

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

В.В. Бирюкова<sup>1</sup>, В.В. Бирюков<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Уфимский государственный технический университет (Уфа, Россия)

<sup>2</sup> Омская гуманитарная академия (Омск, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
1 декабря 2018 г.

Дата принятия в печать  
25 декабря 2018 г.

### Тип статьи

Обзорная статья

### Ключевые слова

Промышленное предприятие,  
стратегическое управление,  
теория, экономико-культуроло-  
гическая парадигма, экономи-  
ческие ценности, инновации,  
имитация

**Аннотация.** Обосновывается положение о том, что доминирующие сегодня в менеджменте и стратегическом управлении концепции и теоретические модели основываются на тех или иных направлениях мейнстрима экономической теории, опирающихся на принцип методологического индивидуализма; последний не позволяет осуществить корректную интеграцию культурных факторов в предлагаемые модели и концепции из-за экзогенной интерпретации их природы. Показано, что при разработке реалистичного видения механизмов формирования стратегического управления промышленным предприятием важно принимать во внимание те кардинальные изменения в когнитивной ситуации, которые произошли в общественных науках за последние десятилетия. Общую концепцию стратегического управления предлагается разрабатывать в рамках экономико-культурологической парадигмы в соответствии с intersubъективной природой экономической реальности, а также исходя из того, что в системе факторов стратегических перемен экономико-культурные ценности занимают центральное место, все другие переменные выражают результат конструирования организационно-технологических и финансово-экономических изменений на основе принятия, воплощения и поддержки соответствующих экономических ценностей. Рассмотрены вопросы формирования инструментария стратегического управления, связанные с выбором успешного варианта развития конкурентных преимуществ. Показано, что имитация инноваций позволяет промышленным предприятиям, не обладающим значительным инновационным потенциалом, развиваться, получать новые знания и в дальнейшем создавать собственные инновационные технологии и продукты.

## STRATEGIC MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE: PECULIARITIES OF FORMATION IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE COMPETITION

V.V. Biryukova<sup>1</sup>, V.V. Biryukov<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ufa State Petroleum Technological University (Ufa, Russia)

<sup>2</sup> Omsk Humanitarian Academy (Omsk, Russia)

### Article info

Received  
December 1, 2018

Accepted  
December 25, 2018

### Type paper

Review

### Keywords

Industrial enterprise, strategic  
management, theory, economic  
and cultural paradigm, economic  
values, innovation, imitation

**Abstract.** The article substantiates the suggestion that the concepts and theoretical models dominating management and strategic management nowadays are based on certain aspects of mainstream economic theory, which, in turn, relate to the principles of methodological individualism; the latter does not allow for the adequate integration of cultural factors in the proposed models and concepts due to the exogenous interpretation of their nature. The article demonstrates that when developing a clear understanding of the mechanisms of strategic management of industrial enterprises, one has to take into account the fundamental changes in the cognitive situation and the social sciences for the past decades. The article proposes to develop a general concept of strategic management in the framework of economic and cultural paradigm as well as in accordance with the intersubjective nature of economic reality. It is also important to consider that economic and cultural values occupy a central place in the system of strategic changes factors, with all other variables reflecting the result of organizational, technological and financial and economic changes based on admitting, implementing and supporting the relevant economic values. The article deals with the formation of strategic management tools associated with successful choice to develop competitive advantages. The article shows that the simulation of innovation allows industrial enterprises having no significant innovative potential to develop, gain new knowledge and continue to create their own innovative technologies and products in future.

**1. Введение.** Происходящие в настоящее время радикальные перемены в деловой среде, связанные с ее усложнением и динамизацией, обуславливают настоятельную потребность изменения сложившихся форм и методов управления промышленным предприятием. При этом многие эмпирические исследования указывают на то, что проблемы стратегического управления становятся наиболее важными. Сегодня поиски производительности, качества и скорости привели к появлению несметного числа управленческих инструментов и методик, бенчмаркетингу, управлению всеобщим качеством, основанному на применении конкуренции, внешнему подряду, партнерствам, реинжинирингу и управлению изменениями. Хотя в результате всего этого производственные процессы сильно выиграли, многие компании оказались обескуражены собственной неспособностью перевести эти выгоды в устойчивую прибыльность. Практически незаметно управленческие инструменты заменили собой стратегию [1, с. 101].

Теория стратегического управления выделилась в самостоятельное направление научных исследований почти полвека назад; ее развитие привело к тому, что сегодня в области стратегического управления конкурируют разнообразные теоретические концепции и подходы с различными методологическими и поведенческими предпосылками, однако удовлетворительная теория еще не сложилась. В связи с этим возникает настоятельная необходимость осмысления особенностей эволюции доминирующих исследовательских программ стратегического управления, смены парадигмального видения проблемного поля и разработки концептуальных подходов, позволяющих реалистично описывать механизмы формирования и реализации стратегических преимуществ промышленного предприятия.

**2. Особенности эволюции исследовательских программ стратегического менеджмента.** Процесс развития теорий стратегического управления происходит разными путями: во-первых, в результате формирования различных школ стратегий в рамках сложившегося «жесткого ядра» исследовательской программы; во-вторых, на основе создания новой исследовательской программы стратегического менеджмента, возникшей под влиянием концептуального перевооружения общей экономической теории. На каждом этапе развития стра-

тегической теории фирмы складывается доминирующая исследовательская программа, а также возникают теоретико-методологические предпосылки и альтернативные идеи для перехода к качественно новому рубежу исследований. Эволюция экономических теорий мейнстрима более века проходила в рамках парадигмы, обусловленной опорой на принцип методологического индивидуализма, который используют сторонники неоклассической школы, неоинституциональной, австрийской, поведенческой, эволюционной и других экономических теорий мейнстрима. В этих условиях сложились три основных этапа развития исследовательских программ стратегического управления [2; 3].

В основе теории и практики первого этапа лежала неоклассическая модель, которая исходит из представлений об однородности фирм, описания поведения фирмы как одноуровневой технологической единицы с помощью производственной функции и рассмотрения фирмы как пассивного агента рынка, обладающего полной информацией о деловой среде.

Стратегии второго этапа опирались на теорию организации, которая по сути является частью неоинституциональной экономической теории, включающей идеи об ограниченной рациональности субъектов, специфичности активов, оппортунистическом поведении и агентской модели. На этом этапе активно формируются традиционные концепции стратегий (школы позиционирования, проектирования и планирования). Смысл выбора стратегии усматривается в решении проблемы определения реактивного способа поведения фирмы в зависимости от состояния внешней среды, и исходя из этого фокусируется внимание на разработке различных типологий стратегий. Важный вклад в развитие данного направления научных исследований внесли Ф. Абрамс, Р. Акофф, И. Ансофф, Дж. Куинн, К. Эндрюс, М. Портер, Г. Хемел, Г. Минцберг, К. Хофер, Г. Штейнер, А. Томпсон и др.

Третий этап начинается в конце прошлого века в результате использования прежде всего положений эволюционной экономической теории и более реалистичных представлений о характере поведения фирмы в условиях неопределенности. Развитию на этом этапе современного направления теории стратегического управления в значительной степени способст-

вовали работы Дж. Барни, Р. Гранта, И. Дирекса, Д. Коллиза, К. Кула, С. Монтгомери, М. Петерафа, Р. Ромелта, Д. Тиса и др. Новое качество теорий стратегического управления связано с признанием проактивного характера поведения фирмы, ее способности по-разному комбинировать ресурсы [4]. В формировании новой исследовательской программы особая роль принадлежит ресурсной теории и возникшей на ее основе концепции динамических способностей, составивших жизнеспособную альтернативу традиционным концепциям стратегий фирмы.

В соответствии с ресурсным подходом задачи стратегического управления заключаются в достижении долгосрочных конкурентных преимуществ на основе эффективного использования уникальных материальных и нематериальных активов. Данный подход указывает на то, что нужно делать для получения устойчивых конкурентных преимуществ, но он не отвечает на вопрос о том, как это делать. В определенной степени прояснить ответ позволяет концепция динамических способностей. Сегодня широкое распространение получили представления о том, что среди современных теорий стратегического менеджмента именно концепция динамических способностей в наибольшей степени способствует изучению конкурентного поведения фирмы. Опираясь на ресурсный подход, она развивает неошумпетерианскую теорию фирмы и принятия решений в организации, в которой видны подходы поведенческой теории фирмы, эволюционного направления в экономической теории и шумпетерианского понимания инновационного процесса [1, с. 98]. В данной концепции фокусируется внимание на то, что для достижения устойчивых конкурентных преимуществ компании недостаточно обладать уникальными ресурсами и компетенциями, в условиях турбулентной среды необходимы и организационные способности, позволяющие выявлять, интегрировать, создавать и реконфигурировать внутренние и внешние компетенции в соответствии с быстро меняющейся деловой средой.

В последние годы проблема разработки более реалистичных экономических и управленческих теорий всё больше связывается с поиском их микрооснований. В рамках общего направления поиска микрооснований в стратегическом управлении сегодня сложились два альтернативных подхода, связанные с попыт-

ками опоры на методологию холизма и индивидуализма.

Концептуализация стратегического процесса предполагает разработку теоретико-методологического инструментария, позволяющего реалистично описывать механизм изменений внутренних и внешних связей деловой среды фирмы. В соответствии с разработанным Р. Нельсоном и С. Уинтером эволюционным подходом в описании структурных изменений особая роль принадлежит коллективным феноменам в виде рутин [5]. В рамках концепции динамических способностей описание данных изменений предлагается осуществлять на основе разделения организационных рутин, выступающих результатом реализации способностей организации, на статистические и динамические. Сегодня сложилось множество трактовок понятия рутин, хотя оно занимает центральное место в исследованиях по стратегическому управлению и используется более тридцати лет при описании процессов структурных изменений.

Фокусирование внимания на роли рутин как основополагающих переменных, определяющих конструирование механизмов стратегического управления, способствует тому, что в настоящее время Д. Тис и его последователи предлагают различные варианты понимания динамических способностей, связанные с использованием коллективных феноменов для их интерпретации. Так, М. Золло и С. Уинтер предложили рассматривать динамические способности как «...являющийся результатом организационного обучения и стабильный способ коллективной деятельности, посредством которого организация и модифицирует свои операционные рутины в стремлении к повышению управленческой эффективности» [6, р. 340]. Сравнительный анализ данных интерпретаций свидетельствует о том, что «концептуализации динамических способностей могут различаться в терминах природы, особой роли, релевантного контекста, предположений гетерогенности и целей динамических способностей» [7, р. 270]. Сторонники альтернативного направления указывают на ограниченность возникающего при этом видения процессов стратегического управления, поскольку в рамках используемого структурно-функционального подхода на периферии внимания остается проблема конструирования коллективных феноменов, поэтому люди, их решения и модели поведе-

ния по сути становятся способами, с помощью которых рутины и компетенции воспроизводят свои копии.

Одними из первых инициаторов дискуссии в контексте разработки второго направления теории стратегического управления выступили П. Абелл, Т. Фелин и Н. Фосс, которые предложили в качестве ее микрооснований действия и взаимодействия отдельных индивидов. При этом внимание было обращено на то, что «ни Нельсон и Уинтер, ни их последователи не предложили... строгого анализа исследований того, почему и как действия, предпринимаемые разными индивидами в организациях, сцепляются в упорядоченную и повторяющуюся (воспроизводящуюся) последовательность... т. е. рутину» [8, р. 493]. П. Абелл, Т. Фелин и Н. Фосс указывают на необходимость рассмотреть в центре исследовательской программы индивида и, исходя из этого, осуществить пересмотр утвердившихся версий стратегического управления, которые сфокусированы на структурах, рутинах, способностях, культуре, институтах и других коллективистских концептах, – с негативными последствиями для построения теории, эмпирических исследований и практики менеджмента. Поэтому требуется отказаться от холистического антропоморфизма, концептуализацией стратегического процесса может служить контрактный процесс, в рамках которого сама стратегия выступает как эксплицитная или имплицитная договоренность между распорядителями специфических для фирмы ресурсов относительно направлений и форм их использования (в том числе – комбинирования и рекомбинирования) [9, с. 20, 24].

**3. Формирование исследовательской программы стратегического менеджмента на основе смены парадигмы видения экономической реальности.** В настоящее время доминирующие в менеджменте и стратегическом управлении концепции и теоретические модели основываются на тех или иных направлениях мейнстрима экономической теории, опирающихся на принцип методологического индивидуализма и теорию рационального выбора [10]. Это обуславливает использование рабочей модели, которая «принимает цели, мотивы и предпочтения индивидов как данные и допускает лишь рассуждения о средствах. <...> Проблема ценностей как проблема выбора между разными целями, как вопрос о том, по ка-

ким критериям совершать этот выбор, методологически исключается» [11, с. 40]. Хотя сегодня наличие существенного влияния культурно-ценностных переменных на развитие экономических процессов и регулирующих их механизмов на национальном и корпоративном уровнях доказано многочисленными эмпирическими исследованиями, опора на принцип методологического индивидуализма исключает из проблемного поля коллективные феномены (цели, традиции, нормы, институциональные формы и другие культурные феномены) в качестве самостоятельного предмета и инструмента анализа из-за невозможности принятия коллективных решений в условиях несоизмеримых индивидуальных целей и отсутствия у них общих элементов (теорема невозможности К. Эрроу) [12].

Сегодня требуется в соответствии с происходящим в последние десятилетия в общественных науках когнитивно-культурологическим поворотом переформатирование экономических концепций [13]. Это предусматривает – исходя из признания intersubъективной природы экономической реальности и процессов управления экономическими изменениями на промышленных предприятиях – радикальное переосмысление представлений о действиях и взаимодействиях отдельных субъектов экономики, а также ее проблемном поле в рамках экономико-культурной парадигмы [14]. Предлагаемый исследовательский подход, в отличие от получивших широкое распространение холистических версий культурологического детерминизма, исходит из того, что субъекты рассматриваются не только носителями сложившейся в ходе коммуникативных практик экономической культуры и образующих ее центральную зону экономических ценностей, но и их создателями. Они конструируют экономико-культурные ценности и способы их реализации на основе накопленных знаний и ожидаемых перемен в деловой среде. В связи с этим поведение субъектов определяется множеством мотивов и соответствующим множеством экономических ценностей. Ценностная составляющая разнообразными способами включена в экономическое оценивание, ценностные ориентации входят и в понятие экономической эффективности [15, с. 59].

Исследовательскую программу стратегического управления важно разрабатывать с учетом того, что в изменении внутренних и внеш-

них деловой связей, определяющих формирование и развитие стратегических преимуществ промышленных предприятий, участвуют различные субъекты, которые руководствуются не только неэкономическими ценностями, но и своеобразной системой экономических ценностей. Экономико-ценностные ориентации формируются под влиянием сложившейся системы технико-экономических связей, которые, в свою очередь, меняются при изменении технико-экономических предпочтений, определяющих выбор приоритетов осуществления структурных перемен. Экономические ценности могут выступать как ценности-цели (основополагающие ценности) и ценности-средства (инструментальные ценности); долговременные, среднесрочные и краткосрочные; индивидуальные, корпоративные и национальные; традиционные и новые (инновационные); общие и частные и т. д.

При разработке общей концепции механизмов формирования и реализации стратегического управления требуется принимать во внимание их сложную и многоуровневую природу. На разных уровнях стратегического управления складывается свойственная им эволюционирующая система смысло-причинных связей, выражающая сложное взаимодействие и взаимозависимость ценностей-целей и ценностей-средств, что и обуславливает создание многоуровневой системы регуляторов стратегического управления, ориентирующих промышленное предприятие на конструирование наиболее ценных для него механизмов развития стратегических преимуществ. При этом важно учитывать, что структурные изменения в деловой среде осуществляются в результате формирования и реализации соответствующих типов и видов организационных способностей. В системе факторов стратегических изменений экономико-культурные ценности занимают центральное место, все другие переменные выражают результат конструирования организационно-управленческих, экономико-технологических и финансово-экономических изменений на основе принятия, воплощения и поддержки соответствующих экономических ценностей, которые создают несущую конструкцию трансформации происходящих на промышленных предприятиях технико-экономических процессов, влияя на выбор предпочтительных (наиболее ценных) перемен в организационных способностях и де-

ловой среде в пределах имеющегося коридора возможностей.

Предлагаемый структурно-динамический подход связан с переосмыслением природы организационных способностей как источников сравнительных преимуществ предприятий. Объяснение происходящих стратегических изменений с точки зрения абсолютизации коллективных и индивидуальных интересов, теряя из виду ключевые механизмы взаимовлияния экономических связей и особенностей ценностно-поведенческих параметров субъектов, неизбежно приводит к ограниченной интерпретации организационных способностей и механизмов стратегического управления. Предлагаемый подход исходит из дуальной природы экономических действий и взаимодействий субъектов, поскольку включенность субъектов в сложную систему экономических связей обуславливает то обстоятельство, что их экономико-ценностные ориентации, мотивы, формы и модели поведения выражают уникальное сочетание общесистемных и индивидуальных характеристик [14]. В связи с этим в рамках каждого предприятия складывается свойственная ему ценностно-креативная конструкция организационных способностей в виде системно связанной совокупности ментально-деятельностных способностей субъектов, которым свойственны общие и специфические черты, что и обуславливает своеобразие формирования механизмов стратегического управления.

Для успешного осуществления своей деятельности предприятие должно обладать необходимыми организационными способностями, которые могут классифицироваться исходя из наличия разнообразных их типов [16; 17]. При этом они выступают как обладающие ментальным своеобразием операционные способности, необходимые для обеспечения текущей деятельности, и динамические способности, являющиеся способностями более высокого уровня и позволяющие осуществлять ценностно-креативные изменения организационных способностей. В соответствии с предложенной ценностно-поведенческой парадигмой, основополагающую роль в формировании различных типов и видов динамических способностей играют способности к обновлению ценностных ориентаций на основе сотрудничества, диалога и совместного поиска решений. Данные способности выступают в качестве, с одной стороны, общей основы и системного регулятора

динамических способностей как целостного образования, с другой стороны, относительно самостоятельного компонента, встроенного в отдельные типы и виды динамических способностей и обеспечивающего осуществление тех или иных действий и взаимодействий. В связи с этим разработка и реализация эффективной модели стратегического управления предполагает формирование и развитие следующих групп компетенций и соответствующих способностей: 1) способности к обновлению ценностных ориентаций на основе сотрудничества, диалога и совместного поиска стратегических решений (*change value capacity*); 2) способности распознавания возможностей и угроз (*sensing capacity*); 3) способности завладеть желательной возможностью (*seizing capacity*); 4) способности поддерживать конкурентоспособность через комбинирование, защиту и затем реконфигурирование нематериальных и материальных активов (*reconfiguration capacity*).

Важно успешно задействовать операционные и инновационные способности, обеспечивая возможности оперативной и вместе с тем стратегически эффективной реконфигурации ресурсов и процессов, процедур и отношений. Особенности сочетания операционных и динамических способностей обуславливают своеобразие сложившейся модели организационных способностей, определяющей характер реакции предприятия на происходящие в деловой среде изменения и формирование модели стратегического управления. Сегодня для решения проблем в рамках прорывной стратегии на основе системной реализации проактивного подхода и динамических способностей, обеспечивающих радикальное улучшение рыночных позиций организации, ключевое значение приобретают ментально-динамические способности находить слабые места у конкурентов, своевременно отказываться от устаревших преимуществ и создавать новые, преодолевая технологические, торговые, патентные, лицензионные и другие барьеры.

Ориентация на достижение долговременного успеха предусматривает формирование многоуровневой системы ценностно-смысловых связей. Базовый уровень связан с определением стратегических приоритетов, ориентированных на создание наиболее ценных для предприятия ключевых способностей, которыми предприятие стремится обладать в будущем; в качестве ведущих ценностей выступа-

ют вторичные по отношению к ключевым характеристикам конкурентоспособности ценностные ориентиры: во-первых, это характеристики новой модели и приоритетные подходы к ее реализации, ориентированные на конструирование взаимовыгодных и продуктивных форм взаимодействий с основными группами интересов, такими как сотрудники, клиенты, поставщики, инвесторы и общество в целом; во-вторых, это показатели, обеспечивающие сбалансированное достижение стратегической цели: финансовые показатели (созданная ценность, добавленная ценность, прибыль и др.), инновационно-технологические показатели, показатели развития интеллектуального капитала и т. д.; в-третьих, цели, методы и процедуры, связанные с оказанием поддержки стратегии предприятия максимальным количеством сотрудников – это касается соответствующей мотивации поведения персонала, формирования и дальнейшего развития организационных способностей, позволяющих перейти от ориентирования на поиск временных, рикарданских рент к поиску долговременных, шумпетерианских и кирцнерианских рент.

Предлагаемая исследовательская программа стратегического менеджмента создает объединительную площадку для продвижения в направлении реалистичного видения механизмов формирования стратегического управления. Сегодня весьма популярным методом, ориентированным на согласование интересов основных участников разработки и реализации стратегии, является метод формирования сбалансированной системы показателей (ССП) [18; 19]. Российский опыт внедрения СПП в промышленности незначителен: многие менеджеры относятся к данному методу скептически или говорят о недостаточной информированности [20, с. 68–70]. Трудности реализация метода СПП на практике вызваны необходимостью определения качественных причинно-следственных связей и тем более количественных функциональных связей между конкретными показателями из разнородных сфер деятельности предприятия. В связи с этим часто данный метод применяется на основе формального установления целевых величин четырех групп показателей (финансы, клиенты, бизнес-процессы, сотрудники). Кроме того, метод СПП не указывает на то, какие стратегические меры требуется разработать, чтобы достичь установленных значений показателей.

В результате на практике нередко используются такие целевые формулировки, как «снизить издержки», «улучшить показатели», «сократить простой», «уменьшить текучесть кадров» и т. д. [21, с. 128–129].

Для решения задач стратегического управления промышленным предприятием сегодня требуется разработка инструментария, адекватного новой парадигме ведения бизнеса исходя из того, что основным типом рыночной конкуренции выступает инновационная конкуренция. Для описания пространства меняющихся во времени возможных состояний промышленного предприятия в результате реализации разных вариантов инновационной стратегии можно использовать *SWOT*-матрицу в рамках пространственно-временного подхода. При этом целесообразно учитывать, что, во-первых, в условиях новой парадигмы ведения бизнеса сокращение имитационного лага и многообразие применяемых компаниями методов управления привели к тому, что в современной бизнес-практике различия между инновационными и имитационными стратегиями у предприятий во многом стираются [22]. Во-вторых, при анализе инновационных стратегий развития целесообразно рассмотреть множество ее вариантов, характеризующего переход от чистой имитации к чистой инновации с помощью креативной имитации и использования инкрементальных инноваций. Модель, характеризующая изменения основных параметров в рамках пространства возможных модификаций инновации, должна учитывать, что с увеличением новизны инновационной деятельности обычно возрастают издержки и потенциал рыночного успеха при одновременном повышении уровня риска. Наилучшее соотношение между математическим ожиданием выгод и издержками достигается часто при осуществлении креативной имитации, а не при максимальных и минимальных значениях степени инновационности реализуемых проектов [23]. Эффективная стратегия имитации инноваций может обеспечивать преодоление технологического отставания, позволяя экономить стоимостные и временные издержки [24].

Стратегическое управление, ориентированное на применение инноваций в качестве ключевого фактора успеха, предусматривает конструирование реалистичной системы ценностных предпочтений и призвано реализовать соответствующий комплекс мер, направ-

ленных на формирование ментально-динамических способностей промышленного предприятия по выявлению, изучению, фильтрации и креативной адаптации эффективных инновационных практик, а также обучению персонала. Для этого могут использоваться разные виды заимствования инновационных решений: продукта и услуг, процесса и технологий и др. Создаваемые модели инновационного процесса могут различаться по степени радикальности новшеств, величине издержек, размеру ожидаемого эффекта, срокам внедрения и получения результатов, сложности реализации, сферам деятельности и другим характеристикам. Исходя из рыночного потенциала, ресурсной обеспеченности и способностей к инновациям промышленному предприятию важно выявить свой набор стратегических факторов успеха, а также определить источники их формирования – новые ключевые компетенции и комбинации ресурсов.

Сегодня особое значение приобретает развитие компетенций и способностей промышленных предприятий к инновациям на основе взаимовыгодного сотрудничества инновационного типа с учетом особенностей быстроразвивающейся бизнес-среды, характеризующейся эффектом зависимости от выбранного пути развития и сетевыми эффектами. В данных условиях поиск и конструирование соответствующей реалиям модели стратегического управления предполагает осуществление адекватных перемен в экономико-ценностных ориентациях, организационной культуре, нормах экономических взаимодействий и преодоление экономико-культурных барьеров, препятствующих созданию динамических способностей и соответствующих бизнес-среде компетенций. Кроме изменений в образе экономического мышления и нормах поведения важно также создавать условия для успешного развития и реализации инновационного потенциала промышленного предприятия [25].

Таким образом, предложенная исследовательская программа, основанная на экономико-культурологической парадигме, позволяет расширить предметное поле исследований и идет дальше традиционных концепций в вопросах понимания механизмов формирования и развития конкурентных преимуществ. При этом анализ стратегического управления инновационными изменениями свидетельствует о том, что благодаря имитации инноваций про-

мышленные предприятия, не обладающие необходимыми ресурсами для собственных исследований и разработок, могут развиваться и участвовать в конкурентной борьбе, получать новые знания и со временем создавать собственные инновационные технологии и продукты. В настоящее время важным становится формирование динамических способностей преодолевать ценностно-когнитивные ограни-

чения, связанные с необходимостью конструирования адекватного видения ключевых перемен в деловой среде, своевременным пересмотром устаревших стереотипов экономического мышления и поведения, избеганием систематических ошибок и заблуждений, что благоприятствует принятию радикальных, неординарных стратегий использования прорывных инноваций.

### Литература

1. *Тис Д. Дж.* Выявление динамических способностей: природа и микросоциальные (устойчивых) результатов компании // Рос. журн. менеджмента. – 2009. – Т. 7, № 4. – С. 59–108.
2. *Катъкало В. С.* Эволюция теории стратегического управления. – СПб. : Высш. шк. менеджмента СПбГУ, 2008. – 548 с.
3. *Клейнер Г. Б.* Ресурсная теория системной организации экономики // Рос. журн. менеджмента. – 2011. – Т. 9, № 3. – С. 3–28.
4. *Penrose E. T.* The Theory of the Growth of the Firm. – New York : John Wiley & Sons, 1959. – 272 p.
5. *Нельсон Р., Уинтер С.* Эволюционная теория экономических изменений. – М. : Дело, 2002. – 536 с.
6. *Zollo M., Winter S. G.* Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities // Organization science. – 2002. – Vol. 13, № 3. – P. 339–351.
7. *Baretto I.* Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future // Journal of Management. – 2010. – Vol. 36, iss. 1. – P. 256–280.
8. *Abell P., Felin T., Foss N. J.* Building microfoundations for the routines, capabilities, and performance links // Managerial and Decision Economics. – 2008. – Vol. 29, № 6. – P. 489–502.
9. *Тамбовцев В. Л.* Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Рос. журн. менеджмента. – 2010. – Т. 8, № 1. – С. 5–40.
10. *Сторчевой М.* Теория фирмы и стратегический менеджмент // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 131–146.
11. *Козловски П.* Этика капитализма. Эволюция и общество. – СПб. : Экономическая школа, 1996. – 158 с.
12. *Шаститко А.* Модели рационального экономического поведения человека // Вопросы экономики. – 1998. – № 5. – С. 53–67.
13. *Родрик Д.* Когда идеи важнее интересов: предпочтения, взгляды на мир и инновации в экономической политике // Вопросы экономики. – 2015. – № 1. – С. 22–44.
14. *Бирюков В. В.* Культурологическая парадигма видения экономической реальности // Общество и экономика. – 2018. – № 9. – С. 91–101.
15. *Ставерен И. ван.* Этика эффективности // Вопросы экономики. – 2009. – № 12. – С. 38–71.
16. *Трачук А. В.* Концепция динамических способностей: в поиске микросоциальных // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 4 (67). – С. 39–48.
17. *Collins J., Malmgren M., Sandberg E.* Strategic Change through Dynamic Capabilities: The response to the market entry of low-cost airlines // 360°: the Ashridge Journal. – 2013. – Summer. – P. 50–57.
18. *Kaplan R. S., Norton D. P.* The balanced scorecard – measures that drive performance // Harvard Business Review. – 1992. – Vol. 70, № 1. – P. 71–79.
19. *Бирюкова В. В.* Управление сбалансированным развитием предприятий нефтяной промышленности // Вестн. СибАДИ. – 2016. – № 1 (47). – С. 87–94.
20. *Залозная Д. В., Бреусова Е. А.* Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления промышленным предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 68–74.



21. Обыденков А. Основания параметрического управления: институциональный анализ // Вопросы экономики. – 2016. – № 8. – С. 120–136.
22. Samuelson M., Davidson P. Does venture opportunity variation matter? Investigating systematic process differences between innovation and imitative new venture // Small Business Economics. – 2008. – Vol. 33, № 2. – P. 51–62.
23. Ethiraj Zhu D. Performance effects of the imitative entry // Strategic management journal. – 2008. – Vol. 29, iss. 8. – P. 797–817.
24. Козиков А. А. Применение опыта творческой имитации как стратегия российских предприятий // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2013. – № 1. – С. 107–121.
25. Бирюкова В. В. Проактивный механизм управления изменениями в нефтяной компании // Экономика и управление. – 2015. – № 4 (126). – С. 49–53.

### References

1. Teece D.J. Explicating Dynamic Capabilities: Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance. *Russian Management Journal*, 2009, Vol. 7, no. 4, pp. 59-108. (in Russian).
2. Kat'kalo V.S. *Evolutsiya teorii strategicheskogo upravleniya [Evolution of strategic management theory]*, St. Petersburg, Graduate School of Management SPbU publ., 2008, 548 p. (in Russian).
3. Kleiner G.B. The Resource-Based View and the System Organization of Economy. *Russian Management Journal*, 2011, Vol. 9, no. 3, pp. 3-28. (in Russian).
4. Penrose E.T. *The Theory of the Growth of the Firm*, New York, John Wiley & Sons, 1959, 272 p.
5. Nelson R., Winter S. *An evolutionary theory of economic change*, Moscow, Delo publ., 2002, 556 p. (in Russian).
6. Zollo M., Winter S.G. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization science*, 2002, Vol. 13, no. 3, pp. 339-351.
7. Baretto I. Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management*, 2010, Vol. 36, iss. 1, pp. 256-280.
8. Abell P., Felin T., Foss N.J. Building microfoundations for the routines, capabilities, and performance links. *Managerial and Decision Economics*, 2008, Vol. 29, no. 6, pp. 489-502.
9. Tambovtsev V.L. Strategic Theory of the Firm: State of the Art and Possible Development. *Russian Management Journal*, 2010, Vol. 8, no. 1, pp. 5-40. (in Russian).
10. Storchevoy M. Theory of the Firm and Strategic Management. *Voprosy Ekonomiki*, 2013, no. 1, pp. 131-146. (in Russian).
11. Koslowski P. *Ethics of Capitalism and Critique of Sociobiology*, St. Petersburg, Ekonomicheskaya shkola publ., 1996, 158 p. (in Russian).
12. Shastitko A. Models of Human Rational Economic Behaviour. *Voprosy Ekonomiki*, 1998, no. 5, pp. 53-67. (in Russian).
13. Rodrik D. When Ideas Trump Interests: Preferences, Worldviews, and Policy Innovations. *Voprosy Ekonomiki*, 2015, no. 1, pp. 22-44. (in Russian).
14. Biryukov V. Culturological paradigm of the perception of economic reality. *Society and Economy*, 2018, no. 9, pp. 91-101. (in Russian).
15. van Staveren I. Ethics of Efficiency. *Voprosy Ekonomiki*, 2009, no. 12, pp. 38-71. (in Russian).
16. Trachuk A.V. The Concept of Dynamic Capabilities: in Search of Microfoundations. *Economics of Contemporary Russia*, 2014, no. 4 (67), pp. 39-48. (in Russian).
17. Collins J., Malmgren M., Sandber E. Strategic Change through Dynamic Capabilities: The response to the market entry of low-cost airlines. *360°*, the Ashridge Journal, 2013, Summer, pp. 50-57.
18. Kaplan R.S., Norton D.P. The balanced scorecard – measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 1992, Vol. 70, no. 1, pp. 71-79.
19. Biryukova V.V. Management of the balanced development of the enterprises of oil industry. *The Russian Automobile and Highway Industry Journal*, 2016, Vol. 1 (47), pp. 87-94. (in Russian).
20. Zaloznaya D.V., Breusova E.A. Sbalansirovannaya sistema pokazatelei kak instrument strategicheskogo upravleniya promyshlennym predpriyatiem [Balanced scorecard as a tool for strategic management of an industrial enterprise]. *Management in Russia and Abroad*, 2017, no. 3, pp. 68-74. (in Russian).

21. Obydenov A. Foundations of the parametric strategic management: An institutional economics perspective. *Voprosy Ekonomiki*, 2016, no. 8, pp. 120-136. (in Russian).
22. Samuelson M., Davidson P. Does venture opportunity variation matter? Investigating systematic process differences between innovation and imitative new venture. *Small Business Economics*, 2008, Vol. 33, no. 2, pp. 51-62.
23. Ethiraj Zhu D. Performance effects of the imitative entry. *Strategic management journal*, 2008, Vol. 29, iss. 8, pp. 797-817.
24. Kozikov A. Application of experience of creative imitation as strategy of the Russian enterprises. *Management and Business Administration*, 2013, no. 1, pp. 107-121. (in Russian).
25. Biryukova V. Pro-active Mechanism of Managing Changes in Oil Company. *Economics and Management*, 2015, Vol. 4 (126), pp. 49-53. (in Russian).

#### **Сведения об авторах**

**Бирюкова Вера Витальевна** – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии нефтяной и газовой промышленности  
Адрес для корреспонденции: 450009, Россия, Уфа, ул. Комсомольская, 27/1  
E-mail: v.birukova@yandex.ru  
РИНЦ ID: 661529

**Бирюков Виталий Васильевич** – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и управления персоналом  
Адрес для корреспонденции: 644105, Россия, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2А  
E-mail: sciencebv@gmail.com  
РИНЦ ID: 646839

#### **Для цитирования**

Бирюкова В. В., Бирюков В. В. Стратегическое управление промышленным предприятием: особенности формирования в условиях инновационной конкуренции // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 1. – С. 13–22. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(1).13-22.

#### **About the authors**

**Vera V. Biryukova** – PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economics and Management at Oil and Gas Plant  
Postal address: 27/1, Komsomol'skaya ul., Ufa, 450009, Russia  
E-mail: v.birukova@yandex.ru  
RSCI ID: 661529

**Vitaly V. Biryukov** – Doctor of Economics, Professor of the Department of Economy and Personnel Management  
Postal address: 2A, 4-ya Chelyuskintsev ul., Omsk, 644105, Russia  
E-mail: sciencebv@gmail.com  
RSCI ID: 646839

#### **For citations**

Biryukova V.V., Biryukov V.V. Strategic management of industrial enterprise: peculiarities of formation in the conditions of innovative competition. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 1, pp. 13-22. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(1).13-22. (in Russian).