

ХРОНИКА

ТРИНАДЦАТАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ ПО ПРОБЛЕМАМ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

С 3 по 5 апреля 2012 г. в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) прошла Тринадцатая Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Апрельская конференция НИУ ВШЭ традиционно привлекает к себе внимание исследователей проблематики менеджмента по двум причинам.

Во-первых, принимающие в ней участие руководители экономического блока правительства, международных экономических организаций и консалтинговых фирм, ученые из ведущих университетов предлагают (каждый свое и зачастую — различное) видение и понимание как текущих социально-экономических условий России, так и перспектив на будущее. Эти условия и перспективы задают контекст, в котором находится и в котором будет развиваться российский бизнес. Масштаб конференции и административный и академический ранг таких представителей все последние годы неуклонно росли, что делает значимость этих оценок и прогнозов все более высокой.

Во-вторых, на конференции традиционно обсуждаются результаты собственно менеджериальных исследований, проводимых в нашей стране и за рубежом. Высокий уровень требований к представляемым на конференцию докладом и большая селективность Программного комитета конференции формируют сравнительно небольшую по числу докладов, но содержательную секцию «Менеджмент»,

которая дает срез актуальных исследований проблем управления как в нашей стране, так и за рубежом.

Как всегда, тематику конференции определяли две так называемые сквозные темы. Председатель Программного комитета конференции профессор *Е. Г. Ясин* определил их так: «Первая тема, более политическая, связана с результатами экспертной работы по Стратегии-2020, вторая тема — междисциплинарная, — с феноменом доверия, она объединяет экономистов, юристов, социологов, политологов, которые должны проанализировать, как взаимодействие экономики и права порождает (или не порождает) доверие».

Известно, что подобные сквозные темы в большей мере структурируют состав и содержание пленарных сессий конференций, на которые докладчиков, как правило, приглашают специально. Что касается программ секционных заседаний, то они формируются из портфеля предложений исследователей. Их приоритеты определяются множеством факторов, а качество докладов является не менее значимым параметром отбора, чем соответствие сквозным темам конференции. Поэтому формулирование сквозной темы конференции, особенно второй, которую *Е. Г. Ясин* характеризовал как исследовательскую, является в известной степени экспертным прогнозом тех исследовательских направлений, которые наиболее значимы и перспективны. Применительно к апрельской

конференции 2012 г. этот прогноз оправдался как никогда точно. Именно проблематика доверия стала одной из содержательных доминант и в секции «Менеджмент».

В ходе первого пленарного заседания конференции («Стратегия развития России») выступили: министр экономического развития РФ *Э. С. Набиуллина* с докладом о ресурсах роста российской экономики; министр финансов *А. Г. Силуанов* с анализом перспектив реформирования бюджетного сектора; первый заместитель председателя Центробанка *А. В. Улюкаев* с докладом о политике инфляционного таргетирования; бывший министр финансов *А. Л. Кудрин*, ретроспективно описавший в своем выступлении проблематику зависимости экономики страны от нефтяного экспорта; ректор НИУ ВШЭ, профессор *Я. И. Кузьминов*, изложивший взгляд на средний класс как на потенциальный источник софинансирования структурных реформ. Завершился первый день конференции выступлениями главного экономиста и вице-президента Всемирного банка *Дж. И. Лина*, профессора Стэнфордского университета, лауреата Нобелевской премии по экономике *К. Эрроу* и профессора, научного руководителя НИУ ВШЭ *Е. Г. Ясина*, с представлением трех сценариев развития российской экономики: «модернизация сверху», «быстрый рывок» и умеренно-оптимистический сценарий.

На втором пленарном заседании — «Экономика, право и доверие» — выступили: помощник Президента России *А. В. Дворкович* с анализом законодательства, а также взаимоотношений государства и общества в контексте проблемы коррупции; вице-президент Всемирного банка *О. Кануто* с анализом отдельных тенденциях развития взаимоотношений граждан и государства в России; профессор Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе *Д. Лал* с докладом о культурно-цивилизационных аспектах российских реформ; президент и председатель правления банка ВТБ-24 *М. М. Задорнов*, посвятивший свое выступление в том числе и теме доверия граждан к различным финансовым институтам. Завершали второе пленарное заседание выступления двух юристов: на-

учного руководителя Института проблем правоприменения при Европейском университете в Санкт-Петербурге *В. В. Волкова* и бывшего заместителя председателя Верховного суда РФ *В. И. Радченко*, которые в своих докладах рассмотрели современное состояние правовой системы России.

В рамках отдельной тематической секции «Менеджмент» (состоявшей из 5 тематических сессий) был представлен 21 доклад.

На сессии «Интернационализация и институциональная среда» были заслушаны два доклада. В докладе *И. С. Алейниковой*, *А. А. Петухиной*, *Л. С. Ружанской* (Уральский федеральный университет, Екатеринбург) анализировалось влияние институциональной среды на трансграничные слияния и приобретения в странах с переходной экономикой. Актуальность темы определяется как значительными масштабами явления (количество и объем подобных сделок стремительно росли вплоть до наступления кризиса 2008–2009 гг.), так и его относительно слабой изученностью (как правило, существующие исследования сосредоточены на общих выводах для всех стран Европы либо же на сравнении сделок слияний и поглощений для стран с одной из классических систем корпоративного управления — немецкой или американской). Что касается основного вопроса о влиянии слияний/поглощений на эффективность, то авторы делают осторожный вывод о том, что компании, реализующие стратегию международной интеграции, улучшают свои операционные показатели в краткосрочном периоде. При этом они оговариваются, что в приобретение международных активов вовлекаются компании, которые уже и так достаточно эффективны и просто не находят адекватных каналов инвестирования внутри страны. Поэтому говорить о причинно-следственной связи трансграничных слияний/поглощений и эффективности на основе полученных данных сложно.

Проблематика иностранных инвестиций, направленных, однако, в противоположную сторону — из развитых стран в Россию, — рассматривалась в докладе *И. О. Томашук* (НИУ ВШЭ). Автором была предпринята по-

пытка ответить на вопрос о том, как влияет наличие иностранных собственников на производительность компаний и используемые в них практики менеджмента. Проведенный анализ показал, что иностранные совладельцы оказывают положительное влияние на производительность российских производственных предприятий-реципиентов независимо от доли собственности, приходящейся на иностранцев, т. е. важен сам факт их присутствия. По сравнению с предшествующими исследованиями, выполненными под руководством К. В. Юдаевой, уровень значимости повысился, что автор объясняет ростом эффективности по стране в целом по сравнению с предыдущими исследованиями.

На сессии «Управление человеческими ресурсами» были представлены три доклада. *Е. Ю. Просвиркина* (НИУ ВШЭ) рассказала об исследовании распределения ролей кадровых служб и линейных руководителей в выполнении отдельных функций управления персоналом. Большая часть функций, как и следовало ожидать, лежит в зоне совместной ответственности кадровой службы и линейных руководителей. Как выяснилось, большая часть российских компаний подключает руководителей кадровых служб к разработке стратегии. Только в 19% организаций директора по персоналу не принимают участия в данном процессе.

И. А. Борисов (Уральский федеральный университет) и *Л. А. Андреева* (Уральский государственный экономический университет) провели исследование факторов, определяющих выбор фирмой системы вознаграждения своих работников в таких координатах, как наличие денежной составляющей, соотношение постоянной и переменной частей заработной платы, зависимость переменной части заработной платы от индивидуальных результатов/результатов группы/результатов компании, использование «серых» схем заработной платы. Исследование было основано на анкетном опросе, который был проведен в 12 городах Уральского региона. Ключевые его результаты таковы: достаточно широко распространены «серые» схемы (их использование признали 17,3% респондентов); не-

формализованная система надбавок в большей степени применяется для оплаты труда сотрудников в возрасте от 25 до 34 лет, что может объясняться меньшими требованиями к формализации системы вознаграждения, вызванной возрастными особенностями предложения труда; использование переменной части заработной платы, рассчитываемой как доля от достигнутого результата, в значительной степени определяется индивидуальными характеристиками работников. При этом используемые комбинации неденежных форм вознаграждения определяются параметрами отрасли.

Р. Бург (НИУ ВШЭ) рассказал об изучении проблемы, редко попадающей в поле зрения исследователей. Речь идет о сохранении работниками обанкротившихся и ушедших с рынка компаний определенных рутин, с которыми они имели дело в разорившейся компании, и перенесении их в новое место работы. Исследование построено на интервью с бывшими сотрудниками четырех газет и двух инвестиционных банков. Сама постановка вопроса противоречит большинству моделей эволюционной экономики и организационной экологии, предполагающих, что разорение и исчезновение компаний как раз и является механизмом естественного отбора, сохраняющим успешные для данного рыночного контекста рутины и удаляющим неадекватные. Работники разорившихся компаний подыскивают себе новые места работы, и их попытки адаптации там автор предлагает рассматривать как форму межорганизационных инноваций, повышающих степень неоднородности организаций в нестабильных секторах экономики.

Из всех сессий направления «Менеджмент» наиболее близкой к заявленной сквозной теме конференции о доверии оказалась сессия «Бизнес-этика, доверие и управление ценностями в организации».

В докладе *Е. Б. Моргунова* (НИУ ВШЭ) была предложена мера неформальности, доверительности коммуникаций и, следовательно, отношений в организации. Автор вводит ее как отношение среднего числа указанных респондентами советчиков по личным

вопросам к числу советчиков по профессиональным вопросам. Он называет этот показатель индексом доверительности отношений (ИДО). Для предприятий с деловым климатом коммуникации и поддержки индекс будет варьировать в интервале от нуля до единицы. На предприятиях с преимущественно личностным и неформальным климатом коммуникации ИДО будет превышать единицу. В докладе были представлены результаты оценки ИДО для различных подразделений одного из горно-обогатительных предприятий. Вопрос о связи ИДО с эффективностью функционирования подразделений исследователем не ставился.

Проблематике доверия был также посвящен доклад *П. Даудена* (Центр бизнес-этики и корпоративного управления, США) и *П. Николса* (Университет штата Пенсильвания). Его авторы задались вопросом о том, могут ли банки выступить в качестве агента изменений, которые приведут в конечном итоге к росту взаимного доверия между людьми и организациями в России. В исследовании рассматривались именно банки, поскольку, по мнению авторов, они имеют очень широкий охват населения, а доверие — один из ключевых элементов их деятельности. В качестве одного из инструментов развития такого доверия авторы видят соблюдение простой формальной вежливости. Р. Дауден и П. Николс апеллируют к результатам исследования, проведенного в Уортоновской школе бизнеса. Анализ результатов переговоров между группами студентов в классе, контакты между которыми были ограничены двумя электронными письмами между неназываемыми участниками от каждой команды, показал, что те команды, коммуникация между которыми выходила за рамки вежливости, показывали заметно худшие результаты, чем те, где она носила нейтральный или позитивный характер. По мнению авторов, не случайно, что финансовому кризису 2008 г. в США предшествовало драматическое снижение уровня вежливости в отношениях между работниками компаний. По данным некоторых исследований, число сотрудников, указавших на то, что они сталкивались с

грубым отношением к себе на работе не менее одного раза в неделю, увеличилось с 1998 по 2005 г. почти на половину.

В докладе *В. И. Кабалиной* и *А. А. Кокориной* (НИУ ВШЭ) рассматривалась практика применения управления, основанного на ценностях, в российских компаниях. Были представлены результаты начального этапа исследовательского проекта, реализуемого на факультете менеджмента НИУ ВШЭ. Исследование строится на анализе публичной информации по 200 компаниям, входящим в список крупнейших по капитализации по состоянию на 1 сентября 2011 г. в рейтинге «Эксперт 400», а также на монографическом обследовании четырех компаний разных отраслей (финансы, энергетика, металлургия, девелоперский бизнес), одна из которых является средней по размеру, три других относятся к числу крупных.

Два секционных заседания были посвящены проблематике межфирменного взаимодействия — еще одной сферы, в которой доверие играет ключевую роль.

Работа *А. Н. Стерлиговой* (НИУ ВШЭ) ставит вопрос о взаимосвязи процесса формирования межфирменных сетей (автор использует для его обозначения термин «межорганизационная интеграция») с интеграционными процессами, протекающими внутри компаний, — речь идет о операционном, функциональном и межфункциональном уровнях интеграции. По мнению автора, межорганизационный уровень интеграции деятельности компании в бизнес-сети имеет качественное отличие от иных уровней. С одной стороны, он является иницирующим для развития внутренней среды организации, с другой — для его реализации требуется особая подготовительная работа, так как компания, управляемая на межфункциональном уровне, не может эволюционным путем перейти к более высокому межорганизационному уровню интеграции.

По результатам пилотного обследования 255 российских организаций автор приходит к выводу о том, что процессы межорганизационной интеграции наиболее активно протекают в промышленности, оптовой

и розничной торговле, ИТ-индустрии. При этом 37% компаний имеют формализованные (в различной степени) отношения с другими участниками сети. Наиболее типичными их формами являются фокальные сети (средний бизнес), динамичные фокальные сети (крупный бизнес), виртуальные предприятия (малый бизнес).

М. А. Бек и Н. Н. Бек (НИУ ВШЭ) в своем докладе попытались выявить факторы, затрудняющие создание и функционирование в нашей стране такой формы межорганизационных взаимодействий, как инновационные кластеры. Главными из них, по мнению авторов, являются неблагоприятные условия внешней среды бизнеса: слабая защита прав участников инновационных процессов на собственность, создаваемую в результате их деятельности. Это отражается в том, что у собственников бизнеса на высоком уровне находятся субъективно оцениваемая вероятность утраты прав собственности на бизнес, доля чистого дохода, изымаемого из бизнеса, и, наконец, доля затрат на так называемое «согласование интересов» с контрагентами. Авторы исходят из того, что только часть затрат на «согласование интересов» фактически направляется на развитие межфирменных отношений, а остальные являются непродуктивными. Результаты моделирования подтвердили тезис о том, что низкое качество институтов (измеряемое величиной K) ведет к сокращению количества и снижению качества местных поставщиков, к деградации среды, необходимой для развития инновационных кластеров.

Дж. Хилл, К. Мюллер и А. Бодэ (Технический университет Дармштадта, Германия) представили концептуальную работу, посвященную анализу процессов передачи и использования знаний в межфирменном взаимодействии. Они предлагают рассматривать динамическую способность компании к абсорбции знаний как состоящую из двух компонентов: потенциальной (potential absorptive capacity) и реализационной (realized absorptive capacity). Абсорбция и реализация понимаются как последовательные этапы передачи знаний от одной компании к дру-

гой. Авторы предлагают теоретическую схему соотнесения этих этапов и соответствующих способностей компаний с параметрами организации (такими как вовлечение в процесс принятия решений и ротация работы) и характеристиками отдельного работника (такими как знание того, кого о чем нужно спрашивать, и способность предлагать что-либо в обмен на представленное знание).

Л. Армила, Е. Новикова и П. Ритала (Технологический университет Лаппеенранты) исследовали вопрос о взаимодействии бизнес-организаций с университетами, причем в условиях, когда компания и учебное заведение находятся в разных странах. Это требует преодоления двух культурных барьеров: во-первых, между бизнесом и академическим структурами; во-вторых, между организациями, находящимися в разных странах. Конкретно, в данном случае речь, естественно, идет о финских и российских университетах и финских и российских компаниях. Исследование построено на восьми полуструктурированных интервью. Респонденты из числа бизнесменов и профессоров университетов были подобраны таким образом, чтобы они имели опыт взаимодействия с организациями иного типа и/или в другой стране. Хотя представленные результаты исследования носили предварительный характер, они содержат ряд интересных моментов. Так, представители бизнеса неоднократно указали на то, что различие академической и бизнес-культур заметно более значимо на практике, чем различие между национальными культурами Финляндии и России.

Е. Д. Никулин и А. И. Шаталов (Высшая школа менеджмента СПбГУ) представили эмпирическое исследование влияния доли франшизных (в противовес собственным подразделениям) предприятий на общую рентабельность активов компании. Авторы выдвигают и доказывают три гипотезы: о положительной связи доли франшизы с числом городов, на рынках которых представлена компания, об отрицательной связи доли франшизы с размером компании и о наличии точки перегиба (оптимума) в зависимости рентабельности активов компании от доли

франшизы. Работы выполнены на данных компаний, использующих франчайзинг на российском рынке. Через открытые источники собраны данные по 46 компаниям различных отраслей. Финансовая отчетность компаний была получена из базы данных СПАРК.

А. Мохан и П. В. Раджив (Университет Банарас Хинду, Индия) посвятили свое исследование весьма специфической стороне межфирменных взаимодействий: изучались практики управления в цепях поставок микро-, мини- и средних по размеру розничных торговых компаний в Индии. С исследовательской, да и с практической точки зрения важно, что в Индии число розничных торговых предприятий с учетом территории, населения страны и его традиций огромно: их около 12 млн. Для исследования было отобрано 300 торговых точек в штате Уттар Прадеш, относящихся к трем категориям: продукты, одежда и ткани, «белые» (бытовая техника) товары. Между данными категориями обнаруживаются существенные различия в уровне использования различных приемов и методов управления в сетях поставок. В частности, именно торговцы тканями и одеждой в наибольшей степени склонны рассматривать варианты превращения во франчайзи организованных (сетевых) ритейлеров.

Работа *Н. А. Колесник* (НИУ ВШЭ) была посвящена достаточно узкому техническому вопросу, имеющему, однако, очень большое значение для всех исследователей межфирменных взаимодействий. Речь идет о рабочем определении понятия «сеть» и конструировании набора индикаторов, позволяющих выделить сеть из ее рыночного окружения. Автор предлагает четыре таких индикатора: высокая интенсивность взаимодействия между элементами (выше, чем в окружающем рыночном пространстве), отсутствие формального контроля собственности, наличие контроля управления и долгосрочность отношений. В исследовании эта схема прилагается к трем компаниям. Результаты, по оценке автора, подтверждают валидность схемы и позволяют сделать некоторые дополнительные интересные выводы, в частности,

о преобладающей роли неформальных отношений в российских межфирменных сетях.

Сессия «Теоретические и эмпирические основания современного менеджмента», несмотря на общий характер своего названия, оказалась сконцентрированной на близких исследовательских задачах: изучении практик менеджмента, в различных его формах и проявлениях, и их влияния на эффективность участников рынка.

И. О. Волкова, Н. Л. Титова, Н. Б. Филинов, В. В. Кускова, В. Е. Николаева, А. Б. Горный (НИУ ВШЭ) представили первые результаты пилотной стадии реализуемого на факультете менеджмента НИУ ВШЭ проекта по изучению практик менеджмента российских компаний и их влияния на эффективность бизнес-организаций. Подобные исследования активно развиваются последнее время за рубежом и вызывают значительный теоретический и практический интерес. Актуальность этого направления определяется тем, что оно позволяет выявить технологии менеджмента или его области, акцентировка на которых в условиях растущей конкуренции дает компаниям определенные преимущества.

С точки зрения авторов, эта исследовательская цель определяет необходимость монографического исследования деятельности компаний. В рамках пилотного этапа исследования рассматривалось 197 энергетических компаний. Выбор энергетики для пилотного проекта облегчает детальную разработку аппарата исследования, поскольку разнообразие бизнес-моделей энергетических компаний относительно невелико. Авторами проведена кластеризация энергокомпаний по критериям цены, относительного качества, наличия статуса гарантирующего поставщика и показателю эффективности, для построения которого, с учетом множественности путей ее оценки и достижения, использован метод DEA. Кластеризация компаний по предлагаемой схеме служит основой для выделения объектов для монографического обследования и обладает рядом интересных свойств сама по себе.

Р. М. Качалов (Центральный экономико-математический институт РАН) представил

новые результаты своих многолетних исследований в области практики использования риск-менеджмента российскими компаниями. По данным ЦЭМИ, в том или ином виде управление риском осуществляется или планируется не более чем на 20% опрошенных предприятий. И это в большинстве своем крупные предприятия. Автор привел в выступлении интересные данные о разработке стандартов и регламентирующих документов по управлению рисками в разных странах и сделал вывод о необходимости развития собственной отечественной методической базы, поскольку, например, большинство зарубежных методических разработок ориентировано на открытые акционерные общества, доля которых у нас не превышает 10%.

В докладе *Г. Б. Клейнера* (ЦЭМИ РАН) «Обобщенная теория ресурсной базы как концептуальная основа системного менеджмента» были представлены новые результаты автора в развитии системной теории менеджмента. Понятие объектов менеджмента в той теории расширяется и включает не только традиционный объект — фирму, но и иные формы экономической активности: проекты, бизнес-процессы и инфокоммуникационные среды. Место концепции естественного отбора в этой картине экономического мира занимает естественный подбор партнеров, и общеэкономические функции разделяются между экономическими системами четырех различных типов. В итоге появляется новый пласт задач стратегического менеджмента и маркетинга как управление комплексами субъектов в виде тетрад.

В завершение секционных заседаний трека «Менеджмент» состоялась сессия «Социокультурные аспекты менеджмента и развитие человеческих ресурсов».

Л. Сроковски (Университет бизнеса г. Вроцлав, Польша) представил проект крупномасштабной международной исследовательской программы, направленной на изучение факторов, определяющих уровень доверия и механизмы власти в организациях разных стран мира. В результате должен быть получен ответ на вопрос о том, почему в некоторых постсоциалистических странах пере-

ход от социализма к капитализму прошел в культурном отношении сравнительно легко, а другие все еще борются с «наследием прошлого»?

Е. Г. Калабина (Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург) представила результаты эмпирического исследования системы отношений «работник — работодатель» на материале предприятий Свердловской области. При этом в данной системе отношений выделяются четыре компонента: (1) занятость и использование рабочего времени; (2) стимулирование, вознаграждение и мотивация работников; (3) профессиональное обучение и развитие работников; (4) социальное взаимодействие, коммуникации и партнерство. Информационную базу исследования составили интервью с 98 руководителями отделов управления персоналом, дополненные данными из государственной статистической отчетности и базы СПАРК. Полученные результаты позволили автору сделать вывод о наличии множественности моделей системы отношений «работник — работодатель» в условиях институциональных трансформаций.

А. Г. Эфендиев и *А. С. Гоголева* (НИУ ВШЭ) представили результаты эмпирического исследования организационной культуры российских предприятий, основанного на изучении нормативной структуры организационных взаимодействий. В этом авторы видят принципиальное отличие предлагаемого ими подхода от довольно многочисленных исследований, основанных на изучении не норм, а ценностей. Информационную базу исследования составили результаты опросов рядовых работников и специалистов 80 российских предприятий, представляющих 14 отраслей и все крупные регионы страны. По результатам факторного анализа были выделены четыре важнейшие укрупненные нормы: (1) добросовестность и дисциплинированность; (2) профессионализм; (3) бесконфликтность и лояльность; (4) отстаивание своих прав. По этим параметрам авторам удалось выявить четыре типа организационной культуры, которые встречаются на обследованных

предприятиях: «комплексная послесоветская организационная культура», «акцентированная добросовестная организационная культура», «акцентированная коллективистская организационная культура» и «диффузная организационная культура».

Подводя итог, можно отметить, что представленные на секции «Менеджмент» Трина-

дцатой Международной научной конференция НИУ ВШЭ по проблемам развития экономики и общества тематические сессии достаточно широко охватили проблематику менеджериальных исследований. Есть все основания надеяться, что на будущих конференциях количество и тематический спектр представляемых докладов только возрастут.

Н. Б. Филинов

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»