18 (2). P. 189–216.

26 Monteiro G. F.A. High-growth firms and scale-ups: a review and research agenda // RAUSP Management Journal. 2019. Vol. 54 (1). P. 96–111.

27 Malmgren J., Videbert A. Transitioning to Scale Challenges and Support for Nordic Scale-ups. Chalmers University of Technology. Gothenburg, Sweden 2018. <https://odr.chalmers.se/bitstream/20.500.12380/255403/1/255403.pdf>

рованию своего бизнеса, а также основные программы по господдержке данных компаний, осуществляемые в последние годы в этих странах.

В свою очередь, один из ведущих британских исследователей темы БРК Колин Мейсон (Университет Глазго) в своем специальном обзоре, опубликованном мультидисциплинарным сетевым ресурсом Productivity Insights Network²⁸, изначально лаконично постулирует, что «масштабируемые компании (scale-ups) — это компании, которые добиваются значительного роста (achieve significant growth)», но далее фактически ставит знак равенства между «масштабируемыми» (scale-ups) и «быстрорастущими» компаниями (high growth firms). Впрочем, Мейсон также признает, что в специальной литературе обнаруживаются серьезные разночтения как по части базового определения компаний scale-ups, так и самих БРК, причем оба термина зачастую используются как близкие синонимы или вообще отождествляются друг с другом. В частности, в качестве типичного примера подобного смешения понятий он ссылается на известный британский правительственный доклад С. Коути (2014)²⁹, в котором в качестве условной дефиниции scale-ups дается классический вариант определения БРК, предложенный ОЭСР/Евростатом в 2007 году, т. е. словесная конструкция high growth firms в этом докладе просто заменена на термин scale-ups.

Комментируя эту терминологическую сумятицу, К. Мейсон замечает далее, что «явно неуместно считать масштабируемыми только те фирмы, которые быстро растут. И саму концепцию масштабирования (concept of scale-ups) не следует рассматривать в жесткой привязке к скорости их роста, поскольку многие компании достигают большего масштаба/размера за счет (относительно) более медленного роста. Поэтому правильнее рассматривать понятие масштабирования как процесс преодоления определенного размерного порога (crossing a size threshold). В качестве типичного примера можно привести компании среднего бизнес-сегмента (от 50 до 499 человек штатного персонала)»³⁰. Так, наиболее популярным вариантом является преодоление порога численности в 500 сотрудников или, согласно альтернативному подходу, предложенному, например, в 2012 году в специальном правительственном докладе The UK Government's Mid-sized Businesses Growth Review³¹, использование базового финансового критерия по годовой выручке/обороту таких компаний (так, в данном докладе таковым считалось преодоление порогового уровня в 500 млн фунтов ст.).

При этом, как отмечается многими авторами (в том числе вышеупомянутым Г. Монтейро и рядом других), как правило, рост фирмы (особенно в случае, если в качестве его базового критерия используется рост выручки/продаж) тесно связан с параллельным процессом накопления капитала (или «создания богатства» — wealth creation).

28 Mason C. Productivity and the UK's Deficiency in Scale-ups. Productivity Insights Network (PIN-05) Evidence Review. 2018. https://productivityinsightsnetwork.co.uk/app/uploads/2018/07/Evidence-Review_Productivity-and-the-UK_s-Deficiency-in-Scale-ups.pdf

29 Couti S. The Scale-Up Report on UK Economic Growth. 2014. <http://www.scale-upreport.com>

30 Mason C. Op. cit.

31 The UK Government's Mid-sized Businesses // UK Government Website. Department for Business, Innovation & Skills. 30 June 2012. <https://www.gov.uk/government/collections/mid-sized-businesses>

Айрланд и др. (2003)³² постулируют наличие так называемого позитивного цикла (virtuous cycle, в противоположность «порочному циклу/кругу», vicious circle), в котором эффективный рост фирмы — будь то за счет укрепления ее рыночных позиций/влияния на рынок (market power) или экономии на масштабах (economies of scale) — позволяет ей приращивать капитал, что, в свою очередь, дает возможность фирме выделять (дополнительные) ресурсы для стимулирования своего дальнейшего роста.

В соответствии с этой базовой логикой, БРК, в принципе, также можно считать любые компании, которые в течение наблюдаемого периода демонстрируют как ускоренный цикл роста (выручки/продаж), так и заметное приращение капитала/ресурсов. В свою очередь, под «масштабируемой бизнес-моделью» (scalable business model) можно понимать бизнес-модель, характеризующуюся устойчивой (воспроизводимой) хозяйственной/экономической деятельностью (рыночными транзакциями), которые позволяют нарастить масштаб/размеры за счет того, что доходы (продажи) фирмы будут расти быстрее, чем ее издержки.

Впрочем, хотя Г. Монтейро в своем обзоре и попытался предложить свой вариант условного определения масштабируемых компаний (scale-up(s)), при попытке перевода на русский язык явно прослеживается его тавтологичность: scale-up (= «масштабируемая компания») может быть определена как БРК, ускоренный цикл роста и создания богатства/накопления капитала (wealth creation) которой базируется на масштабируемости ее бизнес-модели (based on the scalability of its business model)³³.

1.3. Различные уровни анализа БРК и специфика их жизненного цикла

Во многих обзорах специальной литературы по теме БРК³⁴ выделяются три ключевых уровня анализа этих компаний (levels of analysis):

- анализ бизнес-среды (business environment), т. е. общих условий ведения предпринимательской деятельности БРК;
- анализ организационного устройства и специфики управления в этих компаниях (organization);
- анализ «человеческого фактора» (individual level), т. е. изучение роли конкретных предпринимателей (основателей компаний) в ускоренной динамике развития этих компаний.

32 Ireland R. D., Hitt M. A., Sirmon D. G. A model of strategic entrepreneurship: the construct and its dimensions // Journal of Management. 2003. Vol. 29 (6). P. 963–989.

33 Monteiro G. F. A. High-growth firms and scale-ups: a review and research agenda // RAUSP Management Journal. 2019. Vol. 54 (1). P. 96–111.

34 Ibid.; Vilmercati F. Op. cit.

К первому исследовательскому блоку (анализ бизнес-среды) прежде всего относится изучение взаимосвязи между быстрым ростом и процессом создания новых рабочих мест в экономике, а также производительностью, воздействия на региональное/промышленное развитие и т. д.

В частности, в целом ряде исследований было выявлено, что БРК обеспечивают дополнительные экономические и социальные эффекты (спилловер-эффекты), в том числе стимулируя рост других компаний в том же регионе/отрасли и способствуя формированию новых промышленных/сервисных кластеров.

Так, тремя важнейшими типами спилловер-эффектов, генерируемых БРК (следуя классификации, предложенной нидерландскими исследователями Босом и Стамом (2014)³⁵, являются:

- «горизонтальный» (horizontal), измеряемый общим количеством компаний, перешедших в категорию быстрорастущих в той же отрасли или регионе за рассматриваемый период (как правило, трехлетний);
- «форвардный» (forward), показывающий рост средней доли БРК в отраслях-поставщиках/поддерживающих отраслях (supplier industry), снабжающих БРК, выпускающих конечную продукцию, сырьем, полуфабрикатами, комплектующими изделиями и т. д.;
- «обратный» (backward), показывающий рост средней доли БРК в отраслях — покупателях (buyers' industry) продукции, производимой этими компаниями.

Не менее важным представляется и второй уровень — анализ организационного устройства и специфики управления в этих компаниях, т. е. исследование обширного набора различных факторов (как внешних, так и внутренних), оказывающих то или иное влияние на жизненный цикл / общую траекторию их развития.

Большинством исследователей феномена БРК выделяются четыре основные фазы жизненного цикла этих компаний (four HGFs life cycle phases), схематично представленные на рис. 1 — этот оригинальный график был предложен Г. Монтейро.

Кратко расшифруем далее обозначенные на графике фазы развития и «критические точки».

- «Долина смерти» (valley of death) — период от начального привлечения средств до создания положительного денежного потока/cash-flow — стандартная для всех стартапов исходная фаза.

35 Bos J. W. B., Stam E. Gazelles and industry growth: A study of young high-growth firms in The Netherlands // Industrial and Corporate Change. 2014. Vol. 23 (1). P. 145–169.

- «Триггерная точка/точки» (trigger point(s) — термин, впервые предложенный в 2013 году британскими исследователями Брауном и Моусон³⁶, — набор критических событий (обусловленных как внешними, так и внутренними факторами), оказывающих определяющее воздействие на дальнейшее развитие компании.
- «Переходная стадия/фаза» (transition phase): как отмечается Ф. Вильмеркати, завершение «фазы триггерных точек» обозначает начало переходной фазы, которая, в свою очередь, порождает множество подводных камней (отсюда и зигзагообразный вид этой фазы на схеме). Фактически в течение этой фазы компании должны попытаться раскрыть потенциал возможностей, предоставляемых триггерными точками. Они действуют как своего рода катализатор дальнейшего (быстрого) роста»³⁷. Кроме того, в этот период компании имеют возможность встретиться с вторичными триггерами, которые могут расширить возможности будущего роста, предоставляемые первичными.
- «Поворотная точка» (turning point; начало перехода к собственно быстрому росту). В интерпретации Вильмеркати, это «начало новой траектории роста, которая (впрочем) может быть как позитивной, так и нейтральной или негативной. Как и триггерные точки, это очень значимый для компании момент, который может быть представлен как одним событием, так и несколькими (набором факторов), достигающими кульминации через определенный период. Способность распознать эти поворотные точки, после того как уже пройден переходный этап, очень важна для компании, поскольку именно они могут обеспечить дальнейший рост бизнеса/прибыли и т. д.».

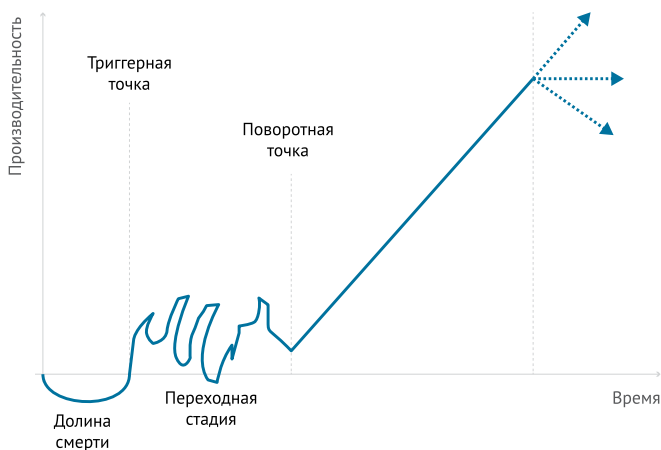


Рисунок 1. Основные фазы жизненного цикла БРК

Источник: Составлено авторами на основе рисунка Г. Монтейро (Monteiro G. F. A. High-growth firms and scale-ups: a review and research agenda // RAUSP Management Journal. 2019. Vol. 54 (1). P. 96–111).

36 Brown R., Mawson S. Trigger points and high-growth firms: A conceptualization and review of public policy implications // Journal of Small Business and Enterprise Development. 2013. Vol. 20 (2). P. 279–295.

37 Vilmercati F. Op. cit.

Именно «финальная»/четвертая фаза, т. е. собственно эпизод быстрого роста, безусловно, является важнейшей составляющей этой общей траектории развития БРК. Поэтому далее необходимо более подробно остановиться на очень популярной в исследовательской среде теме неустойчивости (non-persistence) быстрого роста.

В резонансном обзоре шведских авторов Даунфелдта и Халварссона (2015)³⁸, детально проанализировавших феномен шведских БРК, была сформулирована одна из ключевых гипотез, вскоре получившая широкое распространение, согласно которой «стадия быстрого роста» компаний не может рассматриваться как их «естественное состояние» (natural state), а, скорее, является переходным (быстро меняющимся) состоянием (transitory state), которое может как продлеваться (prolong), так и не продлеваться во времени, хотя такие периоды роста могут происходить не единожды в истории компаний.

Схожие выводы были позднее сделаны и авторами монографии МБРР/Всемирного банка (Госвами, Медведев, Олафсен, 2019), констатировавшими, что быстрый рост не отличается устойчивостью (т. е., как правило, не наблюдается на длительных отрезках времени) и, скорее, следует говорить об «эпизодах высокого роста» (high growth episodes)³⁹, а не о феномене быстрорастущих компаний вообще. Или, если воспользоваться альтернативным вариантом, предложенным авторами австралийского доклада Australian Innovation System Report 2017⁴⁰, «судя по всему, БРК не являются особым типом фирм, а скорее этапом, который некоторые фирмы проходят в течение своего жизненного цикла».

Этот принципиальный аспект, в частности, достаточно подробно рассматривается Госвами и его коллегами в специальном подразделе «Фирмы и эпизоды» (Firms and Episodes): «Даже в отсутствие внешних потрясений периоды быстрого роста обычно бывает трудно продлить, поскольку они требуют постоянных инвестиций в создание клиентской базы, внедрения новых технологий и новых организационных практик и дальнейшего наращивания (рыночного) потенциала компании. В целом факты свидетельствуют о том, что вероятность того, что фирмы будут и далее переживать повторные эпизоды быстрого роста, довольно невелика».

Например, как отмечается авторами монографии МБРР/Всемирного банка, «данные по Соединенным Штатам свидетельствуют о том, что только 1,2% американских БРК смогли повторить «эпизод высокого роста» в течение трех лет после него, и эта доля снижается до 0,1% через 10 лет после завершения первоначального эпизода высокого роста».

38 Daunfeldt S.-O., Halvarsson D. Are high-growth firms one-hit wonders? Evidence from Sweden // Small Business Economics. 2015. Vol. 44 (2). P. 361–383.

39 Goswami A. G., Medvedev D., Olafsen E. Op. cit. P. 32, 49–56.

40 Australian Innovation System Report 2017 / Office of the Chief Economist, Department of Industry, Innovation and Science, Canberra. 2017. <http://gov.au/data-and-publications/australian-innovation-system-report/australian-innovation-system-report-2017>

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru