

4. Доклад ВОЗ о глобальной борьбе с туберкулезом // http://www.who.int/tb/publications/global_report/ru/index.html.
5. Минева О.К., Белик Е.А., Лебедева А.В. *Управленческие решения: Учебное пособие*. - Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2009. - 154 с.
6. Портер М.Э. *Конкуренция: Пер. с англ.* - М.: «Вильямс», 2006. - 608 с.
7. Porter M. E., Teisberg E. O., *Redefining health care: creating value-based competition on results*, Harvard Business School Press, Boston, USA, 2006.
8. Фатхутдинов Р.А. *Организация производства*. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 544 с.
9. Мамиконян А.К., Белик Е.А. *Направления совершенствования подходов к формированию профессиональных компетенций работников сферы здравоохранения//Каспийский регион: политика, экономика, культура . 2012. 1 (30) – С. 162-165.*
10. Минева О.К. *Управление карьерой в системе менеджмента современной организации// Каспийский регион: политика, экономика, культура - Астрахань. - 2011. – № 1 (26). - С.116-124.*
11. Минева О.К., Лунев Д.А. *Управление поливариативной карьерой в рамках современного менеджмента// Каспийский регион: политика, экономика, культура - Астрахань. - 2012. – № 4 (33). - С. 169-171.*
12. Минева О.К. *Менеджмент деловой карьеры в современном мире// Вестник СГТУ – Саратов. – 2012 - № 4. – С. 120-126.*

References

1. Health care modernization program of the Astrakhan region on the 2011-2012 years (approved by Government of the Astrakhan region from May 5, 2011 N 127-p) (with amendments of June 9, 2011).
2. Gordienko S.M. Health reform: compulsory health insurance//Honey. newspaper "health". - 2003. -No. 76.
3. Daft R. *Management*. — Spb.: Piter, 2009. - 800 p.
4. Who report on global TB control // http://www.who.int/tb/publications/global_report/ru/index.html.
5. Mineva O.K., Belik E.A., Lebedeva A.V. *Management decisions*. - Astrakhan University Publishing House, 2009. -154 p.
6. Porter M.E. *Competition: per. from English*. - М.: «Williams», 2006. - 608 p.
7. Porter M. E., Teisberg E. O., *Redefining health care: creating value-based competition on results*, Harvard Business School Press, Boston, USA, 2006.
8. Fathutdinov R.A. *Production organization*. - М.: Infra-M, 2007. - 544 p.
9. Mamikonyan AK, Belik EA *Areas of improvement approaches to the development of professional competencies of health workers // Caspian: politics, economy, and culture . 2012. 1 (30) - P. 162-165.*
10. Mineva O.K. *Career Management in the management system of modern organization // Caspian: politics, economy, culture - Astrakhan. - 2011. - № 1 (26). – 116-124 p.*
11. Mineva, O.K., Lunyov D.A. *Upravlenie polivariativnoj kar'eroj v ramkah sovremennogo menedzhmenta// Caspian Region: Policy, Economy, Culture]. 2012. no 4(33). – 169-171 p.*
12. Mineva O.K. *Management of a business career in the modern world // Herald SGTU - Saratov. - 2012 - № 4. - 120-126 p.*

РАЗВИТИЕ ДИНАМИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СВЕРХКОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

Евдокимова Светлана Викторовна, аспирант

Астраханский государственный университет
414056, Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail:emceva@mail.ru

В статье анализируются различные подходы к проблеме развития динамических способностей в быстро изменяющейся среде на основе теоретических исследований зарубежных ученых и практиков. Выявлено, что в научной среде существуют значительные разногласия в отношении результатов и последствий развития динамических способностей, в особенности в отношении рыночных преимуществ и результатов деятельности организации.

Все подходы к проблеме динамических способностей можно разделить на три основные группы, имеющие значительные различия в методологии и концепции: 1) целостный подход; 2) подход глобальной динамизации; 3) инновационный подход. Способы динамизации в основном различаются в отношении выбора направления процесса обучения, основных механизмов динамизации и во взглядах на организационные рутины (стандартные правила и процедуры ведения деятельности, фиксирующие методы получения информации, выработки и проведения в жизнь стратегических и тактических решений).

Ключевые слова: динамические способности, компетенции, инновационные рутины, конкурентные преимущества, организационная способность

DEVELOPMENT OF ORGANISATIONAL DYNAMIC CAPABILITIES IN HYPER COMPETITIVE ENVIRONMENT

Yevdokimova Svetlana V., Post-graduate student

Astrakhan State University
20a Tatischeva st., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: emceva@mail.ru

The article analyses different approaches to the dynamic capabilities development in a rapidly changing environment on the bases of theoretical researches of foreign scientists and practitioners. It becomes obvious, that there are significant scientific disagreements concerning the results and consequences of dynamic capabilities development especially regarding market advantages and activity of an organization. All approaches to the problem of dynamic capabilities can be divided into three main theories, which have considerable differences in methodology and concept. They are: 1) integral approach; 2) global dynamic approach 3) innovative approach. Ways to achieve dynamism are mostly different in the choice of educational process direction, general dynamical mechanisms and in a special view on the organizational routines.

Keywords: dynamic capabilities, competences, innovation routines, competitive advantages, organizational capability

В современный период успешное стратегическое развитие предприятия во многом определяется наличием специфических ресурсов и инновационным потенциалом. Теория ресурсов, применяемая в исследованиях стратегического менеджмента, уделяет большое внимание значимости нематериальных ресурсов (особенно организационных) для конкурентоспособности и рентабельности предприятия. В рамках этой теории особое значение придается рекомбинации ресурсов в соответствии со сложившейся ситуацией. В отличие от факторов производства в центре проблемы стоит не формальная функциональная связь, а качественное состояние ресурсов.

Целью данной статьи является рассмотрение основных подходов, основанных на теории динамизации деятельности, что подразумевает наличие особых способностей по созданию и реконфигурации имеющихся компетенций, а также выявление преимуществ и недостатков каждого из выделяемых подходов.

Следует отметить, что слабым местом классического ресурсного подхода является его статичность. Остается открытым вопрос, каким образом могут быть созданы организационные способности или как ресурсное обеспечение предприятия может адаптироваться к изменениям в рыночной обстановке. В этой связи возникла потребность в «динамизации» ресурсной теории.

Д. Тис и его соавторы первыми откликнулись на это требование, предложив в 1992 г. свой метод «динамических способностей». Будучи тесно связанной с ресурсным подходом, теория динамических способностей имеет фокусом своих исследований такие составляющие как, компетенции и организационный процесс. Однако, в отличие от ресурсной теории, она подчеркивает необходимость динамизма. Это позволяет теории избежать привычной критики, характерной для ресурсной концепции, при которой изменение условий ведет к переходу основных компетенций в основные

признаки ригидности и негибкости в условиях изменений в окружающей среде. Развитие динамических способностей тесно связано со стратегическими процессами обновления, адаптации и роста, что способствует формированию постоянного динамизма. А также ведет к временному динамизму, затрагивая жизненный цикл способностей организации, а наряду с ним, и весь эволюционный путь компании и даже отраслей экономики. Динамические способности организаций (которые являются важными компонентами их конкурентоспособности в рыночных условиях) во многом определяются «интеллектуальными ресурсами» [3], наличием современной ИТ-инфраструктуры [2], включая аппаратные и программные средства.

Теория динамических способностей согласуется и дополняет общепринятое мнение о том, что внешнее окружение фирм является нестабильным и сверхконкурентным. Она связана с механизмами изменений, инновационными процессами и организационным обучением, что в свою очередь ведет к включению данной теории в управление знаниями. Отметим, что для управления инновационными процессами в организации могут использоваться специальные автоматизированные системы, номенклатура которых сейчас достаточно широка [6]

Динамические способности, их развитие имеют фундаментальную значимость, как для исследователей в сфере менеджмента, так и для практикующих специалистов [14].

Из существующих определений динамических способностей наиболее полным и точным является определение Д. Тиса [12], который считает, что «динамические способности это возможности фирмы к интеграции, созданию и реконфигурации внутренних и внешних компетенций в ответ на быстрые изменения окружающей среды». Однако это определение, будучи отправной точкой интерпретации модели динамических способностей, оставило открытыми вопросы о составляющих таких способностей, их отличительных характеристиках, о способах их определения и развития.

Попытки расширить и видоизменить общепринятое определение динамических способностей связаны с различными исследовательскими традициями. Винтер и его соавторы, например, определяют динамические способности с точки зрения рутин, являющихся центральной характеристикой эволюционной экономики. Напротив, Эйзенхардт и Мартин определяют динамические способности как «процессы, которые изменяются в соответствии с уровнем рыночного динамизма, принимая форму простых правил в быстро изменяющемся окружении» [14].

В научной среде также существуют значительные разногласия в отношении результатов и последствий развития динамических способностей, касающихся рыночных преимуществ и вероятных результатов деятельности организации.

С нашей точки зрения, все подходы к проблеме динамических способностей организации можно разделить на три основные группы, имеющие значительные различия в методологии и концепции. Мы выделяем следующие подходы: 1) целостный подход; 2) подход глобальной динамизации; 3) инновационный подход.

Первый подход продвигает идею совершенствования способностей путем введения динамического компонента в деятельность компании в быстро изменяющейся среде; второй подход рассматривает динамические способности как функциональный эквивалент классических способностей в динамическом окружении; третий подход определяет основное назначение динамизации в формировании особых инновационных рутин.

Особенности каждого из подходов приводятся в таблице:

Таблица

Подходы к проблеме динамических способностей организации

Подход	Основная концепция	Авторы	Динамический компонент	Преимущества подхода	Недостатки подхода
Целостный подход	Совершенствование способностей путем введения динамического компонента в деятельность компании в быстро изменяющейся среде	Д. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен	Обучение осуществляется через пошаговые улучшения. Реконфигурация трансформирует структуры организационных активов через тщательное наблюдение за внешней средой.	Перепрограммирование организационных способностей в двухстороннее понятие, состоящее из статических и динамических измерений	Непрерывная адаптация поведенческих моделей ведет к неизбежному исчезновению их способности к воспроизведению
Подход глобальной динамизации	Трансформация организационных способностей в полноценную способность к обновлению	К. Эйзенхардт, Дж. Мартин	Основа для формирования конкурентного преимущества - в применении способности к быстрому изменению в соответствии с непрогнозируемыми требованиями рыночного окружения.	Формирование способности к быстрому приобретению знаний, создание "тотально обучающейся организации"	Элиминация устойчивых моделей организационной памяти и активов, отказ от функциональных способностей.
Инновационный подход	Динамические способности участвуют в формировании особых инновационных рутин, которые ведут к созданию новых моделей для принятия решений	М.Золо, С.Винтер	Создание механизмов обучения для формирования организационных рутин	Инновационные рутинны направлены на изменения, ведущие к преодолению неэластичности организационных способностей	Рутинны способны переводить ценные способности в неактивное состояние

В формализованном виде сравнение трех рассматриваемых подходов в отношении их «эффективности» может быть выполнено с использованием интегральных оценок типа

$$\left\{ K_i = \sum_{m=1}^{M_i^+} \beta_m^+ Z_{i,m}^+ - \sum_{m=1}^{M_i^-} \beta_m^- Z_{i,m}^- \right\}_{i=1 \dots 3} \quad (4)$$

где i – индекс (номер) подхода; $\{K_i\}_{i=1...3}$ – расчетные интегральные оценки «эффективности» подходов; $\{M_i^+, M_i^-\}_{i=1...3}$ – количества соответственно преимуществ и недостатков для i -ого подхода (может быть $\{M_i^+ \neq M_i^-\}_{i=1...3}$); $\{Z_{i,m}^+, Z_{i,m}^-\}_{i=1...3}$ – количественные оценки m -ых преимуществ и недостатков для i -ого подхода (они могут быть получены экспертно); $\{\beta_m^+\}, \{\beta_m^-\}$ – наборы весовых коэффициентов для параметров, показывающие их относительные важности (мы считаем коэффициенты не зависящими от номера подхода, но зависящими от номера параметра). Эти коэффициенты также могут быть оценены экспертно.

Рассмотрим теперь указанные три подхода более подробно.

Целостный подход. Д. Тис, Г. Пизано и Э. Шуен настойчиво утверждают, что существует связь между динамическими способностями и конкурентными преимуществами. Говоря, «...мы опираемся на эту способность в достижении новых форм конкурентных преимуществ и считаем ее динамической...», данные авторы предлагают полное соответствие между этими двумя терминами [12]. Тис возвращается к этой идее в статье по микро составляющим динамических способностей. Он настаивает, что динамические способности являются основой для создания конкурентных преимуществ на уровне предприятия в режиме быстрых технологических изменений. Позже он дезагрегирует динамические способности как составляющие способности, которые необходимы для поддержания исключительной деятельности компании в высоко динамичном окружении [6].

Говоря более кратко, Д. Тис рассматривает динамические способности с точки зрения трех измерений: 1) позиций; 2) линий поведения (деятельность); 3) процессов.

1. «Позиции» являются как внутренними, так и внешними. Внутренние позиции связаны с особым набором ресурсов, доступных в компании (финансовые, технологические, структурные, корпоративные). К внешним относится положение на рынке/активы компании, репутация и бренд. Существующее положение фирмы в некоторой степени определяет решения, которые могут быть достигнуты и реализованы в будущем.

2. «Линии поведения (деятельность)» связаны с историей организации, т.е. существующее положение компании в основном достигнуто паттернами поведения, определенными в прошлом. И то, куда компания может двигаться в будущем, зависит от деятельности в настоящем, ее формирующей силы, а также решений, принятых в прошлый период.

3. «Процессы» – это основа концепции способностей, но это измерение далеко не однозначное. С одной стороны, процессы направлены на координацию и интеграцию доступных ресурсов, что рассматривается как статический компонент. С другой стороны, процессы касаются организационного обучения и реконфигурации существующих ресурсов. Последние в свою очередь представляют собой динамический компонент, способный гарантировать постоянную адаптацию и изменения в организации. Динамический компонент (обучение) осуществляет как пошаговые улучшения (корректировку существующего положения), так и обеспечивает создание новых возможностей. Второй динамический компонент (реконфигурация) относится к трансформации структуры организационных активов через тщательное наблюдение за внешней средой в отношении ее неоднородности. Он связан с последующими радикальными изменениям [6].

В успешных компаниях взаимодействие таких статических и динамических компонентов принято считать полноценной динамической способностью.

По нашему мнению, этот подход имеет положительную теоретическую основу в попытке перепрограммировать организационную способность в комплексное понятие, состоящее из статического и динамического измерений. Акцент делается на использование положительных результатов, полученных благодаря существующим способностям, и на одновременное преодоление неотъемлемых проблем, с внедрением динамического измерения. Однако, при этом подходе недооценивается инерцион-

ная динамика организационных способностей. Динамизация направлена на перевод надежных и проверенных временем действий в развивающиеся операции. Устойчивые линии поведения по существу должны обеспечивать надежность, но в то же время постоянно изменяться. Надежные и воспроизводимые паттерны не могут развиваться без стабилизации, их нельзя определить в условиях постоянных изменений. Стремление к непрерывной адаптации поведенческих моделей приведет к неизбежному исчезновению их способности к воспроизведению. Сама сущность «способности» будет потеряна и будет заменена на цепь последовательных, единичных и лишенных системы действий.

Надо отметить, что Д.Тис, Г.Пизано и Э.Шуен пытаются смягчить эффект стирания границ между устойчивыми и динамическими способностями, наделяя обучение связывающими и применимыми на всех уровнях характеристиками. Они подчеркивают, что обучение имеет тенденцию к развитию в постоянно изменяющейся среде и стремится одновременно быть связанным с предшествующими действиями [6].

Следует заметить, что отечественные ученые, в частности, для высших учебных заведений, делают попытку совместить обучающие организации (вузы) и инструменты стратегического менеджмента [1, 8, 9, 10].

Подход глобальной динамизации. Основная идея глобальной динамизации – трансформировать концепцию способностей в полноценную способность к адаптации – по крайней мере, в высоко конкурентном рыночном окружении. Эйзенхардт и Мартин проводят различия между умеренно динамичным и быстро изменяющимся рыночным окружением. И, соответственно, определяют два класса динамических способностей. «Преодоление влияний динамического окружения» требует динамических способностей, которые в своих основных функциях похожи на способности в их классическом понимании, т.е. происходит преодоление проблем с поэтапными изменениями. В свою очередь полноценные динамические способности направлены на управление непостоянностью (изменчивостью) окружения. В процессе определения связей и отбора должны непрерывно создаваться новые сочетания ресурсов. «Они в непрерывном неустойчивом состоянии» [4]. В этом случае, динамические способности представляют собой отличительный вид способностей, которые составляют основу для эксперимента, импровизации и чрезвычайно неустойчивых процессов реконфигурации, интеграции и приобретения ресурсов. «Эти способности, основываясь на актуальной информации, помогают одновременно исследовать многочисленные альтернативные варианты действий. Они полагаются на быстро полученное новое знание, координируются незначительным набором простых правил, не сохраняются в организационной памяти и, тем самым, не обеспечивают прогнозируемых результатов» [4]. «Их преимущество происходит из способности к постоянному формированию кластеров и методов решения проблем. Новая основа для формирования конкурентного преимущества рассматривается в применении способности к быстрому изменению и в соответствии с непрогнозируемыми требованиями рыночного окружения» [18].

Данный подход предполагает создание тотальной обучающейся системы, которая, как предполагается, должна реагировать на каждый сигнал из нестабильного окружения по-новому. Организации лишены возможности наблюдать и затем справляться с изменениями, идущими извне, опираясь на готовые модели и правила функционирования. Решение возникающих вопросов и преодоление сложностей должны быть применимы непосредственно для отдельно взятого случая без опоры на прошлый опыт или успешную практику функционирования. То есть, данный подход продвигает идею спонтанного реагирования во всей организационной системе.

Очевидно, что такое видение концепции динамических способностей очень схоже с видом функционирования, которое известно как адхократия или «тотально обучающаяся организация». Отличительной чертой обучающейся организации является способность привлечения в процесс обучения всех без исключения структур, причем действия по обучению не связаны с накопленным опытом или какими-то правилами. Обучающаяся организация всегда готова пересматривать существующие в текущий момент способности к познанию и изменять ожидаемые результаты.

Итак, подход глобальной динамизации предполагает наличие в высоко конкурентных условиях только способности к быстрому приобретению знаний и эффективной импровизации. Причем решение задач не предполагает учет накопленного практического опыта, а конкурентное преимущество может быть достигнуто только благодаря стремительному обучению и гибкости в функционировании.

Однако при таком подходе остается неясным как организации могут создать разнообразие ресурсов и устойчивое преимущество на этой основе. Результаты импровизированных решений нельзя предсказать, так как каждый раз решения будут разными, а опыта, который позволит точно оценить эффекты от их реализации, не существует [4]. Получается, что успех от спонтанных реакций по большей части зависит просто от удачи или интуиции тех, кто принимает такие решения. Винтер считает, что такие заново созданные направления деятельности, а также спонтанные адаптационные решения нельзя рассматривать как функциональные способности. Наоборот, они представляют собой совершенно отличную модель деятельности, известную как случайное принятие решений. В данной ситуации глобальная динамизация способностей означает, в конечном счете, не только уменьшение значения операционной деятельности организации, но и отказ от самой идеи приобретения способностей. Если не существует устойчивых моделей, организационной «памяти» и нет активов, то тогда нет и базы для создания способностей вообще – вне зависимости от того, какие способности мы имеем в виду – классические или динамические [17].

К.Эйзенхардт и Дж.Мартин на самом деле осознают возможность радикальных последствий. Они стараются найти решение для данной проблемы, подчеркивая необходимость существования минимального набора структур и правил. Необходимое количество рутин и правил может предотвратить переход организации в состояние хаоса и упадка. Для того, чтобы это предложение имело эффективную реализацию, такие структуры и правила должны быть четко определены и функционировать на постоянной основе.

Инновационный подход. Третий подход к динамизации способностей в основном предполагает заполнение отсутствующего динамического пространства путем внедрения отдельных инновационных рутин, которые позволяют организации преодолеть неэластичность организационных способностей [15]. Инновации определяются как процесс создания любого вида нововведений, которые, основываясь на способностях, ведут к созданию новых моделей для принятия решений. Соответственно, инновации – это организационные процессы, направленные на изменения [18]. Как операционные, так и инновационные рутины (динамические способности) появляются и развиваются в процессе обучения и рассматриваются как результаты предшествующего опыта, приобретенного методом проб и ошибок в рамках коллективного обучения. М.Золо и С.Винтер предлагают формировать отдельные механизмы обучения для создания организационных рутин. Эти механизмы обучения определяются как стадии рекурсивного цикла накопления опыта, приобретения и стандартизации полученных знаний. М.Золо и С.Винтер, предвидя проблему несоответствия и актуальности инновационных процессов, предлагают преодолевать отсутствие механизмов адаптации к непрогнозируемым условиям рыночных изменений путем непрерывного обновления механизмов обучения и совершенствования динамических способностей [16]. Надо отметить, что обновление вышеуказанных механизмов не может быть достигнуто при помощи рутин. Появляется необходимость задействовать подходы, изменяющие структуры и системы внутри организации. В динамически развивающемся и сложном окружении предложенные механизмы обучения не могут выполнять свою функцию в необходимом объеме, потому что они также в своей основе имеют рутины. Отсюда можно предположить, что рутины способны не только обеспечивать гибкость организационных способностей, но и одновременно переводить ценные способности в неактивное состояние [14].

Итак, сделаем выводы. 1. Все рассмотренные в статье подходы направлены на выявление динамической составляющей в организационных способностях, на необходимость совершенствовать эти способности в целях достижения конкурентных преимуществ в динамически изменяющихся рыночных условиях. 2. Описываемые в

литературе способы динамизации в основном разнятся в выборе направления процесса обучения, основных механизмов динамизации и во взглядах на организационные рутинные. 3. По результатам рассмотрения существующих подходов показаны их достоинства и недостатки. 4. Предложены некоторые формализованные методы для количественных оценок динамической устойчивости систем к изменяющимся условиям деятельности в конкурентной среде.

Список литературы

1. Акмаева Р. И. Модель самообучающейся организации в контексте эффективного менеджмента / Р. И. Акмаева // Человек и труд. – 2008. – № 10. – С. 60–61.
2. Анфилов А. С. Системный анализ показателей, связанных с оценкой и управлением ИТ-инфраструктурой организации / А. С. Анфилов, Ю. М. Брумштейн, М. В. Иванова // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2011. – № 2 (14). – С. 25–32.
3. Брумштейн Ю. М. Конкурентоспособность и интеллектуальный капитал вузов – анализ взаимосвязей и подходы к управлению структурой затрат / Ю. М. Брумштейн, Д. А. Каргина, Н. И. Гуськова, Н. Н. Путина // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия Актуальные проблемы управления, вычислительной техники и информатики в технических системах. – 2009. – Том 6, № 6 (54). – С. 88–92.
4. Дайер Дж. Х. Отношенческий подход: корпоративная стратегия и источники межорганизационных конкурентных преимуществ перю с англ. / Дж. Х. Дайер, Х. Сингх ; пер. Е. А. Архипова, М. А. Сторчевой // Российский журнал менеджмента. – 2009. – Том 7, № 3. – С. 65–94.
5. Дюран Т. Алхимия компетенции : пер. с англ. / Т. Дюран, Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил // Стратегическая гибкость. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 284 с.
6. Зарипова В. М. Классификация автоматизированных систем поддержки инновационных процессов на предприятии (Computer aided innovation – CAI) / В. М. Зарипова, И. Ю. Петрова, Е. С. Цырульников // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2012. – № 1 (17). – С. 26–35.
7. Катъкало В. С. Эволюция теории стратегического управления / В. С. Катъкало. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет, 2006. – 548 с.
8. Кочеткова Н. Н. Повышение эффективности труда преподавателей вузов на основе адаптации гарвардской модели «цепочка достижения прибыльности в вузе» / Н. Н. Кочеткова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2011. – № 4 (29). – С. 219–221.
9. Минева О. К. Реализация стратегии университета на основе построения стратегической карты / О. К. Минева, Р. И. Акмаева, Л. В. Усачева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2013. – № 1 (69). – С. 297–303.
10. Минева О. К. Сбалансированная система показателей для кафедр университета как инструмент успешной реализации стратегии его развития / О. К. Минева, А. П. Лунев, Р. И. Акмаева, Л. В. Усачева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2013. – № 3 (71).
11. Прахалад К. К. Стержневые компетенции корпорации : пер. с англ. / К. К. Прахалад, Г. Хэмел, Г. Минцберг, Дж. Куинн, С. Гошал // Стратегический процесс. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – С. 112–123.
12. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д. Дж. Тис, Г. Изано, Э. Шуен // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Менеджмент. – 2003. – Вып. 4. – С. 133–185.
13. Ходенкова О. П. Комплексная оценка влияния послевузовского образования на природо-человеческого профессорско-преподавательского состава высшей школы / О. П. Ходенкова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2011. – № 4 (29). – С. 201–204.
14. Easterby-Smith M. Dynamic capabilities: Current debates and future directions / M. Easterby-Smith, M. A. Lyles, M. A. Peteraf // British Journal of Management. – 2009. – Vol. 20. – Pp. 1–8.
15. Eisenhardt K. M. Dynamic capabilities: what are they? / K. M. Eisenhardt, J. A. Martin // Strategic Management Journal. – 2000. – Vol. 21, № 10/11. – Pp. 1105–1121.
16. Hamel G. The concept of core competence / G. Hamel, A. Heene // Competence Based Competition. – Chichester : John Wiley & Sons Ltd, 1994. – Pp. 11–33.
17. Winter S. G. Understanding dynamic capabilities / S. G. Winter // Strategic Management Journal. – 2003. – Vol. 24, № 10. – Pp. 991–995.
18. Zollo M. Deliberate learning and evolution of dynamic capabilities / M. Zollo, S. G. Winter // Organization Science. – 2002. – Vol. 13, № 3. – Pp. 339–351.

References

1. Akmaeva R. I. Model samoobuchayushcheysya organizatsii v kontekste effektivnogo menedzhmenta [Learning organization model in the context of effective management]. *Chelovek i trud* [Man and Labor], 2008, no. 10, pp. 60–61.
2. Anfilov A. S., Brumshteyn Yu. M., Ivanova M. V. Sistemnyy analiz pokazateley, svyazannykh s otsenkoy i upravleniem IT-infrastrukturoy organizatsiii [System analysis of indicators related to the assessment and management of IT infrastructure]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2011, no. 2 (14), pp. 25–32.
3. Brumshteyn Yu. M., Kargina D. A., Guskova N. I., Pugina N. N. Konkurentosposobnost i intellektualny kapital vuzov – analiz vzaimosvyazey i podkhody k upravleniyu strukturoy zatrat [Competitiveness and the intellectual capital of universities – the analysis of interrelations and approaches to management of expenses structure]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya Aktualnye problemy*

upravleniya, vychislitel'noy tekhniki i informatiki v tekhnicheskikh sistemakh [Proceedings of the Volgograd State Technical University. Series Actual Management Problems, Computing and Informatics in Technical Systems], 2009, vol. 6, no. 6 (54), pp. 83–88.

4. Dayer Dzh. Kh., Singkh Kh. Otnoshencheskiy podkhod: korporativnaya strategiya i istochniki mezhorganizatsionnykh konkurentnykh preimushchestv [The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal], 2009, vol. 7, no. 3, pp. 65–94.

5. Dyuran T., Khemel G., Prakhald K., Tomas G., O'Nil D. Alkhimiya kompetentsii [Alchemy of competence]. *Strategicheskaya gibkost* [The strategic flexibility], Saint Petersburg, Piter Publ., 2005. 284 p.

6. Zariyova V. M., Petrova I. Yu., Tsyrunikov Ye. S. Klassifikatsiya avtomatizirovannykh sistem podderzhki innovatsionnykh protsessov na predpriyatii (Computer aided innovation – CAI) [Classification of automated systems of support for innovation processes at enterprise (Computer aided innovation - CAI)]. *Prikaspijskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tehnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2012, no. 1 (17), pp. 26–35.

7. Katkalo V. S. *Evolyutsiya teorii strategicheskogo upravleniya* [Evolution of strategic management theory], Saint Petersburg, Saint Petersburg State University Publ. House, 2006. 548 p.

8. Kochetkova N. N. Povyshenie effektivnosti truda prepodavateley vuzov na osnove adaptatsii garvardskoy modeli «tsepkha dostizheniya pribylnosti v vuzе» [Improving the efficiency of teachers colleges on the basis of adaptation of the Harvard model "chain achieve profitability in high school"]. *Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura* [The Caspian Region: Politics, Economics, Culture], 2011, no. 4 (29), pp. 219–221.

9. Mineva O. K., Akmaeva R. I., Usacheva L. V. Realizatsiya strategii universiteta na osnove postroeniya strategicheskoy karty [The university development strategy on the basis of creating the strategic map]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], 2013, no. 1 (69), pp. 299–306.

10. Mineva O. K., Lunev A. P., Akmaeva R. I., Usacheva L. V. Sbalansirovannaya sistema pokazateley dlya kafedr universiteta kak instrument uspeшной realizatsii strategii ego razvitiya [The Balanced Scorecard for the departments of the university as a tool for the successful implementation of its development strategy]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], 2013, no. 3 (71).

11. Prakhald K. K., Khemel G., Mintsberg G., Kuinn Dzh., Goshal S. Sterzhnevye kompetentsii korporatsii [The core competence of the corporation]. *Strategicheskii protsess* [Strategic Process], Saint Petersburg, Piter Publ., 2001, pp. 112–123.

12. Tis D. Dzh., Izano G., Shuen E. Dinamicheskie sposobnosti firmy i strategicheskoe upravlenie [Dynamic capabilities and strategic management of the company]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya Menedzhment* [Bulletin of Saint Petersburg University. Management Series], 2003, issue 4, pp. 133–185.

13. Khodenkova O. P. Kompleksnaya otsenka vliyaniya poslevuzovskogo obrazovaniya na prirost chelovecheskogo professorsko-prepodavatelskogo sostava vysshey shkoly [A comprehensive assessment of the impact of post-graduate education in the growth of the human faculty of higher education]. *Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura* [The Caspian Region: Politics, Economics, Culture], 2011, no. 4 (29), pp. 201–205.

14. Easterby-Smith M., Lyles M. A., Peteraf M. A. Dynamic capabilities: Current debates and future directions. *British Journal of Management*, 2009, vol. 20, pp. 1–8.

15. Eisenhardt K. M., Martin J. A. Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 2000, vol. 21, no. 10/11, pp. 1105–1121.

16. Hamel G., Heene A. The concept of core competence. *Competence Based Competition*, Chichester, John Wiley & Sons Ltd Publ., 1994, pp. 11–33.

17. Winter S. G. Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 2003, vol. 24, no. 10, pp. 991–995.

18. Zollo M., Winter S. G. Deliberate learning and evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 2002, vol. 13, no. 3, pp. 339–351.

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЗОН С ОСОБЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ СТАТУСОМ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Крюкова Екатерина Викторовна, старший преподаватель
Астраханский государственный университет
414056 Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: krukovae@mail.ru

Статья посвящена изучению теоретических и методологических аспектов совершенствования механизма функционирования свободных экономических зон. На основе проведенного анализа автором предлагается уточненное понятие «свободная экономическая зона», классификация свободных экономических зон, позволяющая определить экономическую и социальную эффективность функционирования, возникающую вследствие сравнительного анализа между регионами России. На основе сравнительного анализа между регионами, автор аргументирует