

МИКРОЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Проблемы экономического развития впервые были обозначены как предмет интереса исследователей на макроуровне. Теория прогресса Ж.А. Кондорсе, схема диалектического взаимодействия производительных сил и производственных отношений К.Маркса, теория «созидательного разрушения» через инновации Й.Шумпетера, теория длинных волн Н.В.Кондратьева, работы Р.Солоу по эконометрическому анализу влияния НТП на экономический рост наиболее известны и описывают разные стороны макроэкономики процессов развития.

Модель экономики как метаорганизации впервые появляется в конце XIX века в работах А.Маршалла (1890), который ввел двухуровневое понимание экономической организации, используя термины *внутренней и внешней экономики предприятия*. Более поздние работы демонстрируют модификации организационного подхода. Так, у большинства современных работ по экономике организации (К.Менар, С.Робинсон) рыночная экономика характеризуется сосуществованием двух механизмов координации: организации (фирмы) и рынка [1]. Интеграционный подход предполагает трехуровневое строение организации как характеристики социально-экономической системы. Такое видение позволяет подчеркнуть, что взаимодействие внутри фирмы является составной частью рыночной экономики в целом, причем организации менее высокого уровня связываются воедино через организации более высокого уровня (А.Алчиан, Г.Демсец, К.Эрроу, Дж.Стиглиц, др.)

Множество вопросов, возникающих в связи с операционализацией организационного подхода к исследованию экономических проблем микроуровня, пока остаются без ответа. Главный из них — способен ли такой подход дать новое видение проблем экономического развития. На наш взгляд, более глубокое понимание проблем развития как динамического процесса невозможно без привлечения методологии поведенческих наук — психологии поведения человека, социальной психологии, психологии управления. Именно на уровне внутри— и межгруппового взаимодействия формируются базовые схемы группового поведения, развертывание которых в процессе исторического развития приводит к возникновению организации, фирм и других форм экономической жизни, конкуренции и кооперации как способов взаимодействия фирм.

Первые исследования индивидуальной эффективности при переходе от индивидуальной к групповой работе (Ringelmann M., 1913) объясняли падение индивидуальной эффективности за счет координационных потерь. Более поздние исследования (Steiner I.D., 1972) подтвердили базовый принцип М.Рингельманна, согласно которому действительная продуктивность группы равна ее потенциальной продуктивности минус мотивационные и координационные потери [2]. Было также зафиксировано существование так называемого эффекта «социального безбилетника», т. е. эффекта снижения индивидуального усилия при работе в группе в сравнении с тем усилием, которое человек прикладывает индивидуально. Исследования И.Штайнера показали, что знание требований задачи и групповых ресурсов позволяет определить потенциальную продуктивность группы.

Типология задач совместной деятельности И.Штайнера выделяет три типа задач и их организационные параметры в зависимости от поставленной перед группой и ее участниками цели. Первый тип задачи определяется И.Штайнером как разделительный (критерий выполнения задания — принятие оптимального (правильного) решения) и относится автором к классу оптимизационных. Два других типа: соединительный и связующий (критерии, соответственно, максимизация объема выпуска и минимизация времени (сроков) выполнения) — относятся к классу максимальных, описывающих операционную деятельность.

Полезно упомянуть, что соотношение индивидуальных ресурсов участников групп и групповой производительности в рамках различных задач неодинаково. Так, производительность группы в рамках выполнения ею разделительного задания равна производительности наиболее компетентного (в смысле наличия необходимой для выполнения задания компетенции) участника. Для соединительного задания характерно сложение вкладов всех участников, для связующего — производительность группы равна производительности наименее компетентного участника. Таким

* © М.М. Дворяшина, 2006.

образом, формула производительности группы в рамках соединительного задания совпадает с классической утилитарной функцией полезности (максимизация суммы вкладов участников), а для связующего задания — с эгалитарной функцией полезности (максимизация полезности наименее компетентного участника — максимин), что дает возможность привлекать в контекст исследования организационного развития математический аппарат теории благосостояния (А.Сен, Э.Мулен) [3]. Типология групповых задач совместной деятельности позволяет обсуждать наличие и зависимость уровня процессуальных (связанных с проблемами координации действий участников) и мотивационных издержек (проблема безбилетника и несправедливости) от размера группы.

Моделируя деятельность группы, по-видимому, полезно в качестве основы использовать схему деятельности А.Н.Леонтьева (рис.1):

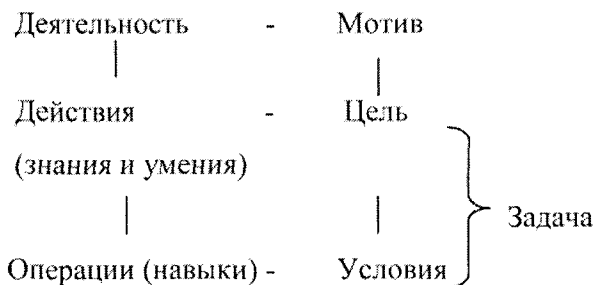


Рис. 1. Схема деятельности по А.Н.Леонтьеву [4]

Будучи сформированной для исходной осознанной цели, операционная подсистема деятельности сохраняет с течением времени относительную автономность от самой цели, неосознанно поддерживает исходную цель, обеспечивая тем самым устойчивость поведения человека. Изменения ориентировочной составляющей механизмов управления, не приводят к автоматической перенастройке исполнительных подсистем.

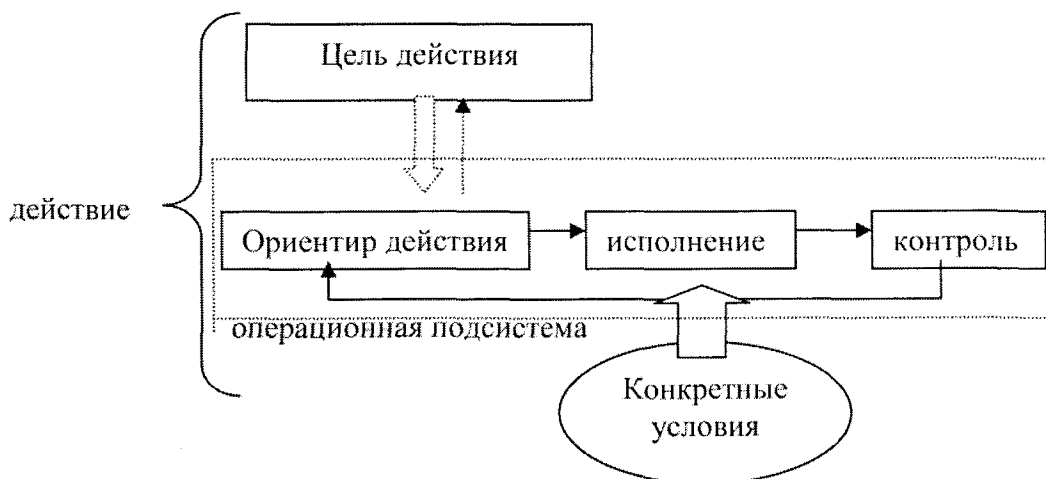


Рис. 2. Структура задачи (действия) как системы с относительно автономной операционной подсистемой

В совместной деятельности участвуют два или более человека, действие каждого из которых характеризуется целью и ориентированной на нее структурой операционной подсистемы. Согласованность целей предполагает полную или максимальную взаимосвязанность, когда действия одного участника невозможны без предшествующих или одновременных действий другого участника. При этом цели субъектов различаются потому, что объективно различаются лежащие в их основе потребности и интересы (мотивы деятельности). Организация совместной деятельности двух и более субъектов предполагает механизм согласования интересов. Согласие достигается благодаря наличию правил поведения, которые позволяют в определенной степени достигать и те и другие, даже противоречивые цели участников организации. Таким образом, механизм совместной деятель-

ности усложняется, поскольку появляется еще один уровень иерархии, связанный с выработкой, формированием норм, правил, институтов взаимодействия участников группы. Эти нормы могут быть выработаны в частном случае самой группой, но могут быть и «навязаны» организацией более высокого уровня. Таким образом, дистанция между целями и операционной системой совместной деятельности участников увеличивается, находя отражение в инерционности организационного поведения. Нормы, правила поведения участников выступают каркасом для хозяйственной деятельности участников организации, воздействуя на интенсивность стимулов и мотивы участников. Это, в свою очередь, находит отражение в концепции контроля организации, в рамках которой производится оценка и переоценка ресурсов, формируются представления о возможных направлениях развития, а также принципах деятельности. Формируется механизм управления хозяйственной деятельностью как способ взаимодействия людей в процессе совместной деятельности, характеризующийся инерционностью операционной подсистемы и ориентированный на определенные цели, достижение которых поддерживается наличием соответствующих стимулов участников взаимодействия и системами контроля «правильности» их поведения.

На уровне фирмы, т.е. на межгрупповом уровне, взаимодействие выстраивается по принципу самоподобия, в результате чего формируются так называемые коллективная, последовательная и взаимная организационные зависимости. Концепция организационных зависимостей была разработана Дж. Томпсоном и достаточно хорошо описывает организацию фирмы как организационной структуры, имея в виду зависимости потока (информации, ресурсов, продукции) как критерий организации взаимодействия подразделений внутри фирмы. Заметим, что зависимости потока являются важнейшими с точки зрения выбора критерия группирования подразделений внутри фирмы как средства внутрифирменной координации, но не единственными. По мнению Дж. Томпсона, структура организации формируется так, чтобы минимизировать самые сложные и затратные зависимости — взаимные, остаточные зависимости закрываются сначала последовательными зависимостями и в последнюю очередь — коллективными. В соответствии с данными типами зависимостей Дж. Томпсоном определяются три типа организационных технологий:

- с длительными связями — серия взаимосвязанных задач, которые должны выполняться последовательно, что типично для последовательной зависимости (например, подразделения в процессных производствах — металлургических, химических, др.);
- со среднесрочными связями — процедуры, предполагающие непосредственный контакт людей/групп, нуждающихся в услугах друг друга, для которых характерны связи средней продолжительности и прямые контакты взаимной зависимости;
- с краткосрочными связями — процедуры, предусматривающие прямое воздействие на клиента, обратную связь и постоянную корректировку деятельности и отсутствие кооперации с другими подразделениями (коллективная зависимость) [5].

Доминирующий тип организационной технологии, по Дж. Томпсону, предопределяет оптимальные стратегии хозяйственной деятельности: расширение границ посредством вертикальной интеграции для технологий с длительными связями; расширение границ за счет расширения клиентуры — со среднесрочными связями; навязывание клиентам своих правил — для технологий с короткими связями.

Если традиционное понимание технологии организации предполагает выделение в рамках организационных систем, прежде всего, производственных организаций, то в рамках организационного подхода технология организации (управленческая технология) — это стандарт деятельности, соблюдение которого гарантирует исполнителю правильное решение поставленной практической задачи. Причем необязательно речь идет о получении на выходе продукции или услуги в соответствии с заданными требованиями. Усложнение организационных процессов приводит на определенном этапе развития к появлению организационных технологий, позволяющих производить инновационные продукты, специфицированные на начальном этапе лишь на 30-40 % (технологии синхронного инжиниринга, др.).

Выделение разделительных (оптимизационных) и максимальных (операционных) задач хозяйственной деятельности представляет особый интерес в контексте эволюции промышленного развития. В деятельности ремесленника (индивидуального) невозможно выделить собственно принятие решения, так же как и операционную составляющую. Первые разделительные задачи, тем самым, решаются «естественным» путем, процесс совместной деятельности мастера и подмастерьев координируется мастером как наиболее компетентным участником. Совместная деятельность в домануфактурном производстве предполагает достаточно размытое разделение труда между участниками, которое значительно усиливается по мере появления машин. Разделение труда в мануфактуре уже предполагает наличие управляющего, который берет на себя функции координации и контроля

за правильностью выполнения действий нескольких рабочих. Развитие организационной технологии мануфактурного производства приводит к так называемому сдвигу мотивов в цели, что означает выделение разделительных и максимальных задач в хозяйственной деятельности, соответственно, институционализацию успешных форм организации производства. Заметим, что такой ход событий в значительной степени закрепляется и усиливается через механизм положительных обратных связей в условиях возрастания скорости процессов агломерации (демографический рост, миграция, поиск источников дохода, проблема занятости неквалифицированной рабочей силы, рост городов и городской инфраструктуры).

Рассмотрим особенности организационных зависимостей на условном примере американской и японской фирм. Известно, что деятельность базисных групп в производственных подразделениях в модели американского бизнеса координируется и контролируется системой иерархических распоряжений, тогда как в модели японской фирмы наблюдается преобладание форм и механизмов горизонтальной координации между и внутри отдельных базисных единиц с неформальными, вербальными информационными потоками. Анализ содержания контрольно-аналитических подсистем дает основания говорить о доминировании соединительной функциональной подсистемы в системе деятельности американской фирмы (ориентация на максимизацию прибыли, финансовые показатели для оценки деятельности, др.), в японской фирме — связующей подсистемы (показатели сокращения продолжительности цикла, повышения качества, нефинансовые показатели оценки).

Разделительные задачи в условиях хозяйственной деятельности сопряжены с особенностями операционных задач так, что деятельность на основе задач соединительного типа ведет к выделению функции координации и централизованного принятия решений, стимулируя развитие организационной иерархии, систем планирования и административного контроля. Связующие задачи требуют коллективного принятия решений на условиях группового консенсуса. Эволюция механизмов управления периода индустриализации демонстрирует в начале XX века завершенность процесса разделения полномочий собственника и менеджера в системе управленческого контроля, позднее — разделение задач текущего и стратегического менеджмента. Речь идет об усложнении структуры разделительных задач, что обусловлено исчерпанием потенциала управленческой технологии предшествующего поколения (низкого уровня) и, соответственно, достижением высокого уровня ее стандартизации.

Японский послевоенный опыт догоняющего развития свидетельствует о возможностях организационного развития на основе эволюции связующей подсистемы как зеркального отражения ситуации доминирования соединительной подсистемы. Японская фирма «перескочила» этап развития, связанный с мануфактурой, основанной на операциях. Типичная японская фирма в послевоенный период — управляемый в терминах «улучшения» набор процессов (бизнес-процессов), каждый из которых координируется своим «собственником» процесса. На более позднем этапе появляется еще один уровень организационной иерархии с выделением стратегических функций, содержание которых существенно отличается от американской фирмы и фокусируется на так называемом управлении границами взаимодействий (с поставщиками, с потребителями) в рамках сложных перекрестных владений в структуре собственности японских корпораций.

На операционном уровне можно говорить о достаточно невысокой степени взаимозаменяемости внутрифирменных механизмов управления хозяйственной деятельностью, основанных на доминировании соединительной либо связующей функциональной подсистемы фирмы. Их выбор в значительной степени детерминирован факторами национального культурно-исторического контекста, а также особенностями технико-технологической природы выпускаемого продукта (процессная или дискретная). Максимальное разнообразие механизмов управления возможно в дискретной индустрии (отрасли машиностроения) и сфере услуг. На практике реализуется некоторое сочетание механизмов, более того, каждый из механизмов характеризуется своими преимуществами и недостатками, которые проявляются как таковые на тех или иных этапах развития организации. Так, механизм соединительной функциональной подсистемы наиболее эффективен в режиме тиражирования (многократного воспроизведения) технологий процессного типа, в достижении целей получения высоких финансовых результатов в условиях невысокой неопределенности. Связующий механизм в большей степени опирается на человеческий капитал, ресурс неявного знания, что существенно повышает потенциал решения сложных производственных проблем, инновационный потенциал экономики, способствует достижению целей расширения клиентской базы и улучшения конкурентной позиции, особенно в ситуациях высокой неопределенности перспектив развития.

Так же как развитие рыночных отношений приводит к появлению промышленной организации, отраслевые фирмы, взаимодействуя на рынке, изменяют структуру рынка, преследуя цели повышения эффективности своих механизмов управления. Появляются отличные от традиционной моде-

ли конкурентной среды отраслевые структуры, да и сами взгляды на конкуренцию претерпевают существенную эволюцию. Если крупная специализированная фирма, занимающая доминирующее положение на рынке, с трудом, но вписывалась в модель двухполюсной (совершенная конкуренция/монополия) конкуренции А.Маршалла, то для диверсифицированной компании такие смысловые рамки конкуренции были явно тесными. Выделенным нами трем поколениям внутрифирменных механизмов управления на основе доминирования соединительной функциональной подсистемы: простая фирма (неразделенные функции собственника и менеджера), крупная фирма на основе административной иерархии (появление наемного менеджера), мультидивизиональная компания (выделение функции стратегического менеджмента) — соответствуют три типа конкурентной среды, каждый из которых в свое время выступал условием для упрощения отдельных подсистем и качественной трансформации на этой основе внутрифирменных механизмов управления. Так, для простой фирмы характерна рыночная среда, близкая к модели совершенной конкуренции А.Смита. Для административной иерархии важно соотношение емкости рынка и собственных масштабов машинного производства, позволяющих конкурировать в издержках. Такой подход обуславливает традиционное понимание рынка (двухполюсная модель конкуренция/монополия, позднее модель структурных источников конкуренции) как совокупности производителей профильного товара и его заменителей. Диверсифицированная фирма, функционирующая на нескольких рынках, порождает новую структуру, которую трудно назвать конкретным отраслевым рынком, поэтому говорят о конкуренции взаимозависимых систем, систем с привилегированными отношениями. К первым относят структуры (такие, как альянсы, объединения и экономические сети), охватывающие несколько отраслей промышленности, ко вторым — структуры, в которых фирмы устанавливают с другими фирмами, действующими на том же рынке, особые отношения, основанные на финансовых интересах (корейские чеболи, японские кейрецу и др.), доверии или этнической лояльности [6].

Современный анализ мотивов и методов интеграции многих российских компаний показывает, что цель — повышение конкурентоспособности компании на мировых рынках — достигается за счет стратегического формирования сложного контура взаимодополняемых производств, позволяющих минимизировать затраты на производство профильной отраслевой продукции. Поскольку для достижения цели конкурентоспособности одного вида продукции в оборот компании намеренно вовлекаются не имеющие прямого отношения к отраслевой технологической цепочке виды деятельности, нет оснований говорить об интеграции как о традиционном структурном факторе конкурентных преимуществ. Необходимость контроля над основными статьями издержек в российском сталелитейном бизнесе ведет к поглощению поставщиков железорудного сырья (24 % в себестоимости стали), угля (16 %), а также поиску схем замыкания цепочки трансакций с участием поставщиков — естественных монополий типа РАО ЕЭС или МПС. Паритет по товарному взаимообороту с МПС служит в условиях неопределенности по поводу поведения железнодорожных тарифов основой компромисса интересов сторон. Аналогично интегрирование в орбиту сталелитейного бизнеса угольных компаний, добывающих энергетический некоксуемый уголь, позволяет сократить до минимума риск рыночных колебаний по энерготарифу. Таким образом, необходимость выхода российских производителей на мировые товарные рынки стимулирует процессы трансформации их внутрифирменных механизмов управления, внедрения соответствующих организационных структур, систем контроллинга, программ стимулирования управляющих.

Наряду с источниками «внешних» конкурентных преимуществ, взаимодополняемых по отношению к последовательным организационным зависимостям, существуют и другие типы источников. Последние обусловлены способностью добиваться высокой внутренней эффективности компании как совокупности бизнес-процессов, что проявляется в высоком качестве выпускаемой продукции, высокими производственными характеристиками (продолжительность производственного цикла, период обновления ассортимента, т.д.). Такие факторы обычно называют исключительными, они характеризуют эффективность месторасположения, а также механизмов управления деятельностью на основе преимущественно процессной организации деятельности. Особенностью организации рыночной среды такого типа выступает ее «внутренняя» ориентация, что демонстрируется концепцией внутренних рынков (для интегрированной компании) труда, капитала и поставщиков. Содержание стратегии развития для компаний, работающих в рамках модели конкуренции первого типа, не совпадает с содержанием стратегии компании, позиционирующей себя в конкурентных условиях второго типа. Так, стратегия развития американской фирмы выстраивается в контексте использования организационных механизмов слияний, поглощений, выделений (аутсорсинга), и т.д., для японской компании это чаще всего проблема управления границами взаимодействий на основе процессного подхода к управлению.

Заметим, что самостоятельным источником конкурентных преимуществ исследователи все чаще называют знания, способность отслеживать движущие силы развития и влиять на динамику их параметров: знание в научно-технической сфере; знание, связанное с пониманием движущих сил организационного развития; творческий подход в какой-либо ключевой для данной отрасли сфере деятельности. На наш взгляд, речь не идет о новых источниках конкурентных преимуществ, в действительности проявляются отдельные черты нового понимания рыночной среды как процесса выявления (обнаружения) нового знания (С.Хант) [7]. Компетентность, по С.Ханту, необходимо возобновлять через активный инновационный процесс, что должно означать появление новых интересов (мотивов) участников взаимодействия наряду с исчерпанием потенциала существующих внутрифирменных механизмов управления, сопровождаемых высоким уровнем стандартизации базовых функциональных подсистем (управленческих технологий) фирмы. Понимание реальных источников конкурентных преимуществ на рынках должен дать анализ структуры и силы сетевых связей таких компаний (базовые и распределенные в сети взаимодействия организационные компетенции).

Значимость каждого из источников неодинакова для разных отраслей (видов деятельности). Многие отрасли добывающей промышленности, транспорта (доминирующий фактор производства — редкий ресурс) по-прежнему в разработке стратегии в наибольшей степени ориентированы на соответствие ее содержания структуре отрасли с ее классическими параметрами масштаба, вертикальной интеграции и т.д. Отрасли с неярко выраженными структурными факторами, а также отрасли со значительной служебной составляющей и важностью фактора месторасположения, ориентированные на производство услуг для локальных рынков, рассматривают исключительные факторы как наиболее значимый для своего бизнеса источник конкурентных преимуществ. Последняя группа факторов в большей степени характерна для фирм так называемой новой экономики, бурно развивающейся с распространением информационных технологий, а также наукоемкого бизнеса.

Проведенное исследование структуры механизма управления, логики эволюции учетно-аналитических систем бизнеса показывает, что траектории развития бизнеса во многом определяют особенности организационных механизмов, какие цели ставят участники организации, и что они делают для их достижения, какую информацию собирают и как ее обрабатывают. Развитие есть управление движением, так же как управлять скоростью можно лишь через ускорение (вторую производную), механизм развития определяет те или иные особенности механизма управления деятельностью.

Характеризуя организационную эволюцию, можно говорить о трех уровнях стратегий развития организации как совместной деятельности людей: связанных с межфирменной кооперацией (сотрудничеством) на товарных рынках, межфирменной конкуренцией в областях ключевых бизнес-процессов, инновационным типом развития.

Стратегия управления развитием первого уровня состоит в ускорении процесса организационных изменений через специально создаваемую для этого организацию более высокого уровня (интегрированную структуру, межфирменную сеть, виртуальную корпорацию, стратегический альянс). Каждая из фирм в интегрированной структуре отличается механизмом управления, характеризующимся ограниченными возможностями в принятии решений. Разнообразие механизмов управления в рамках такой структуры значительно увеличивает вероятность приспособления к новым условиям окружающей среды. Это своего рода механизм развития на основе передачи опыта, научения.

Стратегия управления развитием на основе процессного подхода предполагает формирование генетически встроенного механизма: повышение организационной гибкости обеспечивается на уровне ключевых организационных процессов и структур (организационных генов). Стратегия управления развитием осуществляется как реструктуризация механизма управления, т.е. изменение соотношения развившихся на предшествующем этапе эволюции соединительной и связующей функциональных систем, результатом чего становится появление новых для организации связующих структур и соответствующих им механизмов принятия решений. В наибольшей степени данный подход к развитию отражен в так называемом современном процессе подходе к управлению.

Усиление инновационной активности как долгосрочный тренд связано с исчерпанием потенциала интеграционных процессов для развития компании, синхронизированного с насыщением мировых потребительских рынков, сильными тенденциями к дифференциации, индивидуализации спроса, многократно усиленными появлением и бурным развитием ИКТ (информационные и коммуникационные технологии). Инновационная деятельность в рамках компании, оптимальные формы ее организации, так же как и основная деятельность, во многом зависят от природы продук-

та, а также от тесно связанного с этим уровнем сложности инновации. Большинство организационных инноваций, связанных с гибкими производственными системами (*lean manufacturing*, *just-in-time*, др.), по своей природе являются сложными по причине необходимости взаимосвязанных изменений в системе управления поставками, содержания контрольно-аналитической подсистемы, системы мотивов и стимулов работников команд, занятых в бизнес-процессе. Сложность взаимосвязанных инноваций (системных) означает, что выгоды от их реализации могут быть получены лишь при условии изменений в смежных областях. Другими словами, эффект изобретения А для таких инноваций зависит от наличия изобретения Б. Такие изобретения дают толчок для поиска дополнительных, комплементарных изобретений. При этом подобно особенностям организации деятельности, ориентированной на различные цели и критерии ее достижения, формирующиеся в рамках соединительной и связующей функциональных систем деятельности, возникают различного типа зависимости участников инновационного процесса. Автономность инновации означает, что выгоды от ее реализации могут быть получены независимо от других инноваций. К примеру, новый тип автомобильной резины, устойчивой к проколам, никак не повлияет на остальные части автомобиля и не потребует его перепроектирования. Инновации, к примеру, в процессной индустрии часто приходят от поставщиков оборудования. Движущей силой автономных инноваций выступает потенциал спроса на конечную продукцию, а оптимальная организация инновационной деятельности, результатом которой должно стать такого типа нововведение, связывается с использованием рыночных механизмов.

Системные инновации в отличие от автономных формируют набор задач связующего типа, сопряженных с обменом информацией. Для такого рода инноваций организация на основе «внешних» рыночных механизмов управления часто не дает желаемого эффекта в силу проблем обмена информацией (часто неявной природы) и, соответственно, мотивационных издержек, характерных для связующих задач. В результате использование рыночных механизмов для организации процесса разработки сложной инновации может привести к конфликту интересов участников процесса. Осознание этих угроз приводит к выбору в пользу использования внутрифирменного механизма управления с отлаженными внутренними управленческими процедурами. Наблюдения за организацией инновационных процессов на рынках технологически сложных продуктов показывают, что зависящие друг от друга мероприятия в области ключевых разработок должны проводиться в рамках одной компании в целях присвоения выгод от долгосрочных инвестиций в научные исследования и разработки. В отсутствие управляемой внутрифирменной координации системные инновации могут вообще не появиться.

Таким образом, оптимальный выбор механизма согласования интересов, связанного с ним механизма управления инновационной деятельностью становится определяющим при управлении автономными и сложными (системными) инновациями. Чем выше сложность инновации, тем в большей степени целесообразен выбор в пользу совместного предприятия, дивизиональной структуры (промышленная лаборатория) или полностью интегрированной компании (функциональное подразделение НИОКР).

С ростом сложности инновационного проекта возрастают так называемые специфические инвестиции участников. В условиях высокой неопределенности и рисков, связанных с длительными сроками выполнения таких проектов и/или связующей природы решаемых задач, это ведет к росту мотива оппортунистического поведения участников, компенсировать который возможно, лишь укрепляя связи между ними (заменяя рыночное взаимодействие отношениями на основе различного типа организационных зависимостей). При этом необходимо понимать, что различные типы организации инновационного процесса выдвигают и различные требования к содержанию контрольно-аналитической подсистемы. Использование рыночного механизма привлекательно возможностью получения достаточно точных финансовых оценок эффективности инновационной деятельности на основе параметров функции спроса на базовый продукт. В случае использования внутрифирменного механизма приходится полагаться на нефинансовые заменители такого рода оценок в виде оценок повышения гибкости в использовании, потенциала дальнейшего развития, полезности в контексте повышения компетенции персонала и т.д.

Эволюция взглядов на конкуренцию как на процесс, способ межфирменного взаимодействия подтверждает предположения, формируемые в рамках организационного подхода к проблемам экономического развития, о взаимодополняемости рыночного и внутрифирменного механизмов управления хозяйственной деятельностью. Наряду с соперничеством на отдельных этапах отраслевого развития присутствуют и различные формы межфирменной кооперации (в сфере НИОКР, формирования отраслевой инфраструктуры и др.).

Разработка организационного подхода, безусловно, предоставляет возможность нового взгляда

на природу проблем перехода к инновационной модели развития для России. Часто не востребо- ванность инноваций российскими компаниями трактуются как результат неразвитости рыночных отношений в экономической системе России. При этом ситуация понимается так, что с развитием рыночных отношений «автоматически» будет происходить запуск механизмов инновационного развития. На наш взгляд, организационный подход к проблемам экономического развития демонстрирует многовариантность возможных траекторий. Необходимость исследования организационных особенностей российской фирмы, а также возможностей, ограничений, издержек, связанных с различными траекториями перехода к инновационному развитию, требуют новых подходов к выбору и оценке эмпирического материала на основе методологии микроэкономического анализа организационного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Менар К. Экономика организации: Пер. с франц. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С.24.
2. Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы. — СПб.: Питер. — 2003.
3. Мулен Э. Кооперативное принятие решений: аксиомы и модели. — М., 1991. — С. 28.
4. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. — М., 1981.
5. Щербина В.В. Социальные теории организации. — М.: ИНФРА-М, 2000.
6. Койн К., Субраманьям С. Как упорядочить процесс разработки стратегии // Экономические стратегии. — Осень 2001 г. — С. 85.
7. Розанова Н.М. Эволюция взглядов на конкуренцию и практика антимонопольного регулирования: опыт стран с развитой рыночной экономикой.