

Стратегическое поведение фирмы в условиях постиндустриальной трансформации: теоретический аспект

Антонов Алексей Дмитриевич¹,
аспирант 2 г.о.
МГУ им. М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы стратегического поведения фирмы в условиях формирования постиндустриальной социально-экономической системы. Отмечается ограниченная эффективность существующих теоретических концепций стратегического поведения фирмы применительно к компаниям, работающим в высокотехнологичных отраслях. Проводится анализ влияния на стратегическое поведение фирмы ряда фундаментальных тенденций, характеризующих течение процесса постиндустриальной трансформации социально-экономической системы, среди которых ключевое место занимают кардинальное возрастание роли интеллектуального капитала, трансформация отношений собственности на факторы производства, а также переход экономической нестабильности в состав имманентных свойств постиндустриальной социально-экономической системы.

Ключевые слова: Стратегическое поведение фирмы, стратегия, интеллектуальный капитал, постиндустриальное общество, собственность, экономическая нестабильность.

JEL коды: D 210, D 230, L 190, L 290.

¹ Антонов А.Д. e-mail antonov_aleksei@list.ru

Стратегия фирмы: вызовы времени

Развернувшаяся в развитых странах в конце 70-х — начале 80-х гг. XX столетия вторая волна НТП ознаменовала для мировой экономики начало перехода от индустриального к информационному типу развития. Сегодня проблема форсирования процессов постиндустриальной трансформации и ускоренного перехода на инновационный путь развития является особенно актуальной и для российской экономики.

Как правило, при исследовании данной проблемы львиная доля внимания уделяется технологическим аспектам. Однако, на наш взгляд, не менее важным является и инновационный аспект в поведении фирмы, и прежде всего ее стратегия. Именно стратегия является важнейшим инструментом фирмы, способным обеспечить непрерывную динамику технологических и продуктовых инноваций, и, как следствие устойчивое развитие фирмы в условиях нарождающейся постиндустриальной экономической системы².

В ходе постиндустриальной трансформации ускорение динамики изменений в социально — экономической среде, в том числе бурный технологический прогресс, структурные сдвиги на рынках труда, а также усиление и непрерывная эволюция форм конкуренции приводят к росту общего уровня неопределенности и нестабильности в экономической системе. Это, в свою очередь, оказывает огромное влияние на возможности создания и поддержания предприятиями устойчивых конкурентных преимуществ, делая эту задачу как никогда сложной, многогранной и творческой. В новых условиях самые различные компании все в большей степени ощущают острую потребность в мощных аналитических инструментах и моделях, которые могли бы позволить им не просто быстро и эффективно приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, но и реагировать на эти изменения *проактивно*, оказывая на элементы внешней среды, непосредственно соприкасающиеся со сферой деятельности компании, встречное влияние.

Какой должна быть организована деятельность предприятия, способствующая снижению уровня неопределенности, максимально эффективной реализации возникающих новых возможностей для развития бизнеса, поддержанию высокого темпа разработки и внедрения инноваций? Каким образом фирма должна создавать и поддерживать конкурентные преимущества, обеспечивающие недоступный для ее конкурентов уровень ренты? Какие фундаментальные принципы должны лежать в основе долгосрочной устойчивой деятельности компании, функционирующей в условиях «экономики знаний»? Традиционно ответы на подобные вопросы находились в компетенции одного из наиболее динамично развивающихся направлений в рамках теории фирмы — теории стратегического поведения. Однако в условиях постиндустриальной трансформации теория стратегического управления, с начала 60-х гг. стабильно игравшая роль научного фундамента при планировании хозяйственной деятельности и разработке стратегии для передовых компаний, столкнулась с

² В данной статье мы рассматриваем стратегию фирмы не как область менеджмента — объект исследования соответствующей прикладной дисциплины, а как поведенческую характеристику фирмы, важнейшего субъекта экономики.

многочисленными проблемами, которые обусловили возникновение серьезного кризиса данного теоретического направления, продолжающегося, как минимум, все последнее десятилетие. На наш взгляд, теория стратегического поведения на текущем этапе своего развития находится в «переходном» состоянии и пока еще не может предложить полностью адекватный формирующимся социально-экономическим условиям и характеру «постиндустриальной» фирмы рецепт формирования эффективной стратегии. Ограниченность трактовок поведенческих принципов фирмы в новом состоянии экономики была отмечена многими исследователями уже в середине 1990-х гг.³

Анализ современных научных работ в рамках теории стратегического поведения не позволяет говорить о существовании целостной и непротиворечивой научной картины процесса эффективного стратегического поведения компании в постиндустриальных условиях. Тем не менее рассматриваемая нами научная область находится сегодня в процессе интенсивного исследования новых возможностей своего дальнейшего развития. В настоящий момент можно вполне уверенно перечислить те основные требования, которым должна соответствовать новая теоретическая парадигма. И требования эти вытекают, прежде всего, из ключевых особенностей постиндустриальной социально-экономической системы, отличающей ее от экономической системы развитой промышленной эры. На наш взгляд, определяющее влияние на формирование и развитие новых теоретических концепций в области стратегического поведения в условиях перехода к инновационному типу развития будут оказывать фундаментальные изменения в экономической базе: кардинальное возрастание роли человеческого капитала (как в рамках фирмы, так и в экономике в целом), эволюция отношений собственности, а также растущая нестабильность подвижной постиндустриальной системы. Эти тенденции рассматриваются далее в данной статье.

На пути к новой экономике

Фундаментом постиндустриальной трансформации, выделенным еще в самых первых работах по теории постиндустриального общества⁴, является процесс замещения физического труда трудом интеллектуальным (и, в частности, знаниями как ключевым

³ Так, например, Г. Хэмел и С. Прахалад уже в 1996 г. одну из своих работ (Hamel, Prahalad, 1996) посвятили анализу проблемы ограниченности традиционных подходов к трактовке поведения фирм индустриальной эпохи к поведению фирм в новых условиях. Б. Левендаль и О. Реванг (Lowendahl, Revang, 1998) также подчеркивают влияние изменений, происходящих в экономической системе в последние два десятилетия, и ставят вопросы о возможностях развития теории стратегического управления в новых условиях. На проблемы, с которыми столкнулась «традиционная» парадигма теории стратегического поведения фирмы в условиях перехода к постиндустриальной экономической системе, указывают и отечественные исследователи. Так, А.А. Макаров (Макаров, 2002) убедительно доказывает неэффективность существующих «классических» подходов к формированию стратегии предприятия исключительно на основе анализа отраслевой структуры или набора доступных ресурсов и компетенций компании.

⁴ Первые основы теории постиндустриального общества были заложены в 1960-х гг. прошлого века, такими исследователями, как Д. Белл, М. Янг, О. Тоффлер, П. Дракер, Р. Хейлбронер, Т. Сакайя, Т. Стюарт, Л. Эдвинсон. Так, например, О. Тоффлер (Тоффлер, 2003) подчеркивал масштабность изменений в обществе конца XX в., выводя их далеко за рамки технических и телекоммуникационных новаций. «Во все большей степени, — отмечал он, — люди осознают, что вокруг нас формируется новая культура. И дело не только в компьютерах. Это новые установки по отношению к труду, полу, нации, досугу, авторитетам и так далее».

элементом интеллектуального труда). Именно он, по сути своей, и породил термин «knowledge-based economy», подчеркивая первоочередную роль интеллектуального труда и интеллектуального капитала как нового ключевого ресурса в экономике. Многие теоретики постиндустриального общества выделяют именно этот фундаментальный структурный сдвиг в качестве основного, предопределяющего и обуславливающего все последующие тенденции и процессы трансформации индустриальной социально-экономической системы в постиндустриальную. Говоря более конкретно, процесс замещения физического труда знаниями означает, что в условиях, когда знания вовлекаются в практическую переработку ресурсов, именно они, а не физический труд, начинают выступать в качестве источника возникновения добавленной стоимости. Как отмечает основоположник теории «стоимости, создаваемой знаниями» («Knowledge-value»), Т. Сакайя: «...мы вступаем в новый этап цивилизации, на котором движущей силой являются ценности, создаваемые знаниями» (Сакайя, 1999. С. 342).

О динамике процесса замещения труда знаниями можно судить на основании ряда статистических данных по экономике США, которая на сегодняшний день остается локомотивом мировой экономики и лидером глобального инновационного процесса, а также является страной, в которой процессы постиндустриальной трансформации идут достаточно давно и охватывают большую часть не только экономики, но и социума в целом. В рамках активно эволюционирующей системы мирового разделения труда «...в США и других развитых странах концентрируются уже не просто разнообразные отрасли сферы услуг, что было доминантой второй половины XX в., а ее наиболее передовые секторы — наука, образование, информационные услуги и здравоохранение, а также наукоемкие отрасли первого эшелона материального производства — высокотехнологичное военное производство, авиа- и ракетостроение, фармацевтическая промышленность... и т.п.» (Супян, 2010. С. 1). Так, уровень развития сферы услуг, традиционно считающийся одним из важнейших индикаторов степени «постиндустриализации» экономики, к началу XXI в. достиг впечатляющих масштабов: уже в 2005 г. здесь было сосредоточено около 80% занятых (причем более 85% всех кадров высшей квалификации), около 40% основных производственных фондов, создавалось более 70% ВВП. Помимо этого, по данным (Супян, 2010), в 2008 г. общий объем затрат на НИОКР в США превысил 383 млрд долл. (2,7% ВВП), почти вдвое превосходят расходы на НИОКР Японии и Китая, которые по данному показателю занимают второе и третье место в мире — 13 и 11% от мировых расходов соответственно.

Изменения происходят и внутри производственного сектора экономики. Темпы роста наиболее высокотехнологичных, науко- и знаниеемких отраслей, таких как производство компьютерной техники и радиоэлектроники, с 1972 по 2008 г. составили 15,1%⁵, что примерно в пять раз выше, чем средние темпы роста всей американской экономики за тот же период. Еще один важнейший показатель степени развития постиндустриального сектора экономики — доля расходов фирм на информационные технологии, включающих в себя расходы на электронно-вычислительную технику, покупку лицензий на использование программного обеспечения, а также заработную плату ИТ — персонала и профессиональных ИТ — консультантов. Этот показатель,

⁵ Источник — данные ресурса www.census.gov

агрегирующий в себе уровень комплексной информатизации и автоматизации компаний, в США с 2003 по 2008 г. рос в среднем на 8,65% в год.

Таким образом, в экономике развитых стран, и, прежде всего, США, процессы постиндустриальной трансформации продолжают ускоряться, охватывая все большее количество отраслей экономики и элементов социальной системы. Рост количества фирм, функционирующих в рамках «knowledge-based economy», неуклонно увеличивается, а вместе с этим также неуклонно возрастает потребность в научно обоснованных механизмах формирования стратегий, позволяющих фирме выживать и успешно развивать свой бизнес в новых социально-экономических условиях.

Роль интеллектуального капитала в инновационной стратегии фирмы

В рамках индустриальной экономической системы важнейшей задачей фирмы было обеспечения доступа к необходимым традиционным физическим ресурсам (таким, как труд, земля и капитал), а также оптимизация их использования. В условиях постиндустриальной трансформации на первый план выходят задачи генерации нового знания, накопления интеллектуального капитала и трансляции позитивного опыта (best-practice) в рамках внутренней среды фирмы. По всей видимости, знание можно и, скорее всего, следует считать экономическим ресурсом в традиционном понимании этого термина. Именно на этой предпосылке основаны некоторые новейшие работы в области теории стратегического поведения фирмы⁶.

Однако накопление ресурса под названием «знание» и управление им существенно отличаются от аналогичных процессов, связанных с физическими ресурсами. Причиной этого выступает ряд факторов, обусловленных развитием процесса замещения труда знаниями и связанных с той ролью, которую в формирующейся постиндустриальной социально-экономической системе играет интеллектуальный капитал. И, в первую очередь, здесь необходимо отметить процесс формирования новой этики, или, выражаясь иначе, «социализации» труда. По данным американского статистического бюро Census⁷, за 10 последних лет (с 1999 по 2010 г.) количество занятых в американских высокотехнологичных компаниях сотрудников научно-исследовательских подразделений, а также инженеров, занятых в области исследований и новых разработок (R&D), значительно выросло. Для компаний, работающих в сфере информационных технологий (прежде всего, здесь имеются в виду компании-вендоры программного обеспечения, а также фирмы, занимающиеся IT-консалтингом и IT-инфраструктурой), количество высококвалифицированных сотрудников выросло более чем на 380%. Для научно-исследовательских предприятий различной специализации рост занятости высококвалифицированных специалистов составил около 200%. В целом же доля работников преимущественно умственного труда в экономике США достигает уже около 60% от общего числа занятых.

⁶ Прежде всего, здесь имеется в виду концепция «динамических способностей фирмы» (Dynamic Capabilities Approach), основы которой были сформулированы в (Teece, Pisano, Shuen, 1997).

⁷ Источник — данные ресурса www.census.gov

Занятые в «постиндустриальных» секторах экономики высокообразованные и высококвалифицированные наемные работники перестают быть лояльными «корпоративными солдатами» и в условиях высокой мобильности на рынках труда начинают отождествлять себя скорее с партнерами компании (которые будут продолжать сотрудничество с компанией только до тех пор, пока оно будет оставаться взаимовыгодным). В среде высококвалифицированных специалистов формируется принципиально новая система трудовых морально-этических принципов и ценностей. Наиболее ярко проявляющейся тенденцией в этом плане является выработка критического отношения к жесткой и авторитарной организации труда, авторитету вертикальной власти, к физическим и моральным жертвам во имя идеалов корпоративной культуры.

Утверждение «постиндустриальной» трудовой этики ведет к тому, что традиционная экономическая власть, основанная на экономической зависимости наемного работника от конкретного работодателя, теряет свою эффективность. Ресурсы, используемые компанией, оказываются фактически вне границ ее социально-экономического влияния, вследствие чего контролировать их становится практически невозможно.

Таким образом, в условиях постиндустриальной экономики **знание** становится **важнейшим средством производства**, а не равноценным с капиталом и неквалифицированной рабочей силой ресурсом⁸, принадлежность которого не полностью совпадает с собственностью на капитал (о чем — ниже)

Антропоцентрическая организация

Следующим важнейшей тенденцией, обусловленной особенностями использования интеллектуального капитала в «постиндустриальных фирмах», является постепенный переход от технократической организации процесса труда, которая была, пожалуй, единственно возможной формой организации эффективного производственного процесса в эпоху господства массового машинного производства, к новой, **антропоцентрической форме**. В рамках этой формы организации фирмы приоритетное значение приобретает необходимость стимулирования творческих и личностных способностей сотрудников. Способствует активизации этого процесса и рост мобильности рабочей силы. Так, в США для работников в возрасте 45–54 лет средняя продолжительность работы на одном месте сократилась в среднем с 12 лет в 70-х гг. до 7,7 года в 2004 г., в возрасте 55–64 лет — с 14 лет до 9,6 года (см. (Супян, 2010)).

Процесс перехода к антропоцентрической организации труда наиболее активно протекает в компаниях, работающих в высокотехнологичных отраслях, таких как разработка программного обеспечения, профессиональные услуги в IT-индустрии, производство электронной и вычислительной техники, т.е. в тех отраслях, где ключевым фактором производства является интеллектуальный капитал сотрудников. Антропоцентрическая организация процесса труда все более активно выдвигает на первый план творческий потенциал человека, его профессионализм и эрудицию, способность

⁸ Понятие «знания» мы будем использовать далее только в этом смысле.

развиваться на личностном и профессиональном уровне. Так, последние исследования западных ученых свидетельствуют о резком возрастании ценности интеллектуальных фондов компании по сравнению с ее материальными ресурсами и финансовым капиталом. В целом их соотношение колеблется между 5:1 и 6:1. Подсчитано также, что доллар, затраченный на исследования и разработки, приносит примерно в восемь раз большую прибыль, чем доллар, вложенный в технику (Комаров, 2000).

Еще одним немаловажным фактором, определяющим особую роль интеллектуального капитала в новых экономических условиях, является формирование новых приоритетов личности и социума, означающее переход от максимизации материального потребления к максимизации «качества жизни», помимо материальной составляющей, включающее гуманистические, экологические и прочие «немонетарные» критерии бытия. По сути, в рамках постиндустриальной трансформации происходит видоизменение «пирамиды Маслоу». В силу того, что «верхние» уровни потребностей (в терминологии Маслоу — «социальные», «престижные» и «духовные») в условиях постиндустриальной экономики значительно расширяют свое влияние на человека, пирамида в каком-то смысле перестает быть пирамидой и трансформируется в перевернутую трапецию, так как в условиях постиндустриальной экономики для человека необходимость заботиться об удовлетворении своих базовых и экзистенциальных потребностей сводится к минимуму.

Мотивационные основы и демократизация трудовых отношений

Интеллектуализация экономики подрывает и *мотивационные основы* индустриального общества, ставя под сомнение лежащие в его основе социальные мотивы и цели. На смену императива максимизации материального благосостояния приходит осознание возможности самоутверждения через личностное и профессиональное развитие, выражающееся, прежде всего, через создание, накопление и применение новых знаний и инновационных технологий. Новые социально-личностные запросы, носители которых в середине XX столетия были в развитых странах статистическим меньшинством, в условиях постиндустриальной трансформации получают свое дальнейшее развитие⁹. Новая элита «класса интеллектуалов» (Иноземцев, 2000) ищет самовыражение вне традиционных стереотипов «общества потребления», выдвигая на первый план развитие духовных потребностей, стремление к саморазвитию, уважению личного достоинства и самостоятельности. Что касается материальных потребностей, то они сохраняются и развиваются, но уже в новом качестве, не как условие существования человека, а как необходимое условие его духовного развития, как символ признания и статуса в обществе, как источник самооценки и удовлетворенности жизнью и профессиональной деятельностью.

Следствием давления подобных изменений в самосознании высококвалифицированных работников является закономерная демократизация трудовых

⁹ Исследователи этих тенденций в США отмечают, что если пункт «интересной работы» в 1946 г. стоял на шестом месте в системе ценностных ориентаций американцев, то в 1986 г. — на первом (см.: Мкртчян Г. Социальные аспекты рынка труда / Г. Мкртчян, И. Чистяков // Общество и экономика. 1999. № 9. С. 101). Цитировано по: (Михнева, 2003).

отношений, которая является неизбежной дополнительной нематериальной «платой» руководства компании за возможность использовать интеллектуальный капитал таких специалистов. Ведь в условиях глобальной мобильности рабочей силы и достаточно развитого рынка труда (по крайней мере, в наиболее развитых западных странах, где помимо прочего, как правило, присутствуют широкие возможности поиска работы с использованием СМИ и Интернета) для работодателей традиционные рычаги экономического влияния на высококвалифицированных наемных работников становятся гораздо менее эффективными. Таким образом, с одной стороны, компаниям становится все труднее «привязывать» сотрудников к своим подразделениям, а с другой, для предприятий, особенно работающих в высокотехнологичных отраслях и отраслях профессиональных услуг, обладание высококвалифицированными трудовыми ресурсами является важнейшим фактором выживания в условиях постоянно ужесточающейся глобальной конкуренции.

По сути, эта особенность отношений сотрудника и фирмы отражает новое диалектическое противоречие, выступающее одной из важнейших движущих сил развития фирмы в условиях постиндустриальной экономики. Фирмы вынуждены конкурировать в борьбе за трудовые ресурсы, делая трудовой процесс максимально демократичным и способствуя реализации творческих способностей каждого работника, так как в постиндустриальную эру именно возможность творческой самореализации и комфортность условий труда выступают важным фактором, во многом определяющим лояльность сотрудника к предприятию. С другой стороны, демократизация трудовых отношений в рамках предприятия характеризуется постепенным переходом от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким формам, предполагающим расширение прав рядового работника в управлении производством. При этом тенденция демократизации трудовых отношений имеет под собой вполне четкие объективные основания, а именно усложнение реальных бизнес-процессов, являющихся объектом управления. Наглядной иллюстрацией данного утверждения может служить любой типичный IT-проект: как правило, руководитель проекта не может осуществлять эффективное планирование работ, не привлекая к этому процессу аналитиков, владеющих специфическими предметными знаниями, позволяющими реально оценить список задач и объем трудозатрат на выполнение проектных работ.

Таким образом, демократизация трудовых условий жизни ведет к тому, что от работника, формально не относящегося к категории менеджера, все больше требуется обладание способностями, ранее считавшимися исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства.

Постепенное размывание границ между менеджерами и работниками вызывает трансформацию вертикальной иерархии, распределение «вниз» ответственности, ранее сосредоточивавшейся на верхнем ее уровне. Результатом этих изменений являются два очень важных эффекта: во-первых, уменьшается количество уровней управления, что способствует более гибкому и быстрому принятию деловых решений; во-вторых, ослабляется сопротивление изменениям, что делает систему фирмы более гибкой и адекватно реагирующей на необходимость адаптации. По нашему мнению, **данные эффекты являются для фирмы тем фундаментом, на котором могут быть**

выстроены процессы и организационная структура, позволяющие эффективно реагировать на проявления экономической нестабильности в условиях постиндустриальной экономики.

Эволюция отношений собственности

Радикальное возрастание роли знания и информации в процессе общественного воспроизводства является одной из важнейших причин развития процесса трансформации института частной собственности. И, в первую очередь, в его основе лежит смена *доминирующих объектов собственности*. На место «видимых», осязаемых вещей, таких как земля, капитал, приходит информация в виде кодифицированного теоретического знания, новых технологий и т.д. Именно эти факторы все более отчетливо начинают играть роль ключевых объектов собственности. Причину, лежащую в основе данного процесса в условиях перехода к постиндустриальному обществу, весьма четко сформулировал В.Л. Иноземцев: «В развитых странах возникают общества, в которых человек не зависит в той степени, в какой это имело место в индустриальной цивилизации, от собственности представителей господствующего класса на средства производства, так как главным из них становятся знания, неотделимые от человека, а условия их развития и применения становятся все более доступными» (цит. по (Ведин, 2002)).

Решающую роль при этом играют два ключевых фактора. Во-первых, в постиндустриальной экономике продуктом все большего числа отраслей становятся не материальные блага, а знание. При производстве же новых знаний (как продукта) именно знания (как ресурс), а не физический капитал начинают играть ключевую роль. Так, во многих компаниях перечень используемых основных средств ограничивается столами, стульями и ноутбуками, на которых работают сотрудники фирмы. Примером этого могут служить многие отрасли бизнеса, такие как, например, отрасли профессиональных услуг — в сфере аудита, консалтинга, IT и т.д.

Во-вторых, на сегодняшний день в большинстве развитых стран, стоящих на пути «постиндустриализации», получить доступ к знаниям (как ресурсу, по сути, средству производства) через систему образования и профессионального обучения для большого количества людей гораздо проще, чем в условиях индустриальной социально — экономической системы сосредоточить в своих руках объем капитала, необходимый для успешного ведения бизнеса. Кроме того, немаловажным здесь является и тот факт, что знание представляет собой «коллективное благо», так как накопление, обмен и применение знания порождают, как правило, колоссальные внешние эффекты, связанные с особенностями процессов информационного обмена.

Становление знания как доминирующего объекта собственности неизбежно ведет к трансформации отношений собственности в рамках фирмы. Внешние последствия данного процесса в какой-то степени повторяют последствия размывания пучка правомочий собственников компании вследствие делегирования «технических» функций управления компанией наемным менеджерам. Однако в этом процессе ядро проблемы «принципал — агент» располагалось на уровне отношений собственник (акционер) —

наемный управляющий, а в его основе лежало добровольное делегирование задач по управлению компанией третьим лицам. При этом право собственности на основные средства производства, используемые компанией, оставались сосредоточенными в руках собственников (акционеров) компании. С расширением функций наемных работников — владельцев интеллектуального капитала — размывание прав собственности владельца (владельцев) фирмы заходит гораздо дальше и в значительной мере определяется степенью использования в основной деятельности фирмы интеллектуального капитала наемных работников.

Для более детального анализа воспользуемся структурированным определением собственности как пучка правомочий. С точки зрения нашего анализа имеет смысл выделить ключевые правомочия: «владение», «пользование», «управление». Рассмотрим по порядку влияние процессов постиндустриальной трансформации на каждый из них.

Традиционно под правомочием владения, являющимся также одним из важнейших элементов собственности, использовавшимся еще в рамках классического римского права, понималась возможность собственника исключительного физического контроля над вещью. Распространяя данное определение на частную фирму¹⁰, можно сказать, что **право владения** подразумевает возможность осуществления физического контроля, как минимум, над капитальными ресурсами фирмы. Однако по мере роста доли использования в основной деятельности фирмы, интеллектуального капитала, находящего возможности осуществления собственником контроля над производственными ресурсами фирмы пропорционально снижаются. Дело в том, что в эпоху господства индустриального способа производства процессы внутрифирменного управления осуществлялись в четких рамках отраслевой структуры, функциональной специализации и национального контекста. С постепенным размыванием этих границ в результате процессов постиндустриальной трансформации происходит и смещение границ применимости экономической власти традиционного типа — власти, основанной на экономической зависимости наемного работника от работодателя — собственника основных средств. В постиндустриальной системе, в условиях, когда лимитирующим фактором экономического развития становится накопленный объем знания, профессиональных компетенций, которые, по сути, сами начинают играть в производственном процессе роль основных средств, отношение к физическим средствам производства перестает быть решающим фактором влияния, власти и привилегий в обществе. Таким образом, интеллектуальный капитал фирмы оказывается вне зоны эффективного контроля собственников фирмы, что приводит к неявному (т.е. экономическому, а не юридическому) перераспределению пучка правомочий «владения» между собственниками физического капитала и высококвалифицированными наемными работниками, являющимися собственниками части интеллектуальных ресурсов фирмы.

Далее, с точки зрения стратегии фирмы, функционирующей в экономике, где информационные потоки играют ключевую роль, важнейшим является влияние процессов постиндустриальной трансформации на возможность реализации собственниками

¹⁰ На наш взгляд, не является принципиальным конкретный вид частной собственности, будь то «классическая» частнопредпринимательская или акционерная фирма — сделанные ниже выводы будут верны для любой из них.

компания **правомочий управления**. Действительно, на сегодняшний день в силу объективной сложности производственного процесса во многих высокотехнологичных компаниях осуществление как стратегического, так и оперативного управления фирмой без привлечения к этому процессу высококвалифицированных специалистов — сотрудников и менеджмента компании, становится, как минимум, затруднительным, а в большинстве случаев и вовсе невозможным. Глубину и масштабность данного процесса трудно переоценить: сегодня эпоха «универсальных менеджеров»¹¹, способных эффективно управлять абсолютно любым предприятием или бизнес-процессом, уходит в прошлое. В условиях высокотехнологичных производств и сложнейших бизнес-процессов постиндустриальной экономики функции управления могут эффективно осуществляться только носителями соответствующих профессиональных знаний и компетенций. Таким образом, сегодня в компаниях «постиндустриального» сектора происходит «размывание» еще одного пучка правомочий, ранее в преобладающей степени сосредоточенного в руках собственников компаний.

Наконец, в силу того, что именно интеллектуальный капитал как неразрывная совокупность знаний и людей, способных применять эти знания в производственном процессе, в постиндустриальной экономике приобретает первостепенное значение. прямая реализация **правомочия «пользования»** (т.е. в случае с фирмой — использования ресурсов предприятия исключительно в личных целях) собственником предприятия представляется затруднительной. Это связано с тем, что в компаниях постиндустриального сектора каждый носитель интеллектуального капитала (безусловно, речь здесь идет о высококвалифицированных сотрудниках) владеет уникальным активом — совокупностью своих профессиональных знаний и личных качеств, имеющих высокую ценность не только в рамках отдельной фирмы, но также и в рамках, как минимум, всей отрасли. При этом примечательным является тот факт, что каждый индивид обладает практически неограниченными возможностями по исключению для других членов общества (в том числе и для собственника!) доступа к собственным знаниям. Учитывая характер постиндустриального производства, когда помимо собственных капитальных ресурсов владелец компании в производственном процессе вынужден использовать также и интеллектуальный капитал своих ведущих сотрудников, происходит **трансформация целевой функции фирмы**. Если ранее владелец капитала мог формировать ее в большей степени в соответствии со своими личными интересами, то в новой экономике в целевую функцию компании, заданную собственником, «вплетаются» целевые функции владельцев интеллектуального капитала, что зачастую приводит к ее серьезному видоизменению.

Это означает, что **стратегия, сформированная без привлечения ключевых сотрудников, являющихся носителями большой доли интеллектуального капитала компании, в условиях постиндустриальной экономики становится практически бесполезной и абсолютно непредсказуемой с точки зрения возможных результатов ее реализации.**

¹¹ Под данным термином понимается определенный класс менеджеров, владеющих инструментарием менеджмента (методологии управления проектами, технологии планирования работ и составления бюджетов и т.д.), но при этом не владеющих спецификой предметной области.

Таким образом, прогресс знаний ведет не только к изменению баланса между вещественными (осязаемыми) и невещественными (неосязаемыми) факторами производства и связанной с этим сменой доминирующих объектов собственности, но и к подрыву тех основ, которые в условиях индустриальной экономической системы составляли фундамент экономической власти крупных собственников капитала и природных ресурсов. С точки зрения стратегии фирмы, данный вывод означает, что эффективная ее реализация возможна только в том случае, когда сотрудники компании будут иметь стимулы эффективно принимать участие в ее формировании, а также будут мотивированы сознательно поддерживать ее реализацию.

Экономическая нестабильность

Наконец, одним из ключевых факторов постиндустриальной трансформации, стоящим несколько особняком от перечисленных выше тенденций, но при этом являющимся не менее важным для построения системы стратегического управления компанией в новых условиях, является процесс роста уровня нестабильности в социально-экономических отношениях, сопровождающийся включением нестабильности в экономические отношения в качестве одного из параметров их «нормального» функционирования. Это означает, что динамика разработки и внедрения технологических и организационных инноваций превысила тот порог, когда менеджеры могли формировать стратегию предприятия, принимая хотя бы часть факторов внешней среды, в частности технологии в качестве константы.

На наш взгляд, более детальная классификация факторов экономической нестабильности, имманентных процессам постиндустриальной экономики, и описание их влияния на стратегию фирмы должны быть проведены в рамках отдельного исследования. Здесь отметим лишь, что с данной точки зрения традиционный подход к стратегическому управлению также перестает быть приемлемым¹² — на смену «позиционной» стратегии, т.е. в качестве целевой установки имеющей задачи сохранения и развития своих конкурентных позиций на рынке или в отрасли, в традиционном понимании этого термина, должна придти концепция формирования стратегии фирмы, помимо вышеупомянутой «позиционной» составляющей, включающая в себя также и динамическую компоненту, т.е. формализованное видение того, как организация должна реагировать на постоянные изменения и каждый из видов экономической нестабильности в социально-экономической системе.

Перспективы

Рассмотренные выше тенденции, характерные для процесса постиндустриальной трансформации, оказывают серьезное влияние на характер функционирования предприятий в новых условиях. Теория стратегического поведения фирмы, призванная дать ответы на вопросы организации процесса долгосрочного успешного

¹² Частичным исключением здесь можно считать «концепцию динамических способностей», в рамках которой в качестве одного из общих факторов, определяющих возможности формирования стратегии фирмы, выделяются способности фирмы к эффективной трансформации под влиянием изменений внешней среды.

функционирования предприятия и указать верное направление движения на пути построения системы устойчивых конкурентных преимуществ, сегодня вступает в новый этап своего развития. Критерием утверждения этого этапа должно стать формирование новых концепций и моделей стратегического поведения фирмы в условиях, имманентных постиндустриальной социально-экономической системе.

Несмотря на то, что доминировавшая в начале 90-х гг. «ресурсная концепция» стратегического поведения получила дальнейшее развитие в форме уже упомянутой выше «концепции динамических способностей», на сегодняшний день она также не вправе полностью претендовать на роль новой полноценной теории. Обусловлено это, прежде всего, тем, что в рамках концепции динамических способностей акцент делается на процессе приобретения, накопления и использования, однако при этом практически никакого внимания не уделяется стратегии взаимодействия с носителями используемого фирмой интеллектуального капитала, а также процессам генерации и накопления и эффективного применения нового знания¹³.

При этом ключевыми особенностями теоретического обобщения нового в стратегии фирмы на новом этапе ее развития должны стать следующие черты. В первую очередь, вместе с индустриальной экономической системой постепенно уходит в прошлое и сформулированное в эту эпоху понятие стратегии. Традиционная трактовка стратегии как видения долгосрочного *функционирования* предприятия должна быть дополнена также концепцией *реагирования* фирмы на перманентные изменения внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на фирму в условиях «новой экономики».

Трансформация внутрифирменных трудовых отношений обуславливает необходимость более глубокого включения в предмет теории стратегического поведения не только экономических, но и институциональных, социальных и психологических факторов, степень влияния которых на характер функционирования предприятия в современной экономической среде значительно возрастает. В рамках нового подхода к стратегическому управлению любая фирма должна рассматриваться, прежде всего, как *антропоцентрическая система*, в центре которой находится человек. В связи с этим требует уточнения определение знания как одного из ресурсов фирмы, поскольку возможность использования данного ресурса напрямую зависит от того, как построен процесс взаимодействия с носителем данного ресурса — человеком. Восприятие фирмы как антропоцентрической системы, основание которой составляет интеллектуальный капитал, в свою очередь, должно привести к формированию *новой целевой функции*, лежащей в основе любой поведенческой модели фирмы.

¹³ В то же время в ряде западных научных работ были предприняты серьезные попытки выработки новых теоретических концепций, способных отразить влияние возникших в условиях постиндустриальной трансформации факторов. В первую очередь, в этом ряду следует упомянуть получившие достаточно широкую известность работы японских ученых Икуджиро Нонаки и Хиротаки Такеучи. В работах (Nonaka, 1994), (Nonaka, Takeuchi, 1995) авторы делают попытку разработки теории устойчивой генерации знания внутри организации, дают новое объяснение успешной инновационной деятельности ряда японских компаний, а также пытаются разработать универсальную модель управления фирмой, ориентированную на создание нового знания и инкрементальные инновации.

Одновременно с выдвиганием на первый план вопросов формирования и поддержания на высоком уровне интеллектуального потенциала фирмы значительную актуальность в рамках теории стратегического управления должны приобрести проблемы **философии и социологии знания**. Обновление **философских оснований** является важнейшим краеугольным камнем для сохранения актуальности и дальнейшего развития теории стратегического поведения в условиях постиндустриальной трансформации. В рамках нового этапа развития теории стратегического поведения должно быть преодолено характерное для более ранних этапов ее развития применяемое при анализе поведения фирмы картезианское разделение субъекта и объекта управления. Следствием этого должен стать переход к полноценному синтезу «организационного» и «гуманистического» подходов к теории стратегического поведения фирмы¹⁴. Кроме того, на новом этапе развития рассматриваемой нами научной дисциплины должен произойти «...отказ от классической дихотомии при анализе источников конкурентных преимуществ компании (в плане противопоставления внутренних и внешних источников) и переход к рассмотрению их как единого причинно-следственного комплекса» (см. [Катькало, 2005]). Таким образом, на наш взгляд, новый подход к анализу стратегического поведения фирмы должен включить в себя **синтез** теоретических достижений ресурсной концепции¹⁵, элементов теории генерации нового знания внутри организации и новых философских оснований, имманентных для постнеклассического этапа развития науки.

¹⁴ В (Nonaka, Takeuchi, 1998) среди научных направлений теории стратегического поведения фирмы, в рамках которых так или иначе предпринимались попытки синтеза «организационного» и «гуманистического» подходов, выделяются три основных школы: «Knowledge Society» Питера Друкера, концепция организационного обучения («Organizational Learning»), а также ресурсный подход.

¹⁵ Прежде всего, здесь имеется в виду концепция «динамических способностей».

Литература

1. Ведин Н.В. Постиндустриальное общество: становление новой системы присвоения. Проблемы современной экономики. 2002. № 1(1).
2. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильям, 2007 г., 286 стр.
3. Иноземцев В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе // Социс. 2000. № 6. С. 70.
4. Катькало В.С. Место и роль ресурсной концепции в развитии теории стратегического управления // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2005. Сер. 8. Вып 3. № 24.
5. Комаров И. Интеллектуальный капитал // Персонал. 2000. № 5. С. 56.
6. Макаров А.М. Преобразующий менеджмент: Стратегическое управление организацией в современных условиях. Вестник Санкт-Петербургского университета. 2005. Сер. 8. Вып 1. № 8.
7. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.
8. Супян В.Б. США на пути к «новой экономике» // Россия и Америка в XXI веке. 2010. № 1.
9. Тоффлер А. Шок будущего / пер. с англ. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. с. 34.
10. Hamel G., Prahalad C.K. Competing in the New Economy: Managing Out of Bounds // Strategic Management Journal. Mar., 1996. Vol. 17. No. 3.
11. Loewendahl B., Reovang O. Challenges to Existing Strategy Theory in a Postindustrial Society. Strategic Management Journal. Aug., 1998. Vol. 19. No. 8.
12. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Foster Creativity and Innovation for Competitive Advantage. New York: Oxford University Press, 1995.
13. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York. Oxford University Press. 1995.
14. Nonaka I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation // Organization Science. Feb., 1994. Vol. 5. No. 1.
15. Teece D.J, Pisano G., Shuen A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // Strategic Management Journal. Aug., 1997. Vol. 18. No. 7.
16. Wernerfelt B. A Resource-Based View of the Firm // Strategic Management Journal. Apr. — Jun., 1984 Vol. 5. No. 2.
17. Михнева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Журнал «Инновации». 2003. № 1. <http://www.mag.innov.ru/>
18. Супян В.Б. США на пути к «новой экономике» // Россия и Америка в XXI веке, электронный научный журнал. 2010. № 1. <http://www.rusus.ru/?act=read&id=179>.
www.census.gov

STRATEGIC BEHAVIOUR OF A FIRM IN POSTINDUSTRIAL TRANSFORMATION ENVIRONMENT: THEORETICAL ASPECT

Alexey Antonov
Postgraduate student
MSU
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)

Abstract

This article considers key aspects of firm's strategic behavior under postindustrial economic and social transformation conditions. Author underlines limited effectiveness of existing strategic behavior theoretical concepts in conformity with companies operating in high-tech industries. It's stated that firm's strategic behavior is significantly influenced by fundamental postindustrial transformation factors, such as crucially growing role of intellectual capital, property rights transformation and distortion and considerable increase of economic instability level.

Key words: Firm's strategic behavior, strategy, intellectual capital, postindustrial society, property, economic instability.

JEL codes: D 210, D 230, L 190, L 290