

Культура межфирменного сотрудничества сетевых организаций*

Аннотация

В современных условиях развития сетевые структуры становятся реальными производственными единицами, а конкурентоспособность определяется способностью экономических агентов к интеграции и координации совместных действий для снижения уровня неопределенности, эффективного обмена ресурсами, информацией как основы для внедрения технологических, продуктовых, организационных улучшений. Развитие межфирменных отношений, увеличение числа и разнообразия форм сетевых организаций вызывает необходимость поиска и оценки факторов, влияющих на этот процесс. Доминирующей парадигмой для анализа сущности межфирменных отношений в экономической литературе является теория транзакционных издержек, сосредоточенная на анализе характеристик транзакций и оставляющая за пределами исследования многие аспекты взаимодействия в рамках межфирменной кооперации. С другой стороны, в экономической литературе отмечается возрастающий интерес к взаимосвязи экономики и культуры как неформального института, опосредующего экономическое взаимодействие. В статье предлагается расширить рамки традиционного теоретико-экономического анализа межфирменного взаимодействия за счет интегрирования в него культурного параметра. С позиции теории транзакционных издержек раскрываются фундаментальные свойства гибридных организаций как формы межфирменного взаимодействия и определяется роль культуры межфирменного сотрудничества в системе управления гибридными организациями. Обосновываются структурные характеристики культуры межфирменного сотрудничества, которые в дальнейшем верифицируются в ходе эмпирического исследования на базе кросс-культурного анализа.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие форм организации экономического взаимодействия является отражением изменений условий реализации хозяйственной практики. Современный этап развития экономики, с одной стороны, характеризуется изменениями со стороны спроса, обострением конкуренции, ускорением инноваций и снижением жизненных циклов продуктов и услуг, а также общим ростом неопределенности среды, предъявляющей особые требования к механизмам адаптации в условиях возросшей роли фактора времени. С другой стороны, значительно расширившимися коммуникационными возможностями, что значительно облегчает процесс взаимодействия между экономическими агентами, позволяя им осуществлять деятельность более эффективно на основе кооперации. Появляющиеся в ответ на вызовы рыночной среды новые организационные формы, основанные на контрактах и других соглашениях, используемых для объединения внешних компонентов в различные типы сетевых форм организации, демонстрируют преимущества

гибких структур, обеспечивающих эффективную адаптацию к быстро меняющимся условиям. Эффективность таких структур достигается за счет объединения использования положительных эффектов кооперации, свойственных иерархическим формам организации, и сохранения стимулов рыночных механизмов, основанных на праве собственности и принципах конкуренции.

Именно сетевые структуры, а не фирмы становятся реальными производственными единицами, а главным фактором конкурентоспособности – способность экономических агентов к интеграции и координации совместных действий для снижения уровня неопределенности, эффективного обмена ресурсами, информацией как основы для внедрения технологических, продуктовых, организационных улучшений. Развитие межфирменных отношений, увеличение числа и разнообразия форм сетевых организаций вызывает необходимость поиска и оценки факторов, влияющих на этот процесс.

Доминирующей парадигмой для анализа сущности межфирменных от-



▶ **ПОПОВ Евгений Васильевич**

Доктор экономических наук, доктор физико-математических наук, Член-корреспондент РАН, руководитель Центра экономической теории

**Институт экономики
Уральского отделения РАН
620014, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Московская, 29
Тел.: (343) 371-47-23
E-mail: eporov@mail.ru**



▶ **СИМОНОВА Виктория Львовна**

Кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра экономической теории

**Институт экономики
Уральского отделения РАН
620014, РФ, г. Екатеринбург,
ул. Московская, 29
Тел.: (343) 371-47-23
E-mail: simonova4@yandex.ru**

Ключевые слова

МЕЖФИРМЕННЫЕ СЕТИ
КУЛЬТУРА СОТРУДНИЧЕСТВА
ГИБРИДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ
ИНДИКАТОРЫ КУЛЬТУРЫ

JEL classification

A13, D21, D74

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (грант №15-02-00158-ОГОН) и РНФ (грант №15-18-00049).

The Interfirm Cooperation Culture of Network-Based Organizations

Abstract

In today's environment, network-based structures are becoming real production units, and competitiveness is determined by the ability of economic agents to integrate and coordinate joint actions aimed at reducing uncertainty, guaranteeing the effective exchange of resources and information as the basis for the introduction of technological, product and organizational improvements. The development of interfirm relationships, an increase in the number and diversity of forms of network-centric organizations lead to the necessity of identifying and evaluating factors that affect this process. The paradigm for analyzing the essence of interfirm relationships which prevails in the economic literature is the theory of transaction costs that focuses on the analysis of transactional characteristics and disregards many aspects of interaction within intercompany cooperation. On the other hand, in the economic literature there is a growing interest in the interrelationship between economy and culture as an informal institution that mediates economic interaction. The paper proposes to go beyond the scope of the traditional theoretical-economic analysis of interfirm interaction by integrating a cultural parameter into it. From the perspective of the theory of transaction costs, the authors discuss the fundamental features of hybrid organizations as a form of intercompany cooperation and establish the role of the interfirm relationship culture in the system of hybrid organizations administration. The article also substantiates the structural characteristics of the intercompany cooperation culture that are verified in the course of the further empirical study on the basis of cross-cultural analysis.

ношений в экономической литературе является теория транзакционных издержек [23]. Данная теория сосредоточена на анализе характеристик транзакций, рассматриваемых в качестве выбора организационных форм управления, оставляя за пределами исследования многие аспекты взаимодействия в рамках межфирменной кооперации. С другой стороны, в экономической литературе отмечается возрастающий интерес к взаимосвязи экономики и культуры как неформального института, опосредующего экономическое взаимодействие. В частности, расширение форм сотрудничества в экономике объясняется изменениями в культуре, обуславливающими изменение соотношения издержек трех механизмов координации – конкуренции, сотрудничества и власти [7; 8]. Поэтому расширение рамок традиционного теоретико-экономического анализа межфирменного взаимодействия за счет интегрирования в него культурного параметра является актуальной исследовательской задачей.

Целью данной статьи является аналитическое и эмпирическое определение характеристик культуры межфирменного сотрудничества как одного из факторов снижения издержек механизма

межфирменной координации. В статье с позиции теории транзакционных издержек раскрываются фундаментальные свойства гибридных организаций как формы межфирменного взаимодействия и определяется роль культуры межфирменного сотрудничества в системе управления гибридными организациями. Далее на основе анализа подходов к параметрической оценке культуры обосновываются структурные характеристики культуры межфирменного сотрудничества, которые в дальнейшем верифицируются в ходе эмпирического исследования на базекросс-культурного анализа.

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ СВОЙСТВА ГИБРИДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В современной институциональной экономической теории выделяются три типа механизмов управления транзакциями: рыночный, иерархический и гибридный [27]. Данные механизмы являются не взаимоисключающими, а взаимодополняющими, таким образом, их эффективность и, следовательно, применение определяется уровнем транзакционных издержек. Величина этих издержек находится в непосредственной зависимости от условий и характеристик

Yevgeny V. POPOV

*Dr. Sc. (Econ.), Dr. Sc. (Physics and Math),
Corresponding Member of the RAS,
Head of the Centre for Economic Theory*

**Institute of Economics
(Ural Branch of
the Russian Academy of Sciences)
620014, RF, Yekaterinburg,
Moskovskaya St., 29
Phone: (343) 371-47-23
E-mail: epopov@mail.ru**

Viktoriya L. SIMONOVA

*Cand. Sc. (Econ.), Sr. Researcher of
the Centre for Economic Theory*

**Institute of Economics
(Ural Branch of
the Russian Academy of Sciences)
620014, RF, Yekaterinburg,
Moskovskaya St., 29
Phone: (343) 371-47-23
E-mail: simonova4@yandex.ru**

Keywords

NETWORK
COOPERATION CULTURE
HYBRID ORGANIZATION
INDICATORS OF CULTURE

JEL classification

A13, D21, D74

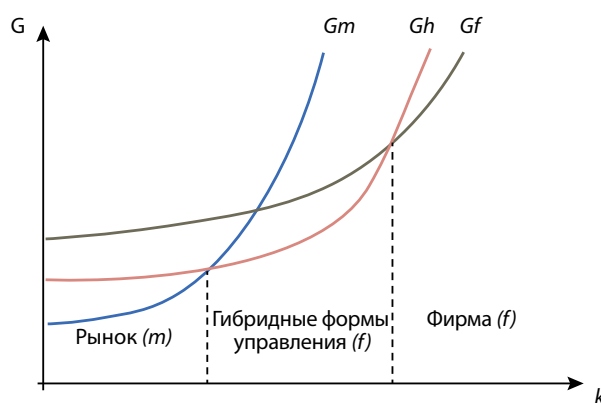


Рис. 1. Влияние специфичности активов на выбор оптимальной формы управления:

k – степень специфичности ресурсов, участвующих в сделке; G_m , G_h , G_f – транзакционные издержки управления сделкой с помощью рыночного, гибридного и иерархического механизмов соответственно

реализуемых транзакций, среди которых традиционно выделяют специфичность ресурсов, частоту транзакций и степень хозяйственной неопределенности. Несмотря на важность таких атрибутов, как частота транзакций и степень неопределенности, О. Уильямсон отводит ключевую роль именно степени специфичности ресурсов, определяющей выбор адекватной формы координации.

Эвристическая модель Уильямсона, описанная в работе «Механизмы управления» [31], иллюстрирует эффективность различных механизмов, или, как он их называет, институциональных соглашений, в зависимости от уровня специфичности ресурса (рис. 1). Усиление специфичности активов способствует увеличению транзакционных издержек, но скорость этого увеличения различна у разных структур управления. Кроме того, структуры управления различаются и уровнями транзакционных издержек при нулевых или малых значениях специфичности активов.

Рынки¹ и иерархии² представляют собой две полярные формы институциональных соглашений. Другие коор-

¹ Рынок представляет собой переговорный механизм координации, когда независимые экономические субъекты взаимодействуют между собой с целью достижения личных целей посредством заключения формальных контрактов, которые призваны регулировать их отношения. При этом каждый контракт может быть разорван в пользу более выгодного, имеющегося на рынке. Следовательно, конкуренция является важной составляющей механизма, регулирующего поведение экономических агентов.

² В иерархических структурах используется принципиально иной механизм управления, основанный на вертикальной властной пирамиде, выстроенной по принципу подчинения. Основным инструментом, связывающим эту структуру и делающим ее устойчивой, являются отношения собственности на активы.

динирующие структуры занимают промежуточное положение и представляют собой гибриды рынка и иерархии, определяемые существованием некоей промежуточной взаимозависимости их участников, когда эта зависимость уже рождает потребность в тесной координации, но еще недостаточна для полной интеграции [25].

При этом гибридные (в частном случае взаимодействие более двух фирм – сетевые) структуры являются не просто результатом синтеза атрибутов двух противоположных друг другу механизмов управления, а обладают уникальными характеристиками, обеспечивающими самобытную логику протекающих в них процессов координации [26].

О. Уильямсон определил гибридные соглашения как долгосрочные контрактные отношения, сохраняющие автономность сторон, но предполагающие создание транзакционно-специфических мер предосторожности, препятствующих оппортунистическому поведению участников и обеспечивающих адаптацию к изменяющимся обстоятельствам в условиях ненулевых контрактных рисков [30]. Гибридные организации включают в себя достаточно широкий пул форм межфирменной кооперации: кластеры, сети, системы цепочек поставок, коллективные торговые марки, франчайзинг, партнерства, кооперативы, альянсы и пр.

Несмотря на многообразие типов гибридных организаций, можно выделить ограниченный набор общих признаков, характеризующий указанный объект исследования.

Прежде всего, к отличительным характеристикам гибридных организаций следует отнести то, что вместо сосредоточения в рамках единой интегрированной структуры или эксклюзивного контракта всех ресурсов экономические агенты используют *общие активы нескольких фирм*. При этом не происходит полной потери рыночных стимулов, а кооперация становится более адаптивной по сравнению с громоздкими и неповоротливыми иерархическими структурами. Как правило, совместно используемые ресурсы не являются общими, а обладают определенной степенью *специфичности*. Для обеспечения устойчивости транзакций, в которых использу-

ются специфические ресурсы, необходимо обеспечить соответствие сторон друг другу, что предполагает осуществление взаимных инвестиций и формирование взаимных связей [32], что увеличивает издержки переклечения. Другими словами, при формальной автономности существует взаимозависимость между участниками, а механизм их отбора является важным элементом исследуемой формы организации экономического взаимодействия [13. С. 828].

Основой такого кооперирования является контрактная природа взаимодействия. Сотрудничество и координация между независимыми экономическими агентами, совместно использующими ресурсы, осуществляется на основе рамочных неполных формализованных контрактов. При этом многие авторы подчеркивают важность отношенческой контрактации, отражающей «дух соглашения», что является более значимым для участников взаимодействия, чем условия формального договора [10; 14; 24; 25 и др.]. Используемые формальные контракты могут быть как долгосрочными, так и краткосрочными, но с механизмом автоматического продления (возобновления) с теми же участниками, что свидетельствует об относительной устойчивости взаимодействия. Важность устойчивого взаимодействия определяется отмеченным выше совместным использованием взаимодополняемых среднеспецифических ресурсов и фирменных компетенций, объединение которых невозможно на основе использования исключительно механизма цен.

Еще одной важной характеристикой гибридного межфирменного объединения является стратегическое управление совместной деятельностью при отсутствии юридического контроля над собственностью. Это означает, что независимо от того, на что в большей степени полагаются гибридные организации (на рыночные механизмы или на административные процессы в управлении), отдельные элементы планирования взаимодействия осуществляются совместно. Этот процесс может касаться долгосрочного целеполагания, цен, количества производимых продуктов, а также используемых ресурсов, стандартов качества производимых продуктов, подготовки персонала и пр. Другими словами, планирование в контексте объединения ресурсов означает в первую очередь не автономное, а согласованное формирование частных планов компаний [12]. В целом в рамках межфирменного взаи-

модействия может оставаться достаточно свободой действий для возможностей определения приоритетов по характеру и направленности деятельности с учетом ответственности за конечный результат.

В итоге, совместное использование относительно специфических ресурсов автономных хозяйствующих субъектов (фирм), основанное на их комплементарности, является источником мультипликативных эффектов и обеспечивает системное преимущество гибридных организаций, но при этом требует издержек согласования действий. Кроме того, использование специфических ресурсов и инвестиций в обеспечение соответствия сторон друг другу в условиях наличия неопределенности, свойственной долгосрочным отношениям, может осложняться проблемами «вымогательства», «фрирайдерства» и прочими формами оппортунизма [9]. Всё это актуализирует вопрос выбора формы управления взаимодействием в гибридных организациях.

О. Уильмсон выделил три основные формы управления межфирменными взаимоотношениями: (а) с позиции силы; (б) на основе достоверных обязательств; (с) посредством щадящего (мягкого) воздействия [10].

Силовой подход основан на доминировании одной из сторон, как правило, крупной фирмы, диктующей в безапелляционной манере условия сделки более слабым участникам отношений и не дающей определенных гарантий в случае прекращения отношений в условиях возникновения непредвиденных обстоятельств. Подобный подход является неэффективным с позиции инвестиций в специфические ресурсы и стратегий специализации, основанных на взаимодополняемости, порождает разнообразные упущенные выгоды, вызванные рисками и недоверием, и является «ловушкой для тех, кто страдает примитивным восприятием неиспользованной власти как потери».

Следующие две формы управления межфирменными взаимоотношениями рождают отсутствие «недоброжелательности», открывающее двери для развития потенциала сотрудничества. Достоверные обязательства используются в целях смягчения эффектов потенциальных и реальных угроз, а подход, основанный на щадящем воздействии, обеспечивает гибкость взаимоотношениям в непредвиденных обстоятельствах. В обоих случаях власть заменяется доверием. Многие авторы рассматривают доверие между партнерами как важный механизм

обеспечения устойчивости и безопасности отношений в условиях их взаимозависимости, которая является следствием использования транзакционно специфических ресурсов [15; 20 и др.].

Неформальные отношения и социальные сети выступают принципиальной основой доверительного сотрудничества [18]. Они затрагивают экономические и персональные связи, влияя на правила и нормы поведения, а также способствуют обмену знаниями не только в эксплицитной, но и в имплицитной форме. Другими словами, социальные связи создают фундамент гибридных организаций, основанных на межфирменном сотрудничестве.

Обращение к механизму управления, основанному на доверительном сотрудничестве посредством неформальных отношений и социальных сетей, позволяет говорить о культуре межфирменного сотрудничества как факторе снижения издержек, связанных с совместным использованием специфических ресурсов автономными участниками в условиях поведенческой и общей неопределенности.

ЭЛЕМЕНТЫ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА В МЕЖФИРМЕННОЙ КООПЕРАЦИИ

Понятие культуры чрезвычайно многогранно и трактуется в зависимости от объекта исследования. В традиции экономических исследований под культурой понимаются общественные нормы и индивидуальные убеждения, опосредующие повторяющиеся социальные взаимодействия [29]. Здесь в качестве центрального элемента понятия культуры лежат ценности и убеждения, разделяемые определенным сообществом. При этом в традиции эмпирических исследований не проводится резкой границы между ценностями и убеждениями, хотя и указывается, что ценности являются более общим понятием, в то время как убеждения – более конкретным. Определяя ключевой элемент культуры, Ш. Шварц и У. Билски трактуют ценности как представления и убеждения относительно желаемого состояния дел или поведения, выходящие за рамки конкретных ситуаций и определяющие выбор и оценку поведения [28]. Таким образом, ценностям приписывают поведенческие установки, определяющие способы восприятия и взаимодействия с окружающим миром.

Следуя традиции Д. Нортона, ряд исследователей [1; 2 и др.] трактуют культуру как неформальный институт, включаю-

щий ограничения в виде неформальных санкций, запретов, привычек, традиций и норм поведения. Существование данных норм и правил позволяет снизить поведенческую неопределенность, тем самым выступая в качестве источника издержек социального взаимодействия.

Таким образом, тот или иной набор ценностей и убеждений порождает определенный набор выгод и издержек в процессе социально-экономических отношений, что отражает экономическое содержание культуры и позволяет говорить о «культурном капитале» как экономическом факторе [2].

Оценка культурного капитала через набор ценностей и убеждений, определяющий уровень межфирменного сотрудничества, представляет собой непростую исследовательскую задачу, решение которой возможно посредством обращения к существующим в мировой практике различным моделям количественной оценки национальных культур.

Первой и наиболее распространенной является методика, разработанная Гритом Хофстеде [11]. Для описания национальных культурных различий Г. Хофстеде использовал группы индикаторов, отражающих количественные оценки культурных характеристик. Первоначально было выделено четыре группы показателей, характеризующие господствующую систему ценностей. Итоговая модель была дополнена еще двумя показателями и стала включать в себя следующие параметрические измерения:

1) показатель *индивидуализма/коллективизма* отражает степень интеграции индивидов в первичные группы через уровень жесткости связей между индивидами: в индивидуалистических культурах каждый сам отвечает за себя, в то время как коллективистские культуры характеризуются склонностью индивидов к объединению в некие группы, которые несут ответственность за человека. Г. Хофстеде предлагает оценивать данный параметр через определение баланса личных и общественных ценностей посредством анализа трудовых целей – ценность личного времени, комфортность условий работы, защита от безработицы, отношение к рутинности в работе;

2) показатель *дистанции по отношению к власти* отражает отношение людей к неравновесному распределению власти в институтах и организациях и определяется через характеристику отношений между руководителем и подчи-

ненными – наличие хороших отношений, коллегиальность принятия решений, страх выражения несогласия, наличие нескольких руководителей;

3) показатель *избегания неопределенности* связан с уровнем напряжения в отношении неопределенности будущего и отражает, насколько спокойно воспринимается неоднозначность смыслов и нерегламентированных ситуаций. Данный параметр определяется через ориентацию на правила, ориентацию на постоянное место работы и оценку уровня стресса;

4) показатель *маскулинности/феминности* отражает распространенность в обществе мужских и женских эмоциональных ролей и определяются через оценку ценностей конкуренции и успеха, напористости и жесткости, с одной стороны, и ценностей личных отношений, сотрудничества и приятного жизненного окружения, с другой стороны;

5) показатель *долгосрочной/краткосрочной ориентированности* отражает ориентацию действий на будущее, настоящее или прошлое. Ценностям стратегической ориентации на будущее соответствуют упорство, бережливость, статусная иерархия отношений в противоположность взаимным социальным обязательствам, уважению традиций, боязни потерять лицо, личной устойчивости и стабильности, характерным для краткосрочной ориентации;

6) показатель *потворство желаниям/сдержанность* отражает ценности гедонизма либо самоконтроля путем установления строгих общественных норм.

Несмотря на критику подхода, связанную с произвольностью эмпирических индикаторов и их одновременным использованием сразу в нескольких финальных показателях, методика Г. Хофстеде считается базовой и послужила основой для дальнейших исследований, уточняющих содержание представленных показателей и предлагающих дополнительные универсалии [3].

Так, исследование GLOBE [33] строилось по девяти показателям, большинство из которых являются производными от показателей Г. Хофстеде. Однако операционализация культурных индикаторов отличается. В частности, показатель *избегания неопределенности* в проекте GLOBE трактуется как степень, в которой общество, организация или группа полагаются на социальные нормы, правила и процедуры для обеспечения предсказуемости будущих событий. Данный показатель оценивается через

уровень формализованности взаимодействия, степень сопротивления изменениям и учета рисков. Показатель *дистанцированности власти* описывается через такие параметры, как уровень социального неравенства, степень ограниченности восходящей социальной мобильности, уровень локализованности информации и представления о власти (как средства обеспечения общественного порядка или как источника коррупции и принуждения).

Показатель коллективизма был разделен на *групповой коллективизм* и *институциональный коллективизм*. Первая группа показателей, отражающая степень, в которой люди выражают гордость, лояльность и сплоченность в своих организациях или семьях, определяется через детерминанты социального поведения (обязанности либо личные потребности), степень связанности с группой, темп жизни и основы брака. Институциональный коллективизм отражает степень, в которой организационная и социальная практика поощряет и вознаграждает коллективное распределение ресурсов и коллективные действия – приоритет социальных или коллективных целей, вознаграждение в соответствии с личным вкладом или положением в группе, принятие решений группами или отдельными лицами и пр.

Параметр *маскулинность/феминность* был разделен на *гендерный эгалитаризм*, отражающий степень гендерного неравенства, и *ассертивность*, отражающую степень, в которой индивиды являются настойчивыми, конфронтационными и агрессивными в своих отношениях с другими (ценности конкуренции и успеха либо ценности сотрудничества и теплых отношений). Параметр *ориентации на будущее* в проекте GLOBE операционализируется через склонность к сбережению, значимость работы как фактора долгосрочного успеха, стремление к гибкости и адаптивности, обеспечение баланса материальных и духовных ценностей.

Помимо уточнения, в рассматриваемом проекте также были добавлены два новых показателя – *гуманистическая ориентация*, отражающая степень, в которой организация или общество поощряет следование этическим нормам – справедливости, альтруистичности, дружелюбия, щедрости и пр., и *ориентация на исполнение*, характеризующая заинтересованность общества в инновациях, высоких стандартах, совершенствовании и повышении эффективности.

Еще одним популярным подходом к параметрической оценке культуры является подход, предложенный Р. Инглхартом [17]. Он выделяет два независимых измерения кросс-культурных различий, отражающих оценку противопоставляемых, с одной стороны, традиционных и секулярно-рациональных ценностей, с другой стороны, ценностей выживания и ценностей самовыражения. В некоторой степени представленные Р. Инглхартом показатели также имеют пересечения с показателями Г. Хофстеде. Так, диада традиционных и секулярно-рационалистических ценностей коррелирует с дистанцированностью власти и коллективными ценностями, а ценности выживания, противопоставленные ценностям самовыражения, имеют пересечение с индивидуализмом и маскулинностью. При этом параметр индивидуализма имеет иную окраску, чем у Г. Хофстеде. Так, Р. Инглхарт рассматривает *индивидуализм* как естественный результат модернизации социально-экономических отношений при переходе от аграрного общества к индустриальному и далее к постиндустриальному. Главной чертой первого этапа модернизации, связанного с переходом от аграрного к индустриальному обществу, является бюрократизация, характеризующая автором как процесс распространения технократических взглядов. В результате данного процесса традиционные ограничения сменяются секулярно-рационалистическими, а в обществе доминирует ориентация на максимизацию материальных ценностей. При переходе к постиндустриальному развитию максимизация экономических выгод больше не способствует росту уровня благосостояния, что приводит к сдвигу от ценностей потребления к ценностям самовыражения. В итоге индивидуализм становится главной чертой постиндустриального общества. При этом природа индивидуализма трактуется как освобождающее мировоззрение, выражающее смену ценностей выживания на ценности самовыражения и независимости от власти как традиционных, так и секулярно-рациональных ограничений. Таким образом, индивидуализм рассматривается сквозь призму самовыражения, толерантности и свободы выбора с равными возможностями.

Рассмотренные основные подходы являются важным источником фактологического материала, который может стать основой дальнейшего теоретико-экономического анализа. Представлен-

ный обзор позволяет выделить несколько основных культурных индикаторов, которые частично совпадают в различных методиках, но отличаются операционализацией используемых показателей. В соответствии с предметом нашего исследования необходимо обосновать влияние культурных индикаторов на уровень межфирменного сотрудничества.

Показатель *индивидуализма/коллективизма* является наиболее значимым измерением характеристик культуры [1], но оценка влияния данного параметра на уровень сотрудничества определяется тем содержанием, которое вкладывают в это понятие авторы. Если интерпретировать меру индивидуализма/коллективизма как степень интеграции людей в группы, тогда воздействие данного параметра на кооперативное поведение будет определяться через ориентацию на достижение индивидуальных целей или коллективных. Так К. Hewett и W. Bearden отмечают, что в более коллективистских обществах взаимодействие будет основано на межличностных и информационных связях, способствующих процессам сотрудничества как на индивидуальном уровне, так и на уровне фирм [19]. С. Felzensztein и E. Gimmon связывают воздействие уровня индивидуализма/коллективизма на кооперативное поведение с уровнем доверия и взаимных обязательств [18]. С. Chen, W. Peng, P. Sararito связывают развитие сотрудничества с уровнем оппортунизма, который будет выше в индивидуалистических обществах [16].

Вместе с тем существует другой взгляд на природу индивидуализма/коллективизма – сквозь призму независимой и взаимозависимой личности: независимая личность склонна одинаково взаимодействовать со всеми, а для взаимозависимой личности взаимодействие внутри группы и вне ее будет различаться [1]. Данное обстоятельство будет определять уровень обобщенного доверия в обществе и, соответственно, уровень сотрудничества (в индивидуалистических обществах данные параметры будут выше). Используя интерпретацию Р. Инглхартом индивидуализма сквозь призму ценностей эмансипации (*emancipative values*), D. Kistler, C. Thoni, C. Welzel аргументировали наличие положительной связи между уровнем индивидуализма и мерой создания общей ресурсной базы как критерия кооперационного поведения [21]. Данные положения согласуются со взглядами В. М. Полтеровича, согласно которому сотрудничество предполагает

гармонизацию усилий, при которой не требуется формирования коллективистского сознания и которая вполне может опираться на долгосрочный эгоистический интерес [7].

Таким образом, в аналитических и эмпирических исследованиях подтверждается значимость данной культурной характеристики для развития сотрудничества, однако оценка направления влияния зависит от операционализации используемых показателей.

Помимо критерия индивидуализма/коллективизма в экономической литературе широкое обсуждение получили вопросы влияния моральных ценностей и доверия, входящих в показатель *гуманистической ориентации*. Доверие рассматривается в качестве элемента социального капитала, который способствует развитию кооперационных отношений. Оно оказывает влияние на величину транзакционных издержек за счет уменьшения вероятности оппортунизма и сокращения уровня неопределенности [22]. При оценке данного параметра, как правило, используется показатель обобщенного доверия. При этом остается актуальным вопрос влияния группового доверия на уровень межфирменного сотрудничества. G. Tabellini в своем исследовании помимо доверия включает в анализ показатель морали [29]. Он выделяет обобщенную и ограниченную мораль. Ограниченная мораль способствует развитию кооперационного поведения только в рамках определенной группы, обобщенная мораль характеризует ситуацию, когда нормы кооперационного поведения распространяются на все общество. Обобщенную мораль автор оценивает показателем «уважения» (*respect*) и обосновывает его влияние через нормы следования законам и снижения остроты проблемы фрирайдерства.

Анализ других параметров культуры не получил столь широкого развития в экономической литературе, как рассмотренные выше показатели «гуманистической ориентации» и «индивидуализма/коллективизма». Но можно предположить, что они тоже имеют значение для развития культуры межфирменного сотрудничества. Так, *долгосрочная ориентация* снижает вес краткосрочных выгод, способствует укреплению моральных норм и снижает вероятность оппортунистического поведения [8]. Данные факторы будут способствовать развитию межфирменных отношений, основанных на комплементарности участников и предполагающих необходимость осу-

ществления специфических инвестиций с целью обеспечения соответствия сторон друг другу. Показатель *дистанции власти* будет влиять на восприятие статуса горизонтальных связей [4] между автономными участниками межфирменного взаимодействия. Низкие значения данного показателя предполагают прежде всего готовность к диалогу и поиску компромиссных решений, что является более эффективным с позиции инвестиций в специфические ресурсы и стратегий специализации и снимает проблемы агентского оппортунизма. Соответственно, низкие показатели дистанции власти можно рассматривать как характеристику культуры межфирменного сотрудничества. Показатель *избегания неопределенности* ориентирует экономических агентов на формализованность отношений, разработку детальной системы правил и является фактором сопротивления изменениям. Соответственно, высокие показатели избегания неопределенности не могут рассматриваться в качестве характеристики культуры межфирменного сотрудничества, поскольку способствуют росту транзакционных издержек контракции и снижают гибкость принятия решений.

Следующий этап анализа предполагает эмпирическое подтверждение наличия возможных зависимостей между уровнем межфирменной кооперации и показателями культуры сотрудничества.

ЭМПИРИЧЕСКАЯ ВЕРИФИКАЦИЯ ВЛИЯНИЯ КУЛЬТУРЫ МЕЖФИРМЕННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Эмпирический анализ культуры межфирменного сотрудничества базировался на кросс-национальном уровне исследования, позволяющем отразить различие культурных аспектов. В качестве параметра межфирменного взаимодействия использовался показатель уровня кластеризации экономики, представленный в материалах ежегодной отчетности по индексу глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума¹. Использование данного показателя представляется правомерным, поскольку кластеры обладают характеристиками сетевых организаций [6].

Анализируя операциональность известных методик оценки культурных универсалий, исследователи отмечают необходимость осторожного применения универсальной шкалы измерения

¹ The Global Competitiveness Report 2014–2015. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf.

Таблица 1 – Эмпирические индикаторы культуры межфирменного сотрудничества

| Индикатор | Факторная нагрузка |
|--|--------------------|
| Индивидуализм | |
| V12 ¹ . Независимость | 0,61 |
| V21. Послушание | -0,49 |
| V55. Чувство контроля над собственной жизнью | 0,56 |
| V77. Ориентация на общественное мнение | -0,40 |
| V98. Представление о том, кто должен нести ответственность за обеспеченность граждан | 0,57 |
| Дистанция власти | |
| V140. Важно жить в демократической стране | 0,43 |
| Избегание неопределенности | |
| V99. Позитивный взгляд на конкуренцию | 0,45 |
| Долгосрочная ориентация | |
| V17. Бережливость | 0,40 |
| V60. Значимость нематериальных ценностей | 0,48 |
| V71. Значимость материальных ценностей | -0,44 |
| V100. Представление о труде | 0,47 |
| Гуманистическая ориентация | |
| V24. Уровень обобщенного доверия | 0,5 |
| V101. Представление о возможности роста благосостояния за счет других | -0,53 |

¹ Номер вопроса в опросном листе WVS.

культурных характеристик и советуют в каждом случае исходить из конкретной ситуации, не полагаясь полностью на предложенные классификации национальных культур [5]. Действительно, корреляционный анализ не показал наличия значимых зависимостей между группами агрегированных показателей по Г. Хофстеде и уровнем кластеризации экономик. Поэтому в качестве эмпирической базы нашего исследования послужили данные шестой волны World Values Survey (WVS), представляющей собой самый крупный кросс-национальный проект по оценке культурных ценностей. При выборе индикаторов мы опирались на операционализацию и валидизацию культурных параметров рассмотренных известных методик с учетом целей проводимого исследования, а также на пред-

ставленный в экономической литературе опыт эмпирических исследований влияния экономики и культуры на базе WVS. В качестве критерия отбора показателей использовалась величина факторной нагрузки более 0,4.

При оценке параметра *индивидуализма* мы опирались на представление о нем в свете независимости и свободы самовыражения. Эмпирический анализ позволил выделить следующие индикаторы индивидуализма: «важность воспитания такого качества, как независимость», «важность воспитания послушания», «наличие свободы выбора и чувства контроля над собственной жизнью», «важность правильного поведения и несовершения поступков, которые не одобряют окружающие», «представление о том, кто должен нести

большую ответственность за благосостояние граждан: правительство или сами люди» (табл. 1). Принимая во внимание наличие внутренней мультиколлинеарности между рядом индикаторов (табл. 2) при расчете агрегированного показателя индивидуализма учитывались индикаторы независимости, послушания и ответственности за благополучие граждан.

В качестве оценки *дистанции власти* были выбраны индикаторы: «большого учета мнения людей на работе и в обществе как целевой ориентир развития страны», «значимость возможности людей влиять на принятые правительством решения», «значимость защиты свободы слова», «важность жить в демократической стране». Последний показатель оказался наиболее значим. Анализ показателя *долгосрочной ориентации* подтвердил важность критериев значимость работы для долгосрочного успеха, бережливости и баланса материальных и духовных ценностей. Анализ влияния показателя *избегания неопределенности* выявил незначимость для развития межфирменного сотрудничества таких индикаторов, как «важность избегания всего, что сулит опасность» и «важность приключений и риска». Вместе с тем было установлено влияние на межфирменную кооперацию представления о конкуренции как конструктивном факторе, побуждающем напряженно работать и развивать новые идеи.

При оценке показателей *гуманистической ориентации* оказались незначимы такие индикаторы, как «важность воспитания терпимости и уважения к другим людям», «важность воспитания бескорыстия, неэгоистичности», «оценка стремления людей использовать других в своих целях», «важность принесения пользы для общества», а также «приемлемость поведения, противоречащего гражданским нормам»¹. Уровень доверия положительно связан с развитием межфирменной кооперации, но при этом имеет значение именно уровень обобщенного, а не группового² доверия. Также для развития уровня межфирменной кооперации значимо представление о том, что уровень благосостояния может

¹ В качестве гражданских норм в отчете WVS рассматривается получение государственных пособий, на которые у человека нет прав; проезд без оплаты в общественном транспорте; кража чужой собственности; неуплата налогов при наличии возможности; получение взятки при использовании служебного положения и др.

² В WVS представлены данные по уровню доверия семье, соседям, знакомым людям, незнакомым, людям другой религии и другой национальности.

Таблица 2 – Показатели корреляции между индикаторами индивидуализма

| | V12 | V21 | V55 | V77 | V98 |
|--|-------|-------------|--------------|-------|-----|
| V12. Независимость | 1 | | | | |
| V21. Послушание | -0,37 | 1 | | | |
| V55. Чувство контроля над собственной жизнью | 0,34 | -0,28 | 1 | | |
| V77. Ориентация на общественное мнение | -0,26 | 0,57 | -0,47 | 1 | |
| V98. Представление о том, кто должен нести ответственность за обеспеченность граждан | 0,29 | -0,25 | 0,69 | -0,40 | 1 |

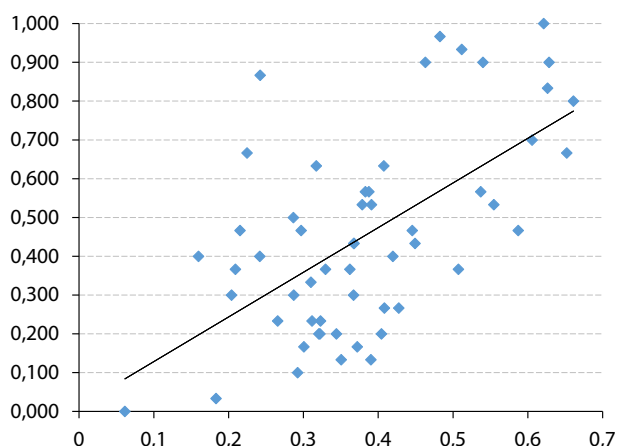


Рис. 2. Зависимость кластеризации от уровня культуры межфирменного сотрудничества: С – нормированный показатель уровня кластеризации; ICC – итоговый показатель уровня межфирменного сотрудничества

вырасти у всех в противоположность возможности разбогатеть только за счет других.

Выделенные эмпирические индикаторы с учетом значений мультиколлинеарности в рамках агрегированных показателей были использованы при расчете итогового показателя культуры межфирменного сотрудничества. При агрегировании все показатели нормировались:

$$V_j^i = \frac{V_j^i - V_{\min}^i}{V_{\max}^i - V_{\min}^i}, \quad (1)$$

где V_j^i – нормированный показатель i -го индикатора культуры j -й страны; V_{\max}^i, V_{\min}^i – максимальное и минимальное значение наблюдаемого i -го индикатора культуры по странам соответственно.

Итоговый показатель культуры межфирменного сотрудничества для страны рассчитывался по формуле

$$ICC_j = k_1 \times IDV_j + k_2 \times POW_j + k_3 \times UNC_j + k_4 \times FUT_j + k_5 \times HUM_j, \quad (2)$$

где ICC_j – показатель культуры межфирменного сотрудничества j -й страны; IDV_j – агрегированный показатель индивидуализма; POW_j – нормированный показатель дистанции власти; UNC_j – нормированный показатель избегания неопределенности; FUT_j – агрегированный показатель долгосрочной ориентации; HUM_j – агрегированный показатель гуманистической ориентации. k_i – пропорциональный коэффициент значимости агрегированного показателя исходя из значения его факторной нагрузки¹. Агрегированные показатели рассчитывались как взвешенная сумма определяющих их нормированных индикаторов культуры.

В соответствии с полученными расчетами:

$$ICC_j = 0,263 \times IDV_j + 0,135 \times POW_j + 0,147 \times UNC_j + 0,226 \times FUT_j + 0,228 \times HUM_j, \quad (3)$$

Рис. 2 демонстрирует зависимость между уровнем развития межфирменной кооперации и итоговым показателем культуры сотрудничества.

¹ Сумма значений всех взвешенных показателей равна 1.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Межфирменное сотрудничество является источником роста эффективности хозяйственной деятельности за счет создания положительных эффектов кооперации при сохранении рыночных стимулов, основанных на праве собственности и принципах конкуренции. При этом межфирменное взаимодействие предполагает издержки, связанные с необходимостью координации автономных участников и защитой инвестиций. В многочисленных исследованиях по анализу природы межфирменных отношений подчеркивается, что неформальные отношения и социальные сети являются основой взаимодействия, что позволяет нам говорить о культуре межфирменного сотрудничества как о факторе развития гибридных организаций. Культура, выраженная через набор ценностей и убеждений, порождает определенные выгоды и издержки в процессе социально-экономических отношений, тем самым влияя на уровень межфирменного сотрудничества.

Существующие подходы к идентификации и описанию характеристик национальных культур являются важным источником фактологического материала, позволяющего выделить несколько основных культурных индикаторов, оказывающих влияние на уровень межфирменного сотрудничества – индивидуализм/коллективизм, дистанция власти, ориентация на будущее, избегание неопределенности и гуманистическая ориентация. Операционализация выделенных индикаторов на основе данных WVS позволила провести корреляционный анализ выделенных компонентов и уровня кластеризации экономики с целью определения характеристик культуры, положительно влияющих на уровень межфирменного сотрудничества. Так, в результате эмпирического анализа было установлено, что развитие межфирменного сотрудничества базируется на развитой культуре взаимодействия, которая предполагает:

- ориентацию на нормы независимости, самовыражения и свободы выбора, расширяющую радиус отношений в противоположность ограничивающей ориентации на группу;
- развитие норм равномерного распределения власти в горизонтальных связях между автономными участниками межфирменного взаимодействия, предполагающих умение достигать компромисса;
- низкий уровень восприятия неопределенности, выраженный через представление о конкуренции как конструктивном факторе развития;
- стратегическую ориентацию на будущее, предполагающую упорство, бережливость, гармонизацию материальных и духовных ценностей;
- распространение норм гуманистической ориентации, при этом большое значение имеет уровень обобщенного доверия. ■

Источники

1. Алесина А., Джулиано П. Культура и институты. Часть I // Вопросы экономики. 2016. № 106. С. 82–111.
2. Аузан А.А., Никишаина Е.Н. Долгосрочная экономическая динамика: роль неформальных институтов // Журнал экономической теории. 2013. № 4. С. 48–57.
3. Кадочников Д.В. Теоретико-экономический анализ культуры и культурных ценностей: вопросы методологии // Журнал институциональных исследований. 2012. Т. 4. № 4. С. 43–59.
4. Культурные факторы модернизации / А.А. Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль и др. М.; СПб., 2011.
5. Латова Н.М. Этнометрические измерения: теория и практика // Социология. 2003. № 17. С. 142–166.
6. Методология исследования сетевых форм организации бизнеса / М.А. Бек, Н.Н. Бек, Е.В. Бузулукова и др.; под науч. ред. М.Ю. Шерешевой. М.: ИД ВШЭ, 2014.
7. Полтерович В.М. От социального либерализма к философии сотрудничества // Общественные науки и современность. 2015. № 4. С. 41–64.
8. Полтерович В. Позитивное сотрудничество: факторы и механизмы эволюции // Вопросы экономики. 2016. № 11. С. 5–23.
9. Попов Е.В., Симонова В.Л. Оппортунизм экономических агентов. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007.
10. Уильямсон О.И. Аутсорсинг: трансакционные издержки и управление цепями поставок // Российский журнал менеджмента. 2010. № 1. С. 71–92.
11. Хофстеде Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур // Язык, коммуникация и социальная среда. 2014. № 2. С. 9–49.
12. Шаститко А.Е. Кластеры как дискретная институциональная альтернатива управления трансакциями // Научные исследования экономического факультета: электрон. журн. 2009. № 1. С. 26–43. URL: <http://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0b/xe3/3043/file/2-Shastitko.pdf>.
13. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Теис, 2010.
14. Baker G., Gibbons R., Murphy K. Relational contracts and the theory of the firm // Quarterly Journal of Economics. 2002. Vol. 117. P. 39–84.
15. Bradach J., Eccles R. Price, authority and trust – from ideal types to plural forms // Annual Review of Sociology. 1989. Vol. 15. P. 97–118.
16. Chen C., Peng W., Saporito P. Individualism, Collectivism, and Opportunism: A cultural Perspective on Transaction Cost Economics // Journal of Management. 2002. Vol. 28. № 4. P. 567–583.
17. Dulmer H., Inglehart R., Welzel Ch. Tasting the Revised Theory of Modernization: Measurement and Explanatory Aspects // World Values Research. 2015. Vol. 8. № 2. P. 67–100.
18. Felzensztein C., Gimmon E. Social Networks and Marketing Cooperation in Entrepreneurial Clusters: An International Comparative Study // Journal of International Entrepreneurship. 2009. № 7. P. 281–291.
19. Hewett K., Bearden W. Dependence, trust, and relational behavior on the part of foreign subsidiary marketing operations: Implications for managing global marketing operations // Journal of Marketing. 2001. Vol. 65. № 4. P. 51–66.
20. Hunt Sh., Morgan R. The comparative advantage theory of competition // Journal of Marketing. 1995. Vol. 59. № 2. P. 1–15.
21. Kistler D., Thoni C., Welzel C. World Values Survey Response and Behavior: Emancipative and Secular Values Predict Cooperation, Protection of Property and Pro-Social Behavior // World Values Research. 2015. Vol. 8. № 3. P. 100–122.
22. Kyriacou A., Lopez F. Inequality and Culture in a Cross-section of countries // Journal of Institutional Economics. 2015. Vol. 11. № 01. P. 141–163.
23. Menard C. Maladaptation of Regulation to Hybrid Organizational Forms // International Review of Law and Economics. 1998. Vol. 18. № 4. P. 403–417.
24. Menard C. On Clastes, Hybrids and Other Strange Forms: the Case of the French Poultry Industry // Journal of Institutional and Theoretical Economics. 1996. Vol. 152. № 1. P. 154–183.
25. Menard C. The Economics of Hybrid Organizations // Journal of Institutional and Theoretical Economics. 2004. № 160. P. 345–376.
26. Podolny J.M., Karen L.P. Network forms of organization // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P. 57–76.
27. Robins B. Cooperation without culture? The Null Effect of Generalized Trust on international homicide: a Cross-National Panel Analysis, 1995–2009 // PLOS ONE. 2013. Vol. 8. № 3. P. 1–8.
28. Schwarz S., Bilsky W. Toward a universal psychological structure of human values // Journal of Personality and Social Psychology. 1987. Vol. 53. № 3. P. 550–562.
29. Tabellini G. Institutions and Culture // Journal of the European Economic Association. 2008. № 6. P. 255–294.
30. Williamson O. Comparative economic organization: the analysis of discreet structural alternatives // Administrative Science Quarterly. 1991. Vol. 36. № 2. P. 269–296.
31. Williamson O. Mechanisms of Governance. N.Y.: Oxford University Press, 1996.
32. Wilson D., Jantrania S. Understanding the value of a relationship // Asia-Australian Marketing Journal. 1996. Vol. 2. № 1. P. 55–66.
33. Worldwide Differences in Business Values and Practices: Overview of GLOBE Research Findings. 2005. P. 1–12. URL: www.grovetwell.com/wp-content/uploads/pub-GLOBE-dimensions.pdf.

References

1. Alesina A., Dzhuliano P. Kul'tura i instituty. Chast' I [Culture and institutions. Part 1]. *Voprosy ekonomiki – Issues of Economics*, 2016, no. 10b, pp. 82–111.
2. Auzan A.A., Nikishaina Ye.N. Dolgosrochnaya ekonomicheskaya dinamika: rol' neformal'nykh institutov [Long-term economic dynamics: the role of informal institutions]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii – Journal of Economic Theory*, 2013, no. 4, pp. 48–57.
3. Kadochnikov D.V. Teoretiko-ekonomicheskii analiz kul'tury i kul'turnykh tsennostey: voprosy metodologii [Theoretical and economic analysis of culture and cultural values: methodology issues]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy – Journal of Institutional Studies*, 2012, vol. 4, no. 4, pp. 43–59.
4. Auzan A.A., Arkhangel'skiy A.N., Lungin P.S., Nayshul' V.A. et al. *Kul'turnye faktory modernizatsii* [Cultural factors of modernization]. Moscow; St Petersburg, 2011.
5. Latova N.M. Etnometricheskie izmereniya: teoriya i praktika [Ethnometric measurements: theory and practice]. *Sotsiologiya – Sociology*, 2003, no. 7, pp. 142–166.
6. Bek M.A., Bek N.N., Buzulukova Ye.V. et al. *Metodologiya issledovaniya setevykh form organizatsii biznesa* [Methodology of research of network forms of business organization]. (M.Yu. Sheresheva (ed.)). Moscow: HSE Publ., 2014.
7. Polterovich V.M. Ot sotsial'nogo liberalizma k filosofii sotrudnichestva [From social liberalism to the philosophy of cooperation]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost' – Social Sciences and Contemporary World*, 2015, no. 4, pp. 41–64.
8. Polterovich V. Pozitivnoe sotrudnichestvo: faktory i mekhanizmy evolyutsii [Positive cooperation: factors and mechanisms of evolution]. *Voprosy ekonomiki – Issues of Economics*, 2016, no. 11, pp. 5–23.
9. Popov Ye.V., Simonova V.L. *Opportunizm ekonomicheskikh agentov* [Opportunism of economic agents]. Yekaterinburg: Institute of Economics (Ural Branch of the RAS) Publ., 2007.
10. Uil'yamson O.I. Outsorsing: transaktsionnye izderzhki i upravlenie tsepyami postavok [Outsourcing: transaction costs and supply chain management]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta – Russian Management Journal*, 2010, no. 1, pp. 71–92.
11. Khofstede G. Model' Khofstede v kontekste: parametry kolichestvennoy kharakteristiki kul'tur [Hofstede model in context: parameters of quantitative characteristics of crops]. *Yazyk, kommunikatsiya i sotsialnaya sreda – Language, Communication and Social Environment*, 2014, no. 2, pp. 9–49.
12. Shastitko A.Ye. Klasteri kak diskretnaya institutsional'naya al'ternativa upravleniya transaktsiyami [Clusters as Mechanisms of Governance Discrete Structural Alternative]. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta – Scientific Researches of Faculty of Economics*, 2009, no. 1, pp. 26–43. Available at: <http://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Categoriy/x0b/xe3/3043/file/2-Shastitko.pdf>.
13. Shastitko A.Ye. *Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya*. 4-e izd., pererab. i dop. [New institutional economic theory. 4th ed.]. Moscow: TEIS Publ., 2010.
14. Baker G., Gibbons R., Murphy K. Relational contracts and the theory of the firm. *Quarterly Journal of Economics*, 2002, vol. 117, pp. 39–84.
15. Bradach J., Eccles R. Price, authority and trust – from ideal types to plural forms. *Annual Review of Sociology*, 1989, vol. 15, pp. 97–118.
16. Chen C., Peng W., Saporito P. Individualism, Collectivism, and Opportunism: A cultural Perspective on Transaction Cost Economics. *Journal of Management*, 2002, vol. 28, no. 4, pp. 567–583.
17. Dulmer H., Inglehart R., Welzel Ch. Tasting the Revised Theory of Modernization: Measurement and Explanatory Aspects. *World Values Research*, 2015, vol. 8, no. 2, pp. 67–100.
18. Felzensztein C., Gimmon E. Social Networks and Marketing Cooperation in Entrepreneurial Clusters: An International Comparative Study. *Journal of International Entrepreneurship*, 2009, no. 7, pp. 281–291.
19. Hewett K., Bearden W. Dependence, trust, and relational behavior on the part of foreign subsidiary marketing operations: Implications for managing global marketing operations. *Journal of Marketing*, 2001, vol. 65, no. 4, pp. 51–66.
20. Hunt Sh., Morgan R. The comparative advantage theory of competition. *Journal of Marketing*, 1995, vol. 59, no. 2, pp. 1–15.
21. Kistler D., Thoni C., Welzel C. World Values Survey Response and Behavior: Emancipative and Secular Values Predict Cooperation, Protection of Property and Pro-Social Behavior. *World Values Research*, 2015, vol. 8, no. 3, pp. 100–122.
22. Kyriacou A., Lopez F. Inequality and Culture in a Cross-Section of Countries. *Journal of Institutional Economics*, 2015, vol. 11, no. 01, pp. 141–163.
23. Menard C. Maladaptation of Regulation to Hybrid Organizational Forms. *International Review of Law and Economics*, 1998, vol. 18, no. 4, pp. 403–417.
24. Menard C. On Clastes, Hybrids and Other Strange Forms: the Case of the French Poultry Industry. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 1996, vol. 152, no. 1, pp. 154–183.
25. Menard C. The Economics of Hybrid Organizations. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 2004, no. 160, pp. 345–376.
26. Podolny J.M., Karen L.P. Network forms of organization. *Annual Review of Sociology*, 1998, vol. 24, pp. 57–76.
27. Robins B. Cooperation without culture? The Null Effect of Generalized Trust on international homicide: a Cross-National Panel Analysis, 1995–2009. *PLOS ONE*, 2013, vol. 8, no. 3, pp. 1–8.
28. Schwarz S., Bilsky W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, vol. 53, no. 3, pp. 550–562.
29. Tabillini G. Institutions and Culture. *Journal of the European Economic Association*, 2008, no. 6, pp. 255–294.
30. Williamson O. Comparative economic organization: the analysis of discreet structural alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 1991, vol. 36, no. 2, pp. 269–296.
31. Williamson O. *Mechanisms of Governance*. N.Y.: Oxford University Press, 1996.
32. Wilson D., Jantrania S. Understanding the value of a relationship. *Asia-Australian Marketing Journal*, 1996, vol. 2, no. 1, pp. 55–66.
33. *Worldwide Differences in Business Values and Practices: Overview of GLOBE Research Findings*. 2005. Pp. 1–12. Available at: www.grovesell.com/wp-content/uploads/pub-GLOBE-dimensions.pdf.