

Экономическая теория

Е.В. Попов, д-р экон. наук., проф.
Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург
Н.В. Хмелькова
Гуманитарный университет, Екатеринбург

ЭВОЛЮЦИОННАЯ ТЕОРИЯ: «РУТИННЫЙ» ПОДХОД К АНАЛИЗУ СТАБИЛЬНОГО И ИЗМЕНЧИВОГО В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Исследована базовая проблематика эволюционной теории предприятия - концепции, предлагающей «рутинный подход» к изучению специфики поведения хозяйствующего субъекта в реальных условиях. Предложен ряд гипотез в развитие теории «организационных рутин». Представлены результаты исследования динамики стабильного и изменчивого в функционировании крупных предприятий Уральского региона.

Введение. В настоящее время растет актуальность эволюционной теории предприятия как парадигмы, дающей наиболее адекватное представление о функционировании хозяйствующих субъектов в современных экономических условиях. Эволюционный подход обогатил науку о предприятии понятием «организационной рутины» – «нормальных, предсказуемых образцов поведения»[5], сфокусировав внимание на моменте привычности, стереотипности, в значительной степени присущих реальным стратегиям предпринимательской деятельности. Оппонируя неоклассической теории, базирующейся на экономических моделях равновесия, эволюционная парадигма выводит на первый план феномен «рутинного функционирования» хозяйствующих субъектов, порождая необходимость в поиске нового, более адекватного понимания взаимосвязи *стабильного и изменчивого* в реальных рыночных стратегиях предприятий, формализации аналитических процедур, связанных с оценкой *устойчивости* их функционирования. Рассмотрение предприятия как иерархии «организационных рутин» – повторяющихся, отработанных схем деятельности, порождает особый пласт проблем, связанных с внутренней диалектикой, противоречивостью данного понятия.

Целью представленной статьи выступает изложение авторского видения базисной эволюционной концепции – рутинно функционирующего предприятия, предполагающее демонстрацию двойственной природы организационных рутин, как фактора, инициирующего процессы внутрифирменной динамики и одновременно порождающего серьезные препятствия для осуществления организационных инноваций.

«Организационные рутинны»: от биологической к институциональной к дидактической моделям. Анализ исследований, посвященных эволюционной тематике, начиная с пионерной работы Р. Нельсона и С. Уинтера

«Эволюционная теория экономических изменений», позволил обобщить имеющиеся на сегодняшний день трактовки категории «организационная рутина» в виде четырехмерной матрицы, представленной на рис. 1, и выделить три направления в изучении данного понятия, условно названных нами:

- *Дидактическая модель организационных рутин*
- *Институциональная модель организационных рутин*
- *Биологическая модель организационных рутин*

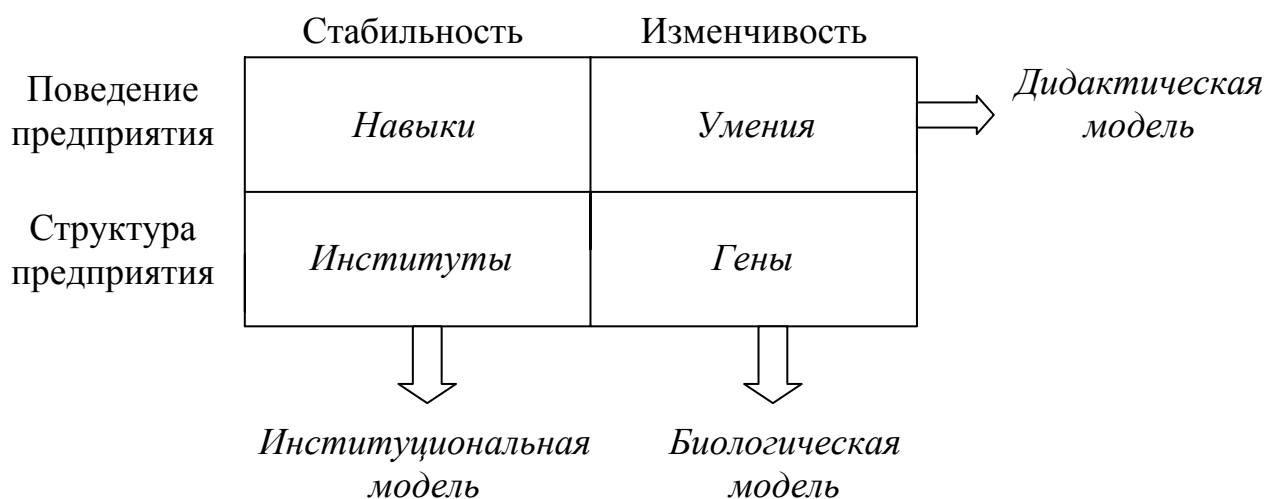


Рис. 1. Матрица «смысловых измерений» рутин

В настоящее время *общепринятой*, ставшей «классической» для эволюционного подхода, акцентируемой в подавляющем числе публикаций, является «биологическая» точка зрения, отмечающая возможность уподобления организационных рутин биологическим генам и использования знаний о механизмах естественного отбора для анализа деятельности предприятий. На базе «биологической трактовки» организационных рутин произошло становление эволюционной теории, ее оформление в самостоятельное направление экономической науки. Понимание «биологической сущности» организационной рутины имело принципиальное значение для развития экономической теории, поскольку позволило осуществить переход от «механистического» взгляда на экономические процессы, характерного для неоклассики, к «органическому», основанному на известной дарвиновской триаде «наследственность, изменчивость, отбор».

Сегодня эволюционная теория предприятия справедливо претендует на роль теоретической системы, в наибольшей степени соответствующей современным реалиям быстро меняющейся неопределенной и нелинейной внешней среды. Однако, обретут ли эволюционные воззрения широкое признание определяется перспективами практической применимости выводов, получаемых в рамках эволюционного подхода. В связи с этим, на современном этапе развития эволюционной теории необходима «конвертация» теоретических зарабо-

ток, сделанных в рамках эволюционного направления, в систему практических рекомендаций и формально – аналитических процедур, которые могут лечь в основу реальных управленческих решений и разрабатываемых стратегий функционирования предприятий. По нашему мнению, данный переход можно осуществить через разработку «новых» моделей рутинного функционирования предприятия, связанных с биологической парадигмой, позволившей выделить и структурировать организационные рутины как самостоятельный объект исследования, но имеющих более прагматический характер и практическую направленность. Речь идет о «дидактической» и «институциональной» трактовках, позволяющих плодотворно использовать в рамках эволюционного подхода достижения современной управленческой науки, в частности получившей широкое признание теории «обучающейся организации», а также институциональной экономики.

Более разработанная «институциональная» модель предполагает фокусирование на моменте институционализации протекающих в организации изменений, другими словами, их закреплении в совокупности формальных и негласных норм, правил, привычек и структур, «накладываемых» на организационные процессы и делающих внутрифирменные взаимодействия более упорядоченными и предсказуемыми для всех их участников. Учитывая, что в подавляющем числе определений понятия «институт» фиксируется аспект привычности, общепринятости, распространенности, то есть рутинности, не трудно обнаружить родство эволюционного и институционального подходов, часто объединяемых в институционально – эволюционное направление [6]. При этом институционализм «сужает» внутрифирменные изменения до институциональных изменений, что в определенном аспекте является правомерным, но не отражает всей полноты картины, поскольку динамические процессы рассматриваются лишь на уровне структурной организации деятельности предприятия. Обратим внимание, что на этом основании в матрице «смысловых измерений» институты и гены отнесены в нижний сектор как явления, имеющие сходную «структурную» природу. Ограниченность институционального подхода нам видится в «затушевывании» второй стороны, характеризующей эволюционные процессы в рамках предприятия. Речь идет о рутинном поведении, имеющем самостоятельное значение и собственные закономерности формирования.

Г. Минцберг в работе «Стратегическое сафари» («Школы стратегий») рассматривает эволюционную теорию в разделе, посвященном изложению достижений и критике воззрений управленческой школы «обучающейся организации» [3]. В базисном труде по эволюционной теории Р. Нельсон и С. Уинтер высказывают идею, которой по сей день не уделено должного внимания, о *возможности уподобления рутинного функционирования организации умелому поведению индивида*. Другими словами, в основе формирования организационных рутин лежит процесс обучения, что позволяет говорить о правомерности интерпретации рутинного функционирования предприятия в терминах дидактики (теории обучения).

«Дидактическая» модель базируется на понимании организационных рутин как умений организации, а также процессе обучения, предполагающем пре-

образование умений, как *приобретаемых* способностей к совершению некоторых действий в навыки - действия совершаемые *автоматически, стереотипно, без сознательного* обдумывания[10]. Трансформация умений в навыки представляет собой основу процесса обучения, без которой не возможно накопление опыта и овладение мастерством. Однако, неоднократно совершаемые действия все в меньшей степени регулируются сознанием реализующих их субъектов, начинающих строить свое поведение по шаблону. Так возникает широко распространенный в реальной практике феномен, известный в практической психологии как формирование *паттернов* - устойчивых поведенческих стереотипов. Заметим, кстати, что Г. Минцберг в известной статье «Пять «Р» стратегии», посвященной рассмотрению сложившихся в современной теории представлений о содержании категории «стратегия», отмечает в качестве одного из возможных подходов отождествление последней с «паттерном»[4].

В итоге, возникает два взаимосвязанных аспекта(подробный анализ их внутренней диалектики не входит в предмет исследования данной статьи), на основе которых может быть осуществлен переход к изучению феномена рутинизации количественными методами и разработке формально – аналитических процедур, позволяющих в процессе принятия управленческих решений оценивать целесообразность изменения тех или иных аспектов деятельности организации: рутинное поведение, связанное с феноменом обучения(дидактическая модель), и рутинная организация, определяемая закономерностями формирования и воспроизводства институтов (институциональная модель).

Концепция «издержек рутинизации». Квинтэссенцией обозначенных «институциональной» и «дидактической» моделей организационных рутин, позволяющей формализовать полученные на их основе выводы, выступает предлагаемая нами концепция «издержек рутинизации» - затрат предприятия на формирование и поддержание организационных рутин. Ее базисные идеи могут быть выражены в следующих положениях:

- внутрифирменные изменения, а также поддержание стабильности(отсутствия изменений) требуют от предприятия целенаправленных затрат ресурсов, то есть являются источником дополнительных непроизводственных издержек(издержек рутинизации);

- издержки рутинизации представлены трансформационными издержками – затратами на установление новой организационной рутины и транзакционными – издержками на поддержание установившегося институционально – поведенческого уклада;

- целесообразно выделение краткосрочного рутинного периода, в течение которого предприятие не меняет организационные рутины и долгосрочного, в пределах которого рутины модифицируются;

- в пределах краткосрочного рутинного периода трансформационные издержки рутинизации и большая часть транзакционных издержек, благодаря описанным выше механизмам консервации рутин, имеют природу, подобную постоянным(капитальным) затратам, то есть остаются стабильными по отноше-

нию к выпуску продукции предприятия до тех пор, пока организационная рутина не подвергается изменению;

- функционирование предприятия может быть описано с помощью функции потенциала рутинизации:

$$R_i(t) = F(P_{ti}(t), P_{bi}(t)),$$

где: $R_i(t)$ – степень рутинизации i – го предприятия, $P_{ti}(t)$ – потенциал институциональных преобразований, $P_{bi}(t)$ – потенциал преобразования поведенческих схем деятельности.

В свою очередь,

$$P_{ti}(t) = I C_i(t),$$

$$P_{bi}(t) = B C_i(t),$$

где: $I C_i(t)$ – издержки формирования и изменения рутин – институтов i –го предприятия; $B C_i(t)$ – издержки формирования и изменения стереотипных схем поведения i –го предприятия.

Данная функция учитывает и институциональный и поведенческий компоненты рутинизации. Последний определяется затратами, которые должно понести предприятие на овладение умениями, а также превращение умений в глубоко укоренившиеся навыки, другими словами на приобретение опыта и его трансформацию.

Функционирование на неизменной рутинной базе позволяет хозяйствующему субъекту достигать экономии ресурсов. «Стереотипизация» поведения (дидактический аспект организационной рутины), выработка и поддержание правил и норм деятельности (институциональный аспект организационной рутины) – все это позволяет сделать функционирование предприятия менее затратным благодаря тому, что действия всех участников становятся более предсказуемыми, прозрачными и производительными.

Подробно положения концепции издержек рутинизации изложены в работе Н. Хмельковой «Формализм категории «издержки рутинизации» [9].

«Рутинность» реальных стратегий функционирования предприятий: результаты исследования. Проведенное нами исследование ряда крупных предприятий Свердловской области подтвердило гипотезу о значительной доле рутинности, которая присутствует в реальных стратегиях деятельности хозяйствующих субъектов, и тяготении к сохранению преемственности между траекториями функционирования, сформировавшимися в прошлом и текущими действиями.

На фоне теоретических воззрений, представленных в настоящее время в исследованиях по теории предприятия, где доминируют работы с «броскими» названиями: «Конкуренция на грани: стратегия как структурный хаос» [11], «Скольжение на грани хаоса: законы природы и новые законы бизнеса» [14] «Бизнес в стиле фанк» [7] и т.д., учитывая широкую популярность концепций реинжиниринга бизнес-процессов [12], практически нет серьезных исследований, посвященных феномену стабильности, рутинности, неизменности. На этом фоне выделяются, пожалуй, лишь книга Д. Коллинза «От хорошего к великому» [1], где автор анализирует феномен, названный им «проклятье компетенции», предполагающий «зацикленность» организации на успешных схемах дея-

тельности, а также некоторые работы его сторонников, например статья Д. Куту, посвященная исследованию «стойкости организации» [2]. При этом опрос продемонстрировал, что подавляющее большинство исследованных предприятий тяготеет к эволюционному пути развития, основанному на плавных, постепенных изменениях при сохранении преемственности между прошлыми и текущими стратегическими решениями (64% от числа опрошенных)(рис. 2). Отметим, что использованные в исследовании категории «стабильность», «эволюция», «революция» и «хаос» предлагались респондентам в авторской трактовке, в соответствии с матрицей траекторий развития предприятия, предложенной нами в работе «Эволюционная теория предприятия»[8]. Все респонденты отметили, что существуют аспекты деятельности предприятия, которые могут не претерпевать изменений на протяжении всего срока его присутствия на рынке, в особенности выделив ценности(36%), культуру(23%) и цели(45%)(рис.3). 59% респондентов, принявших участие в опросе считают, что деятельность предприятия должна целиком регламентироваться инструкциями, по мнению 36% инструкции целесообразны в отдельных сферах деятельности и лишь 5% высказались за нецелесообразность разработки каких – либо инструкций (рис.4). Лишь 32% респондентов считают, что деятельность их предприятий ориентирована на изменения и инновации. У 23% опрошенных рутинность в деятельности преобладает, для 45% - рутинность выступает неотъемлемой характеристикой деятельности наряду с инновационностью(рис.5). Издержки внутрифирменных изменений(издержки рутинизации) не играют существенной роли в общих затратах предприятия. 45% опрошенных отметили, что они составляют менее 10% от затрат, для 36% - их доля варьируется в пределах от 10 до 40%(рис.6).

Организационная рутина»: ключевая способность или ключевая «жесткость». Перспективные пути развития эволюционной теории на современном этапе ее развития видятся в создании сбалансированного взгляда на проблему стабильности – изменчивости траекторий функционирования предприятий. Ее решение в рамках эволюционного подхода представляется наиболее сбалансированным, учитывая, что термин «организационная рутина» в отлучии, например, от позитивного по смыслу понятия «ключевая компетенция», которым широко оперирует управленческая наука, изначально содержит в себе внутреннюю противоречивость, адекватно отражая реально существующую диалектику стабильного изменчивого в стратегиях функционирования предприятий.

Дороти Леонард – Бартон предлагает концепцию, согласующуюся с эволюционной методологией и дополняющую основные выводы данной статьи. В работе «Источники знаний: создание и поддержание источников инноваций» Д. Леонард – Бартон вводит понятие «ключевой окостенелости» (жесткости), под которой понимает инерционные силы, препятствующие инновационным процессам[13]. К ним относятся прежние ценности, нормы, знания, навыки, умения, управленческие системы, сложившиеся в организации. Не трудно увидеть, что фактически речь идет об организационных рутинах. Цен-

тральным пунктом предлагаемой теории является понимание «костности»(в используемых нами терминах рутинизация) как обратной стороны любой ключевой способности (компетенции). Различие между «способностью»(компетенцией) и «жесткостью» может быть установлено в зависимости от способности той или иной рутины обеспечить предприятию конкурентное преимущество. Если изменения во внешнем окружении приводят к тому, что схемы функционирования, имевшие успех в прошлом, более не будут являться источником конкурентоспособности, то предприятие столкнется с необходимостью изменений, которым будут препятствовать внутренние механизмы формирования и функционирования организационных рутин. Для обобщения вышесказанного предлагаем модель «поля организационной рутины»(рис. 7), в пределах которого она может «позиционироваться» в осях «умения(навыки) – институты» и «компетенции» – «жесткости». Другими словами, организационная рутина может выступать либо поведенческой



Рис.7. Поле организационной рутины

характеристикой предприятия(умение, навык), либо структурной(институт), являясь в текущий момент времени либо его способностью(компетенцией), либо инерционной силой, препятствующей инновациям(жесткостью).

Заключение. Эволюционная теория, берущая на вооружение идею «рутинного функционирования», позволяет достигнуть нового, взвешенного взгляда на диалектику стабильного и изменчивого в стратегиях функционирования предприятий. Плодотворно интегрируя в свою теоретическую систему наработки институциональной экономики и современных парадигм стратеги-

ческого менеджмента, эволюционная доктрина вновь возрождает ценности постоянства, преемственности, неизменности траекторий функционирования предприятия, формулируя новые аргументы против бизнес – революций.

Библиографический список

1. Коллинз Дж. От хорошего к великому. С.Пб., 2001.
2. Куту Д. Проверка на прочность.//Искусство управления.2002. С.22- 36
3. Минцберг Г. и др. Школы стратегий. С.Пб.: Питер, 2001.
4. Минцберг Г. Пять «П» стратегии./ Стратегический процесс. С. Пб.: Питер, 2001. С.33-44.
5. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Финстатинформ, 2000.
6. Нестеренко А. Современное состояние и основные проблемы институционально – эволюционной теории.// Вопросы экономики.1997.№ 3. С. 42-58
7. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. С.Пб.,2000.
8. Попов Е., Хмелькова Н. Эволюционная теория предприятия. Пре-принт. Екатеринбург, 2002.
9. Хмелькова Н. Формализм категории «издержки рутинизации»./Проблемы экономической науки.Екатеринбург,2003.
- 10.Шиянова Е., Котова И. Развитие личности в обучении. М., 2000.
- 11.Brown S., Eisenhardt K. Competing on the Edge: Strategy as structured chaos, Harvard Business School Press, 1998.
- 12.Hammer M, Champy J Reengineering the corporation, Harper Business, 1993.
- 13.Leonard – Barton D. Wellsprings of Knowledge: Building and sustaining the sources of innovation, Harvard Business School Press, 1995.
14. Pascale R., Millevann M., Gioja L. Surfing the Edge of Chaos: The Laws of Nature and The New Laws of Business. Crown Business, 2000.