

## **Докладчики**

**Широкова Галина Викторовна** - д.э.н., профессор Департамента менеджмента, ведущий научный сотрудник Международной лаборатории экономики нематериальных активов НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, ведущий научный сотрудник Института образования.

**Артамошина Полина Сергеевна** - преподаватель Департамента менеджмента, стажер-исследователь Международной лаборатории экономики нематериальных активов НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург

**Тема: «Феномен проактивности и его реконцептуализация в новом контексте: предварительные результаты эмпирического исследования»**

### **Аннотация:**

В условиях глобальных изменений бизнес-среды, растущей волатильности рынков и высоких рисков возникновения кризисных ситуаций становится очевидной трансформация характера рабочих задач, выполняемых внутри организаций как руководителями, так и обычными работниками. Работники зачастую не имеют четкого описания круга своих обязанностей, руководители формируют высокие ожидания в части их инициативности и креативности [Bagheri, 2017; Griffin, Neal, & Parker, 2007; Renko et al., 2015]. Кроме того, руководители сами все больше фокусируются не просто на решении возникающих организационных проблем, а на принятии опережающих действий, повышении уровня гибкости и адаптивности, постоянный поиск новых источников конкурентных преимуществ [Uhl-Bien & Arena, 2018]. Для предпринимателей и руководителей проактивность становится ключевой характеристикой, определяющей как их индивидуальную эффективность и эффективность работников, так и успешность организаций, деятельностью которых они руководят [Cho, Carpenter, & Zhang, 2020; Howell & Woies, 2004]. Таким образом, важной задачей становится изучение проактивности в различных организационных контекстах с целью поиска их связи с особенностями организационного поведения фирм, а также результатами их деятельности в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

Несмотря на возрастающую важность феномена проактивности, в научной литературе по менеджменту на сегодняшний день отсутствует консенсус относительно определения, концептуализации данного феномена, предпосылок формирования и основных результатов проактивного поведения в организациях разного типа. По мнению Кранта, «...исследования проактивности носят разрозненный характер, и до сих пор не существует единого определения, концепции, теории или шкалы для измерения, которые бы способствовали развитию данного направления научных исследований» [Crant, 2000, p.

435]. Помимо этого, существует проблема потенциально пересекающихся, и близких по смыслу концепций, что создает еще большую неразбериху в этой сфере.

Несмотря на то, что любая деятельность встроена в социальный и культурный контекст, подавляющее большинство концепций и теорий в области менеджмента и организации были разработаны в условиях развитых экономик США и Европы, и опираются на западные культурные и интеллектуальные корни [Filatotchev, Ireland, Stahl, 2022], что ставит под вопрос легитимность использования данных теорий и концепций в условиях развивающихся рынков и другой культуры.

Для преодоления этой проблемы необходима, так называемая «реконцептуализация» феномена [Tsui, 2000], которая позволяет уточнить существующую концепцию в специфическом контексте. Основная идея реконцептуализации заключается в том, что любой феномен «встроен» в национальную культуру [Hayton, George, Zahra, 2002] и подвержен влиянию норм, ценностей, институтов и др. [Bruton, Zahra, Cai, 2018]. Поэтому, для того чтобы понять особенности феномена в новом контексте, исследователи на первой стадии исследования, опираются на определения и концепции, которые уже существуют в современной литературе. Однако, на второй, эмпирической стадии исследования (которая обычно носит индуктивный характер), ученые могут обнаружить другие значения данного феномена, или несколько новых аспектов в дополнении к существующим измерениям, что в итоге, позволит создать новую теоретическую модель на основе реконцептуализированного конструкта и, таким образом, внести вклад в изучение данного феномена. Таким образом, если цель научного исследования заключается в увеличении знания о социальном или организационном феномене, необходимо опираться на существующие знания и концептуализацию феномена, и затем переходить к реконцептуализации через встраивание контекста.

Предварительные результаты исследования показали, что проактивность руководящего состава и сотрудников малых и средних фирм является комплексным явлением, зависящим не только от личных качеств, способностей и демографических характеристик, но и многих внутриорганизационных факторов, таких как корпоративная культура, структура, наличие ресурсов, стратегия развития, отлаженность операционных процессов и наличие прозрачных бизнес-процессов.

Предварительные результаты данного исследования также показывают разницу между общепринятыми концепциями проактивности, и согласованность между этими понятиями и такими теоретическими концепциями как индивидуальная предпринимательская ориентация и предпринимательское лидерство в контексте исследований предпринимательства и менеджмента. Также настоящее исследование

акцентирует внимание на факторах, определяющих успешность предпринимательской деятельности, гибкость и способность к адаптации устоявшихся фирм с точки зрения проактивного поведения.

На следующем этапе исследования будет проведен углубленный тематический анализ всех собранных данных с целью встраивания реконцептуализованного конструкта проактивности в систему научных знаний об этом феномене.

Практическая значимость данного исследования заключается в предоставлении результатов/рекомендаций по развитию проактивного поведения менеджеров и работников внутри фирм, а также по развитию механизмов, позволяющих трансформировать проактивность на индивидуальном уровне в гибкость и адаптивность на организационном уровне. Помимо этого, результаты данного исследования могут быть использованы для развития образовательных программ университетов в рамках таких образовательных предметов как «Предпринимательство», «Менеджмент» и «Международный менеджмент». Результаты исследования также полезны для наращивания международного исследовательского сотрудничества по теме проактивного поведения в бизнесе и популяризации российского контекста, что отвечает приоритетам, целям и задачам программы «Приоритет-2030», а именно увеличение доли российской науки на глобальном рынке исследований, развитие международного сотрудничества, повышение качества и востребованности образовательных услуг российских университетов.

#### **Литература:**

1. Bagheri, A. The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs// *The Journal of High Technology Management Research* – 2017. – Vol. 28.
2. Cho, S, Carpenter, NC, Zhang, B. An item-level investigation of conceptual and empirical distinctiveness of proactivity constructs// *International Journal of Selection and Assessment* - 2020. - Vol. 28. - P. 337 - 350.
3. Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts// *Academy of Management Journal* - 2007. - Vol. 50. - P. 327 - 347.
4. Howell, J. M., & Boies, K. Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence// *The Leadership Quarterly* - 2004. Vol. 15, No. 1. - P. 123 - 143.
5. Renko M., Tarabishy A. E., Carsrud A. L. & Brännback M. Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style// *Journal of Small Business Management* - 2015. - Vol. 53, No 1. - P. 54 - 74.

6. Uhl-Bien, M., & Arena, M. Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework// The Leadership Quarterly - 2018. - Vol. 29. - P. 89 - 104.