

## НОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

# БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПРОБЛЕМА МИКРООСНОВАНИЙ

**В. Л. ТАМБОВЦЕВ**

*Экономический факультет МГУ*

В статье уточняются принципы проекта микрооснований стратегического менеджмента, сформулированного Т. Фелином и Н. Фоссом в 2005 г. На их основе предложено решение проблемы происхождения рутин, разработана структура понятия организационных способностей, критически проанализированы микрооснования динамических способностей фирмы, выдвинутые Д. Тисом в 2007 г.

*Ключевые слова:* микрооснования, рутины, организационные способности, динамические способности.

Современные исследования в области стратегического менеджмента представлены широким разнообразием направлений и теоретических концепций, для которых характерно несовпадение методологических (и поведенческих) предпосылок. Такое положение дел, вероятно, отражает молодость этого раздела управленческой теории, который лишь сравнительно недавно конституировался в самостоятельную отрасль исследований [Катькало, 2006]. В то же время это сдерживает его развитие, затрудняя продуктивные коммуникации между участниками научного сообщества. Отмеченные несовпадения в значительной мере препятствуют прежде всего успешности попыток синтеза различных подходов, которые не раз предпринимались в последние годы, однако не нашли широ-

кого признания в среде исследователей. Подобные несовпадения уменьшают и возможности плодотворного использования результатов эмпирических исследований, поскольку измеримые переменные, формируемые в рамках одного понятийного ряда, далеко не всегда могут осмысленно интерпретироваться в рамках других подходов. Упомянутые различия и несовпадения оказывают свое негативное влияние и на такую практически важную сферу, как обучение менеджменту, подготовка кадров для практики и преподавания.

Несовпадение методологических и поведенческих предпосылок различных подходов в теории стратегического менеджмента обуславливает, в первую очередь, серьезные различия в *содержании* применяемых понятий, причем иногда даже в рамках

одного подхода. Так, недавнее исследование [Di Stefano, Peteraf, Verona, 2010] показало, что в области изучения динамических способностей соседствуют два существенно различающихся их понимания, опирающиеся на разные теоретические предпосылки и формулирующие несовпадающие варианты содержания этого понятия. Общеизвестна множественность трактовок понятия *рутины*, несмотря на то что оно активно используется в исследованиях по стратегическому менеджменту уже около трех десятилетий и т. п.

В этой связи привлекает внимание «проект микрооснований стратегического менеджмента и организационного анализа», выдвинутый Т. Фелином и Н. Фоссом в 2005 г. [Felin, Foss, 2005].<sup>1</sup> Задача этого проекта, согласно его авторам, заключается в том, чтобы, опираясь на принципы *методологического индивидуализма* и *рационального выбора*, выявить, как теоретические конструкты, локализуемые на уровне организации *в целом* — такие как способности, рутины и т. п., — логически выводятся и онтологически возникают из *действий и взаимодействий отдельных индивидов*.

С учетом отмеченной нечеткости в трактовке основных понятий стратегического менеджмента проект микрооснований (далее — ПМО) обладает, в сравнении с возможными альтернативами, тем преимуществом, что он позволяет не только предлагать *операциональные* определения базовых понятий стратегического менеджмента, но и корректировать их по мере появления эмпирических работ, проводимых на основе таких определений. Подобная корректировка будет иметь вид уточнения характера и механизмов *взаимодействий*

*индивидов* в процессах генезиса и формирования феноменов, определенных ранее как «коллективистские», по выражению Фелина и Фосса, конструкты.<sup>2</sup>

В разделе 1 статьи мы рассматриваем общую проблематику микрооснований, более детально описываем основные положения ПМО, предлагая его определенное развитие и детализацию. В последующих разделах приведены результаты применения очерченного подхода к анализу ряда значимых категорий стратегического менеджмента: в разделе 2 мы предлагаем решение проблемы происхождения рутин, в разделе 3 — микрооснования понятия «способности фирмы», а в разделе 4 — микрооснования понятия «динамические способности». В заключении (раздел 5) формулируются выводы из проведенного анализа.

<sup>2</sup> При этом в качестве *альтернатив* ПМО с точки зрения формирования четкого и ясного понятийного аппарата теории стратегического менеджмента, с нашей точки зрения, могут выступать два варианта действий:

- (1) развертывание широкой *методологической* дискуссии, следствием которой может стать унификация понятийного аппарата, основывающаяся на *авторитете* и *риторической убедительности* представителей той или иной точки зрения; разумеется, такая унификация может оказаться в методологическом аспекте и полностью «коллективистской» — все зависит от расклада сил групп специальных интересов внутри социальной системы науки;
- (2) сохранение сложившегося положения «свободной конкуренции» вариантов понятийного аппарата, которое *в отдаленной перспективе* может привести к возникновению единой теории, исходя из прикладной и теоретической продуктивности исследований, выполняемых на базе различных подходов.

Оба этих варианта развития событий, безусловно, вполне осуществимы, однако представляются менее продуктивными, чем ПМО. Первый из них подвержен риску ухода дискуссии из области стратегического менеджмента в область чистой философии науки, в то время как второй — риску замедления развития исследований в силу затрудненности коммуникаций между сторонниками различных подходов.

<sup>1</sup> Ранее такая постановка была сформулирована в работе [Felin, Foss, 2004a], авторы которой, однако, просили не цитировать и не распространять ее без специального разрешения. Необходимость формирования микрооснований для понятия *рутины* была обоснована в [Felin, Foss, 2004b].

## 1. Микрооснования в экономической теории и менеджменте

В современной экономической теории микрооснованиями тех или иных феноменов принято считать *действия и взаимодействия индивидов*, которые в совокупности и формируют соответствующий феномен. Выявление микрооснований — естественная реализация принципа *методологического индивидуализма* (см., напр.: [Udehn, 2001; Тамбовцев, 2008]), разделяемого большей частью исследователей, работающих в данной сфере. Суть этого принципа заключается в том, что единственным субъектом, осуществляющим *действия*, имеющим *цели и интересы*, формирующим *намерения и планы* и т. п., является *человек* (индивид).

В более широком смысле микрооснованиями считают также сведение некоторого феномена к *взаимодействию его элементов*. В сфере менеджмента, в том числе стратегического, такого рода исследования известны уже достаточно давно (см., напр.: [Coff, 1999; Andrews, 2000; Turvani, 2001; Guennif, Mangolte, 2002; Feldman, Pentland, 2003; Lippman, Rumelt, 2003; Wilkens, Menzel, Pawlowsky, 2004; Zollo, Winter, 2002] и др.). Более того, еще в 1996 г. Р. Грант подчеркивал важность «роли индивидов в хранении и создании знания» [Grant, 1996, p. 112], отмечая, что понятие *организационного знания* вуалирует значимость механизмов, «посредством которых „организационное знание“ создается через взаимодействие индивидов» [Grant, 1996, p. 113]. Аналогично в [Mair, 2003] в качестве базовых «элементов», конституирующих различные категории стратегического менеджмента, выступают непосредственно индивиды — менеджеры среднего уровня: «...фирма или компания очень часто рассматривалась как черный ящик. В соответствии с традиционными исследованиями стратегии именно она представляет собой сущность, стимулирующую наивысшую эффективность, а не ин-

дивиды, конституирующие эту сущность... Основываясь на идее, что стратегия неотделима от людей, я исследую этот феномен с точки зрения менеджеров среднего уровня, руководящих некоторой производственной единицей» [Mair, 2003, p. 2]. М. Фелдман и Б. Пентланд отмечали: «В традиционных метафорах [рутин. — В. Т.] нет людей. Например, метафора индивидуальных привычек сплавляет всех участников рутины в единую антропоморфную организацию» [Feldman, Pentland, 2003, p. 99]. М. Золло и С. Уинтер определяли динамическую способность фирмы через коллективную деятельность индивидов [Zollo, Winter, 2002, p. 340]. К. Эндрюс подчеркивал необходимость выведения закономерностей организационной экологии из взаимодействий независимых и эгоистичных индивидов, из процессов их самоорганизации [Andrews, 2000, p. 35].

Вместе с тем *в явной форме* проблема необходимости микрооснований ключевых понятий, используемых в стратегическом менеджменте, была сформулирована лишь в 2005 г. [Felin, Foss, 2005]. За прошедшие годы этой тематике было посвящено еще несколько публикаций (см. напр.: [Gavetti, 2005; Loasby, 2006; Felin, Foss, 2006; Rothaermel, Hess, 2007; Gavetti, Rivkin, 2007; Teece, 2007; Abell, Felin, Foss, 2008; Eesley, Roberts, 2009; Pelaez et al., 2009; Rabbiosi, Makela, 2009; Witt, 2009; Foss, 2010] и др.).

Т. Фелин и Н. Фосс как авторы «проекта микрооснований стратегического менеджмента и организационного анализа» обосновывают его необходимость следующим образом:

Организации созданы индивидами, и нет организаций без индивидов. Кажется, нет ничего более элементарного; однако эта элементарная истина утрачена во все возрастающей концентрации на структурах, рутинах, способностях, культуре, институтах и разных других коллективистских концептах, — с более чем негативными последствиями для построения теории,

эмпирических исследований и практики менеджмента [Felin, Foss, 2006, p. 255].<sup>3</sup>

Эти последствия для *построения теории* заключаются, по мнению авторов, в том, что одни «коллективистские концепты» объясняются через другие «коллективистские концепты» (например, динамические способности через рутины), продолжающие оставаться, несмотря на достаточно длительное их изучение (в том числе эмпирическое), неясными и неоперациональными. Негативные последствия для *практики* проявляются в том, что подобные объяснения не опираются на причинно-следственные механизмы, т. е. не предоставляют менеджерам надежных оснований для действий, которые вели бы к желательным для них результатам.

Предложение поставить в центр исследовательской программы стратегического менеджмента *индивида* означает, по существу, решительный разрыв с главенствующим в данной области исследовательским подходом. Последний, в своем радикальном выражении, характеризуется, например, Х. Олдричем (в работе [Murmann et al., 2003] со ссылкой на книгу [Blackmore, 1999]) следующим образом:

Люди, решения, стратегии и т. п. более не будут в фокусе нашего внимания. Все они суть просто способы, с помощью которых рутины и компетенции воспроизводят свои копии... Это означает, что если мы действительно сконцентрируемся на рутинных, компетенциях, практиках и т. п., то мы не будем где-либо в наших исследованиях рассматривать людей. Вместо этого мы будем изучать, как компетенции распространяются, воспроизводятся и внедряют себя (*insinuate themselves*) в организации. Люди исчез-

<sup>3</sup> Надо сказать, что не все авторы ПМО оказались последовательны в своем понимании индивидов как единственных действующих лиц в организациях: в статье [King, Felin, Whetten, 2010] предпринята попытка доказать, что организации можно трактовать в качестве социальных акторов, т. е. индивидов.

нут из наших уравнений [Murmann et al., 2003, p. 6].

Разумеется, подобный радикализм разделяется далеко не всеми исследователями стратегического менеджмента, но приоритет «коллективистских концептов» как базовых *объясняющих* переменных, тем не менее, совершенно очевиден. Поэтому не удивительно, что в [Felin, Foss, 2006] особое внимание было уделено доказательству большей предпочтительности объяснения макрофеноменов через микрофеномены, нежели чем через конструкты того же макроуровня, с философской, эпистемологической точки зрения.<sup>4</sup>

Позитивное содержание ПМО формулируется его авторами как подход с позиций *рационального выбора*, что предполагает: (1) рациональность, (2) выбор и (3) причинно-следственные механизмы, соединяющие решения индивидов и эффективность функционирования организаций [Felin, Foss, 2006].

Интересно отметить, что рациональность трактуется ими — в отличие от большинства современных исследователей — скорее как «полная», а не как ограниченная рациональность:

Нынешнее подчеркивание в теории некорректности суждений индивидов... которое фактически окрашивает многие наши исследования даже в стратегическом менеджменте, подвергнуто сомнению исследователями, обнаружившими, что индивиды рациональны в рамках той информации, которая доступна в различных ситуациях принятия решений. Фактически можно сделать парадоксальное утверждение, что искажения и ошибки — просто дело рук исследователей (в их теоретических построениях), а не субъ-

<sup>4</sup> При этом авторы активно ссылались на так называемую «диаграмму Коулмена», представляющую в наглядной форме варианты объяснений в социальных науках. Последовавшая критика их подхода [Vromen, 2008], к счастью, не увела дискуссию в целом в русло чистой философии науки.

ектов, которых они изучают... Такая вновь обнаруженная рациональность имеет важные приложения для организационных исследований, поскольку наши модели все еще строго подчеркивают «ограниченность», а не рациональность [Felin, Foss, 2006, p. 277–278].

Соответственно, авторы ПМО подчеркивают значимость сознательного выбора (принятия решений), отмечая, что основная часть существующих теорий «оставляет менеджерам слишком мало выбора, делая акцент на запрограммированное и рутинизированное поведение» [Felin, Foss, 2006, p. 278].

Пафос этих достаточно неожиданных утверждений понятен: если в центр исследовательских интересов ставится *индивид*, то для того, чтобы он мог выступить в роли *объясняющего* фактора, у него, образно говоря, должны быть «развязаны руки»: в противном случае, — если его поведение есть не что иное как простое исполнение откуда-то взявшихся программ, — замена рутин индивидами в логике объяснения фактически ничего не меняет. Однако, как представляется, возврат на этом основании к предпосылке *неограниченной* рациональности сам по себе иррационален. В действительности речь должна идти о переходе от модели «социологического человека», слепо следующего социальным нормам, правилам, рутинам и т. п.<sup>5</sup>, к современной модели «экономического человека» — ограниченно рационального, но изобретательного в достижении своих целей, способного как следовать правилам, так и нарушать их — в зависимости от того, что он сочтет выгодным, обладая, однако, несовершенными способностями к предвидению будущего [Lindenberg, 2001]. В рамках такой модели, которую Линденберг обозначил как RREEMM<sup>6</sup>, вполне сочетаются как сле-

<sup>5</sup> «В структурном функционализме, по саркастическому замечанию Э. Гидденса, личность — „обструганный болван“» (см.: [Ядов, 2009, с. 62]).

<sup>6</sup> RREEMM — Resourceful, Restricted, Expecting, Evaluating, Motivated, Meaning — т. е. че-

дование правилам, так и избегание их, т. е. имеет место принятие достаточно самостоятельных решений.

Нерациональность неограниченной рациональности ясно подтверждается эмпирическими данными, характеризующими феномен так называемого бессознательно-го мышления (*unconscious thinking*): осуществляя выбор в ситуациях, характеризующихся значительной неопределенностью, индивиды, принимавшие решения «не задумываясь», т. е. опираясь на интуицию и неосознаваемые оценки, статистически значимо оказывались *ближе* к «объективно оптимальному» решению, чем те, кто пытался в явном виде сопоставлять альтернативы при отсутствии достаточной для этого информации [Dijksterhuis, 2004; McMackin, Slovic, 2000; Nordgren, Dijksterhuis, 2009]. Очевидно, эти данные лишней раз подтверждают те известные положения, что возникновение эвристик и следование им — это естественный «ответ» на ненулевые издержки восприятия и переработки информации [Epstein, 1995; Gigerenzer, 2004; Hoffrage, Reimer, 2004].

Нацеленность индивидов на достижение лучших или удовлетворительных результатов (или на экономию издержек при фиксированном желаемом результате), т. е. их «мотивированность», обуславливает такой существенный момент ПМО, как обязательное включение в состав объяснений стимулов и мотивов индивидов. Действительно, задача ПМО — объяснить «коллективистские конструкты» через действия и взаимодействия индивидов, что означает выявление *стимулов и ограничений*, в которых принимаются *решения*, обуславливающие такие *действия*.

Еще один важный момент ПМО заключается в том, что в его рамках индивиды, в отличие от преобладающего подхода, предполагаются не однородными и случайно

ловек изобретательный, ограниченный, ожидающий, оценивающий, мотивированный и осмысливающий.

распределенными между различными фирмами, а «индивидуализированными», обладающими несовпадающими способностями и оказавшимися в составе членов организации не случайно, а в результате сознательного «двустороннего» выбора: не только индивид выбирает организацию, но и руководство организации отбирает себе работников. Это означает, в частности, что и разнородность фирм, — логическая предпосылка феномена устойчивого конкурентного преимущества, — может и должна объясняться не только несовпадением рутин, способностей и т. п., но и *индивидуальностью их менеджеров и работников*.

Следует отметить, что объяснение организационных феноменов через действия и взаимодействия индивидов может, по мнению Т. Фелина и Н. Фосса, привести к весьма неприятным для исследований (и ПМО в целом) выводам:

В наиболее крайней форме методологический индивидуализм утверждает, что в объяснениях социальных феноменов разрешаются ссылки *только* на индивидов, их характеристики и (взаимо)действия. Следовательно, нигде в объяснении не может быть ссылок на надличностные сущности как агентов причинных влияний. В объяснении не разрешаются какие-либо ссылки на агрегаты даже в качестве «сокращений». В рамках такой программы объяснение, например, существующей стратегии фирмы Shell должно обязательно включать ссылки на ментальные состояния всех релевантных организационных стейкхолдеров и на то, как эти ментальные состояния обуславливали определенные действия, комбинации которых с течением времени сформировали текущую стратегию Shell. Будучи реализованными на практике, все объяснения, формируемые по такой схеме, становятся существенно историческими. Очевидно, однако, что такая исследовательская программа весьма проблематична, если принимать в расчет все ее логические следствия. Она сталкивается, во-первых, с проблемой исторической регрессии, поскольку не понятно,

где именно должна заканчиваться объясняющая цепочка. Во-вторых, она сталкивается с проблемой сложности, связанной с оценкой ментальных состояний и действий всех релевантных организационных стейкхолдеров. Как напоминал нам Хайек (1945), такого типа «частные обстоятельства времени и места» обычно не могут быть «сконцентрированы в единичном разуме» [Felin, Foss, 2006, p. 284].

Как представляется, очерченная уступающая перспектива является практически полностью надуманной. Во-первых, в роли объясняемых феноменов могут выступать объекты разных логических типов — от единичных фактов до наблюдаемых закономерностей. Соответственно, и объясняющие факторы также не будут совпадать. Для всех случаев, однако, сам смысл процесса объяснения заключается в том, что объясняемое логически выводится из объясняющих факторов. Для приведенного примера конкретной (единичной) стратегии простейшее объяснение, выдержанное в рамках принципа методологического индивидуализма, можно сформулировать так: стратегия такова, какова она есть, потому, что такое решение приняли члены совета директоров (акционеры и т. п.), г-да А, Б, В и др. Разумеется, это объяснение может повлечь следующий вопрос: *а почему* они приняли *именно такое* решение? Только на этом этапе может возникнуть потребность строить объяснение того типа, который охарактеризован в приведенной цитате, т. е. посредством ментальных состояний членов того или иного органа управления компанией, со всеми вытекающими из этого проблемами информационного обеспечения.<sup>7</sup> Однако

<sup>7</sup> Разумеется, это объяснение может иметь и «коллективистский» характер, апеллируя к структурам и т. п., однако может быть и индивидуалистическим, опирающимся на (не) полный учет различных факторов внешней среды, интересы лиц, принимающих решения, и т. д. «Коллективистское» объяснение проще сформулировать, однако его полезность для практики (прежде все-

какое именно *научное знание* добавит нам проведение требуемых многосложных процедур? Будет ли полученных данных достаточно для того, чтобы реконструировать те ментальные состояния, которые были у этих индивидов  $N$  лет назад? Можно ли в принципе, при нынешних инструментах исследования ментальных состояний, выявить эти состояния? Ведь, в конце концов, принцип рационального незнания (*rational ignorance*) (см., напр.: [March, 1987]) никто не отменял, поэтому в реальном исследовательском процессе формировать такого рода объяснения вряд ли кто-то возьмется.

Более того, специфичны ли эти трудности для методолого-индивидуалистического подхода? Иными словами, можно ли их преодолеть, если искать объяснение единичным явлениям в рамках «коллективистской» методологии?<sup>8</sup> Действительно, принятие конкретной компанией определенной стратегии можно «легко» объяснить, сказав, что она была выбрана таковой в силу существования в компании *определенного* организационного знания и *специфического* набора рутин, компетенций и способностей. Однако уже следующий естественный вопрос — какими именно были набор этих знаний и состав рутин, компетенций и способностей? — мгновенно выводит нас на те же самые подводные камни, что и в предыдущем случае, со всеми вытекающими из этого неразрешимыми проблемами.

Вообще объяснение *единичных* — т. е., как правило, уникальных, не повторяющихся — фактов представляет собой задачу, крайне редко по указанным причинам возникающую в рамках научных *исследований*.<sup>9</sup> Напротив, типичной является

---

го как основа для прогнозирования), в силу отсутствия указаний на механизмы, будет ниже, чем у индивидуалистического.

<sup>8</sup> Проблема причинного объяснения единичных событий подробно анализируется в статье [Runde, de Rond, 2010].

<sup>9</sup> Напротив, это типичная задача в рамках *расследований* — журналистских или судебных, — когда объектом анализа выступают именно при-

задача объяснения некоторой *закономерности*, т. е. совокупности повторяющихся фактов. Здесь уже нет необходимости выявлять ментальные состояния *конкретных* индивидов в конкретные моменты времени (и в конкретном месте), достаточно установить *общие* характеристики различных индивидов, повторяющиеся (с точностью до ошибки измерения) в ситуациях, где наблюдались объясняемые повторяющиеся факты. Легко видеть, что эта задача имеет на порядки меньшую трудность, чем та, о которой речь шла выше. Ведь здесь мы объясняем не свершившееся и ушедшее от нас прошлое, мы можем одновременно как иметь дело с настоящим, так и планировать будущие эксперименты и наблюдения. Именно такие объяснения и несут нам новое знание, которое мы можем использовать также и для предсказания. Закономерности же, включающие в состав независимых переменных те факторы, на которые может влиять менеджер, — т. е. знания, умения и действия работников, — и есть тот тип знаний, который наиболее важен для практики<sup>10</sup>. И здесь ПМО, как отмечалось, обладает бесспорными потенциальными преимуществами перед «коллективистскими» подходами: ведь исследования стратегического менеджмента должны обеспечивать теоретические разработки, действенные и полезные для практикующих менеджеров [Rumelt, Schendel, Teece, 1991].

Объяснение наблюдаемых макрофеноменов организационного уровня через (взаимо)действия индивидов означает, что такие действия выступают в роли *причин*

---

чины единичных действий, а не закономерности. При этом сторона обвинения и сторона защиты (в суде) формируют разные объяснения, исходя из которых и принимается судебное решение. Последнее, однако, оценивается, как известно, не в терминах «истинно — ложно», а в терминах «справедливо — несправедливо», «правомочно — неправомочно» и т. п.

<sup>10</sup> Важность знания механизмов формирования способностей для менеджеров-практиков подчеркивается в [Андреева, Чайка, 2006].

объясняемых явлений. При этом связь причин и следствий приобретает специфический *порождающий* характер. Иными словами, типичные действия в схожих ситуациях закономерно обуславливают переход организации из одного состояния в другое, приобретение ею свойств, которые ранее отсутствовали. Данный подход не только обладает отмеченными выше чертами практической применимости, но и предоставляет широкие возможности для применения современных имитационных моделей, включающих в качестве базовых элементов модели экономических агентов (*agent-based computational models*). В рамках таких моделей свойства систем «вырастают» из взаимодействия упомянутых элементов, объясняя тем самым их возникновение: как подчеркивает Д. Эпштейн, специалист в этой области, «если вы не вырастили нечто, то вы его не объяснили» ([Epstein, 2007], цит. по: [Felin, Foss, 2009b]).

В целом, как легко видеть, ни один из главенствующих в настоящее время подходов к изучению стратегического менеджмента нельзя считать обеспечивающим (полностью или хотя бы частично) исследовательскую программу ПМО. Вместе с тем, по мнению [Hansen, Vogel, 2010], широкие возможности для ее реализации предоставляет недавно возникший подход, именующий себя «стратегия как практика» (*strategy-as-practice*), далее — СкП. С точки зрения Н.-К. Хансен и Р. Фогеля [Hansen, Fogel, 2010, p. 21], об этом свидетельствует, например, следующее принципиальное утверждение сторонников СкП: стратегия — «это не нечто, что *есть* у организации, это нечто, что *делают* ее члены» [Jarzabkowski, Balogun, Seidl, 2007, p. 6]. Соответственно, основной исследовательский интерес СкП «фокусируется на объяснении того, кем являются стратеги, что они делают и почему и какие это влечет последствия для социально осуществляющейся стратегической деятельности» [Jarzabkowski, Balogun, Seidl, 2007, p. 19].

Внешне подход СкП действительно очень похож на ПМО, однако более внимательный

анализ показывает обманчивость такого сходства. Фактически стратегические процессы трактуются в СкП как определяемые специфическими для каждой фирмы макрофакторами, такими как ее формальные и неформальные организационные структуры, символический, социокультурный и вещественный контексты; а также отдельными членами организаций с их уникальными когнитивными фреймами и интересами, в совокупности переплетенными во взаимозависимых организационных взаимодействиях. Подобные структурные, контекстуальные и когнитивные «конфигурации деятельности» — практики — выступают в рамках СкП как центральные единицы анализа [Regnér, 2008]. Следует отметить, что термин «практика» используется здесь в специфическом смысле: он «предполагает повторяющееся функционирование... рутинизированная природа практики может быть объяснена теориями социального порядка... в которых взаимодействие между агентом и структурой является рекурсивным» [Jarzabkowski, 2002, p. 4].

Это означает, что, несмотря на подчеркиваемое внимание к индивиду, фактически единицей анализа выступает коллективистский конструкт «практика».<sup>11</sup> Более того, используемые этнологические методы фиксации фактов (т. е. подробные описания действий и высказываний конкретных

<sup>11</sup> С нашей точки зрения, это является следствием некритического принятия теории структуризации (*structuration*) Э. Гидденса [Giddens, 1984], в соответствии с которой, действуя, индивид меняет социальные структуры, последние, в свою очередь, определяют его (дальнейшие) действия. *Если бы* в этой теории влияние структур на индивида трактовалось с точки зрения учета их как факторов принятия решений (ограниченно) рациональным индивидом, т. е. эти коллективистские конструкты не трактовались бы как самостоятельные «игроки», гипостазированные («опредмеченные») сущности, то СкП стала бы одной из исследовательских программ, непосредственно реализующих ПМО. Ведь принцип методологического индивидуализма вовсе не отрицает учета индивидом при принятии решений внешних для него факторов: других индивидов, макрофеноменов и т. п. [Будон, 1998, с. 71].

индивидов) с высокой вероятностью могут привести сторонников СкП к тем практически неразрешимым проблемам объяснения единичных феноменов, которые обсуждались ранее. Поэтому СкП вряд ли может претендовать на роль подхода, способного полноценно реализовать идеи ПМО, — прежде всего в силу неприятия принципа методологического индивидуализма.

Итак, с учетом всего сказанного целесообразно, чтобы в основу ПМО были положены следующие принципы и предпосылки:

- методологический индивидуализм;
- ограниченная рациональность;
- разнородность индивидов, характеризующихся моделью RREEMM;
- ориентация в объяснении свойств фирм (и других макрофеноменов) на причинно-следственные (порождающие) механизмы, в явном виде учитывающие стимулы индивидов в актах принятия ими решений.

В публикациях авторов ПМО и их последователей приведены некоторые примеры построения соответствующих объяснений понятий стратегического менеджмента, относящихся к организациям (фирмам) в целом, предложены их «переводы» на язык индивидуальных действий и взаимодействий. С нашей точки зрения, не все они представляются удовлетворительными, в силу чего в последующих разделах статьи будут рассмотрены иные варианты трактовки некоторых базовых понятий стратегического менеджмента, отвечающие уточненным выше принципам формирования микрооснований.

## 2. Происхождение рутин

Понятие рутины относится к числу наиболее часто используемых<sup>12</sup> в исследованиях стратегического менеджмента: через

<sup>12</sup> По ключевым словам «strategic management» × «routine» поисковик Google выдает около 350 тыс. ссылок.

него многие определяют такие важные понятия, как *организационные компетенции, способности и динамические способности*, да и изучение самих рутин давно привлекает ученых.

Вместе с тем в рамках названной области, несмотря на почти 30-летний период интенсивной работы с этим понятием, его единое, четко сформулированное и общепризнанное определение так и не возникло. С точки зрения авторов ПМО, одна из основных причин такой ситуации — отсутствие анализа механизмов формирования рутин: «Ни Нельсон и Уинтер, ни их последователи не предложили, насколько нам известно, строгого анализа того, почему и как действия, предпринимаемые разными индивидами в организациях, сцепляются в упорядоченную и повторяющуюся (воспроизводящуюся) последовательность (работник А делает X после того, как работник В сделал Y, и т. д.), т. е. рутину. Можно предположить, что причиной нашего неполного понимания рутин служит отсутствие ясной отправной точки в виде действий и взаимодействий индивидов. В особенности это необходимо для изучения действий, которые может предпринимать индивид (например, рутинные действия и нерутинные действия), и выгод, связанных с этими действиями, прежде чем станет возможной оценка того, будут ли индивидуально предпринятые действия конституировать рутину» [Abell, Felin, Foss, 2008, p. 493].

Отмеченная неясность обуславливает и неоднозначность содержания понятия рутины, т. е. невозможность четкого определения того, какие именно организационные (и межорганизационные (см., напр.: [Zollo, Reuer, Singh, 2002]) феномены — действия, формы поведения, знания, убеждения и т. п., — имеют отношение к рутинам (являются рутинами), а какие — нет. Без такой идентификации практически сложно разработать модель (или выявить механизмы) *возникновения* рутин, что, в свою очередь, не дает возможности

вооружить практическими рекомендациями менеджеров, решающих задачи формирования конкурентных преимуществ на основе компетенций, динамических способностей и т. п. Таким образом, на передний план выходит проблема *происхождения рутин*.

Как показал анализ большого числа публикаций, проведенный М. Беккером [Becker, 2004; 2005a; 2005b], понятие организационной рутины трактуется одним из трех основных способов.<sup>13</sup> Во-первых, под ними понимаются любые *поведенческие регулярности*, которые демонстрируют несколько индивидов: «Сейчас становится общей практикой использовать термин „рутина“ для коллективных (много-субъектных), а термин „привычка“ — для индивидуальных (односубъектных) поведенческих программ» [Becker, 2005a, p. 818]. Эта трактовка представлена и в ряде статей (см., напр.: [Winter, 1964; Gersick, Hackman, 1990; Cohen et al., 1996] и др.).

Во-вторых, рутины рассматриваются как *правила*, стандартные операционные процедуры и т. п. (см. напр.: [Cyert, March, 1963; Cohen, 1991; Feldman, Pentland, 2003] и др.).<sup>14</sup> Поскольку правила сами по себе являются не действиями, а знаковыми нормативными моделями последних, в [Feldman, Pentland, 2003] авторы предложили разграничивать два «слоя» рутин: «остенсивный» (*ostensive*), означающий ее абстрактное, «повествовательное» описание, и «перформативный» (*performative*), заключающийся в реальных действиях кон-

кретных индивидов в специфических обстоятельствах места и времени.<sup>15</sup>

По мнению М. Беккера и Ф. Зирполи, разделение остенсивного и перформативного аспектов рутин интегрирует поведенческое понимание и трактовку их как правил [Becker, Zirpoli, 2008], что, безусловно, продвигает нас в исследовании этого феномена. Однако двойственность понятия рутины признается не всеми исследователями.

В-третьих, не так давно Дж. Ходжсон высказал точку зрения, согласно которой рутины суть *установки* (*dispositions*) к действию (или мыслительному акту), а не сами действия (поведенческие или мыслительные акты) [Hodgson, 2003; 2008; Hodgson, Knudsen, 2004]. Основанием для такого понимания служит тот факт, что «рутины подобны генам в том смысле, что они являются порождающими — подобными правилам — структурами и потенциалами. Однако рутины (как и гены) не могут быть как порождающими структурами, так и результатами таких структур» [Hodgson, 2008, p. 19].

Характеризуя упомянутое выше разграничение рутин на знаковый и поведенческий «слой», Ходжсон замечает, что рутины не могут быть одновременно и тем и другим, и заключает:

Рутины не есть поведение; они суть сохраняемые поведенческие возможности или способности. Рассмотрим фирму,

<sup>13</sup> Иная классификация подходов к пониманию рутин предложена в [Hansen, Vogel, 2010].

<sup>14</sup> «Организационные рутины могут быть определены как повторяющиеся, *осознаваемые* (курсив наш. — В. Т.) программы взаимозависимых действий, выполняемые многими акторами» [Feldman, Pentland, 2003, p. 96]. В то же время, по мнению авторов работы [Weichbrodt, Grote, 2010], рутины и правила имеют разную природу, и их интеграция возможна лишь при выполнении нескольких особых условий.

<sup>15</sup> Предложенные термины не представляются нам удачными, хотя само по себе разграничение *правила* как знаковой конструкции и *функционирующего правила* как совокупности действий индивидов в соответствии с этой знаковой конструкцией, безусловно, важно для понимания природы поведения, регулируемого теми или иными правилами. Более удачной является терминология С. Уинтера, который разделяет «рутины в действии в определенном месте... [которые, по сути, есть. — В. Т.] совокупность координирующих отношений, связывающих специфические ресурсы», и «рутины *per se* — абстрактные программы деятельности» [Winter, 1995, p. 149–150].

в которой все работники и менеджеры работают с 9 часов утра до 5 часов вечера. В течение рабочего дня активизировано некоторое число организационных рутин. В остальное время фирма не активна. Но рутины не исчезают в 5 часов вечера, чтобы мистически возникнуть на следующий день. «Рутины как возможности» остаются до тех пор, пока у индивидов есть возможность и установка снова работать вместе в том же самом контексте. При этих условиях рутины могут быть запущены на следующий день соответствующими стимулами [Hodgson, 2008, p. 19].

Все обозначенные позиции восходят, как мы видим, к книге Р. Нельсона и С. Уинтера [Nelson, Winter, 1982]. В ней описываются множественные и нечеткие характеристики рутин, в состав которых включаются как «простые» регулярности в поведении нескольких взаимодействующих работников, так и достаточно точно прописанные правила действий, реализующих ту или иную технологию. В книге была введена и метафора рутин как организационных генов, «ответственных» за воспроизводство фирм.<sup>16</sup>

Разнородность содержания обсуждаемого понятия, безусловно, затрудняет решение проблемы возникновения несовпадающих типов рутин. Более того, сама *проблема как таковая* возникает только применительно к ПМО, базирующемуся на принципе методологического индивидуализма, поскольку в рамках холистической методологии исследований организаций (в частности, стратегического менеджмента) актуально «положение инструментальности». Согласно последнему, если некоторый социальный феномен удовлетворяет нуждам группы, то он, скорее всего, возникнет [Opp, 2001, p. 108]. К.-Д. Опп обращает внимание на *мистический характер* такого подхода к

<sup>16</sup> Строго говоря, в этой книге к рутинам были отнесены также и *индивидуальные навыки* (skills) [Nelson, Winter, 1982, p. 97], хотя в более поздних работах авторы четко их разграничили (см., напр.: [Dosi, Nelson, Winter, 2000]).

возникновению норм: появление нормы, которая еще не существует, объясняется ее влиянием, которое обнаружится, когда она возникнет. Иными словами, то, что *еще не существует*, порождает *свое собственное существование*.

Очевидно, то же можно сказать и относительно рутин (если считать, что рутины не суть разновидность норм). Так, по мнению ряда исследователей, рутины возникают потому, что они *повышают легитимность* организаций, так как следование им *подтверждает* установленные нормы [Feldman, March, 1981]. Почему желаемое будущее — легитимность — порождает именно рутины, а не что-то иное, остается, однако, неясным. Некоторые авторы полагают, что причиной возникновения рутин является их «когнитивная эффективность», а также способность *упрощения* воспринимаемой внешней среды [Cohen, Vasdaan, 1994]. Такое объяснение, вполне правомерное по отношению к *индивидуальным* привычкам и эвристикам, становится, однако, сомнительным применительно к многосубъектным рутинам: ведь эффективное для одного индивида вовсе не обязательно является таковым для другого. Конечно, если считать, что группа — это полноценный индивид, в рамках которого отдельные участники утрачивают собственные интересы и становятся «клетками» (или «винтиками»), приведенное возражение снимается.

Однако, легко «преодолевая» *научную* проблему, положение инструментальности порождает проблему *практическую*: получается, что менеджер, стремящийся выработать в группе эффективную рутину (или, напротив, озабоченный подавлением рутины, снижающей эффективность группы для достижения его целей), оказывается безоружным. Ведь «коллективистская» наука советует ему просто *ждать*, пока его затруднение разрешится *само собой*, поскольку положение инструментальности ничего не говорит о *механизме* возникновения рутин.

Действительно, ведя речь о происхождении рутин, сторонники холистического подхода ограничиваются следующими замечаниями: рутин «отражают мудрость опыта, будучи результатом обучения методом проб и ошибок, отбора и сохранения прошлого поведения» [Gavetti, Levinthal, 2000, p. 113]; «среди измерений [рутин. — В. Т.], идентифицированных в литературе, частота повторения представляется особенно важной» [Becker, 2004, p. 650]; «фирмы имеют тенденцию делать то, что они делали раньше» [Kogut, Zander, 1995, p. 425]; рутин являются результатом «непрерывного взаимодействия между индивидуальным и организационным уровнями» [Cohendet, Llerena, 2003, p. 271]; возникновение организационных рутин и развитие способностей трактуется «как нечто имманентное целенаправленному действию, выводимому из более широких (как исторически, так и культурно) тенденций и предрасположенностей» [Regnér, 2008, p. 575] и т. п. Очевидно, что такого рода «объяснения» возникновения рутин по сути объяснениями не являются: ведь без ответа остаются вопросы о *механизме* появления рутин, о том, *почему* люди повторяют те или иные действия, *какие* из них отбираются и запоминаются и т. д.

С методолого-индивидуалистических позиций проблематика происхождения рутин специально анализировалась как минимум в двух работах: [Felin, Foss, 2009a; Witt, 2009]. В [Felin, Foss, 2009a] авторы концентрируются преимущественно на критике бихевиористского подхода, «объясняющего» происхождение рутин повторяющимся опытом действий. Они выделяют такую его проблемную черту, как подчеркивание ведущей роли внешней среды в определении человеческих действий. Этому они противопоставляют подход с позиций рационального выбора, концентрирующий внимание на внутренних мотивах действий. Что же касается собственно разработок относительно происхождения рутин, то здесь Т. Фелин и Н. Фосс ограничиваются лишь

кратким очерком будущих направлений исследований, отмечая *возможность* выявления микрооснований рутин на базе взаимодействий индивидов.

Статья [Witt, 2009] имеет более позитивный характер, предлагая свой ответ на вопрос о возникновении рутин. Прежде всего, в анализ вводятся два важных фактора: степень вовлеченности менеджеров в процесс формирования рутин и уровень функциональности рутин, т. е. степень их соответствия целям организации (точнее, разумеется, — целям владельцев и менеджеров фирмы). В качестве предпосылок для появления рутин называются: наличие разделяемых работниками ментальных моделей (*shared mental models*) среды и трудовых действий, а также степень идентификации работников с организацией, т. е. близость интересов. При непосредственном вовлечении менеджеров в создание рутин последние *проектируются* и внедряются менеджментом, а их «приживаемость» обеспечивается названными предпосылками.

Безусловно, такой механизм происхождения рутин реально действует, однако, как отмечают практически все исследователи рутин, в организациях всегда существует множество рутин, которые специально никто не проектировал. Для этого случая, наиболее интересного с точки зрения исследователей и практически важного для менеджеров (особенно, если спонтанно возникшие рутин оказались дисфункциональными), У. Витт ограничивается следующими замечаниями:

Организационные рутин могут возникать неформально, без какого-либо проектирования. Это происходит, когда члены организации или ее подразделения... спонтанно и иногда случайно выбирают последовательности взаимодействий и затем обращаются к ним в повторяющихся ситуациях. Ключ к рутинизации — в стереотипных повторениях, которые возникают спонтанно... Спонтанно возникающие рутин могут [также] означать, что члены организации координируются

процедурами взаимодействия, минимизирующими их индивидуальные усилия за счет достижения организационных целей (когда это не контролируется менеджментом) [Witt, 2009, p. 13].

Нетрудно убедиться, что, несмотря на декларируемый в заголовке работы У. Витта индивидуалистический подход, им фактически воспроизводится «коллективистская» логика «объяснения» происхождения рутин (см. приведенную выше цитату из статьи [Gavetti, Levinthal, 2000, p. 113]). Роль индивидов в его анализе проявляется лишь в степени соответствия интересов работников интересам менеджеров/владельцев: высокий уровень соответствия обеспечивает функциональность спонтанно возникающих рутин, низкий — скорее их дисфункциональность. Что же касается возникновения рутин, то, по мнению У. Витта, решающая роль в этом принадлежит повторяемости действий (что, напомним, подвергнуто убедительной критике в [Felin, Foss, 2009a]).

С нашей точки зрения, для решения проблемы возникновения рутин следует прежде всего разграничить их типы, соответствующие как несовпадающим трактовкам рутин по классификации М. Беккера, так и разным механизмам их формирования.

*Рутинны как регулярности поведения.* Регулярности проявления схожего поведения нескольких индивидов могут возникать в результате действия четырех разных механизмов. Во-первых, люди могут вести себя одинаково в схожих ситуациях, принимая решения независимо друг от друга и не учитывая влияния этих решений на других индивидов. Например, если офис расположен на третьем этаже, все спускаются вниз по лестнице или на лифте, а не выпрыгивают из окон (исключая, разумеется, ситуации пожаров и т. п.). Изменить такого рода регулярности можно, изменив ограничения, в которых принимаются индивидуальные решения.

Во-вторых, схожесть действий может быть вызвана заимствованием привычек одного индивида другими индивидами. Заимствоваться могут как функциональные (для фирмы), так и нефункциональные (нейтральные либо дисфункциональные) привычки. Конкретные причины заимствования могут быть при этом различными — от подражания лидеру до причинения неудобства соседу, однако в любом случае заимствуются лишь те привычки, следование которым увеличивает полезность имитатора.

Очевидно, очерченные механизмы, формируя многосубъектные регулярности в поведении, не создают собственно организационных рутин в интуитивно понятном смысле слова, поскольку в этих регулярностях отсутствует *скоординированность* действий («работник А делает X после того, как работник В сделал Y, и т. д.» [Abell, Felin, Foss, 2008, p. 493]). Поэтому определение рутин как *любых* многосубъектных регулярностей представляется чрезмерно широким и дезориентирующим исследователей.

В-третьих, механизмом, формирующим «коллективные» регулярности, может быть механизм возникновения имплицитных (или, как их еще называют, психологических) контрактов, т. е. совокупности взаимных ожиданий<sup>17</sup> относительно будущих шагов взаимодействующих индивидов (см., напр.: [Azariadis, 1975; Rousseau, 1989; Anderson, Schalk, 1998; Тамбовцев, 2000]). Формирование имплицитных контрактов осуществляется путем односторонних интерпретаций действий других лиц каждым из индивидов, вольно или невольно участвующих во взаимодействии, как исполнения некоторых *обязательств* (или обещаний), будто бы взятых на себя другими индивидами. Поскольку прямые коммуникации между сторонами в этом процессе,

<sup>17</sup> Совокупность взаимных ожиданий применительно к фирме была содержательно рассмотрена в [Клейнер, 1998].

следующие классической схеме заключения контракта (оферта — акцепт — вознаграждение), отсутствуют, постольку никаких оснований для действительного возникновения обязательств при этом нет; речь идет исключительно об интерпретациях и ожиданиях. Несмотря на это, имплицитный контракт обеспечивает определенную *координацию действий* — до тех пор пока ожидания, сформировавшиеся у каждого из участников взаимодействия, подтверждаются действиями тех индивидов, относительно которых эти ожидания возникли. Ожидания, т. е. прогнозы того, как будут вести себя другие индивиды, могут формироваться как на основе непосредственного опыта взаимодействия с ними, так и на базе знаний об общепринятых (социальных или групповых) нормах, традициях, обычаях и т. п. Иными словами, имплицитные контракты могут формироваться как в отсутствие каких-либо институтов, так и на их основе.<sup>18</sup>

Основная проблема имплицитных контрактов — их незащищенность от нарушений. Она связана с отсутствием явных «внешних» (по отношению к субъекту ожидания) механизмов принуждения их к исполнению (или, как иногда говорят, механизмов инфорсменты). Фактически единственный способ наказать «нарушителя» выстроенных в одностороннем порядке ожиданий — это перестать себя вести в соответствии с его ожиданиями. Очевидно, следствием этого оказывается разрушение координации, что может повлечь издержки для всех участников взаимодействия.

Альтернативные способы действий в случае обнаружения такого «нарушения» — это: (а) явное высказывание претензий и тем самым переход к переговорному процессу, который может закончиться заключением

эксплицитного контракта; (б) прямое наказание «нарушителя» ожиданий (если потенциал насилия «потерпевшего» больше аналогичного потенциала «нарушителя»).

В-четвертых, многосубъектная регулярность действий может быть результатом существования некоторого правила. Названные выше способы действий (а) и (б) представляют собой не что иное, как варианты формирования правил.

Правила, имеющие *внутренние* механизмы принуждения, т. е. *привычки*, возникают у каждого индивида спонтанно, как следствие стремления к экономии ограниченных ресурсов, а именно способности принимать решения и времени. Экономичность привычек заключается, как известно, в замене полного цикла принятия решения упрощенным: в ситуации *S* делай *D*, а их появление базируется на запоминании (далеко не всегда осознаваемом) положительного (для индивида) опыта действий. При этом внешние эффекты индивидуальных привычек могут быть негативными для других, однако, если «потребители» таких эффектов не будут по каким-то причинам противиться этому «потреблению», то привычка будет воспроизводиться до тех пор, пока не изменятся обстоятельства либо оценки ее субъекта.

Правила, имеющие *внешние* механизмы принуждения, т. е. *институты*, в принципе могут возникнуть следующими способами.

1. *Сознательное введение*. Обсуждение этой опции предполагает ответы на следующие вопросы: для чего вводятся институты, каковы стимулы их введения, кто выступает (или может выступать) субъектом этого сложного целенаправленного действия? Можно выделить два варианта этой опции:

- ♦ *принудительное* введение правила «самым сильным» индивидом (или их группой) для реализации его частного интереса, в том числе — за счет ущемления интересов других индивидов;

<sup>18</sup> В частности, теория психологических контрактов, существующих в сфере трудовых отношений [Azariadis, 1975], возникла именно для объяснения элементов координации в них, непосредственно не отражающихся в писаном или неписаном трудовом договоре.

- ♦ введение правила *по договоренности* внутри группы индивидов для реализации интересов всех (или большинства) участников группы.<sup>19</sup>

2. *Спонтанное возникновение.* Обсуждение этой опции предполагает ответы на вопрос о *механизме* такого возникновения из действий индивидов, не ставящих перед собой явную цель «создать институт», а преследующих *иные цели*.

Поскольку подробный анализ всех перечисленных вариантов приведен в работе [Тамбовцев, 2010б], остановимся здесь только на последнем, представляющемся, с одной стороны, наиболее «таинственным»<sup>20</sup>, а с другой — одним из наиболее массовых из числа «ответственных» за возникновение рутин. Загадочность спонтанного возникновения институтов связана, в первую очередь, с появлением внешних механизмов принуждения правила к исполнению, т. е. с обретением «нормативной силы» одним из многих возможных вариантов действий.<sup>21</sup> Если для «индивидуальных институтов» — привычек — нормативность выполнения понравившегося варианта действий обеспечивается самим его адресатом, то для социальных или групповых институтов исполнение соответствующего правила обеспечивается внешним гарантом, применяющим те или иные санкции к нарушителям. Если дей-

ствия по привычке перестали удовлетворять ее обладателя, то он меняет привычку; если действия в соответствии с социальной или групповой нормой не удовлетворяют индивида и он нарушает ее, то последний рискует столкнуться с санкциями.

На наш взгляд, в основе возникновения таких санкций лежит психологический феномен *фрустрации*, т. е. негативных эмоций вследствие расхождения ожиданий (прогнозов) и фактического положения дел, часто ведущих к проявлению агрессии по отношению к тому, кто, с точки зрения субъекта, переживающего фрустрацию, «виноват» в обнаруженном расхождении [Шибутани, 1969; Averill, 1982]. Иными словами, если «независимое», не согласованное с другими индивидами действие, удовлетворяющее актора, порождает негативные экстерналии для этих других, то актор с большой вероятностью сталкивается с противодействием с их стороны, что заставляет его интернализировать эти экстерналии, т. е. координировать свои действия с окружающими, предвосхищая их реакции.

Порядок осуществления таких скоординированных действий, поддерживаемый риском наказания со стороны «внешних» индивидов, и есть, очевидно, спонтанно возникающий институт — правило с внешним механизмом принуждения. Тем самым предлагаемая схема объясняет возникновение институтов, исходя из *действий и взаимодействий индивидов*, учитывая присущие человеку свойства, в том числе — ограниченную рациональность и эмоциональность.

В относительно небольших группах внутри организаций, где и бытуют в основном рутины, являющиеся институтами, очерченный механизм действует, опираясь, разумеется, преимущественно не на физическую агрессию, а на широкий спектр социальных санкций, выражение неодобрения словом или жестом. Точно так же внутригрупповые рутины формируются и другими механизмами возникновения институтов: путем целенаправленного введения

<sup>19</sup> Еще один возможный вариант — принудительное введение правила «самым сильным» индивидом (или их группой) для реализации интересов *всех* (или большинства) участников группы — представляет собой соединение предыдущих, когда вариант добровольной договоренности реализуется через назначение (или выбор) всей группой определенного индивида, которому ее участники *поручают* введение соответствующих правил.

<sup>20</sup> Ср.: [Hodgson, 2003].

<sup>21</sup> С точки зрения холистической методологии, здесь, впрочем, никакой загадки нет: «Взаимодействие поведения, привычек, эмоций и рационализации помогает объяснить нормативную силу обычаев в человеческом обществе» [Hodgson, 2008, p. 16]. В чем состоит такое объяснение, Дж. Ходжсон, однако, умалчивает...

их менеджерами (или другими лидерами групп, существующих среди персонала фирмы) посредством заключения добровольных договоренностей; кроме того, они могут возникать и существовать какое-то время как имплицитные контракты.<sup>22</sup>

Все эти механизмы, как было показано, включают в себя действия и взаимодействия индивидов, так что объяснение возникновения рутин как регулярностей поведения не требует обращения к «положению инструментальности».

*Рутины как правила.* Трактовка рутин как правил поведения является, очевидно, частным случаем рассмотренной выше версии их интерпретации. Соответственно, и объяснение возникновения так понимаемых рутин полностью укладывается в совокупность очерченных ранее механизмов.

*Рутины как диспозиции.* Несмотря на своеобразие этого варианта, появление у членов некоторой группы установок на осуществление скоординированных действий в определенных ситуациях также получает объяснение в рамках предложенной совокупности «индивидуалистических» механизмов. Во-первых, схожие установки могут быть порождены совпадением внешних условий, в сочетании с общим для индивидов стремлением к повышению уровня своей полезности. Во-вторых, это может быть следствием возникновения имплицитного контракта, «заключенного» взаимодействующими индивидами. В-третьих, готовность выполнять определенные скоординированные действия суть прямое следствие существования ряда правил. Более того, если правило функционально для его адресатов, т. е. следование ему повышает их полезность, то его вы-

полнение становится автоматизмом, привычкой, экономящей издержки принятия решений. Не лишне также заметить, что установки — это феномен *индивидуальной* памяти, даже если это память о взаимодействии с другими индивидами.

Следовательно, при *любом* понимании рутин их происхождение может быть объяснено действием одного или нескольких индивидуалистических механизмов из той их совокупности, которая описана выше.

### 3. К определению организационных способностей

Категория организационных способностей, вместе с близкой к ней категорией (ключевой) компетенции фирмы, является в настоящее время одной из наиболее широко применяемых в исследованиях стратегического менеджмента.<sup>23</sup> И начиная с момента своего введения в научный оборот в процессе становления эволюционного и ресурсного подходов к трактовке фирмы (см., напр.: [Grant, 1991; Amit, Schoemaker, 1993] и др.) она понималась как «коллективистский» концепт, т. е. как свойство фирмы как целого. При этом содержание понятия организационных способностей тесно увязывается с понятием рутины, хотя эта связь в существующей литературе понимается весьма неоднозначно.

Так, Р. Нельсон и С. Уинтер [Nelson, Winter, 1982; Winter, 2000] трактуют организационную способность как одну рутину или группу рутин, обеспечивающих фирме возможность создавать некоторые ценности или изменять другие рутины. С точки зрения Д. Дози с соавторами, «способности включают организованную деятельность, и реализация способности обычно повторяется во многих случаях. Рутины... [суть. — В. Т.] строительные блоки способностей, с их повторяющейся и контекстно-зависи-

<sup>22</sup> Заметим, что перечисленные механизмы, в соответствии с характером своего действия, обеспечивают рутинам свойство «быть хранилищем компромиссов» («repository of truces») [Nelson, Winter, 1982] во взаимодействиях работников организаций. Для одних типов рутин стремление к достижению компромисса является причиной их возникновения, для других — следствием.

<sup>23</sup> По ключевым словам «strategic management» × «capabilities» поисковик Google выдает около 940 тыс. ссылок.

мой природой...» [Dosi, Faillo, Marengo, 2008, p. 1167]. Если Нельсон и Уинтер считали способности рутинными более высокого порядка [Nelson, Winter, 1982, ch. 5], то Дози отмечает, что рутинны и способности — это в существенной степени пересекающиеся понятия: способности связаны с получением ряда значимых результатов и с сознательными решениями. В то же время «некоторые организационные рутинны также могут быть названы способностями» [Dosi, Nelson, Winter, 2000, p. 4]. С точки зрения Т. Фелина и Н. Фосса, «большинство из того, что мы говорим... о рутинных, также относится и к способностям» [Felin, Foss, 2004b, fn. 1, p. 2]. Несколько позже те же авторы утверждали, что «фирма может быть описана как обладающая способностью реализовать некоторую рутину в той степени, в какой она может повторяющимся образом интернализировать внешние эффекты программ производительности, локализованные на индивидуальном уровне» [Abell, Felin, Foss, 2008, p. 494], т. е. способности фирмы — это способности реализовывать рутинны.

Некоторые исследователи, доводя приложимость «коллективистской» методологии до крайности, полагают, что естественная для любого индивида способность принимать самостоятельные решения представляет собой не что иное как «коллективную компетенцию команд в организациях высокой надежности» [Young, 2003], в то время как другие «закольцовывают» соотношение рутин и способностей, вводя понятие «способность рутинизации» (routinization capability) [Huang, Yang, 2007].

Одновременно понятие способностей включается также и в «ресурсный» понятийный ряд. Р. Грант, обсуждая соотношение понятий ресурсов и способностей, первичными считает ресурсы [Grant, 1991]. Трактую их как «входы» производственного процесса, он отмечает их невысокую «индивидуальную» производительность, требующую кооперации и координации *совокупности* ресурсов (team of resources). Соответственно, *органи-*

*зационные способности* характеризуются им как потенциал совокупности ресурсов осуществлять некоторые виды деятельности, решать те или иные задачи. По мнению других исследователей, «„ресурсы“ и „способности“ взаимозаменяемы и означают материальные и нематериальные активы фирм, используемые для развития и применения их стратегий» [Ray, Barney, Muhanna, 2004, p. 24]. В этом своем качестве способности «могут абстрактно мыслиться как „промежуточные блага“, созданные фирмой для обеспечения повышения производительности других ресурсов» [Amit, Schoemaker, 1993, p. 35]. Способности рассматриваются и просто как «особый тип ресурсов, организационно укорененных, нетранспортируемых, специфических для фирмы ресурсов, чье назначение заключается в повышении производительности других ресурсов, которыми владеет фирма» [Makadok, 2001, p. 389].

Организационные способности определяются в литературе также через понятие *организационного процесса*. Так, Р. Амит и Р. Шумейкер полагают, что «способности означают потенциал фирмы использовать ресурсы... посредством организационного процесса [чтобы. — В. Т.] достигать желаемые цели» [Amit, Schoemaker, 1993, p. 35], К. Бингхэм с соавторами выделяют условия, при которых процессы становятся способностями [Bingham, Eisenhardt, Furr, 2007]. Поскольку, однако, организационный процесс — понятие, само по себе не имеющее ясного и однозначного определения [Van de Ven, 1992], такое уточнение, к сожалению, не добавляет необходимой ясности.

Вместе с тем ряд исследователей полагают, что феномен, именуемый «организационные способности», есть не что иное как функции некоторых *ключевых работников* фирмы [Song, Almeida, Wu, 2003; Lacetera, Cockburn, Henderson, 2004; Чанько, 2008], т. е. фактически понимают его с позиций ПМО. Аналогично, по мнению Н. Кэя, «„способность“ в общем случае означает потенциал или возможность действия;

однако без решений, принимаемых относительно того, как использовать такую способность в конкретных контекстах, способности оказываются хуже чем бесполезными, они — просто вредные и дорогостоящие потребители ресурсов». Поэтому «пренебрегать решениями при изучении организаций — все равно что игнорировать фразу „Быть или не быть?“ при изучении „Гамлета“» [Кау, 2007, р. 8].

Таким образом, трудно не согласиться с мнением, высказанным Д. Дози с соавторами, что «термин „способности“ плавает в литературе, подобно айсбергу в туманном Ледовитом океане, один из айсбергов среди других, с трудом отличимый от многих других айсбергов вокруг него» [Dosi, Nelson, Winter, 2000, р. 3]. Предоставляет ли ПМО средства для того, чтобы разогнать этот туман? С нашей точки зрения, безусловно, предоставляет.

Прежде всего отметим, что, исходя из связанности организационных способностей с тем или иным значимым для (менеджеров или владельцев) фирмы *результатом*, организационные способности — это всегда организационные способности *достигать результата R*. В соответствии с принципами ПМО, приведенными в конце раздела 2, следует считать, что термин «организационная способность» надо понимать как сокращение от выражения «способности работников и менеджеров организации регулярно взаимодействовать так, чтобы в результате этого взаимодействия возникал результат *R*». Такое взаимодействие, очевидно, может основываться как на рутинных, так и на приказах менеджеров, а также на решениях, самостоятельно и по собственному выбору принимаемых работниками. Тем самым организационные способности (далее — ОС) *не тождественны* рутинам или их совокупности, они могут включать и волевые *решения* (см.: [Кау, 2007]).<sup>24</sup> Преимущественное внимание, уделяемое рутинам при обсуждении

ОС, определяется, очевидно, их «экономичной» природой. Однако рутины ускоряют осуществление действий, нацеленных на *R*, только в том случае, если они функциональны по отношению к нему, что, разумеется, никак нельзя принимать за данность, на что резонно обращает внимание У. Витт [Witt, 2009, р. 13]. В случае существования дисфункциональных рутин, автоматически срабатывающих в рамках взаимодействий работников, призванных произвести *R*, дискреционное вмешательство менеджеров вполне может оказаться уместным.

Иными словами, ОС могут различаться не только по своим результатам *R*, но и по *механизмам координации* действий работников, или, что в данном случае то же самое, по *механизмам интеграции* способностей отдельных индивидов в упомянутый *R*. Поэтому в зависимости от того, каковы индивидуальные способности работников и характер их мотиваций в той или иной организации, одни и те же наблюдаемые в разных фирмах *проявления* (или реализации) ОС, т. е. *R*, могут реализоваться путем использования менеджерами *различных* механизмов координации (интеграции). Следовательно, и ОС таких фирм, совпадая по *результатам*, могут (и, скорее всего, будут!) не совпадать по своему *содержанию*, т. е. по названным механизмам.

Отсюда вытекает, что отмечаемые многими исследователями трудности имитации ОС, во-первых, сильно преувеличены; во-вторых, обусловлены не существованием неявных знаний организационного уровня, а различиями в индивидуальных способностях работников разных фирм. Преувеличенность трудностей имитации ОС объясняется, очевидно, тем, что регулярно желаемый менеджерами разных фирм результат *R* может достигаться с помощью *разных* механизмов интеграции *разных* индивидуальных способностей *разных* индивидов.

<sup>24</sup> Поэтому, в частности, способность менеджеров решать возникающие проблемы нерутинно,

«поштучно», *ad hoc*, также является организационной способностью [Тамбовцев, 2010а, с. 19].

Соответственно, сам термин «имитация» применительно к приобретению той или иной ОС оказывается *дезорентирующим*: ведь конкретная ОС, обеспечивающая *R* (т. е. механизм взаимодействия работников в фирме-«доноре»), не имитируется как таковая; скорее, менеджеры фирмы-«реципиента» придумывают и формируют из «наличного материала» (или приглася новых работников<sup>25</sup>) *свои* схемы координации, позволяющие получать *R*.

Как представляется, предложенная операционализация организационных способностей, сводящая их к (взаимо)действиям индивидов, переключает внимание исследований с описания ОС по их наблюдаемым *результатов* на анализ *разнообразия механизмов*, обеспечивающих генерацию этих результатов, т. е. на производство того вида знаний, которые и нужны практикующим менеджерам.

#### 4. Микрооснования динамических способностей: процессы или действия индивидов?

Как отмечалось, в рамках общего движения в сторону поиска микрооснований в стратегическом менеджменте возник не только проект Фелина — Фосса, но и *альтернативные* ему проекты. Авторство одного из них принадлежит Д. Тису [Теесе, 2007], позиция которого как «отца-основателя» концепции динамических способностей (КДС) заслуживает особого интереса. В указанной работе он трактует микрооснования динамических способностей (ДС) как «различные навыки, умения, процессы, процедуры, оргструктуры, правила принятия решений и правила дисциплины, которые обеспечивают понимание, присвоение и реконфигурацию способностей на уровне фирмы и которые трудно развивать и применять» [Теесе, 2007, р. 1319]. При этом,

<sup>25</sup> Как писал в своей известной басне И. А. Крылов, «А вы, друзья, как ни садитесь, все в музыканты не годитесь!».

подчеркивает Д. Тис, «необходимо отметить, что идентификация микрооснований динамических способностей *должна быть* обязательно неполной, незавершенной и *в чем-то смутной* (курсив наш. — В. Т.), а их применение должно быть непростым. В противном случае устойчивое конкурентное преимущество будет разрушаться вследствие эффективных коммуникаций и использования содержания динамических способностей» [Теесе, 2007, р. 1322].

Как следует из приведенных положений, в состав *микрооснований* ДС в данном подходе включаются те же «коллективистские концепты», что и сами ДС, поэтому в нем *не предполагается* сведение подобных концептов к действиям (и взаимодействиям) *индивидов*. Более того, даже «перевод» ДС на язык таких концептов — процессов, процедур, оргструктур и правил — не должен до конца прояснять теоретикам и практикам менеджмента, в чем конкретно состоит та или иная ДС, что именно нужно сделать, чтобы она возникла в той или иной фирме: ведь полностью объясненная ДС, по мнению Тиса, просто разрушит существующее на ее базе конкурентное преимущество. В целом, следуя знаменитой максиме Э. Дюбуа-Реймона, — *Ignoramus et ignorabimus!*

Такой агностический подход, безусловно, имеет право на существование. Однако, с нашей точки зрения, он весьма непоследователен в проведении предпосылки ограниченной рациональности и явно не учитывает неравномерность распределения познавательных способностей среди различных индивидов (см., напр.: [Stanovich, West, 2000]). Ведь для того, чтобы та или иная коммуникация разрушила конкурентное преимущество на базе некоторой ДС, нужно, чтобы получаемые данные как минимум были *восприняты* конкурентами и *поняты* ими. Далее, конкуренты должны сообразить, как реализовать эти данные внутри *своей* фирмы, т. е. *подобрать* и *обучить* работников, *протимулировать* их к *освоению* новых знаний и т. д. Только

при условии, что *все* перечисленное произойдет, полученные данные позволят воспроизвести изученную ДС в другой фирме. Но всеобщность феномена ограниченной рациональности как раз и говорит о том, что это не происходит автоматически: можно прочесть, но не понять; понять, но не сообразить, как использовать; сообразить, как использовать, но не найти адекватных работников и т. п. Иными словами, сознательно оставляя микрооснования смутными и неопределенными вовсе не обязательно: дистанция от их экспликации до разрушения конкурентного преимущества может оказаться *непроходимой* для конкурентов.

Реализуя свой проект микрооснований, Тис разделяет ДС на следующие способности:

- 1) осмысливать и определять возможности и угрозы;
- 2) использовать возможности;
- 3) повышать конкурентоспособность путем развития, комбинирования, защиты и рекомбинирования материальных и нематериальных активов фирмы [Теесе, 2007, р. 1320].

Рассмотрим характеристики этих динамических способностей подробнее.

*Способность осмысливать и определять возможности и угрозы.* Это — типичная способность предпринимателя, являющаяся, очевидно, достаточно редким ресурсом. В связи с ее редкостью, Тис отмечает, что

предпочтительнее укоренить процессы сканирования, интерпретации и создания нового внутри предприятия как такового. Предприятие будет уязвимым, если функции восприятия, создания и обучения останутся когнитивными характеристиками немногих индивидов. Внутри предприятия могут быть *сформированы организационные процессы* (курсив наш. — В. Т.), обеспечивающие сбор технологической информации, включая достижения смежных наук, отслеживание нужд потребителей и действия

конкурентов, определяющие возможности выпуска новых продуктов и осуществление новых процессов [Теесе, 2007, р. 1325].

Нетрудно заметить, однако, что никакой процесс не может *сам по себе* выявлять, анализировать и т. п.: все это делают *люди* в рамках различных взаимодействий друг с другом и с использованием различных ресурсов. Если процесс предполагает выполнение некой операции, которую индивид, включенный во взаимодействия, просто не в состоянии выполнить, то наличие процесса *не заменит* способностей отдельных людей. Разумеется, на это можно возразить, что если в компании нет работника, способного выполнить действия какого-то этапа процесса, то нет и самого процесса. С этим следует согласиться, однако из этого вытекает, что при отсутствии соответствующих работников требуемый процесс просто не может быть сформирован. Но ведь рекомендация Д. Тиса как раз и заключается в том, что для снижения уязвимости предприятия «немногие индивиды» должны быть заменены обезличенным процессом! Кроме того, нельзя не учитывать и тот факт, что процессы осуществляют люди *со своими интересами*, способные и готовые *искажать* их протекание для реализации этих интересов.

*Способность использовать возможности.* Она реализуется через умения менеджеров преодолевать ограниченность установленных правил принятия решения и процессов распределения ресурсов, формируя *новые бизнес-модели*, отражающие «гипотезы менеджера относительно желаний потребителя и способа, которым предприятие отвечает на эти желания так, чтобы потребитель заплатил за соответствующие действия предприятия» [Теесе, 2007, р. 1330]. Соответственно, способность фирмы создавать, улучшать и при необходимости изменять бизнес-модели — фундаментальная динамическая способность [Теесе, 2007, р. 1331]. Фактически

речь идет об умениях менеджеров *проектировать* новые правила и совокупности правил, *реализовать* на практике соответствующие процедуры, *обучая* и *подбирая* исполнителей, формируя для них адекватные *стимулы* к осуществлению требуемых действий и т. п. Представляется очевидным, что менеджер, не обладающий большинством перечисленных умений, может быть оценен просто как *не полностью профессионально пригодный* работник.

Одновременно, однако, менеджер должен располагать и другими — *предпринимательскими* — способностями, которые могут быть приобретены в очень ограниченных пределах. Ведь именно к ним относится креативность — способность обнаруживать способы реакции на новые желания потребителей. Поэтому предъявление к «массовым» менеджерам требования обладать такими способностями (а без них невозможно обрести и обсуждаемую ДС) сразу существенно сужает множество потенциальных обладателей этой фундаментальной динамической способности.

*Способность комбинирования и реконбинирования ресурсов и способностей.* Эта группа ДС опирается на такие более частные способности, как обеспечение децентрализации управления и «расчленимости» (decomposability) ресурсов, управление коспециализацией, обучение, управление знаниями и эффективное корпоративное управление (corporate governance). Данные способности полностью соответствуют тому, что Д. Тис с соавторами писал о ДС ранее, отмечая, что ключевыми элементами ДС являются процессы координации/интеграции, обучения и реконфигурации [Teese, Pisano, 1994; Teese, Pisano, Shuen, 1997].

Тис подчеркивает, что все они суть подмножество процессов, которые поддерживают осмысление, учет и управление угрозами. Вместе взятые, они могут рассматриваться как *ресурс гармонического сочетания* (orchestration). Соответственно, ключевая стратегическая функция менеджмента — найти внутри предприятия, во взаимодей-

ствии предприятий и во внешних институтах новые комбинации ресурсов, обеспечивающие создание ценностей [Teese, 2007, p. 1343]. Отсюда вновь вытекает, что для обладания ДС фирма должна располагать менеджерами, обладающими предпринимательскими способностями, или «предпринимательскими менеджерами» (entrepreneurial managers). Естественным в этой связи выглядит и следующий базовый вывод Д. Тиса: «Установление динамических способностей требует, следовательно, предпринимательского менеджмента» [Teese, 2007, p. 1347].

Таким образом, характеризуя в целом ПМО динамических способностей Д. Тиса, можно утверждать, что его логика — это логика *расщепления* ДС на более частные ДС, трактуемые и как способности *фирмы*, и как способности *менеджеров*. Тем самым *фактически* в нем сделан шаг в сторону сближения с проектом Фелина — Фосса, хотя в явном виде провозглашается и подчеркивается ведущая роль обезличенных *процессов*.<sup>26</sup>

Вместе с тем проекту микрооснований Д. Тиса присущи черты, резко сужающие его перспективы по сравнению с аналогичным проектом Т. Фелина и Н. Фосса. Во-первых, обращение к микрооснованиям у Тиса не означает следование принципу методологического индивидуализма: хотя

<sup>26</sup> Кроме того, нужно отметить и относительно новое для КДС явление: указание на такое проявление ДС, как *влияние на внешнюю среду*, что дает возможность инкорпорировать в эту концепцию и *политические действия фирмы*, например, захват регулятора, захват государства (см., напр.: [Baron, Diermeier, 2007]). В предпринимательской теории фирмы влияние на внешнюю среду уже анализировалось [Alvarez, Barney, 2005; 2007], поэтому важно отметить, что в рассматриваемой статье Д. Тиса практически все «микроосновывающие» факторы оказываются связанными с *предпринимательскими* (творческими) *способностями* менеджеров фирмы, что создает базу для интеграции КДС с предпринимательскими теориями фирмы (см. обзор последних в [Witt, 2007]).

способности делать что-то принадлежат только индивидам, им выдвигается идея замены индивидов процессами как более устойчивыми феноменами. Во-вторых, в подходе полностью не учитывается обстоятельство, что разные ресурсы (включая способности) могут находиться в различных режимах собственности несовпадающих субъектов, так что их комбинирование и рекомбинирование может требовать значительных транзакционных издержек. Фактически Тис полагает, что *при наличии ДС* эта проблема уже решена и будет решаться в будущем, однако ответа на вопрос о том, *как ее решить*, если ДС пока еще нет, остается без ответа. Тем самым мы вновь сталкиваемся со скрытой тавтологией — «выживанием наиболее приспособленных, которые наиболее приспособлены потому, что выживают». В-третьих, предлагаемые микрооснования ДС, как и было заявлено, действительно представлены в статье как неполные, незавершенные и расплывчатые («в чем-то смутные»). Для менеджеров-практиков они не формируют достаточно надежную базу, позволяющую творчески применять их для решения животрепещущих прикладных задач.

В настоящее время предложено несколько пониманий ДС, относящих их к понятиям коллективистского типа. Как отмечает И. Баррето, проведший сравнительный анализ таких трактовок, «концептуализации динамических способностей могут различаться в терминах природы, особой роли, релевантного контекста, предположений гетерогенности и целей динамических способностей» [Barreto, 2010, p. 270].

Каким образом можно логически реконструировать индивидуалистическое понимание ДС, сведенное к действиям и взаимодействиям *индивидов*? Структура общего понятия организационных способностей, предложенная в предыдущем разделе, легко конкретизируется для частного случая ОС — ДС. Соответственно, под ДС следует понимать примерно следующее. Динамические способности — это способности работ-

ников и менеджеров организации регулярно взаимодействовать так, чтобы в результате этого взаимодействия обеспечивалась адаптация организации к новым (в том числе предвосхищаемым, ожидаемым) условиям ее работы за счет изменения сложившихся рутин и организационных способностей, а также состава ресурсной базы организации. Как и общее определение ОС, эта характеристика ДС также привлекает внимание к механизмам координации и интеграции способностей работников фирмы в согласованные, регулярно осуществляемые действия, обеспечивающие успешную адаптацию к меняющимся условиям.

Разумеется, при таком понимании нет необходимости ставить практически неразрешимую задачу замены «ненадежных» индивидов «надежными» организационными процессами. Напротив, значимыми исследовательскими задачами становятся анализ возникших и поиск возможных вариантов обеспечения соответствия между способностями имеющегося персонала, вариантами механизмов их координации и успешностью выполнения целевой функции ДС. В этой связи значительный интерес представляет исследование [Eesley, Roberts, 2009], авторы которого формулируют и подтверждают ряд гипотез, связывающих характер индивидуального опыта менеджеров и их когнитивные модели «отраслевого ландшафта» с успешностью адаптации фирм к меняющимся условиям. Поскольку успешность такой адаптации и представляет собой результат реализации динамической способности, статья [Eesley, Roberts, 2009] является примером значительного продвижения в рамках проекта микрооснований стратегического менеджмента (хотя прямые ссылки на эту программу в [Eesley, Roberts, 2009] отсутствуют).

## 5. Заключение

Приведенные примеры достаточно наглядно показывают продуктивность проекта микрооснований для обеспечения действительно

го научного прогресса [Foss, 2007] в области разработки оснований стратегического менеджмента, в частности — стратегической теории фирмы. Особенностью проекта микрооснований является его сочетаемость с идеями ресурсного подхода, что дает возможность продвинуться в направлении *завершения* той «незавершенной революции», которую этот подход обещал, прежде чем уйти в теоретизирование на уровне коллективистских конструктов, или холистического антропоморфизма [Тамбовцев, 2010а].

Точно так же техника представления коллективистских конструктов в виде (взаимо)действий индивидов, координируемых тем или иным механизмом, сочетается и с другими подходами, достаточно широко применяемыми в стратегическом менеджменте: подходом, основанном на знаниях<sup>27</sup>, процессным подходом, предпринимательской теорией фирмы.

<sup>27</sup> Так, схематичный пример «микроанализа» процесса передачи знаний представлен в [Тамбовцев, 2010а, с. 15–16].

Резюмируя, следует отметить, что реконструкция базовых понятий стратегического менеджмента на основе проекта микрооснований дает возможность ставить ясные исследовательские задачи, успешное решение которых может не только расширить возможности синтеза различных направлений изучения стратегического менеджмента, но и значительно обогатить инструментарий решения прикладных задач, с которыми сталкиваются практикующие менеджеры. Ведь ответы, которые позволяет получать корректно примененная техника проекта микрооснований, включают в себя, как правило, *управляемые* переменные, т. е. предоставляют менеджерам возможности выбора конкретных действий применительно к тем единичным, уникальным ситуациям, в которых им приходится принимать решения. Чем больше коллективистских конструктов будет «переведено на язык» (взаимо)действий индивидов, тем более продуктивными, как представляется, станут исследования в области стратегического и общего менеджмента.

## ЛИТЕРАТУРА

- Андреева Т. Е., Чайка В. А. 2006. *Динамические способности фирмы: что необходимо, чтобы они были динамическими?* Научные доклады № 2R–2006. СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ.
- Будон Р. 1998. *Место беспорядка. Критика теорий социального изменения*. М.: Аспект-пресс.
- Катькало В. С. 2006. *Эволюция теории стратегического управления*. СПб.: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та.
- Клейнер Г. 1998. Механизмы принятия стратегических решений и стратегическое планирование на предприятиях. *Вопросы экономики* (9): 46–66.
- Тамбовцев В. Л. 2000. *Контрактная модель стратегии фирмы*. М.: ТЕИС.
- Тамбовцев В. Л. 2008. Перспективы «экономического империализма». *Общественные науки и современность* (5): 129–136.
- Тамбовцев В. Л. 2010а. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие. *Российский журнал менеджмента* 8 (1): 5–40.
- Тамбовцев В. Л. 2010б. Возникновение институтов: методолого-индивидуалистический подход. *Вопросы экономики* (11): 83–96.
- Чанько А. Д. 2008. Управленческая команда как источник динамических способностей фирмы. *Российский журнал менеджмента* 6 (1): 3–24.
- Шибутани Т. 1969. *Социальная психология*. М.: Прогресс.

- Ядов В. А. 2009. *Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций для студентов магистратуры по социологии*. 2-е изд., исправл. и дополн. СПб.: Интерсоцис.
- Abell P., Felin T., Foss N. J. 2008. Building micro-foundations for the routines, capabilities, and performance links. *Managerial and Decision Economics* 29 (6): 489–502.
- Alvarez S. A., Barney J. 2005. How entrepreneurs organize firms under conditions of uncertainty. *Journal of Management* 31 (5): 776–793.
- Alvarez S. A., Barney J. B. 2007. The entrepreneurial theory of the firm. *Journal of Management Studies* 44 (7): 1057–1063.
- Amit R., Schoemaker P. 1993. Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal* 14 (1): 33–46.
- Anderson N., Schalk R. 1998. The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior* 19 (S1): 637–647.
- Andrews C. J. 2000. Building a micro foundation for industrial ecology. *Journal of Industrial Ecology* 4 (3): 35–51.
- Averill J. 1982. *Anger and Aggression: An Essay on Emotion*. Springer: N. Y.
- Azariadis C. 1975. Implicit contracts and underemployment equilibria. *Journal of Political Economy* 83 (6): 1183–1202.
- Barreto I. 2010. Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management* 36 (1): 256–280.
- Baron D. P., Diermeier D. 2007. Strategic activism and non-market strategy. *Journal of Economics and Management Strategy* 16 (3): 599–634.
- Becker M. 2004. Organizational routines: A review of the literature. *Industrial and Corporate Change* 13 (4): 643–677.
- Becker M. C. 2005a. A framework for applying organizational routines in empirical research: Linking antecedents, characteristics and performance outcomes of recurrent interaction patterns. *Industrial and Corporate Change* 14 (5): 817–846.
- Becker M. C. 2005b. The concept of routines: Some clarifications. *Cambridge Journal of Economics* 29 (2): 249–262.
- Becker M. C., Zirpoli F. 2008. Applying organizational routines in analyzing the behavior of organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization* 66 (1): 128–148.
- Bingham C. B., Eisenhardt K. M., Furr N. R. 2007. What makes a process a capability? Heuristics, strategy, and effective capture of opportunities. *Strategic Entrepreneurship Journal* 1 (1–2): 27–47.
- Blackmore S. J. 1999. *The Meme Machine*. Oxford University Press: N. Y.
- Cohen M. D. 1991. Individual learning and organizational routine: Emerging connections. *Organization Science* 2 (1): 135–139.
- Cohen M. D., Bacdayan P. 1994. Organizational routines are stored as procedural memory: Evidence from a laboratory study. *Organization Science* 5 (4): 554–568.
- Cohen M. D., Burkhart R., Dosi G., Egidi M., Marengo L., Warglien M. 1996. Routines and other recurring action patterns of organizations: Contemporary research issues. *Industrial and Corporate Change* 5 (3): 653–698.
- Cohendet P., Llerena P. 2003. Routines and incentives: The role of communities in the firm. *Industrial and Corporate Change* 12 (2): 271–297.
- Coff R. W. 1999. When competitive advantage doesn't lead to performance: The resource-based view and stakeholder bargaining power. *Organization Science* 10 (2): 119–133.
- Cyert R. M., March J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Dijksterhuis A. 2004. Think different: The merits of unconscious thought in preference development and decision making. *Journal of Personality and Social Psychology* 87 (5): 586–598.
- Di Stefano G., Peteraf M., Verona G. 2010. Dynamic capabilities deconstructed: A bibliographic investigation into the origins, development, and future directions of the

- research domain. *Industrial and Corporate Change* (forthcoming).
- Dosi G., Nelson R., Winter S. 2000. Introduction. In: Dosi G., Nelson R., Winter S. (eds.). *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*. Oxford University Press: N. Y.; 3–22.
- Dosi G., Faillo M., Marengo L. 2008. Organizational capabilities, patterns of knowledge accumulation and governance structures in business firms: An introduction. *Organization Studies* 29 (8/9): 1165–1185.
- Easley C. E., Roberts E. B. 2009. *Cutting Your Teeth: Building on the Micro-Foundations for Dynamic Capabilities*. Mimeo. MIT, 11.11.2009.
- Epstein R. A. 1995. *Simple Rules for a Complex World*. Harvard University Press: Cambridge, MA.
- Epstein J. M. 2007. *Generative Social Science: Studies in Agent-Based Computational Modeling*. Princeton University Press: Princeton.
- Feldman M. S., March J. 1981. Information in organizations as signal and symbol. *Administrative Science Quarterly* 26 (2): 171–186.
- Feldman M. S., Pentland B. T. 2003. Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly* 48 (1): 94–118.
- Felin T., Foss N. J. 2004a. *Methodological Individualism and the Organizational Capabilities Approach*. CKG Working Paper No. 5/2004, March.
- Felin T., Foss N. J. 2004b. *Organizational Routines: A Sceptical Look*. DRUID Working Paper 04-13.
- Felin T., Foss N. J. 2005. Strategic organization: A field in search of micro-foundations. *Strategic Organization* 3 (4): 441–455.
- Felin T., Foss N. 2006. Individuals and organizations: Thoughts on a micro-foundations project for strategic management and organizational analysis. In: Ketchen D., Bergh D. (eds.). *Research Methodology in Strategy and Management. Vol. 3*. JAI Press: Oxford, UK; 253–288.
- Felin T., Foss N. 2009a. *Experience and Reputation as Antecedents of Organizational Routines and Capabilities: A Critique of Behaviorist and Empiricist Approaches*. SMG Working Paper 9/2009.
- Felin T., Foss N. J. 2009b. Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course-correction toward microfoundations. *Scandinavian Journal of Management* 25 (2): 157–167.
- Foss N. J. 2007. Scientific progress in strategic management: The case of the resource-based view. *International Journal of Learning and Intellectual Capital* 4 (1–2): 29–46.
- Foss N. J. 2010. Micro-foundations for management research: What, why, and whither? *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 42: 11–34.
- Gavetti G. 2005. Cognition and hierarchy: Rethinking the microfoundations of capabilities' development. *Organization Science* 16 (6): 599–617.
- Gavetti G., Levinthal D. 2000. Looking forward and look backward: Cognitive and experiential search. *Administrative Science Quarterly* 45 (1): 113–137.
- Gavetti G., Rivkin J. W. 2007. On the origin of strategy: Action and cognition over time. *Organization Science* 18 (3): 420–439.
- Gersick C. J., Hackman J. R. 1990. Habitual routines in task-performing groups. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes* 47 (1): 65–97.
- Giddens A. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press: Berkeley.
- Gigerenzer G. 2004. Fast and frugal heuristics: The tools of bounded rationality. In: Koehler D., Harvey N. (eds.). *Handbook of Judgment and Decision Making*. Blackwell: Oxford; 62–88.
- Grant R. M. 1991. The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review* 33 (3): 114–135. (Русск. пер.: Грант Р. М. 2003. Ресурсная теория конкурентных преимуществ: практические выводы для формулирования стратегии. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (3): 47–76.)
- Grant R. M. 1996. Towards a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management*

- Journal* 17 (Winter Special Issue): 109–122. (Русск. пер.: Грант Р. 2009. К знамиевой теории фирмы. В кн.: *Управление знаниями: Хрестоматия*. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; 37–65.)
- Guennif S., Mangolte P. A. 2002. *Analysis of Organizational Routines: Proposal for an Analytical Framework Based on Nelson and Winter and Leibenstein*. Working paper presented to the Conference “Empirical Research on Routines in Business and Economics: Towards a Research Program”. Odense, Denmark, November 3–4.
- Hansen N. K., Vogel R. 2010. *The Routine Concept in Organization Theory and Strategic Management: A Co-Citation Analysis*. Paper presented at the 4th International Conference on Organizational Routines “Organizational routines between change and stability: Linking empirical research to recent theoretical debates”. Nice, June 11–12.
- Hoffrage U., Reimer T. 2004. Models of bounded rationality: The approach of fast and frugal heuristics. *Management Review* 15 (4): 437–459.
- Hodgson G. M. 2003. The mystery of the routine: The Darwinian destiny of ‘An Evolutionary Theory of Economic Change’. *Revue Economique* 54 (2): 355–384.
- Hodgson G. M., Knudsen T. 2004. The firm as an interactor: Firms as vehicles for habits and routines. *Journal of Evolutionary Economics* 14 (3): 281–307.
- Hodgson G. M. 2008. The Concept of a Routine. In: Becker M. C. (ed.). *Handbook of Organizational Routines*. Edward Elgar: Cheltenham, UK; 15–28.
- Huang C.-Y., Yang C.-W. 2007. *Building Routinization Model: Organizational Routines, Capabilities and Performance*. Mimeo. Graduate School of Management, I-Shou University, Taiwan.
- Jarzabkowski P. 2002. *Strategy as Practice: Recursiveness, Adaptation and Strategic Practices-in-use*. Aston Business School Research Papers RP0212, July.
- Jarzabkowski P., Balogun J., Seidl D. 2007. Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human Relations* 60 (1): 5–27.
- Kay N. 2007. *Dynamic Capabilities as Context: The Role of Decision, System and Structure*. Paper presented at the Conference “Dynamic Capabilities and Beyond”, Graduate School of Management SPbSU, St. Petersburg, December.
- King B. G., Felin T., Whetten D. A. 2010. Finding the organization in organizational theory: A meta-theory of the organization as a social actor. *Organization Science* 21 (1): 290–305.
- Kogut B., Zander U. 1995. Knowledge, market failure, and the multinational enterprise: A reply. *Journal of International Business Studies* 26 (2): 417–426.
- Lacetera N., Cockburn I., Henderson R. 2004. Do firms change capabilities by hiring new people? A study of the adoption of science-based drug discovery. In: Baum J. (ed.). *Advances in Strategic Management. Vol. 21. Business Strategy over the Industry Lifecycle*. Emerald Group Publishing; 133–159.
- Lindenberg S. 2001. Social rationality as a unified model of man (including bounded rationality). *Journal of Management and Governance* 8 (3–4): 239–251.
- Lippman S., Rumelt R. P. 2003. The payments perspective: Micro-foundations of resource analysis. *Strategic Management Journal* 24 (10): 903–927.
- Loasby B. J. 2006. *Microfoundations of Capabilities*. DIME-RIDE Workshop, 11 May, Mimeo.
- Makadok R. 2001. Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic Management Journal* 22 (5): 387–401.
- Mair J. 2003. *Opening the Black Box: Applying a People Perspective to Examine the Origins of Unit Performance*. IESE Paper, D-513-E, August 2003.
- March J. G. 1987. Ambiguity and accounting: The elusive link between information and decision making. *Accounting, Organizations and Society* 12 (2): 153–168.
- McMackin J., Slovic P. 2000. When does explicit justification impair decision making?

- Journal of Applied Cognitive Psychology* 14 (6): 527–541.
- Murmann J. P., Aldrich H., Levinthal D., Winter S. 2003. Evolutionary thought in management and organization theory at the beginning of the new millennium. *Journal of Management Inquiry* 12 (1): 1–19.
- Nelson R. R., Winter S. G. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press: Cambridge, MA. (Русск. пер.: Нельсон Р., Уинтер С. 2002. *Эволюционная теория экономических изменений*. М.: Дело.)
- Nordgren L. F., Dijksterhuis A. 2009. The devil is in the deliberation: Thinking too much reduces preference consistency. *Journal of Consumer Research* 36 (1): 39–46.
- Opp K.-D. 2001. How do norms emerge? An outline of a theory. *Mind and Society* 2 (1): 101–128.
- Pelaez V., Hofmann R., Melo M., Aquino D. 2009. Foundations and microfoundations of dynamic capabilities. *Evolutional and Institutional Economics Review* 5 (2): 205–223.
- Rabbiosi L., Makela K. 2009. *Organizational Climate and Knowledge Sharing: An Individual-Level Perspective*. Paper presented at Copenhagen Business School Summer Conference, Frederiksberg, Denmark, June 17–19.
- Ray G., Barney J. B., Muhanna W. A. 2004. Capabilities, business processes, and competitive advantage: Choosing the dependent variable in empirical tests of the resource-based view. *Strategic Management Journal* 25 (1): 23–37.
- Regnér P. 2008. Strategy-as-practice and dynamic capabilities: Steps towards a dynamic view of strategy. *Human Relations* 61 (4): 565–588.
- Rothaermel F. T., Hess A. M. 2007. Building dynamic capabilities: Innovation driven by individual-, firm-, and network-level effects. *Organization Science* 18 (6): 898–921.
- Rousseau D. M. 1989. Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal* 2 (2): 121–139.
- Rumelt R. P., Schendel D., Teece D. J. 1991. strategic management and economics. *Strategic Management Journal* 12 (S2): 5–29.
- Runde J., de Rond M. 2010. Evaluating causal explanations of specific events. *Organization Studies* 31 (4): 431–450.
- Song J., Almeida P., Wu G. 2003. Learning-by-hiring: When is mobility more likely to facilitate interfirm knowledge transfer? *Management Science* 49 (4): 351–365.
- Stanovich K. E., West R. F. 2000. Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate? *Behavioral and Brain Sciences* 23 (5): 645–726.
- Teece D. 2007. Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal* 28 (13): 1319–1350. (Русск. пер.: Тис Д. Дж. 2009. Выявление динамических способностей: природа и микрооснования (устойчивых) результатов компании. *Российский журнал менеджмента* 7 (4): 59–108.)
- Teece D., Pisano G. 1994. The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and Corporate Change* 3 (3): 537–556.
- Teece D. J., Pisano G. P., Shuen A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal* 18 (7): 509–533. (Русск. пер.: Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. 2003. Динамические способности фирмы и стратегическое управление. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (4): 133–185.)
- Turvani M. 2001. Microfoundations of knowledge dynamics within the firm. *Industry and Innovation* 8 (3): 309–323.
- Udehn L. 2001. *Methodological Individualism*. Routledge: London.
- Van de Ven A. H. 1992. Suggestions for studying strategy process: A research note. *Strategic Management Journal* 13 (Special Issue): 169–191.
- Vromen J. J. 2008. *Microfoundations in Strategic Management: Squaring Coleman's Diagram*. Paper presented to the Conference “Reduction and the Special Sciences”, Tilburg, Germany, April 10–12, 2008.
- Weichbrodt J., Grote G. 2010. *Rules and Routines in Organizations: A Review and*

- Extension*. Paper presented at the Fourth International Conference on Organizational Routines, Nice, France, June 11–12.
- Wilkens U., Menzel D., Pawlowsky P. 2004. Inside the black-box: Analysing the generation of core competencies and dynamic capabilities by exploring collective minds. An organisational learning perspective. *Management Revue* 15 (1): 8–26.
- Winter S. G. 1964. Economic “natural selection” and the theory of the firm. *Yale Economic Essays* 4 (1): 225–272.
- Winter S. G. 1995. Four Rs of profitability: rents, resources, routines, and replication. In: Montgomery C. A. (ed.). *Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm: Towards a Synthesis*. Kluwer: Boston, MA; 147–178.
- Winter S. G. 2000. The satisficing principle in capability learning. *Strategic Management Journal* 21 (10–11): 981–996.
- Witt U. 2007. Firms as realizations of entrepreneurial visions. *Journal of Management Studies* 44 (7): 1125–1140.
- Witt U. 2009. *Emergence and Functionality of Organizational Routines: An Individualistic Approach*. Working Paper 09-24, Max Planck Institute of Economics, Jena.
- Young M. 2003. *Derogation from Procedure in Turbulent Environments: Discretionary Action as a Collective Competence of Teams in High Reliability Organizations*. Cranfield School of Management, Cranfield University, SWP 2/03.
- Zollo M., Reuer J. J., Singh H. 2002. Inter-organizational routines and performance in strategic alliances. *Organization Science* 13 (6): 701–713.
- Zollo M., Winter S. G. 2002. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science* 13 (3): 339–351.

Статья поступила в редакцию  
17 сентября 2010 г.