

## СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ КОРПОРАЦИИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЭВОЛЮЦИОННОЙ ПАРАДИГМЫ

В статье предлагается новый теоретический подход к исследованию корпорации, основанный на объединении эволюционно-институциональной методологии и поведенческих прикладных моделей. Предлагаемый подход основывается на утверждении адекватности эволюционной парадигмы природе корпорации, а также необходимости формирования «защитного пояса» для «ядра» эволюционной теории корпорации в виде поведенческой теории и ее приложений. Рассмотрены основные работы в этом направлении, в том числе и не переведенные ранее на русский язык. Сделан вывод о значительном потенциале предлагаемого подхода в решении исследовательских задач объяснения поведения корпорации и ее эволюции. Обоснована необходимость разработки нового направления в теории корпорации – организационной этологии.

**Ключевые слова:** корпорация, эволюционная теория корпорации, метастабильность, отбор, изменчивость, адаптация, организационная этология.

Одной из актуальных для современного хозяйства проблем является осязаемая дисфункция корпорации, создаваемой и развиваемой в соответствии с рационалистической парадигмой. Разработка систем стимулирования и контроля, поиск эффективного контракта и эффективного собственника: все эти красивые на бумаге способы повышения отдачи от корпорации не становятся таковыми в долгосрочной перспективе, приводя к необходимости перманентного государственного присутствия. Государство регулирует и поддерживает корпорацию, корпорация же, как трудный ребенок, хочет все больше и больше. Можно с уверенностью говорить о том, что современная корпорация как институционально автономная форма организации материального производства не состоялась как самоорганизующаяся и самовоспроизводящаяся система. Одновременно поиск именно такой корпорации-системы, способной самостоя-

тельно, без поддержки государства и перекачки ресурсов из беднейших стран, устойчиво развиваться в современных условиях ограниченных ресурсов, является одной из важнейших задач.

Неоклассика в чистом виде, как и наследующий ее методологию неоинституционализм, обладает существенным дефектом, сводящим на нет общеизвестные их достоинства. Речь идет о механистичности и даже статичности теоретических построений, когда решения и поведение субъектов рассматривается исключительно в контексте некоторых равновесий, которые достижимы путем рациональной «балансировки» издержек и выгод. Современные экономисты в стремлении объяснить процесс материального производства и его конкретно-исторические формы осознают ограниченность неоклассического подхода и активно ищут новые методологические основания, новые концепции, которые могли бы стать основой для адекватной теории корпорации.

Перспективным направлением научного поиска в современной теории корпора-

---

<sup>1</sup> Плетнёв Дмитрий Александрович – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета; e-mail: pletnev@csu.ru.

ции является эволюционная методология, основанная на признании необратимости и недетерминированности экономических изменений. Классической работой в этом направлении принято считать книгу Р. Нельсона и С. Уинтера [1], в которой содержится ряд важных положений, влияющих на изменение восприятия корпорацией как предмета исследования в экономической теории. Также важным представляется проведенное Дж. Ходжсоном исследование эволюционно-институциональной природы экономического поведения [2]. Рассмотрим возможность применения этих подходов для построения теории корпорации.

#### **Новизна эволюционно-институционального подхода в объяснении корпорации**

С. Уинтер и Р. Нельсон рассмотрели эволюционные процессы в корпорации, наблюдаемые как необратимые изменения и внутренней структуры, и модели ее поведения [1]. В упрощенной трактовке эти изменения описываются как своего рода вероятностная рекурсия, когда с определенной долей уверенности можно говорить о мере влияния множества внутренних и внешних факторов на поведение корпорации, в числе которых принятое решение о поведении корпорации в предыдущие периоды. Таким образом, один вероятностный процесс с некоторой вероятностью определяет другой. В этих условиях модель корпорации утрачивает детерминистский «лоск» и становится неформализуемой средствами неоклассической науки.

Также С. Уинтер и Р. Нельсон [1, с. 134–136] выдвинули постулат «естественного отбора» лучших, более эффективных форм корпорации. Продолжая биологическую аналогию, они отмечают наличие в «оригинальной», природной «версии» механизма естественного отбора – генетической мутации. Аналогичного механизма в неинституциональной теории корпорации нет, т. е. единичное проявление формы корпорации,

показавшей высокую эффективность, не сможет распространиться на всю экономику, поскольку ни исходные причины такой эффективности данной формы корпорации (может быть, ее успех объясняется харизмой руководителя), ни механизм переноса ее успешного опыта неизвестны. Р. Нельсон и С. Уинтер предлагают объяснение и успешности существующих форм корпорации, и передаточный механизм, обеспечивающий распространение этой формы. В их терминологии он звучит как «рутина», выполняющая в корпорации функции «гена», своеобразного «кода ДНК».

Рутинa – это предсказуемый и регулярно используемый в корпорации образ действий, ставший правилом. Рутинa отражает сформированные в корпорации навыки, «усвоенные» знания. Рутину можно рассматривать тройко.

Во-первых, как «память корпорации», при этом под это определение попадают не только шаблонные действия, но и механизмы формирования и реализации новых действий, возникших в ответ на изменившиеся условия. С. Уинтер и Р. Нельсон отмечают, что даже значение таких слов, как «точно», «медленно», «слишком горячо» в конкретных корпорациях приобретают свой смысл, ускоряющий и упрощающий взаимодействие субъектов [1, с. 145].

Во-вторых, как компромисс («перемирие») между субъектами корпорации, имеющими разнонаправленные интересы и различное видение целей и стратегии корпорации. Последний аргумент во многих внутрикорпоративных спорах «будем делать так, потому что так было всегда!» на удивление работает в большинстве проблемных ситуаций.

В-третьих, как цель – корпорация, приобретая рутины, стремится подстраивать свою внешнюю среду под эти рутины, поскольку это для нее менее затратно, чем меняться самой, или же может стремиться перенять те рутины, которые, на ее взгляд, приносят успех другим корпорациям. Кор-

порация может стремиться адаптировать качество ресурсов под особенности своей технологии, а рынок готовых товаров и услуг – под производимые ею товары. При наличии достаточной рыночной власти корпорация способна на это.

Рутины обладают устойчивостью, инертностью и постоянством. При этом экономическая эволюция осуществляется двояко: как упомянутый уже отбор, когда «лучшие» корпорации замещают собой (поглощают, разоряют и т. п.) «худшие», и как изменчивость, что сродни генетической мутации, когда «худшие» формы самоизменяются, приобретают рутины «лучших» форм.

Расширяя данное понимание механизма корпоративной «генетической мутации», можно обозначить всю совокупность генов как систему внутрикорпоративных институтов. При этом Р. Нельсон и С. Уинтер, и мы в этом с ними согласны, призывают воздержаться от прямых биологических аналогий, поскольку в экономическом мире отбор, как правило, носит целенаправленный характер, и поэтому скорость организационных «мутаций» гораздо выше, чем в биологии. Вопреки биологической неизменности ДНК у одного организма на протяжении его жизни, институциональная «ДНК» корпорации может меняться в рамках существующей корпорации, адаптируя ее к меняющимся условиям внешней среды. В связи с этим задача экономической теории корпорации – проанализировать «генетическую» структуру корпорации и возможности ее целенаправленного изменения.

Обобщая результат исследования С. Уинтера и Р. Нельсона, мы отмечаем методологическую новизну подхода к исследованию корпорации, заключающуюся в синтезе допущения о рациональном индивидуальном выборе и гипотезе о существенном влиянии институциональной среды на необратимые динамические изменения корпорации. Такие изменения ключевым образом воздействуют на всю

структуру не только отдельных корпораций, но и всей экономики. На рисунках ниже представлена графическая интерпретация различий в моделях корпорации неинституциональной (рис. 1) и эволюционной – в трактовке С. Уинтера и Р. Нельсона (рис. 2). Основное отличие эволюционной модели – в ключевой роли вероятностного решения, осуществляемого активными субъектами, в процессе развития корпорации.

Также представляет интерес исследование поведения хозяйствующих субъектов как эволюционирующих субъектов, проведенное Дж. Ходжсоном [2]. Объектом его критики выступают все три «кита» неоклассики: рациональность субъектов, их абсолютные аналитические способности и потенциальная полнота доступной (пусть даже и платной) информации. Дж. Ходжсон утверждает значимость для объяснения поведения субъекта корпорации уровневой организации его мыслительной деятельности, которой, помимо прочего, присуще и бессознательное. Также следует отметить индивидуализацию системы ценностей каждого субъекта корпорации, происходящую под воздействием социально-экономических институтов, членом которых он является. Цель деятельности субъекта корпорации как таковая, даже если бы она была четко сформулирована и субъект имел устойчивое стремление ее достичь, не стационарна по своей природе, она подвержена ситуативным изменениям в изменчивой среде.

Еще один камень в огород неинституционалистов – сомнения в инвариантности информации относительно понятийной схемы субъекта корпорации. Другими словами, даже если информация, поступающая к субъектам корпорации, будет полной и симметричной, то ее восприятие у разных субъектов будет различным, начиная от «фильтра» на входе (часть «ненужной», по мнению субъекта информации, просто отбрасывается и не анализирует-

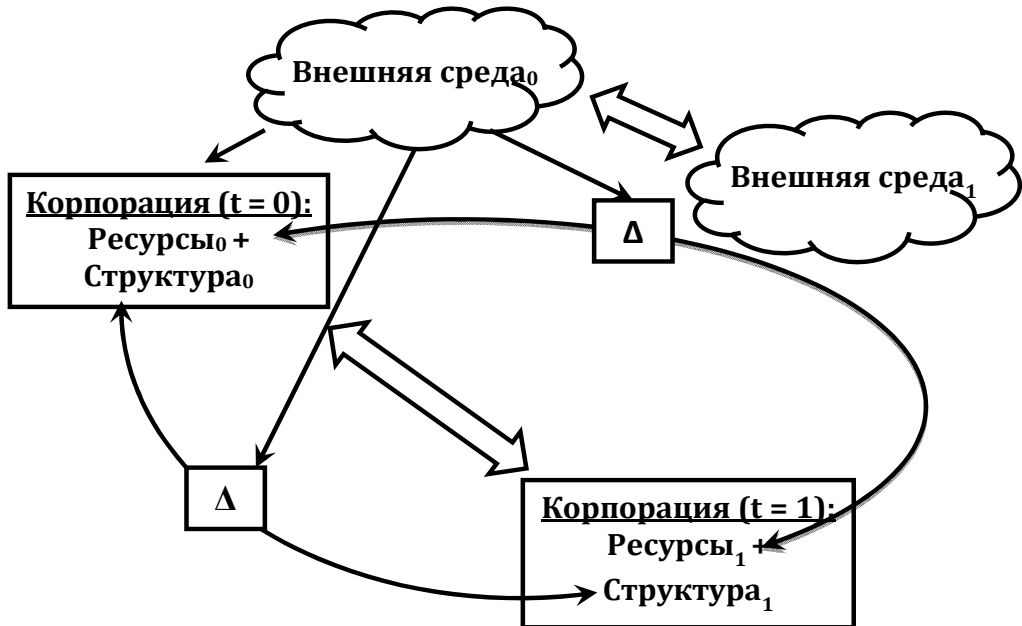


Рис. 1. Неинституциональная модель поведения корпорации: обратимые детерминированные изменения (составлено автором)

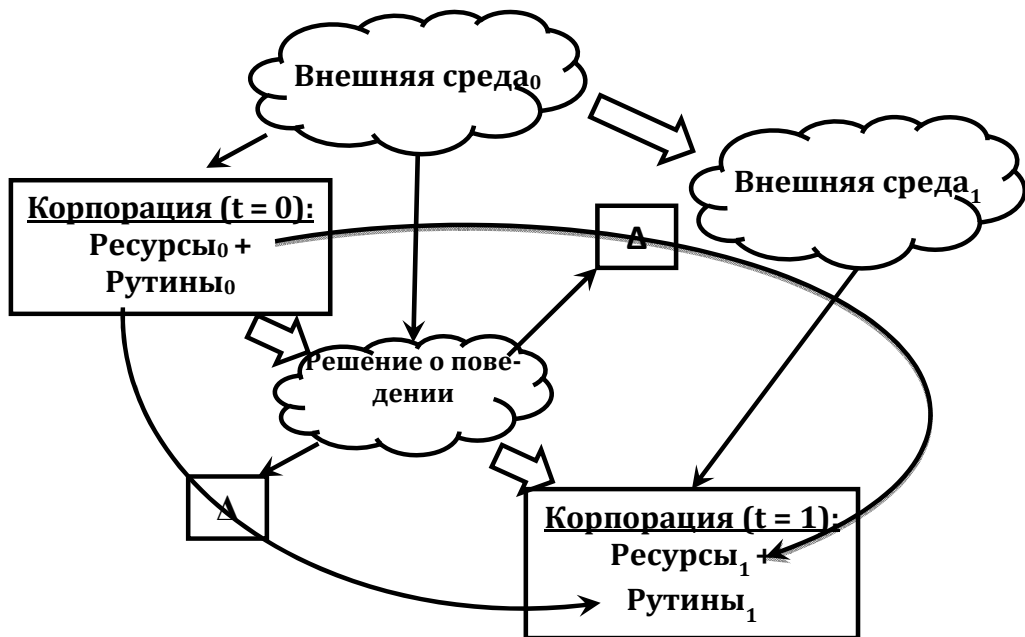


Рис. 2. Эволюционная модель поведения корпорации: необратимые вероятностные изменения (составлено автором)

ся) и заканчивая логическими схемами ее преобразование в знание. Также в качестве дисфункциональной особенности неинституциональной теории корпорации Дж. Ходжсон отмечает неоспоримые сложности практического измерения транзакционных издержек – одной из основных ее категорий.

На основе всей вышеизложенной аргументации Дж. Ходжсон отказывается от гипотезы максимизирующего поведения как корпорации, так и ее субъектов. Взамен он предлагает теорию корпорации, в основе которой лежит рутинизированное поведение ее субъектов, направляемое привычками, взаимным доверием, преданностью и другими проявлениями институциональной природы корпорации. В связи с этим постулируется, что те формы корпорации, которые в большей степени наделены этими проявлениями институциональной природы, более эффективны и жизнеспособны.

Относительно транзакционных издержек Дж. Ходжсон предлагает отказаться от коузианского объяснения природы корпорации как института, минимизирующего транзакционные издержки. Учитывая очевидные сложности их расчета, он говорит о природе корпорации в контексте институциональной схемы, замещающей самоисчисление таких издержек. В пользу такой трактовки говорит присущая внутренней и внешней среде корпорации «структурная» неопределенность (в формулировке Р. Ланглуа [3, с. 28]), когда неизвестны не только вероятностное распределение вариантов поведения субъектов корпорации, но и сами возможные варианты действия агентов. При этом можно говорить о структурной неопределенности как в будущем (что очевидно), так и в прошлом (что менее очевидно, но не менее верно: принципал вполне может никогда не узнать, что агент оппортунистически вел себя по отношению к нему, и, наоборот, предполагать оппортунистическое поведение там,

где его не было, а было неудачное стечение обстоятельств; при этом выбор, как воспринимать ту или иную ситуацию, опять же лежит на принципале и зависит от его личной системы ценностей).

В аргументации устойчивости корпорации Дж. Ходжсон опирается на выдвинутую Р. Нельсоном и С. Уинтером концепцию генетической «памяти» корпорации, благодаря которой она воспроизводит большое количество привычек и рутин, лежащих как в основе текущей производственной деятельности и обеспечивающих статическую устойчивость корпорации, так и в основе ее технологических и организационно-экономических инноваций, создающих предпосылки для ее эволюционирования. В последнем случае говорят о «генах», обеспечивающих динамическую устойчивость корпорации. Обобщение позиции Дж. Ходжсона по вопросу о природе и среде корпорации представлено на рис. 3.

Оценка процесса эволюции форм корпорации и эффективности существующих форм, по мнению Дж. Ходжсона, должна происходить не в терминах дарвинистской эволюции (неинституциональный подход), когда существующие («выжившие») формы автоматически признаются более эффективными, а через призму генетических «мутаций», ориентированных на расширение сферы влияния внутрикорпоративных институтов, привычек и рутин.

Однако «чистый» эволюционный подход справедливо упрекается критиками в излишнем теоретизировании, увлечении обобщениями без конкретизации практически значимых результатов. Можно сказать, что эволюционная парадигма как альтернативное неоклассике жесткое ядро нуждается в защитном поясе. На наш взгляд, таким защитным поясом может стать поведенческая теория. Отдельные попытки синтеза эволюционной и поведенческой теории уже существуют, и ниже предлагается рассмотреть наиболее значимые из них.

**Варианты синтеза эволюционного и поведенческого подходов к объяснению корпорации**

Одним из новейших и перспективных направлений в современной теории корпорации является синтез эволюционного и поведенческого подходов. Объединение исследовательского потенциала этих подходов способно вывести современную теорию корпорации на новый уровень.

П. Кошинде и П. Льерена дополнили поведенческий анализ корпорации с ис-

пользованием эволюционно-институционального подхода [4]. Их точка зрения основывается на трех «китах» эволюционной теории: 1) идентификации корпорации как набора рутин; 2) объяснение различия корпораций на основе специфичности этих рутин у каждой корпорации, что затрудняет их трансфер между корпорациями даже при условии лучших результатов, приносимых одной из них; 3) объяснение динамики корпораций как результата совместного действия механизмов отбора и адаптации

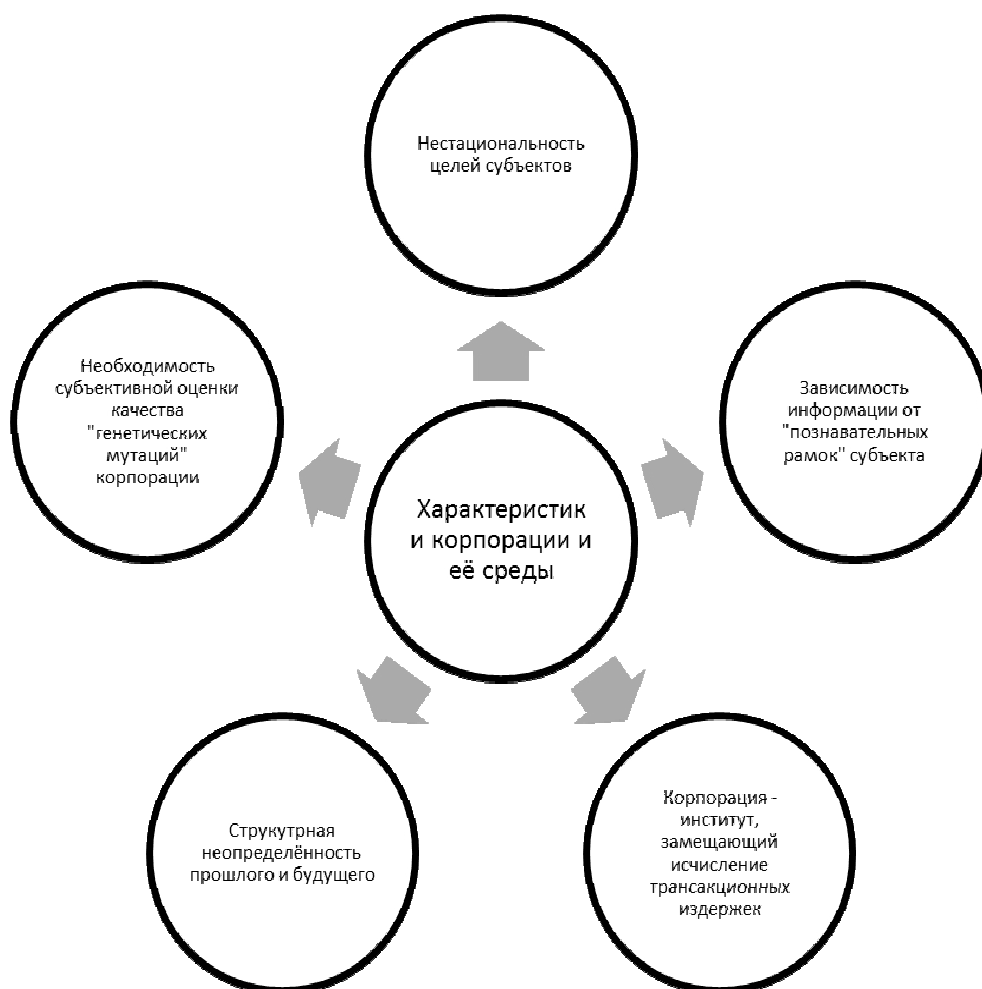


Рис. 3. Характеристики корпорации и ее среды (подход Дж. Ходжсона) (составлено автором)

среди существующих рутин для изменения набора ключевых, «первичных» компетенций корпорации.

Как результат П. Кошинде и П. Льерена предлагают альтернативную концепцию эволюции корпорации как следствие управления распределенным знанием и распределенным обучением в корпорации. Корпорация становится «процессором знания» (англ. – knowledge processor). При этом в отношении рутин и технологий «ядра» корпорации транзакционная альтернатива «купить или сделать самим» не рассматривается: ключевые компетенции корпорации могут быть только результатом ее внутреннего процесса. Этот процесс затрачен для управляющего как активного субъекта, так как включает в себя создание и управление внутренними альянсами, постоянный мониторинг изменений и т. п. Однако для самой корпорации это естественный, беззатратный процесс эволюционного развития. В связи с этим вопрос о необходимости управленческого воздействия на «ядро» корпорации, когда оно уже создано и функционирует, остается открытым.

Для «периферийных» же рутин и компетенций корпорации транзакционный подход вполне пригоден и позволяет использовать чужой опыт, приобретенные технологии и т. п., если это оправдано экономически.

Таким образом, данный подход создает предпосылки для системного анализа корпорации на основе выделения в ней двух качественно различных элементов: «ядра» и «периферии», каждый из которых исполняет свои функции и по-разному модифицируется.

Также П. Кошинде и П. Льерена высказывают сомнения в перспективах традиционных организационных форм управления в корпорации (U-форма и M-форма по О. Уильямсону). Их главная проблема – в ориентации на координацию, а не «производство знания», т. е. на распределение, а не производство ресур-

сов, формирующих конкурентные преимущества корпорации.

Дж. Доси и Л. Маренго предприняли попытку синтеза поведенческой, социологической и эволюционной теории корпорации [5], а также компетентностного и транзакционного подходов к исследованию корпорации [6, 7]. Нам этот подход кажется наиболее полным, взвешенным и свободным от «исследовательской предвзятости», когда лучшим признается то, что «близко», а не то, что правильно. В результате они предложили в качестве методологической основы исследования именно эволюционную теорию корпорации, в которой выделили следующие «строительные блоки»:

1) теоретический императив эволюционизма: отталкиваться от того, что есть, и исследовать то, как это стало таким, какое оно есть, иными словами, «динамика имеет значение»;

2) отрицается функционализм, равновесность и рациональность в исследовании экономических систем;

3) поощряется эмпиризм, т. е. исследование того, как типичные субъекты себя ведут и почему это происходит, однако и моделирование процессов с использованием метода абстракции является допустимым и полезным для выявления движущих механизмов;

4) объединяющим все эволюционные концепции является принцип ограниченной рациональности;

5) действующие субъекты неоднородны на всех уровнях в силу различных «вычислительных способностей», различной способности к обучению и т. п. эта неоднородность является существенным свойством самих корпораций (следует отметить популярные работы И. Адизеса [9, 10], в которых последовательно проводится идея о том, что идеальных руководителей не бывает, бывают «идеальные» управленческие команды, в которых качественно разнородные субъекты дополняют друг друга, формируя производительного и эффективного «коллективного» руководителя);

6) постоянная «возможность новизны» – субъекты корпорации находятся в перманентном поиске новых технологий, организационных форм и моделей поведения, следствием чего является возможность непредсказуемых сдвигов в поведении корпорации;

7) разные корпорации являются носителями различных технологий, рутин, стратегий, что приводит к их дифференцированному росту и решений проблемы выживания в результате действия механизмов отбора, построенных на комбинации адаптации и изменчивости;

8) следует учитывать наличие в изучаемой системе – корпорации процессов, которые обладают свойством метастабильности, понимаемой как наблюдаемости после того, как вызвавшие их причины и условия (по принципу кругов на воде) перестают действовать (примером метастабильности института является известный «опыт с обезьянами», опубликованный Б. Вербером [8, с. 82–83]);

9) главными «действующими лицами» эволюционной теории являются возникающие и самоорганизующиеся институты и организационные формы, поведение которых обусловлено частично целенаправленным поведением субъектов, и частично – непреднамеренным результатом коллективного взаимодействия;

10) «сверхзадачей» эволюционной теории корпорации является моделирование межуровневого взаимодействия: «верхнего уровня», представленного институтами и организационными формами и «нижнего уровня», касающегося отдельных процедур (рутин и т. п.).

В этих условиях рассмотрение корпорации при помощи эволюционной методологии дает совсем иную, нежели в традиционном «неоклассическом» варианте, картину. Корпорация выполняет ряд разнородных, иногда конкурирующих между собой функций. Во-первых, это распределение ресурсов; во-вторых, информационный «процессор»; в-третьих, средство оценки усилий

субъектов; в-четвертых, координации при помощи преимущественно неценовых механизмов; в-пятых, распределения «излишков» между субъектами (англ. – «governance of competing claims upon the total generated surplus»); в шестых, экспериментов и создания знания.

«Обязательным» элементом теории корпорации Дж. Доси и Л. Маренго считают предположение о действии «стимулов слабой мощности»: эволюционный механизм отбора, конечно, создает видимость связи между производительностью и вознаграждением, но связь эта очень «тонка» и вариативна. Выводом из этого положения является утверждение, что «перенос» системы стимулов из успешной корпорации в другую если и возможен, то абсолютно неэффективен.

Корпорация рассматривается как адаптивная, ориентированная на решение возникающих проблем, система, действующая на основе рутин и адаптивного обучения. Пристального исследования заслуживают:

1) связь между знанием в корпорации и моделями организационного поведения (иными словами, рутинами);

2) формы и результаты организационного обучения, а также связанный с этим процесс «когнитивного» разделения труда;

3) использование инструментария «способностей» для анализа корпоративных результатов и ограничений.

Также следует отказаться от достаточно развитого в эволюционной парадигме подхода, оперирующего «знаниями» и «обучением» как детерминированными элементарными сущностями и процессами, воплощенными в индивидах – субъектах корпорации. Взамен Дж. Доси и Л. Маренго предлагают говорить об организационных компетенциях и способностях в корпорации как источнике коллективного корпоративного знания, имеющего тройственную природу:

1) собственно «знание как» отдельных субъектов;



2) набор рутин и «общих представлений»;

3) набор материальных «артефактов», формирующих внутриорганизационные отношения и индивидуальное поведение субъектов.

Вследствие этого в центре внимания исследователей корпорации должен быть вопрос об обучении и накоплении компетенций, т. е. потоковый взгляд на корпорацию как процессор знания. Примечательна аналогия с Нобелевской премией 2010 г., врученной П. Даймонду, Д. Мортенсену и К. Писаридесу именно за исследование рынков в «потоковом» контексте. По мнению специалистов, поддержку получил именно потоковый (динамический) метод, потенциал которого в экономике использован чрезвычайно слабо. В эволюционной теории корпорации также преимущественно исследования касаются сравнительной статистики, нежели собственно динамики. Кроме того, обучение в корпорации имеет еще и социально-культурную природу, следствием чего является слабая связь между формальными процедурами, направленными на приобретение знания (например, участие работников в семинарах и курсах) и реальными изменениями организационного знания в корпорации.

Рассмотренную выше исследовательскую программу корпорации по Дж. Доси и Л. Маренго можно представить в следующей схематичной форме (рис. 4).

### **Направления развития теории корпорации, основанной на синтезе эволюционной и поведенческой теории**

У возможного объединения эволюционной и поведенческой терминологии и методологии исследования корпорации существует значительный неиспользованный потенциал. Оба подхода сходны в восприятии корпорации как меняющейся во времени сложной системы, но расходятся в объяснении механизмов этих изменений. Если эволюционная теория оперирует «триумвиратом» понятий изменчивости, отбора и

наследования, то поведенческая теория говорит о ресурсах, знаниях, компетенциях и способностях в корпорации в контексте их приобретения и использования. Отправной точкой синтеза эволюционной и поведенческой теории может служить следующий тезис: категориальный ряд поведенческой теории, объединяемый эволюционным «черным ящиком» рутин, следует рассматривать в процессе динамических процессов эволюционного подхода.

Такой подход вписывается в предложенную нами концепцию «ядра» и «защитного пояса» для новой теории корпорации. Методологическим жестким ядром, аксиоматической базой для построения частных теорий должна стать эволюционная парадигма, концептуализированная при помощи системного подхода, а поведенческая теория должна стать защитным поясом, адаптирующим теорию корпорации к хозяйственной практике, т. е. операционализирующим ее. В результате возможно создание теории, способной конкурировать с однобоким, замкнутым на удовлетворении частного интереса неинституциональным подходом за счет привнесения в экономическую науку нового органического видения корпорации. Как минимум высокий потенциал скрыт в следующих направлениях: 1) теория поведения корпорации, 2) теория эволюции корпорации.

В первом случае можно говорить о существующей в рамках организационной экологии попытках описания и объяснения изменений в организационных популяциях (например [11, 12]). На наш взгляд, следует развить это направление в сторону объяснения индивидуального поведения корпорации, обоснования множественности оптимальных для корпорации стратегий поведения (прикладные исследования в этом направлении существуют, см. например [13]) и в результате прийти к формированию нового направления в экономической науке – организационной этологии. Речь должна

идти не о «клонировании» биологического направления в экономическую науку, а о разумном синтезе методологических приемов, что позволит на доступном научном языке описывать поведение корпораций, а также учитывать в его анализе как поверхностные, средовые факторы, так и заложенные «генетически», т. е. наследуемые свойства самой корпорации.

Второе направление связано с «эволюционализацией» теории жизненных циклов корпорации, углублением поведенческого вектора этой теории. При том, что на сегодняшний день существует много как зарубежных, так и российских работ в этом направлении [9, 14, 15, 16, 17], большая часть из них затрагивает лишь «явленческий», поведенческий уровень этого феномена,

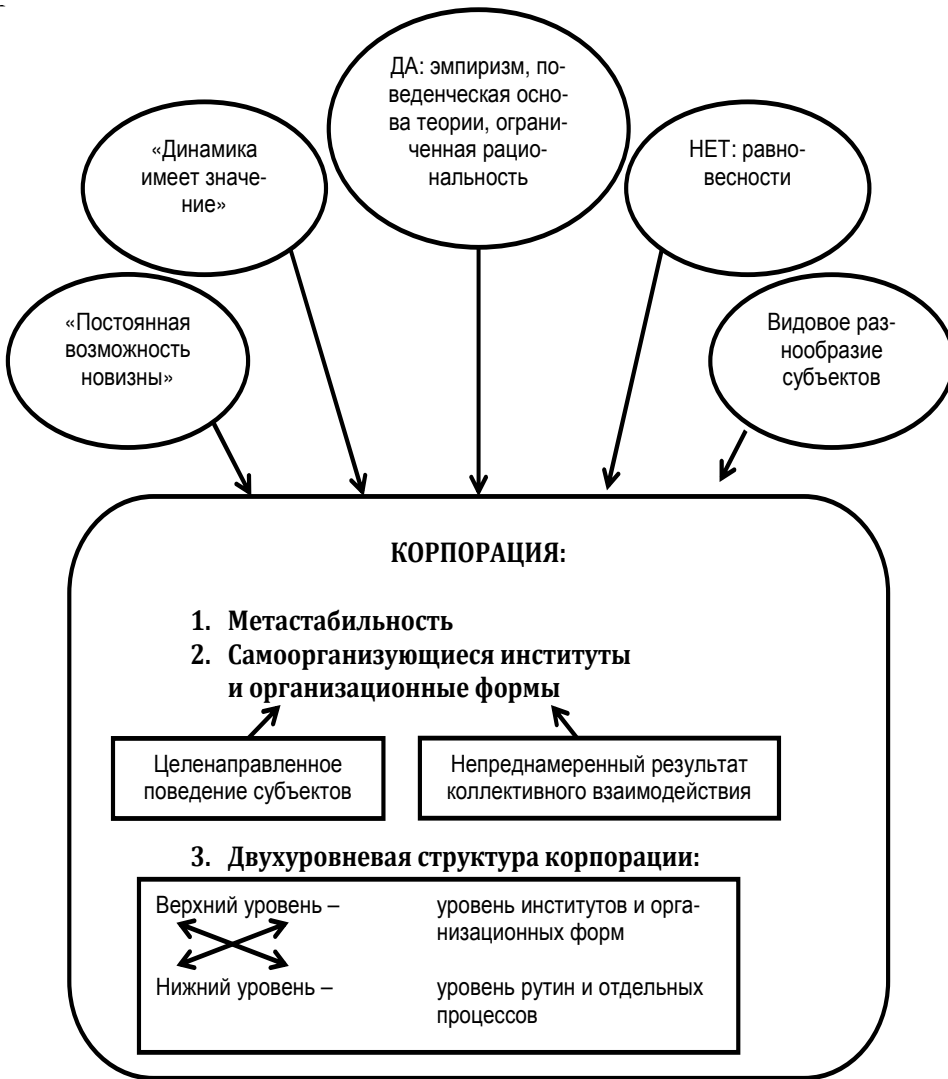


Рис. 4. Применение исследовательской программы Дж. Доси и Л. Маренго к исследованию корпорации (составлено автором)

не затрагивая глубинных эволюционных оснований. Если процесс «старения» корпорации неизбежен и необратим, то каким образом можно или продлить ее «активную жизнь», или обеспечить безболезненный для работников переход к новым формам деятельности, не отягощенные избыточной регламентацией и взаимными упреками. Если же возможно его преодолеть, то необходимо определить конкретные «органи-

ческие» механизмы, позволяющие наследовать положительный опыт квазипостоянной активной жизни. И этими направлениями список возможностей научного поиска не исчерпывается, а лишь открывается. Возможности эволюционной парадигмы, имеющей постоянную «подпитку» в естественных науках, помноженные на способности поведенческой теории адаптировать теорию к практике, поистине безграничны.

### **Список использованных источников**

1. Нельсон Р.Р., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Финстатинформ, 2000.
2. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории / пер. с англ. М.: Дело, 2003. 464 с.
3. Langlois R.N. Internal Organization in a Dynamic Context: Some Theoretical Considerations // Communication and Information Economics: New Perspectives. – eds. Jussawalla M., Ebenfield H. Amsterdam, New-Holland, 1984. P. 23–49.
4. Cohendet P., Llerena P. Routines and the theory of the firm: the role of communities // Nelson and Winter Conference in Aalborg, June 12–15, 2001 materials, DRUID.
5. Dosi G., Marengo L. On the Convergence of Evolutionary and Behavioral Theories of Organizations: a Tentative Roadmap // Laboratory of Economics and Management, Working Paper Series, 2007.
6. Dosi G., Marengo L. “Some Elements of an Evolutionary Theory of Organizational Competences,” in Evolutionary Concepts in Contemporary Economics. Richard W. Englander, ed. Ann Arbor MI: University of Michigan Press, 1994. P. 157–178.
7. Dosi G., Marengo L. “On the Tangled Discourse between Transaction Cost Economics and Competence-based Views of the Firm: Some Comments,” in Competence, Governance, and Entrepreneurship. Nicolai J Foss and Volker Mahnke, eds. Oxford: Oxford University Press, 2000. P. 80–92.
8. Вербер Б. Новая энциклопедия Относительного и Абсолютного знания. М.: Gelios Publishing House: Рипол Классик, 2010. 592 с.
9. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008. 384 с.
10. Адизес И. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 2010. 221 с.
11. Ханнан М.Т., Фриман Дж. Экология организационных популяций // Теория организации : хрестоматия. 2-е изд-е / пер. с англ. под ред. Т.Н. Клеминой. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 416–459.
12. Олдрич Х. Предпринимательские стратегии в новых организационных популяциях // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 4 С. 39–53.
13. Саймон Г. (Герман) Скрытые чемпионы / пер с нем. М.: Дело, 2005. 288 с.
14. Грейнер Л.Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник С.-Петербург. ун-та. Серия «Менеджмент». 2002, вып. 4. С. 76–94.
15. Quinn R.E., Cameron K. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence // Management Science. 1993. Vol. 29, N. 1. P. 33–51.
16. Ивашковская И.В. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2, № 4. С. 19–34.
17. Широкова Г.В. Управленческие стереотипы и жизненный цикл организации // Вестник С.-Петербург. ун-та. Серия «Менеджмент». 2005. Вып. 2. С. 42–56.