

توانمندی‌های پویا

درک تغییر راهبردی در سازمان‌ها

نویسندگان:

کنستانس هافستاد، فینکل اشتاین، ویل میچل،

مارگارت پیترسون، روبرت سینگ، دیوید تیس

و سیدنی وینتر

مترجمین:

رضا بندریان،

محمد حاجعلی،

و ابوالفضل کیانی بختیاری

عنوان و نام پدیدآور	توانمندی‌های پویا : درک تغییر راهبردی در سازمان‌ها/نویسندگان کنستانتس هلفت... [و دیگران] :
مشخصات نشر	مترجمین رضا بندریان، محمدحاجعلی و ابوالفضل کیانی بختیاری.
مشخصات ظاهری	تهران : هزاره ققنوس، ۱۳۹۴.
شابک	: ۳۰۰ ص.
وضعیت فهرست نویسی	: ۲۵۰۰۰ ریال 1-135-286-600-978:
یادداشت	فیبا
یادداشت	عنوان اصلی: Dynamic capabilities : understanding strategic change in organizations.
یادداشت	کتاب حاضر فیلا با عنوان قابلیت‌های پویا: درک تغییرات استراتژیک در سازمانها با ترجمه ناصر پورصادق و اصغر جهانگیر توسط نشر اندیشه‌های گوهریار در سال ۱۳۹۲ فیبا گرفته است.
یادداشت	نویسندگان کنستانتس هلفت، سیدنی فینکل‌اشتاین، ویل میچل، مارگارت پیتراف، هاریر سینگ، دیوید تیس و سیدنی وینتر.
یادداشت	کتابنامه.
عنوان دیگر	قابلیت‌های پویا: درک تغییرات استراتژیک در سازمانها.
موضوع	تحول سازمانی
موضوع	کارآمدی سازمانی
موضوع	یادگیری سازمانی
شناسه افزوده	هلفات، کنستانتس ای.
شناسه او	: Helfat, Constance E.
شناسه افزوده	حاجعلی، محمد، ۱۳۵۹ - مترجم
شناسه افزوده	بندریان، رضا، ۱۳۵۶ - مترجم
شناسه افزوده	کیانی بختیاری، ابوالفضل، ۱۳۲۷ - مترجم
رده بندی دکره	۱۳۹۲ ۲/۵۸/۸۸D
رده بندی دیویی	۶۶۸/۳۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۰۰۰۳۶

توانمندی‌های پویا درک تغییر راهبردی در سازمان‌ها



تألیف: کنستانتس هلفت، سیدنی فینکل‌اشتاین، ویل میچل، مارگارت پیتراف، هاریر سینگ، دیوید تیس

و سیدنی وینتر

ترجمه: رضا بندریان، محمدحاجعلی، و ابوالفضل کیانی بختیاری

ناشر: هزاره ققنوس

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۴

شابک : ۱-۱۳۵-۲۸۶-۶۰۰-۹۷۸

لیتوگرافی و چاپ : سفیر قلم

شمارگان: ۲۲۰

به‌ها: ۲۵۰,۰۰۰ ریال

© حق چاپ: ۱۳۹۴، انتشارات هزاره ققنوس www.nashrehezare.ir

تهران: خیابان انقلاب- خیابان رامسر - پلاک ۱ واحد ۵۵ تلفن ۸۸۳۱۷۸۳۲

فهرست مطالب

فهرست شکل‌ها	ح
درباره‌ی پدیدآرندگان کتاب	ح
پیشگفتار	ن
مقدمه مترجمین	ع
۱. شالوده‌های توانمندی‌های پویا	۱
۱-۱. مفهوم توانمندی‌های پویا	۳
۲-۱. تعریف توانمندی پویا	۶
۳-۱. عملکرد توانمندی‌های پویا و تناسب	۱۲
۴-۱. مقیاس اندازه‌گیری تناسب	۱۵
۵-۱. رابطه‌ی تناسب فنی و تکاملی	۱۹
۶-۱. تناسب تکاملی و عملکرد بازار	۲۱
۷-۱. معیارهای تجربی برای تناسب تکاملی	۲۷
۸-۱. نتیجه‌گیری	۲۹
۲. مدیران، بازارها و توانمندی‌های پویا	۳۲
۱-۲. مقدمه	۳۲
۲-۲. درک مشکلات اقتصادی بنیادی که توسط مدیران راهبردی «حل شده‌اند»	۳۳
۳-۲. سازمان‌دهی دارایی‌ها (در مواجهه با بازارهای ضعیف)	۳۶
۴-۲. ملاحظات عمومی درباره‌ی سازمان‌دهی دارایی	۳۷
۵-۲. سازمان‌دهی دارایی‌ها در مقابل هماهنگی و انطباق	۴۱

۴۵	۶-۲. به‌سوی توانمندی‌های پویا (اقتصادی): نظریه‌ی شرکت
۵۰	۷-۲. نتیجه‌گیری
۵۱	۳. توانمندی‌های پویا و فرآیندهای سازمانی
۵۱	۱-۳. فرآیندها به‌مثابه ساز و کار
۵۵	۲-۳. ایجاد پیوند در میان فرآیند و محتوا
۵۶	۳-۱. تعریف فرآیند راهبرد
۵۸	۴-۱. جریا:‌های تحقیقاتی مکمل
۶۰	۵-۳. ایجاد هم‌انداز مبتنی بر فرآیند در توانمندی‌های پویا
۶۷	۶-۳. از توانمندی‌های پویا تا فرآیند راهبرد
۷۶	۷-۳. فرآیند و پیامدها: سازمانی
۸۲	۴. مدیران اجرایی، توانمندی‌های پویا و تغییر راهبردی
۸۶	۱-۴. مدیران اجرایی و تغییر راهبردی
۸۷	۲-۴. پویایی رهبری در دام‌های شایستگی
۸۸	۳-۴. رابرمید
۹۹	۴-۴. بحث
۱۰۱	۵-۴. دانش مدیریتی و تغییر راهبردی
۱۰۲	۶-۴. اکتساب اسنپل توسط کوئیکر اوتز
۱۰۹	۷-۴. بحث
۱۱۳	۸-۴. نتیجه‌گیری
۱۱۶	۵. توانمندی‌های رابطه‌ای: محرک‌ها و پیامدها
۱۱۹	۱-۵. محرک‌های مزیت رابطه‌ای
۱۲۶	۲-۵. منشأ توانمندی‌های رابطه‌ای کجاست؟
۱۲۸	۳-۵. فرآیندهای مدیریت دانش

فهرست مطالب د

۴-۵	توانمندی‌های رابطه‌ای و مدیریت پس از اکتساب	۱۳۲
۵-۵	محدودیت‌های پیش روی چشم‌انداز رابطه‌ای	۱۳۳
۶-۵	مثال‌های سازمانی	۱۳۴
۷-۵	نتیجه‌گیری و پیامدها	۱۳۸
۶	توانمندی‌های پویای مبتنی بر اکتساب	۱۴۲
۱-۶	وانا، اکتساب: نوعی توانمندی پویای رابطه‌ای	۱۴۳
۲-۶	استفاده از توانمندی‌های پویای مبتنی بر اکتساب برای ارزش‌آفرینی	۱۴۸
۳-۶	نمونه‌ی فرضی اکتساب‌ها در پیوند چندملیتی کشور- شرکت	۱۵۶
۴-۶	زمینه مطالعه	۱۵۹
۵-۶	مطالعه‌ی رویدادی	۱۶۰
۶-۶	متغیرها	۱۶۲
۷-۶	نتیجه‌گیری	۱۶۵
۸-۶	بحث	۱۶۹
۷	رشد شرکت و توانمندی‌های پویا	۱۷۵
۱-۷	اندازه‌گیری عملکرد شرکت	۱۷۶
۲-۷	رشد شرکت به‌مثابه ابزار اندازه‌گیری عملکرد شرکت	۱۸۰
۳-۷	ثبات رشد	۱۸۱
۴-۷	توضیحات احتمالی ثبات رشد	۱۸۳
۵-۷	هماورد تجربی: قانون گیرب	۱۹۰
۶-۷	شواهد تجربی ثبات رشد	۱۹۶
۷-۷	نتیجه‌گیری	۱۹۸
۸	توانمندی‌های پویا، مسیرها و احتمالات آینده	۲۰۱
۱-۸	فرآیندهای مدیریتی و سازمانی	۲۰۲

ه فهرست مطالب

۲۰۶	۲-۸. میرها
۲۰۸	۳-۸. میرهای آتی
۲۱۱	واژه‌نامه‌ی اصطلاحات
۲۱۴	فهرست مورد کاوی‌ها
۲۱۶	منابع

www.ketab.ir

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۱ توانمندی‌های پویا: فرآیندها و معیارهای عملکرد..... ۱۳
- شکل ۲-۱ عاملی که بر تناسب تکاملی تأثیرگذارند..... ۱۴
- شکل ۳-۱ توانمندی‌های پویا و دیدگاه مبتنی بر منابع..... ۲۲
- شکل ۴-۱ توانمندی‌های پویا: مبانی نظری و کاربردهای تجربی..... ۳۰
- شکل ۱-۲ بازارهای ضعیف و برابر راهبردی..... ۴۰
- شکل ۲-۲ تکامل متقابل بازار، ارزش، بنگا، کسب و کار..... ۴۵
- شکل ۳-۲ مؤلفه‌های سازمان‌دهی دارای..... ۴۷
- شکل ۱-۳ توانمندی‌های پویا و فرآیندهای سازمانی..... ۵۲
- شکل ۲-۳ توانمندی‌های پویا: محتوا و فرآیندها..... ۵۳
- شکل ۳-۳ توانمندی‌های پویا و فرآیندها..... ۷۳
- شکل ۴-۳ فرآیندهای سازمانی و دیدگاه مبتنی بر منابع..... ۷۹
- شکل ۱-۴ توانمندی‌های پویا و فرآیندهای مدیریتی..... ۸۵
- شکل ۱-۵ منابع کسب مزیت از توانمندی‌های رابطه‌ای مبتنی بر اتحاد..... ۱۲۲
- شکل ۲-۵ فرآیندهای مدیریت دانش پشتیبان توانمندی‌های رابطه‌ای..... ۱۲۶
- شکل ۱-۶ شیوه‌های اکتساب منابع..... ۱۴۵
- شکل ۲-۶ توانمندی‌های پویای مبتنی بر اکتساب (ABDC)..... ۱۴۷
- شکل ۳-۶ رابطه بازده خریدار با کشور خاستگاه شرکت هدف و حیطه جغرافیایی آن..... ۱۶۷
- شکل ۱-۷ توانمندی‌های پویا، اندازه‌ی شرکت و رشد..... ۱۸۹
- شکل ۱-۸ توانمندی‌های پویا: جستجو، انتخاب و به‌کارگیری..... ۲۰۳

■ درباره‌ی پدیدآورندگان کتاب

نویسندگان کتاب

کنستانس ای. هلفت^۱ استاد فناوری و راهبرد جی. برایان کوئین در مدرسه‌ی کسب‌وکار تاک در دارتموث است که به مدت ۱۰ سال در دانشگاه پنسیلوانیا، نورث وسترن و دانشگاه کالیفرنیا در دیویس سمت‌هایی داشته است. تخصص‌های پویا، نوآوری فناورانه و مدیریت ارشد از جمله‌ی علایق پژوهشی اوست. او ویراستار کتاب راهنمای توانمندی‌های سازمانی انجمن مدیریت راهبردی (SMS)، چاپ انتشارات بلکول و نه‌سندس کتاب تصمیمات مرتبط با سرمایه‌گذاری در صنعت است و مقالات متعددی در مجلات علمی منتشر کرده است. خانم هلفت عضو هیأت سردبیران مجله‌ی علم مدیریت^۲ و چند مجله‌ی علمی-پژوهشی ویراستار شماره‌ی ویژه‌ی مجله‌ی مدیریت راهبردی^۳ با موضوع تکامل توانمندی‌های شرکت بوده و در حال حاضر عضو شورای سردبیران شماره‌ی ویژه‌ی مجله علم سازمان^۴ در باب تجدید راهبرد است.

سیدنی فینکلشتاین^۵ استاد مدیریت استیون راث در مدرسه‌ی کسب‌وکار دارتموث است و در آنجا به تدریس دوره‌های رهبری، تیم‌های مدیریت ارشد و ادغام و تملک مشغول است. او چندین کتاب نوشته است که رهبری راهبردی و چرا مدیران اجرایی باهوش شکست می‌خورند از آن جمله‌اند. او بیش از ۵۰ مقاله منتشر کرده است که بسیاری از آنها در مجلات ممتاز حوزه‌ی راهبرد و سازمان بوده است. گرایش‌های پژوهشی وی عبارت است از تیم‌های مدیریت ارشد

^۱ Constance E. Helfat

^۲ Management Science

^۳ Strategic Management Journal

^۴ Organization Science

^۵ Sydney Finkelstein

(قدرت و مجموعه‌ی نیروها؛ تصدی مشاغل اجرایی)، حاکمیت سازمانی (هیأت‌های مدیره؛ پاداش مدیریت)، درک ناکامی در کسب‌وکار (یادگیری، اشتباه‌های راهبردی) و ادغام و تملک (رویکرد مکمل‌پذیری؛ یکپارچه‌سازی). در حال حاضر، او روی مجموعه‌ای از مطالعات جدید درباره‌ی یادگیری در ادغام و تملک مطالعه و در هیأت‌های سردبیری مجله‌ی مدیریت راهبردی، سه- ماهنامه‌ی دانش اداری^۱ و مجله‌ی سازمان راهبردی^۲ کار می‌کند.

ویل میچل^۳ استاد مدیریت بین‌المللی جی. رکس فوکوآ و استاد راهبرد مدرسه‌ی کسب‌وکار فوکوآ در دانشگاه ده‌ک است. او در مورد پویایی‌شناسی کسب‌وکار مطالعه می‌کند و تمرکز خود را بر این قرار داده است که کسب‌وکارها چگونه بر موانع پیش روی تغییر غلبه می‌کند و، در نتیجه، تغییرات کسب‌وکار خود را چگونه تأثیر قرار می‌دهند. ویل مقالات متعددی را در منابع علمی و راهبرد مدیریت منتشر کرده است و این مقالات درباره‌ی جنبه‌های مختلف پویایی‌شناسی کسب‌وکار، مانند تملک‌ها، اتحادها و تفکرات داخلی، بوده است. او عضو شورای سردبیری مجله‌ی مدیریت راهبردی و مجله‌ی علم مدیریت^۴ است. همچنین عضو فعلی یا سابق شورای سردبیری مجلات علمی مختلف است و عضو شورای سردبیری شماره‌ی ویژه‌ی مجله‌ی مدیریت راهبردی، با عنوان تعامل سازمان و رقابت در شکل‌دهی به راهبرد شرکت، بوده است.

مارگارت ای. پتراف^۴ استاد مدیریت راهبردی و سازمان‌ها، رئیس کسب‌وکار تاک در دارتموث است و بیشتر در دانشگاه نورث وسترن و دانشگاه مینه‌سوتا سابقه تدریس داشته است. او بیشتر به خاطر مطالعه‌ی دیدگاه منبع‌محور مشهور است و در سال ۱۹۹۳، حاضر مقاله‌ای که در این موضوع در مجله‌ی مدیریت راهبردی چاپ کرد، جایزه‌ی بهترین مقاله‌ی این مجله را از آن خود کرد. او عضو هیأت مدیره‌ی آکادمی مدیریت است و هم در مقام رئیس برنامه و هم رئیس بخش خط مشی، و راهبرد کسب‌وکار آکادمی و همچنین رئیس گروه راهبرد رقابتی انجمن مدیریت

^۱ Administrative Science Quarterly

^۲ Strategic Organization

^۳ Will Mitchell

^۴ Margaret A. Peteraf

درباره‌ی پدیدآورندگان کتاب ی

راهبردی ایفای نقش کرده است. در حال حاضر، او در هفت شورای سردبیری عضو است و یکی از سردبیران مجله‌ی بین‌المللی مدیریت تغییر^۱، مجله‌ی بین‌المللی یادگیری و سرمایه‌ی فکری^۲ و مجله اقتصاد مدیریتی و تصمیم^۳ است.

هاربیر سینگ^۴ استاد ویلیام و فیلیس مک در مدرسه‌ی وارتون و یکی از مدیران مرکز نوآوری فناوری‌های مک است. گرایش‌های پژوهشی او روی راهبردهای توسعه‌ی سازمانی، خلق توانمندی‌ها، رابطه‌ی ای در شرکت‌ها و تجدید سازمان شرکت‌ها متمرکز است. نتیجه‌ی پژوهش‌های وی در مجلات دانشگاهی مختلف چاپ شده است که مجله‌ی مدیریت راهبردی، مجله آکادمی مدیریت، و سالنامه‌ی دانش اداری از آن جمله است. او، پیش از آنکه به جمع استادان دانشکده‌ی وارتون ب‌وند، دکترای خود را از دانشگاه میشیگان و کارشناسی ارشد خود را در رشته‌ی کسب‌وکار از مؤسسه‌ی مدیریت ایندین دریافت کرد.

دیوید جی. تیس^۵ استاد بانک میتس‌بیشی و مدیری مؤسسه‌ی مدیریت، نوآوری و سازمان، وابسته به مدرسه‌ی کسب‌وکار هاس دانشگاه کلمبیا در برکلی، است. او دکترای اقتصاد خود را در سال ۱۹۷۵ از دانشگاه پنسیلوانیا دریافت کرده و از دهه دانشگاه اروپایی دکترای افتخاری گرفته است. گرایش‌های پژوهشی او شامل اقتصاد تغییر فرایند، مدیریت نوآوری، مدیریت راهبردی و سیاست‌گذاری عمومی است. به استناد ساینس وچ (نوامبر ۲۰۰۵) که توسط شاخص‌های اساسی علم (ESI)^۶ وابسته به بخش علمی مؤسسه‌ی تامسون به چاپ رسیده است، مقاله‌ای که تیس در سال ۱۹۹۷ به همراه پیزانو^۷ و شوئن^۸ و با عنوان «توانمندی‌های پویا مدیریت راهبردی» (مجله‌ی مدیریت راهبردی، ۱۸ (۷): ۳۳-۵۰۹) منتشر کرده است یکی از پراچ‌ترین

^۱ International Journal of Change Management

^۲ International Journal of Learning and Intellectual Capital

^۳ Managerial and Decision Economic

^۴ Harbir Singh

^۵ David J. Teece

^۶ Essential Science Indicators

^۷ Pisano

^۸ Shuen

ک. درباره‌ی پدیدآورندگان کتاب

مقالات حوزه‌ی اقتصاد و کسب‌وکار در دهه‌ی ۲۰۰۵-۱۹۹۵ بوده است. دیگر نشریاتی که مقالات وی در آن چاپ شده‌اند عبارتند از مدیریت سرمایه‌های فکری^۱ (آکسفورد، ۲۰۰۰) و مقالاتی درباره‌ی خط‌مشی و مدیریت فناوری (انتشارات ورلد ساینتیفیک، ۲۰۰۳).

سیدنی جی. وینتر^۲ استاد مدیریت دلویت و توش در مدرسه‌ی وارتون دانشگاه پنسیلوانیا است و پیشتر در دانشکده‌های دانشگاه کالیفرنیا در برکلی، دانشگاه میشیگان و دانشگاه ییل سمت‌هایی داشته است. همچنین، چند سالی را به پژوهش در حوزه‌ی خط‌مشی و کار در سمت‌های مختلف دولت گذرانده است. بیشتر پژوهش‌های وی در حوزه‌های رفتار شرکت، تغییر فناوریانه و راهبرد شرکت بوده. در حال حاضر بر مطالعه‌ی مشکلات مدیریتی از نقطه‌نظر اقتصاد تکاملی متمرکز است. او به همراه ریچارد نلسون^۳ نظریه‌ی تکاملی تغییر اقتصادی (۱۹۸۲) را نوشته است و بارها در مجلات و گردهمایی‌های علمی مشارکت کرده است. وینتر، که یکی از اعضای انجمن اقتصادسنجی^۴ و انجمن پیشبرد علم آمریکا (AAAS)^۵ است، کارشناسی و دکترای خود را، که هر دو در رشته‌ی اقتصاد بوده است، در کالج سوراثمور و دانشگاه ییل گرفته است.

نویسنده‌گان: فصل

جایدیپ (جی) آناند استادیار راهبرد شرکت‌ها و کسب‌وکار در کالج کسب‌وکار فیشر، وابسته به دانشگاه ایالتی اوهایو و یکی از پژوهشگران مدرسه‌ی ویلیام دیویدسون دانشگاه میشیگان است. او سابقاً در مدرسه‌ی کسب‌وکار دانشگاه میشیگان، مدرسه‌ی کسب‌وکار آیوی دانشگاه وسترن اونتاریو سمت‌هایی داشته است و دکترای خود را از مدرسه‌ی وارتون دانشگاه پنسیلوانیا گرفته است. گرایش‌های پژوهشی وی بر حوزه‌های به‌کارگیری مجدد توانمندی‌های شرکت، ادغام و تملک، اتحادهای راهبردی و شرکت‌های چندملیتی متمرکز است. او عضو شورای

^۱ Managing Intellectual Capital

^۲ Sidney G. Winter

^۳ Richard Nelson

^۴ Econometric Society

^۵ American Association for the Advancement of Science

درباره‌ی پدیدآورندگان کتاب ۱

سردبیری مجله‌ی علم سازمان، مجله‌ی مطالعات بین‌المللی کسب‌وکار^۱ و مجله‌ی مطالعات مدیریت^۲ است. استاد آناند فصل ۶ را با همکاری ویل میچل و لورنس کاپرون نوشته‌اند.

لورنس کاپرون^۳ استادیار راهبرد در اینسید است. پژوهش‌های خانم کاپرون روی ادغام و تملک شرکت‌ها، حالات اکتساب توانمندی و مسأله‌ی حاکمیت شرکتی در بافت ادغام و تملک شرکت‌ها متمرکز است. آثار وی در مجله‌ی مدیریت راهبردی، مجله‌ی بازاریابی^۴ و مجله‌ی تغییر صنعتی و سازمانی^۵، چاپ رسیده و در رسانه‌ها پوشش داده شده است (تایمز مالی، اکونومیست). او از اعضای شورای سردبیری مجله‌ی مدیریت راهبردی و مجله‌ی سازمان راهبردی است. استاد کاپرون فصل ۶ را با همکاری ریل میچل و جایدپ آناند نوشته‌اند.

جف دایر^۶ استاد راهبرد هاروارد است. در مدرسه‌ی ماریوت دانشگاه بریگام یانگ است و پیشتر در مدرسه‌ی وارتون دانشگاه پنسیلوانیا مشغول به کار بوده است. پژوهش‌های او بر اتحادها، یادگیری، انتلاف شرکت‌ها (تراست) و نوآوری متمرکز بوده است. استاد دایر مقالات بسیاری را در مجلاتی مانند مجله‌ی مدیریت راهبردی، مجله‌ی بررسی کسب و کار هاروارد^۷، مجله‌ی بررسی آکادمی مدیریت، مجله‌ی علم سازمان، مجله‌ی بررسی مدیریت اسلون^۸، مجله‌ی بررسی مدیریت کالیفرنیا^۹ و مجله‌ی مطالعات بین‌المللی کسب و کار چاپ کرده است. وی به پاس پژوهش‌های خود از مک‌کنزی و شرکا، انجمن مدیریت راهبردی، مؤسسه‌ی علم مدیریت و آکادمی مدیریت جایزه گرفته و کتاب مزیت همکارانه^{۱۰} او جایزه‌ی پژوهشی شینگو پرائز را به خاطر کمک به

^۱ Journal of International Business Studies

^۲ Journal of Management Studie

^۳ Laurence Capron

^۴ Journal of Marketing

^۵ Industrial and Corporate Change

^۶ Jeff Dyer

^۷ Harvard Business Review

^۸ Sloan Management Review

^۹ California Management Review

^{۱۰} Shingo Prize

م درباره‌ی پدیدآورندگان کتاب

اعتلای تولید برنده شده است. استاد دایر فصل ۵ را با همکاری هاربر سینگ و پراشانت کیل نوشته‌اند.

پراشانت کیل^۱ استادیار راهبرد در مدرسه‌ی کسب‌وکار استفان ام. راس، دانشگاه میشیگان، است. پژوهش‌های او بر درک اینکه شرکت‌ها چگونه می‌توانند از طریق روابط میان‌سازمانی، مانند اتحادها و تملک‌ها، ارزش خلق کنند و اینکه چگونه می‌توانند توانمندی‌های سازمانی خود را برای مدیریت موفق‌تر این روابط توسعه بدهند متمرکز بوده است. آثار او در مجلات مختلف علمی و مدیریتی چاپ شده و جوایز متعددی دریافت کرده‌اند. در حال حاضر، او عضو شورای سردبیری مجله‌ی مدیریت راهبردی و مجله‌ی سازمان راهبردی است. استاد کیل فصل ۵ را با همکاری هاربر سینگ و جنی دایر نوشته‌اند.

کاترین ای. ماریتن^۲ استاد مدیریت مدرسه‌ی مدیریت ویتمن در دانشگاه سیراکوز است. گرایش‌های پژوهشی او شامل، آینده‌ی راهبرد و راهبرد عملیات است. او پژوهش‌های خود را به بررسی این موضوع معطوف کرده است که شرکت‌ها چگونه توانمندی‌ها را ایجاد و از آنها استفاده می‌کنند. او دکترای مدیریت راهبردی خود را از دانشگاه پرديو^۳ گرفته است. استاد ماریتن فصل ۳ را به همراه مارگارت پیتراف نوشته‌اند.

^۱ Prashant Kale

^۲ Catherine A. Maritan

^۳ Purdue University

پیشگفتار

این کتاب، که به صورت مشترک نوشته شده است، به معنای واقعی کلمه حاصل تلاش گروهی است. هر کدام از ما نظرات فردی و پایگاه دانش خود را به این پروژه‌ای واقعاً همکارانه وارد کرده است. هدف ما خلق مجموعه‌ای آثاری بوده است که تجلی «خیر کل بیشتر از خیر جز است» باشد. به دنبال آنیم که به صورت متمرکزتر و یکپارچه‌تر از آنی که در یک کتاب استاندارد و ویراسته میسر است به موضوع پرداختیم و تحلیلی دقیق‌تر از تحلیلی که در یک مقاله‌ی ژورنالی واحد قابل‌ارائه است ارائه کنیم. موضوع این کتاب، توانمندی‌های پویا، توجه بسیاری از دانش‌پژوهان حوزه‌ی مدیریت را به خود جلب کرده است و برای فعالان این حوزه پیامدهای مهمی دارد. با این حال، مطالعه‌ی توانمندی‌های پویا تاکنون به پیدایش پرسش‌های نظری و تجربی بدون پاسخ بسیاری منجر شده است. همچنین، منابع این حوزه احتمالاً از افزایش یکدستی موضوعات مرتبط با توانمندی‌های پویا سود خواهند برد. پس است که هیچ یک از کتاب‌های حوزه‌ی توانمندی‌های پویا احتمالاً به تنهایی نمی‌تواند همه‌ی پرسش‌های اقیمانده را پاسخ بگوید یا همه‌ی حوزه‌ی ذیربط مطالعه را یکدست کند. در عوض، به دنبال آنیم که تعاریف بنیادی را به روشنی ارائه کنیم تا مسیری را که به حل مسائل نظری اساسی منتهی می‌شود روشن کنیم و یافته‌های تجربی ذیربط را تحت تأثیر این مسائل قرار بدهیم.

در طول نوشتن این کتاب، بسیار با یکدیگر گفتگو کردیم. برای مثال، زمانی که کتاب در حال شکل‌گیری بود، همکاران نویسنده تمام روز را به بحث درباره‌ی مفاهیم کلیدی و پیش‌نویس‌های فصل می‌پرداختند. هر یک از ما عهده‌دار نوشتن فصل‌های خاصی بود، در نتیجه توانستیم از حوزه‌های تخصص فردی خود استفاده کنیم و در عین حال از مشاوره‌های خردمندانه‌ی سایر همکاران نویسنده بهره بگیریم. نویسندگان اصلی هر فصل به ترتیب زیرند: فصل ۱، کانی هلفت، با راهنمایی‌های فراوان سایر نویسندگان؛ فصل ۲، دیوید تیس؛ فصل ۳، مارچی پیتراف؛ فصل ۴،

س پیشگفتار

سید فینکلشتاین؛ فصل ۵، هاربرر سینگ؛ فصل ۶، ویل میچل؛ فصل ۷، کانی هلفت و سید وینتر؛ فصل ۸، کانی هلفت. همچنین، چنین پروژه‌ای مستلزم وجود یک سازمان‌دهنده‌ی اصلی و یکپارچه‌ساز است که، در اینجا، این نقش برعهده‌ی کانی هلفت بود. اتمام این کتاب بدون رزماری نیکسون^۱، ویراستار ما در انتشارات بلکول، ممکن نبود. او بود که اولین بار ایده‌ی تألیف گروهی این کتاب را مطرح کرد. اندرزهای حکیمانه‌ای که رزماری در مراحل مختلف این پروژه مطرح می‌کرد، به نهایت ارزشمند بود. همچنین، از کمک‌های پدیدآورندگانی که در فصل‌های منتخب با ما همکاری کردند بی‌نهایت سپاسگزاریم: جی آناند (فصل ۶)، لورنس کاپرون (فصل ۶)، جف دایر (فصل ۵)، پاشانت ییل (فصل ۵) و کتی ماریتن (فصل ۳). و در نهایت، از خانواده‌هایمان به خاطر همه‌ی کمک‌ها و حمایت‌هایشان سپاسگزاریم.

کنستانس ای. هلفت،

سیدنی فینکلشتاین،

ویل میچل،

مارگارت ای. پیتراف،

هاربرر سینگ،

دیویا جم تییس و

سیدنی وینتر

مقدمه مترجمین

محیط رقابتی در قرن بیست و یک، وضعیتی کاملاً متفاوتی نسبت به شرایط حاکم بر قرن گذشته دارد. پویایی و رطم محیطی، شدت عدم اطمینان موجود در فضای کسب و کار و حجم روزافزون اطلاعات و دانش مرتبط با ابعاد متنوع آن، از جمله ویژگی‌های اساسی این محیط در اقتصاد دانش‌محور می‌باشد. در چنین شرایطی مکانیزم‌های رقابتی مورد توجه فعالان کسب و کار برای دستیابی به عملکرد برتر نیز به روز پیچیده‌تر و متنوع‌تر گردیده است.

مدیریت راهبردی با مأموریت نشان مزیت رقابتی، در فضای اقتصاد نوین، ماهیتی کاملاً متفاوت نسبت به اقتصاد سنتی خواهد داشت. تبیین نحوه خلق و حفظ مزیت رقابتی در شرایط اقتصاد نوین، مستلزم اتخاذ رویکردهای راهبردی نوین و بنابراین برای پیشبرد کسب و کار در محیطی آمیخته با تغییرات سریع فناورانه می‌باشد.

مزیت رقابتی به‌عنوان محور مدیریت راهبردی طی سه دهه اخیر به‌طور جدی مورد توجه محققان استراتژی بوده و بدنه دانش مرتبط با این موضوع طی این مدت رشد قابل توجهی داشته است. به‌طوری‌که در ابتدای دهه ۸۰ میلادی با پیدایش آثار مایکل پورتر فضای بحث تقریباً تا یک دهه به‌طور کامل در دید طرفداران نظریه اقتصاد صنعتی قرار داشت. در کنار نگارش اقتصاد صنعتی، نظریه رقابت پویا یا همان تئوری بازی‌ها و نظریه اقتصاد هزینه مبادله نیز در این دهه مطرح و به‌تدریج مورد توجه محققان قرار گرفت. این نگرش‌ها همگی منبع مزیت رقابتی را در خارج از بنگاه جستجو می‌نمودند، لذا به آن‌ها تئوری‌های بازارگرا نیز گفته می‌شود. در همین دوره در کنار نظریه‌های بازارگرا، نگرش مبتنی بر منابع با تأکید بر جستجوی مزیت رقابتی در درون بنگاه شکل گرفت و روند تکاملی آن آغاز گردید. دهه ۹۰ میلادی را می‌توان دهه رشد انفجاری نظریه‌های مزیت رقابتی نام نهاد. در این دوره نگرش مبتنی بر منابع به‌طور جدی مورد توجه محققان مدیریت راهبردی قرار گرفته و تحت تأثیر این فضا، نظریه اقتصاد هزینه مبادله، نگرش

ف مقدمه مترجمین

مبتنی بر دانش، نگرش تکاملی و توانمندی‌های پویا شکل گرفت و به سرعت تکامل یافت. همچنین نظریه بنگاه کارآفرین و راهبرد کارآفرینانه به عنوان متأخرترین نگرش به نظریه بنگاه و مزیت رقابتی طی چند سال اخیر مطرح گردیده و در حال شکل‌گیری و رشد است.

اساس رقابت بین بنگاه‌های فعال در محیط‌های با تغییرات سریع فناورانه، در فناوری و راه‌حل‌های مبتنی بر آن نهفته است. بدین مفهوم که در این عرصه موفقیت در صحنه رقابت نه بر اساس الگوهای نئوکلاسیک اقتصادی است که اساس آن‌ها بر رقابت قیمتی بنا شده و نه بر اساس رویکردهای سازمان صنعتی است که بر مفهوم و نقش کارایی در رقابت تأکید دارند و نه بر اساس نگرش مبتنی بر منابع به منشأ موفقیت را در داشتن یک مجموعه منابع خاص جستجو می‌کند، بلکه موفقیت بر پایه توان کسب مزیت ناشی از جستجوی فرصت‌های جدید خلق ارزش در کسب و کارها استوار خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌های خاص محیط‌های با تغییرات سریع فناورانه و لزوم پویایی کسب و کارها در چنین محیط‌هایی، رویکرد توانمندی‌ها به راه می‌توان به عنوان یکی از اصلی‌ترین گزینه‌های مطرح برای مدیریت راهبردی بنگاه‌ها در چنین محیط‌هایی برشمرد.

اساس این نگرش نوظهور بر این مفهوم بنا شده است که تکیه زدن به مجموعه مشخصی از توانمندی‌های ایستا ریسک عدم موفقیت را برای بنگاه افزایش می‌دهد؛ لذا ضرورت دارد بنگاه برای کسب و حفظ مزیت رقابتی بتواند به تناسب شرایط محیطی توانمندی‌های خود را تغییر داده و توانمندی‌های جدیدی کسب نماید. بنابراین موضوع توانمندی‌ها تحول در مجموعه توانمندی‌های بنگاه به عنوان محور تلاش و بحث‌های طرفداران این نگرش فکری است.

رویکرد «توانمندی‌های پویا» به عنوان یک نحله فکری توسعه‌یافته از رویکرد مبتنی بر منابع، نتیجه تلاش‌های محققانی همچون تیس و همکاران (۱۹۹۷)، تیس (۲۰۰۸ و ۲۰۰۹)، هلفت و همکاران (۲۰۰۷)، کاسنوکی و همکاران (۱۹۹۷)، آیزنهارت و مارتین (۲۰۰۱)، زولو و وینتر (۲۰۰۲)، دانیلز (۲۰۰۲)، دسی و همکاران (۲۰۰۲) و وینتر (۲۰۰۳) بوده است.