

ДИНАМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ФОРСАЙТ-ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕВЫХ РЫНКОВ

АРПЕНТЬЕВА Мариям Равильевна

Калужский государственный университет
им. К.Э. Циолковского, Российская Федерация

ARPELTIEVA Mariyam Ravilievna

Kaluga State University, Russian Federation

Аннотация. Современные отраслевые рынки ищут пути оптимизации своей деятельности. На этом пути широко применяются технологии форсайта, а также технологии управления динамическими способностями предприятий. Проблемы эффективного прогнозирования развития экономики и производства, в том числе функционирования и развития тех или иных отраслевых рынков в кризисный для общества, его экономики и политики период, тесно связаны с так называемыми динамическими способностями предприятий, их умениями перестраиваться и диверсифицироваться в связи с тенденциями отраслевого рынка, выделять как сильные, очевидные, так и слабые, малозаметные, но важные тенденции, в том числе угрозы и перспективы развития, вызовы времени и вызовы региональных рынков. Цель исследования – анализ форсайт-компетенций как компонента динамических способностей (компетенций) предприятий / менеджеров предприятий. Метод исследования – теоретический анализ места форсайт-компетенций в структуре динамических компетенций предприятий, позволяющих оптимизировать деятельность отраслевых рынков.

Ключевые слова: динамические способности, форсайт, рутины, инновации, метатехнологии, форсайт-компетенции.

Dynamic capabilities of enterprises and foresight technologies of development of industrial markets

Annotation. Modern industry markets are looking for ways to optimize their activities. On this path, foresight technologies are widely used, as well as technologies for managing the dynamic capabilities of enterprises. The problems of effective forecasting of the development of the economy and production, including the functioning and development of various industry markets in crisis for the society, its economy and policy period, are closely related to the so-called dynamic capabilities of enterprises. The purpose of the study is the analysis of foresight competencies as a component of the dynamic abilities (competences) of enterprises / managers of enterprises. The research method is a theoretical analysis of the place of foresight competencies in the structure of the dynamic competencies of enterprises

Keywords: dynamic capabilities, foresight, routine, innovation, meta-technology foresight competence.

Современные организации практически непрерывно сталкиваются с необходимостью более или менее масштабных перемен. Они осознают необходимость управления переменами, включая осознание и трансформацию миссии организации, реструктурирование направлений деятельности организации и введение инноваций, изменения отношений между организацией с другими организациями и отношений внутри нее самой и т.д. Такие перемены могут быть выявлены и осмыслены, использованы для коррекции жизнедеятельности предприятий как постфактум, так и, используя форсайт, в режиме опережения. Форсайт используется в современном стратегическом менеджменте как система методов трансформирования приоритетов в сфере экономики и производства, социального и культурного развития. Данная система предполагает привлечение внешних специалистов в сфере форсайта и/или развитие форсайт-компетенций у специалистов самой организации. Особенно это касается менеджеров и иных специалистов, работа которых наиболее непосредственно связана с «динамическими компетенциями» или способностями предприятия. Динамические способности предприятия отражают его умение перестраиваться и диверсифицироваться в связи с более или менее значимыми и явными тенденциями отраслевого рынка: выделять как сильные, очевидные, так и слабые, малозаметные, но важные тенденции, выделять и соотносить угрозы и перспективы развития, вызовы «общечеловеческого» времени и вызовы конкретных региональных рынков, потери и приобретения от введения и отказа от введения инноваций и т.д.. Форсайт как компетенция организации «предвидеть» события на основании определенных маркеров может быть органично включена в теорию динамических способностей, в том числе такого компонента этих способностей, как распознавание («sensing capacity») – способность распознавать возможности и угрозы развития. При этом возможности форсайт-подхода смещают фокус анализа динамических способностей на поиск предвестников перемен – маркеров изменений – на их рассмотрение в контексте стратегического планирования и стратегического управления предприятием и отраслевым рынком в целом.

Форсайт-компетенции предприятия – способность предприятия трансформировать приоритеты своей деятельности в связи с более или менее долгосрочными и значимыми тенденциями развития отрасли, экономики и производства, общества и культуры в целом. Форсайт-компетенции и «шире» и «уже» динамических способностей предприятия. С одной стороны, форсайт-компетенции в большей мере обращены к анализу межотраслевых тенденций, связаны с попытками осмысления функционирования и

развития предприятия и всей отрасли в долгосрочной перспективе. С другой стороны, форсайт-компетенции не связаны напрямую с оценкой инноваций и их роли в развитии производства, с развитием предприятия и его ресурсами как таковыми, но фокусируются на внешних обстоятельствах (условиях) данного развития. Поэтому, на наш взгляд, при рассмотрении проблем инноваций в развитии предприятий в более или менее четко фиксированные периоды развития форсайт-компетенции могут быть рассмотрены как компонент динамических способностей. При исследовании же тенденций развития производственных отраслей и кластеров в более широкой временной перспективе динамические способности выступают как компонент форсайт-компетенций. Для целей нашего исследования важнее первый взгляд: с точки зрения стратегического менеджмента каждое конкретное предприятие и отрасль предприятий есть система многосторонне и многоуровнево взаимосвязанных и обладающих своеобразием ресурсов и деятельности по преобразованию ресурсов [37; 38; 39]. Одна из этих деятельности – форсайт.

Понятие «динамические способности» введено во второй половине XX века Д. Тисом [35] для обогащения ресурсно-ориентированного подхода или теории [14; 15; 16]: «Динамическая способность – это способность организации реагировать на изменение среды» [21, p.150]. Ресурсно-ориентированная теория, в свою очередь, развивала концепцию «ключевых компетенций» (core competences) [32], в рамках которой успешность предприятий соотносилась с уникальным сочетанием определенных ресурсов, компетенций и технологий. С концепцией динамических способностей тесно связаны также и многие иные современные и традиционные концепции, в том числе концепции организационного обучения (organizational learning), «устойчивого развития», «антикризисного менеджмента» и др. В общем, концепция динамических способностей (dynamic capabilities) предприятия опирается на традиционную ресурсно-ориентированную теорию [2; 13; 16], рассматривая тенденции выживания и развития тех или иных предприятий или сообществ в условиях более или менее интенсивных экономических и политических изменений, включая кризисы и коллапсы экономических и социальных систем [1; 21]. И вместе с тем концепция динамических способностей обращена к концепциям организационного развития, в том числе форсайта.

В концепции конкурентных ресурсов (competitive forces approach), например, ведущим является представление о том, что фирмы сражаются и обороняются друг от друга, стремясь сохранить конкурентные ресурсы (competitive forces). Дж. Барни предложил систему «vrip-критериев» для оценки ресурсов фирмы: фирмы, обладавшие ценными (valuable), редкими (rare), неподрожжаемыми (inimitable) и незаменимыми (non-substitutable) ресурсами, имеют конкурентные преимущества по сравнению с другими фирмами. В список ресурсов входят как физические, материальные и экономические ресурсы (капиталы), так и социальные и человеческие ресурсы (капиталы), включая организационные «рутины» и компетенции, образующие динамические и иные способности предприятий [14; 15; 29]. Ресурсно-ориентированная модель полагает, что если эти компетенции и иные ресурсы фирмы соответствуют критериям «vrip», то она может достичь долгосрочного конкурентного преимущества. Однако представление о ценности ресурсов в рамках данной модели ретроспективно [21; 33], поэтому невозможно достаточно точно предсказать успешность предприятия [20; 21]. Поэтому возникла проблема долгосрочного прогнозирования, форсайт-проектирования развития предприятий и отрасли.

Форсайт-компетенции [11; 12] связаны с так называемыми организационными способностями или «рутинами». Согласно концепции динамических способностей, предприятие может и нуждается в том, чтобы активно развивать свои способности трансформации ресурсов (ресурсной базы) и систем отношений внутри и вне предприятия в согласии с трансформациями отраслевого рынка [2]. Организационная способность определяется существованием таких рутин и их комбинаций, которые помогают фирмам продуктивно и эффективно реагировать на поступающие вызовы региональных и мировых рынков.

Организационные способности рассматриваются в настоящее время в контексте понятия о рутинности [25; 26; 30; 31]. И. Баррето [18] сформулировал концепцию «склонности» (propensity) – наличия рутин, фиксирующих тенденции в действиях предприятия. «Рутины» – это «сложенные шаблоны социальных действий, запрограммированный ответ на стимулы (раздражители) внешней экономической среды» [21, p.149; 31]. С. Винтер [44] определил организационную способность как «рутину высокого уровня»: она дает менеджменту фирмы систему вариантов стратегий достижения того или иного результата. Сам форсайт поэтому может быть назван «рутиной высокого уровня».

В моделях причинной неопределенности (causal ambiguity), в теориях гистерезиса и зависимости результата от пути предыдущего развития, зависимости хода развития от конечной цели [17; 34; 42], в работах Д. Тиса и Г. Пизано, а также в работах, выполненных в контексте форсайта и т.д., наряду с подтверждением концепции «vrip-критериев», сформулированы основы последующих исследований выживания и развития предприятий в условиях постоянно меняющейся, разрушающей привычные отношения окружающей среды [1; 3; 7; 21; 41 и др.]. По мнению В.А. Кулеша, «рост конкурентоспособности достигается, как правило, за счет уникальности и лидерства в ключевых, а не базовых компетенциях. В условиях современного конкурентного рынка недостаточно просто создавать качественный продукт, нужно формировать ключевые компетенции, окончательные комбинации которых, трансформирующиеся в конкурентные преимущества, уникальны для каждой компании данной отрасли» [5, с.1981-1982]. Динамические способности как совокупности таких компетенций, таким образом, должны быть по возможности уникальными.

Однако существуют и альтернативные взгляды, постулирующие эквивалентность, а значит, неуникальность динамических способностей [24]. Согласно К. Айзенхардт и Дж. Мартину [20; 21; 24], важно дифференцировать динамические способности на средне- и высокотурбулентных рынках: чтобы совладать с экономическими вызовами на медленных и среднетурбулентных рынках, фирмам нужны сложные рутины и процессы, в высокотурбулентных изменяющихся постоянно условиях компании не могут поддерживать, развивать и применять сложные рутины – на то нет времени, нужны простые правила или руководства к действию. Кр. Бингхэм и коллеги [19] говорят о таких руководствах как «эвристиках», которые помогают подстраиваться под нестабильную и непредсказуемую рыночную динамику [21]. С. Винтер отметил что

динамическая способность или динамическая рутина как повторяемая схема не отличается от иных рутин, хотя и относится к более высокому уровню: это рутина, направленная на изменение других рутин. С. Винтер разделил, таким образом, рутины на рутины базового уровня (необходимые для поддержания существования) и рутины высокого уровня (нужные для изменения базовых рутин). Кроме того, важна и импровизация, которая хотя и не является рутинной, но может помочь справиться со сложными проблемами. Импровизацию, однако, также, по сути, можно отнести к реализации эвристик [20; 21; 44]. В целом, форсайт-компетенции сочетают рутинные, «технологические» и импровизационно-инновационные аспекты.

Расхождение в оценках динамических способностей как уникальных и как эквивифинальных преодолевается, если обратиться к более широкому представлению – о гетерогенности рынка в целом. Ситуация жизнедеятельности и развития каждого предприятия специфична, и для достижения внешне, формально сходных результатов возможны содержательно различные ресурсы и способности. Вопрос, следовательно, в том, какие именно меры и ресурсы позволят выживать и развиваться каждому конкретному предприятию в той или иной ситуации, а также в том, какие содержательные и какие формальные результаты выступают как желательные. Это и есть вопрос о форсайте, о вычленении и использовании маркеров перемен для прогноза и управления предприятием в тех или иных условиях.

Постулат об «эквивифинальности» динамических способностей: разные компании могут достигать успеха различными путями, динамические способности заменимы, то есть их существование в каком-то смысле противоречит последнему критерию ресурсно-ориентированной теории, и постулат об уникальности динамических способностей согласовывается благодаря обращению к понятию о форсайт-компетенциях, объединяющих технологические, «застывшие и подвижные, интуитивные формы реагирования на изменения (маркеры перемен), а также представлением о различных типах маркеров перемен. Маркеры перемен включают два основных типа: «слабые», неочевидные и негарантированно приводящие к тем или иным изменениям, и «сильные», очевидные и вызывающие конкретные изменения. Классический прогноз и представление о гомогенном рынке уделяли внимание лишь «сильным» сигналам или маркерам перемен, акцентируя важность уникальных преимуществ. Форсайт-подход обратил внимание на незначительные, «слабые сигналы», являющиеся предвестниками масштабных изменений и/или ключами доступа к стратегической коррекции развития предприятий, отраслей, кластеров и сообществ в целом. Интересно при этом проанализировать изменения организационных рутин: предприятия, не имеющие развитых динамических способностей, опираются на эвристики типа «сильная тенденция – сильное изменение», «сколько вложишь – столько и получишь», «чем больше, тем лучше», а предприятия, обладающие развитыми динамическими способностями, – на эвристики типа «учитывай все, что можно», «малые усилия – большой успех», «лучше меньше, да лучше» и т.д.». Последнее позволяет, в частности, реализовывать гармоничную кадровую политику, поддерживать и укреплять предприятие «изнутри», повышая качество, а не только количество ресурсов.

Не случайно, что авторы и исследователи динамических способностей предприятий среди основных их компонентов: способности почувствовать возможности и угрозы (sensing capacity), способность выбрать определенную возможность (seizing capacity) и способности реконфигурировать существующие ресурсы предприятия с целью достижения желаемых результатов (reconfiguration capacity), – первыми называют именно способности, связанные с форсайт-компетенциями [35; 36; 37; 39; 43 и др.]. Так, И. Баррето [18] предложил разделить динамическую способность на склонность заметить возможности и угрозы, склонность принимать быстрые решения, склонность принимать решения, ориентированные на рынок, склонность к реконфигурированию ресурсов. В работах Е. Богодистова и коллег выделяются три компонента динамических способностей: способность заметить изменения (sensing), способность выбрать определенную возможность (seizing) и способность достичь результата путем реконфигурации ресурсной базы (reconfiguration) [20; 21; 27]. Все эти «склонности» или компоненты динамических способностей, как отмечают исследователи, тесно связаны: отсутствие одной не позволяет в полной мере реализовать возможности других и фирмы в целом [28; 40]. При этом без первого компонента, как правило, невозможно осознанное и целенаправленное осуществление остальных. Поэтому так важен форсайт, ставший одной из ведущих концепций и сфер исследований стратегического менеджмента. Форсайт-компетенции в основном относятся к первой группе – способности почувствовать возможности и угрозы. В.А. Кулеш также отмечает, что «для того чтобы компания была успешной, процесс стратегического выбора должен быть непрерывным, она должна постоянно создавать, воспроизводить свои ключевые компетенции», составляющие те или иные способности предприятия, или приобретать новые. При этом «исследование стратегического выбора промышленных предприятий, обеспечивающее их конкурентоспособность в условиях динамичной конкурентной среды, необходимо осуществлять, не просто с позиций ресурсной концепции, а концептуального подхода в выявлении динамических способностей в силу сложности формирования уникального набора эффективных ресурсов», «усиление значимости фактора времени в условиях усиления конкуренции и скорости реакции на изменения внешней среды ставят перед предприятием необходимость поиска и наращивания динамических способностей», дающих возможности оперативной и в то же время стратегически правильной реконфигурации ресурсов, процессов, отношений» [5, с.1981–1982].

Кроме того, в контексте форсайт-подхода с его ориентацией на формирования долгосрочных прогнозов и долгосрочных стратегий развития важно представление об ориентированности динамических способностей на изменение рынка: первоначально динамические способности определялись как инструмент реагирования на преимущественно краткосрочные изменения (адаптации). После работ К. Айзенхардт и Дж. Мартина, а также в контексте форсайта они могут рассматриваться как инструменты изменения самого рынка, заставляющие трансформироваться само предприятие и его динамические и иные организационные способности, а также конкурентные компании, их динамические и иные способности и т.д. [22; 24; 25]. Таким образом, сам форсайт выступает как процедура и компонент трансформации реальности.

В развитии форсайт-компетенций особую роль играет «чувствительность к переменам» и умение выделять и осмысливать «маркеры перемен»: перемен позитивных, способствующих росту предприятия, и

перемен негативных, угрожающих благополучию и жизни системе. Идентификация и осмысление этих маркеров, а также понимание того, что перемены неизбежны и даже самые «опасные» несут функцию развития – если они правильно осмыслены, если их потенциал использован организацией и ее членами в целях развития, – основа форсайта. Используя работу с «маркерами перемен», приспособивая к ним «рутины», создавая и внедряя технологические и кадровые инновации, предприятие может развивать свои динамические способности, реагируя даже на самые труднопрогнозируемые и трудноосмысляемые события.

Так, С. Финкельштейн отмечает ряд показателей грядущих перемен в организации: неоправданная сложность организационной структуры компании; потеря контроля и тенденция упускать из виду сигналы, предупреждающие о трудностях; изъядны руководства, включая депрофессионализацию и выгорание; беззастенчивая реклама и безосновательные ожидания относительно развития компании; создающие проблемы личные качества менеджеров и специалистов, включая их излишнюю самоуверенность и гордыню [8]. Изменения требуют гибкости, наблюдательности и специального отслеживания, что говорит о важности развития динамических способностей предприятия в целом [6; 7; 8; 9; 11]. Важно также учитывать, как отмечает М.Б. Шифрин, что *при нарастании интенсивности и экстенсивности изменений предсказать характер изменений, результат становится все труднее. При этом, с одной стороны, весьма рискованно предпринимать что-либо, если нет ясной и точной информации о происходящем, а с другой стороны, к моменту получения необходимой для уверенных решений информации может не остаться времени правильно отреагировать. Таким образом, предприятие должно сочетать способность и готовность идти на риск с готовностью и способностью интенсивного и экстенсивного развития, в том числе в соответствии с миссией организации и текущими условиями своей жизнедеятельности. Необходимо активное «сценарирование» – разработка нескольких более или менее развернутых сценариев прошлого или будущего организации и при необходимости усилению ответных или предупреждающих мер на более или менее предсказуемые феномены и события* [4; 10]. Сценарирование представляет собой разработку веера альтернатив, выстроенных вокруг тщательно отобранных «точек», располагающихся как в пределах рутин и иных «зон порядка», так и в зонах неожиданных изменений и противоречий в деятельности предприятия, описанных, например, в концепции «черных лебедей» – неожиданных, маловероятных, но весьма интенсивно влияющих на происходящее, переворачивающих реальность, событий Н. Талеба [6]. В его работах и работах других исследователей форсайта форсайт– деятельность по выявлению маркеров перемен, а также инфицирующих эти перемены события. Таким образом, форсайт-компетенции предприятия включают

1. Способность выявлять маркеры перемен (сюда входят такие рутины, как выявление «сильных», «слабых», центральных и периферических сигналов грядущих или уже наступивших перемен, анализ и соотнесение их друг с другом, исследование их реальных и нереальных позитивных и негативных последствий, предписание тренировать чувствительность к переменам и наблюдательность в целом, реагировать на нестабильные и дисгармоничные аспекты деятельности предприятия и жизни окружающего социума);

2. Способность создавать сценарии вероятных и маловероятных, опасных для развития и поддерживающих развитие событий (рутина, предписывающая и осуществляющая задачу интегрировать отдельные маркеры перемен и события в целостные альтернативные и дополняющие друг друга сценарии);

3. Управлять развитием событий вне и внутри организации, воздействуя на зоны, в которых нарушен или может быть нарушен порядок (рутины, предлагающие и осуществляющие задачи «отсекать лишнее» и «добавлять нехватящее», «структурировать хаотичное» и «деформализовать рутинное», «вводить новое» и «убирать устаревшее», «двигаться самостоятельно» и «двигаться в потоке» и т.д.);

4. Управлять развитием событий в обществе и сфере производства (рутины, реализующие задачи формулировать и трансформировать миссию и организационную культуру предприятия, соотнося ее с идеологическими трендами сообщества) и т.д.

Выводы. Анализ форсайт-компетенций как компонента динамических способностей (компетенций) предприятий показывает их ведущую роль в реализации остальных динамических способностей, а также то, что форсайт предприятий и отраслей оказывает трансформирующее влияние на их развитие как систем, помогая преобразовывать, а не только прогнозировать развитие отрасли или предприятия. Современные исследования организационных перемен и динамических способностей предприятий сходятся в одном: существуют маркеры перемен – предвестники серьезных изменений, например организационных коллапсов, производственных конфликтов, утечек кадров и т.д., а также существуют организационные ресурсы, включая динамические способности фирмы, позволяющие ей своевременно выявлять и продуктивно реагировать на жизненные вызовы. Активное и точное выявление эти маркеров перемен, в том числе применение и изменение рутин управления предприятием, не только позволяет прогнозировать «непрогнозируемое», но и вмешиваться в течение процессов, корректируя их с наименьшей затратой сил, материальных, психических и духовных ресурсов. Кроме того, она позволяет воздействовать и на сами рынки и окружающую предприятие реальность в целом. Таким образом, форсайт-компетенции являются органичной частью динамических способностей предприятия. Форсайт выступает как компетенция организации «предвидеть» события на основании определенных маркеров, гармонично интегрируется с концепцией динамических способностей, в том числе с таким компонентом этих способностей, как способностью распознавать возможности и угрозы. При этом форсайт смещает фокус внимания на поиск маркеров изменений и их стратегическое рассмотрение, позволяющее не только «подготовиться к грядущим событиям, но и влиять на эти события, в том числе «обходить» и «снимать» их, воздействуя не только на центральные, сильные, ведущие, но и периферические, слабые, «зависимые» звенья отношений. Он включает многоступенчатый комплекс рутин, нацеленных на решение задач эффективного и продуктивного стратегического менеджмента.

Список литературы

1. Андреева Т.Е., Чайка В.А. К дискуссии о сущности динамических способностей // Вестник СПб ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. № 4. С. 163–174.
2. Грант Р.М. Ресурсная теория конкурентных преимуществ // Вестник СПб ун-та. Сер. Менеджмент. 2003. № 3. С. 47–75.
3. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2008. 548 с.
4. Крюков С.В. Форсайт: от прогноза к формированию будущего // Пространство экономики, 2010. № 3–2. С. 7–17.
5. Кулеш В.А. Концепция динамических способностей в стратегическом выборе компании // Научный журнал КубГАУ. 2015. № 108. С.1164–1182.
6. Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. — М.: Изд. КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2014. 768 с.
7. Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. «Менеджмент». 2003. № 4. С. 133–184.
8. Финкельштейн С. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 394 с.
9. Хамел Г., Прахалад К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. 288 с.
10. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент. СПб.: Питер, 2007. 240 с.
11. Adner R., Helfat C.E. Corporate effects and dynamic managerial capabilities // Strategic Management J.. 2003. Т.24(10). P. 1011–1025.
12. Arend R.J., Bromiley P. Assessing the dynamic capabilities view: Spare change, everyone? // Strategic Organization, 2009. Т.7(1). P. 75–90.
13. Barney J. B., Ketchen D. J., & Wright M. The future of resource-based theory: Revitalization or decline? // Journal of Management. 2011. Т. 37. № 5. P. 1299–1315.
14. Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of management. 1991. Т. 17. № 1. С. 99–120.
15. Barney J. The resource-based view of the firm: Ten years after 1991 // Journal of Management. 2001. Т. 27. № 6. P. 625–641.
16. Barney J.B. Integrating organizational behavior and strategy formulation research // Advances in strategic management. 1992. Т. 8. № 1. P. 39–61.
17. Barney J.B. Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? // Academy of Management Review. 1986. Т. 11. № 3. P. 656–665.
18. Barreto I. Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future // Journal of Management. 2010. Т. 36. № 1. P. 256–280.
19. Bingham C.B., Eisenhardt K.M., Furr N.R. What makes a process a capability? // Strategic Entrepreneurship Journal. 2007. Т. 1. № 1–2. P. 27–47.
20. Bogodistov Y., Botts M. Dynamic capabilities in extremely dynamic environments// 76th Annual Meeting of the Academy of Management. Anaheim, CA: Academy of Management, 2016. 10 p.
21. Bogodistov Y., Krupskyy O., & Sardak S. Динамические способности: Сравнение методов измерения на примере малых и средних предприятий Украины// Економічний Простір, 2016. Т. 110. P. 139–161.
22. Cordes-Berszinn, Ph. Dynamic Capabilities: How Organisational Structures Affect Knowledge Processes. Palgrave Macmillans. Palgrave Macmillan, 2013. 327 p.
23. Cross R. On the foundation of hysteresis in economic system // Economics and Philosophy, № 9, 1993. P. 53–74.
24. Eisenhardt K. M., & Martin J. A. Dynamic capabilities: what are they? // Strategic Management Journal. 2000. Т. 21. № 10–11. P. 1105–1121.
25. Felin T., Foss N.J. Heimeriks K.H. and Madsen T.L. (2012) Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure // Journal of Management Studies. Vol. 49. № 8, p. 1351–1374.
26. Felin T., Foss N.J. Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course-correction toward microfoundations // Scandinavian J. of Management. 2009. Т. 25. № 2. P. 157–167.
27. Helfat C.E., Peteraf M.A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities // Strategic Management Journal forthcoming. 2014. № 1(24). 42p.
28. Li D., & Liu J. Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage: Evidence from China // J. of Business Research, 2014. Т.67(1). P. 2793–2799.
29. Martin. R. L. The big lie of strategic planning. // Harvard business review. 2014. Т. 92, № 12. P. 1–5.
30. Miller, K. D., Pentland, B. T. and Choi, S. Dynamics of performing and remembering organizational routines // Journal of Management Studies. 2010. Т.49. P. 1536–1558.
31. Pentland B.T., Rueter H.H. Organizational routines as grammars of action // Administrative Science Quarterly. 1994. Т. 39. № 3. P. 484–510.
32. Prahalad C.K., Hamel G. The core competence of the corporation [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation/ar/1> (дата обращения: 06.10.2016).
33. Priem R.L., Butler J.E. Is the resource-based «view» a useful perspective for strategic management research? // Academy of management rev. 2001. Т. 26(1) P. 22–40.
34. Rumelt R.P. Towards a strategic theory of the firm // Competitive Strategy. Vol. 2. / Eds. by C.A. Maritan, M.A. Peteraf. Cheltenham and Northampton: Elgar, 2011. P. 3–17.

35. Salunke S., Weerawardena, J., & McColl-Kennedy J. R. Towards a model of dynamic capabilities in innovation-based competitive strategy // *Industrial Marketing Management*. 2011. Т. 40(8). P. 1251–1263.
36. Teece D. J. A dynamic capabilities-based entrepreneurial theory of the multinational enterprise // *Journal of International Business Studies*, 2014. Т. 45(1). P. 8–37. doi: 10.1057/jibs.2013.54/
37. Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management // *Strategic Management Journal*. 1997. Т. 18. № 7. P. 509–533.
38. Teece D., & Pisano G. The dynamic capabilities of firms // *Industrial and Corporate Change (ICC)*. 1994. Т. 3. № 3. P. 537–556.
39. Teece D.J. Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of enterprise performance // *Strategic Management J.*. 2007. Т. 28(13). P. 1319–1350.
40. Van den Broeck J. et al. Data cleaning: detecting, diagnosing, and editing data abnormalities // *PLoS medicine*. 2005. Т. 2. № 10 (E267). P. 966–970.
41. Wang C.L., Ahmed P.K. // Dynamic capabilities: A review and research agenda // *International Journal of Management Reviews*. 2007. Т. 9. № 1. P. 31–51.
42. Wernerfelt B. A resource-based view of the firm // *Strategic Management J.* 1984. Т. 5. № 2. P. 171–180.
43. Wilden R., Gudergan S. P., Nielsen B. B., Lings I. Dynamic Capabilities and Performance// *Long Range Planning*. 2013. Т. 46. № 1–2. P. 72–96.
44. Winter S.G. Understanding dynamic capabilities // *Strategic Management Journal*. 2003. Т. 24. № 10. P. 991–995.

References

1. Andreeva T.E., Chayka V.A. (2006). K diskussii o sushchnosti dinamicheskikh sposobnostey " ["To the discussion about the nature of dynamic capabilities"]. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta. Seriya Menedzhment - Vestnik St. Petersburg University. Management*. № 4, p. 163–174.
2. Grant R.M. (2003). Resurnaya teoriya konkurentnykh preimushchestv ["Resource-based theory of competitive advantages"]. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta. Seriya Menedzhment - Vestnik St. Petersburg University. Management*. № 3, p. 47–75 .
3. Kat'kalo V.S. (2008). *Evolutsiya teorii strategicheskogo upravleniya* ["Evolution of strategic management theory"]. - SPb.: Publishing house "Graduate school of management", 548p.
4. Kryukov S. V. (2010). Forsayt: ot prognoza k formirovaniyu budushchego ["Foresight: from forecast to a future"]. *Prostranstvo ekonomiki - Space economy*. №3–2, p. 7–17.
5. Kulesh V.A. (2015). Kontseptsiya dinamicheskikh sposobnostey v strategicheskom vybore kompanii ["the Concept of dynamic capabilities in the strategic choice of the company"]. *Nauchnyy zhurnal KubGAU - Scientific journal of Kuban SAU*. №108, p. 1164–1182.
6. Taleb N. N. (2014). *Antikhrupkost'. Kak izvlech' vygodu iz khaosa* ["*Anthropist. How to benefit from chaos*"]. — M.: Kolibri, Azbuka-Attikus, 768 p.
7. Tis D.Zh., Pizano G., Shuen E. (2003). Dinamicheskie sposobnosti firmy i strategicheskoe upravlenie ["Dynamic capabilities of the firm and strategic management"]. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta. Seriya Menedzhment - Vestnik St. Petersburg University*. № 4, p. 133–184.
8. Finkel'shteyn S. (2004). *Oshibki top-menedzherov vedushchikh korporatsiy: analiz i prakticheskie vyvody* ["*The mistakes of top managers of leading corporations: analysis and practical conclusions*"]. Moscow: Alpina Business Books, 394 p.
9. Khamel G., Prakhlad K. (2002). *Konkuriruya za budushchee. Sozдание rynkov zavtrashnego dnya* ["*Prahalad Competing for the future. Creating the markets of tomorrow*"]. Moscow: «Olympus-Business», 288 p.
10. Shifrin M.B. (2007). *Strategicheskii menedzhment* ["*Strategic management*"]. St. Petersburg: Piter, 240 p.
11. Adner, R., & Helfat, C. E. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), p. 1011–1025.
12. Arend, R. J., & Bromiley, P. (2009). Assessing the dynamic capabilities view: Spare change, everyone? *Strategic Organization*, № 7(1), p. 75–90.
13. Barney J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage . *Journal of management*. Vol. 17. № 1, p. 99–120.
14. Barney J. (2001) The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*. Vol. 27. № 6, p. 625–641.
15. Barney J. B., Ketchen D. J., & Wright M. (2011) The future of resource-based theory: Revitalization or decline? *Journal of Management*. Vol. 37. № 5, p. 1299–1315.
16. Barney J.B. (1986) Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*. Vol. 11. № 3, p. 656–665.
17. Barney J.B. (1992) Integrating organizational behavior and strategy formulation research. *Advances in strategic management*. Vol. 8. № 1, p. 39–61.
18. Barreto I. (2010) Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management*. Vol. 36. № 1, p. 256–280.
19. Bingham C.B., Eisenhardt K.M., Furr N.R. (2007) What makes a process a capability? *Strategic Entrepreneurship Journal*. Vol. 1. № 1–2, p. 27–47.
20. Bogodistov Y., Botts M. (2016) Dynamic capabilities in extremely dynamic environments. *76th Annual Meeting of the Academy of Management*. Anaheim, CA: Academy of Management. 10 p.
21. Bogodistov Y., Krupskyy O., & Sardak S. (2016) Dinamicheskie sposobnosti: : Sravnenie metodov izmereniya na primere malyykh i srednykh predpriyatiy Ukrainy ["Dynamic capabilities: A comparison of measurement methods on the example of small and medium enterprises in Ukraine"]. *Ekonomichnyy Prostir - Economic Space*, Vol. 110, p. 139–161.

22. Cordes-Berszinn, Ph. (2013). *Dynamic Capabilities: How Organisational Structures Affect Knowledge Processes*. Palgrave Macmillans. Palgrave Macmillan, 327 p.
23. Cross R. (1993). On the foundation of hysteresis in economic system. *Economics and Philosophy*, №9, p. 53–74.
24. Eisenhardt K. M., & Martin J. A. (2000) Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*. Vol. 21. № 10–11, p. 1105–1121.
25. Felin T., Foss N.J. Heimeriks K.H. and Madsen T.L. (2012) Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure. *Journal of Management Studies*. Vol. 49. № 8, p. 1351–1374.
26. Felin T., Foss N.J. (2009) Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course-correction toward microfoundations. *Scandinavian J. of Management*. T. 25. № 2, p. 157–167.
27. Helfat C.E., Peteraf M.A. (2014) Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal forthcoming*. ·2014. №1(24). 42 p.
28. Li D., & Liu J. (2014). Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage. *Journal of Business Research*. Vol. 67(1), p. 2793–2799.
29. Martin. R. L. (2014) The big lie of strategic planning. *Harvard business review*, Vol. 92, № 1–2 (Jan/Feb2014), p. 1–5.
30. Mille K. D., Pentland B. T. and Choi S. (2012). 'Dynamics of performing and remembering organizational routines'. *Journal of Management Studies*. Vol. 49, p.1536–1558.
31. Pentland B.T., Rueter H.H. (1994) Organizational routines as grammars of action. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 39. № 3 p. 484–510.
32. Prahalad C.K., Hamel G. (1990) The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*. Vol. 68/ №. 3, p. 79–91.
33. Priem R.L., Butler J.E. (2001) Is the resource-based «view» a useful perspective for strategic management research? *Academy of management review*. Vol. 26(1) , p. 22–40.
34. Rumelt R.P. (2011) Towards a strategic theory of the firm. *Competitive Strategy*. Vol. 2. / Eds. by C.A. Maritan, M.A. Peteraf. Cheltenham and Northampton: Elgar, p. 3–17.
35. Salunke S., Weerawardena, J., & McColl-Kennedy J. R. (2011). Towards a model of dynamic capabilities in innovation-based competitive strategy. *Industrial Marketing Management*, Vol. 40(8), p. 1251–1263. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2011.10.009>
36. Teece D. J. (2014). A dynamic capabilities-based entrepreneurial theory of the multinational enterprise. *Journal of International Business Studies*, Vol. 45(1), p. 8–37. doi: 10.1057/jibs.2013.54/
37. Teece D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, № 28(13), p.1319–1350.
38. Teece D. J., Pisano, G., & Shuen A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, № 18(7), p. 509–533.
39. Teece D., & Pisano G. (1994). The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and Corporate Change*, № 3(3), p. 537–556.
40. Van den Broeck J. et al. (2005). Data cleaning: detecting, diagnosing, and editing data abnormalities. *PLOS Medicine*. Vol. 2. № 10 (E267). P. 966–970.
41. Wang C.L., Ahmed P.K. (2007) Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 9. № 1. P. 31–51.
42. Wernerfelt B. (1984) A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*. Vol. 5. № 2. p. 171–180.
43. Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B., & Lings, I. (2013). Dynamic Capabilities and Performance: Strategy, Structure and Environment. *Long Range Planning*, Vol. 46(1–2), p. 72–96.
44. Winter S.G. (2003) Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*. Vol. 24. № 10, p. 991–995.

УДК 332.1.