

Использование динамических способностей как фактор формирования конкурентного преимущества

Петижев А. Д., Департамент менеджмента ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финуниверситет)

Petizhev A. D., Management department of the FSFEI HE «Financial University under the Government of the Russian Federation» (FinUniversity)

Аннотация: В статье рассматривается использования динамических способностей в организациях как фактор формирования конкурентных преимуществ. Проанализированы результаты исследований зарубежных авторов. Представлена краткая схема по выявлению динамических способностей, а также выявлены недостатки и нерешенные вопросы концепции динамических способностей.

Ключевые слова: динамические способности, ресурсный подход, компетенции, стратегический менеджмент, конкурентоспособность.

USING DYNAMIC CAPABILITIES AS A FACTOR OF THE FORMATION OF COMPETITIVE ADVANTAGE

Abstract. The article deals with the use of dynamic capabilities in organizations as a factor of the formation of competitive advantages. Analyzed the research results of foreign authors. A short scheme for identifying dynamic capabilities is presented, also shortcomings and unresolved questions of the theory of dynamic capabilities are revealed.

Keywords: dynamic capabilities, resource-based theory, competences, strategic management, competitiveness.

Динамические способности – это способности создавать, интегрировать и реконфигурировать внутренние и внешние компетенции, чтобы реагировать на быстро изменяющуюся хозяйственную среду¹. Динамические способности позволяют завоевывать и наращивать стабильное конкурентное преимущество. Концепция динамических способностей очень близка к комбинированию по-новому ресурсов, что Й. Шумпетер считал основной функцией и даже миссией предпринимателя².

Динамические способности делают коммерческие организации способными создавать, развертывать и защищать нематериальные активы, поддерживающие долгосрочную эффективность бизнеса. Организации с прочными динамическими способностями имеют чрезвычайно предпринимательскую природу. Они не только адаптируются к бизнес-среде, но также формируют ее через инновации и через сотрудничество с другими организациями, субъектами и учреждениями.

Динамические способности включают трудно реплицируемые способности организации адаптироваться к изменяющимся потребностям покупателей и технологическим возможностям. Они также включают в себя способности организации формировать экосистему, которую оно занимает, разрабатывать новые продукты и процессы, а также конструировать и внедрять жизнеспособные бизнес-модели.

Концепция динамических способностей – сравнительно новая концепция, и она является развитием ресурсного подхода стратегической теории фирмы. В рамках этой концепции применима следующая схема, состоящая из трех этапов, позволяющая выявить существующие либо сформировать новые динамические способности: ощущение, захват, управление угрозами и трансформацию.

Тем не менее концепция динамических способностей имеет ряд недостатков и спорных вопросов, которые рассмотрены в табл. 1.

¹ Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // Strategic Management Journal. 1997. - №7. - Vol. 18. P. 509–533.

² Карлик А. Е., Платонов В. В. Ресурсно-ориентированный подход в междисциплинарной перспективе // Журнал «Финансы и бизнес». № 4. 2013. С. 4–12.

Таблица 1. Недостатки и нерешенные вопросы концепции динамических способностей

Нерешенные вопросы	Недостатки
«Размытость» ключевых понятий концепции: «способность» и «рутина» (следовательно, попытки наблюдения и исследования будут сталкиваться с необходимостью каждый раз оговаривать те или иные подходы)	Отсутствие должных теоретических оснований
Определение границы между простыми, ключевыми и динамическими способностями в иерархии способностей	Слабая эмпирическая верификация формулируемых положений
Определение необходимой и достаточной взаимосвязи между динамическими способностями и изменениями	Неясность практической применимости

Концепция динамических способностей может помочь обучающимся сотрудникам понять фундамент долгосрочного успеха организаций, а менеджеры на ее основе могут определить релевантные стратегические соображения и приоритеты, которые они должны адаптировать к деятельности организации, чтобы повысить эффективность и избежать тенденции исчезновения прибыли, неразрывно связанной с операциями на рынках, открытых глобальной конкуренции.

Победителями в соперничестве на глобальном рынке стали фирмы, продемонстрировавшие своевременную реакцию на изменения, а также быстрые и гибкие продуктовые нововведения наряду с управленческой способностью эффективно координировать и перемещать внутренние и внешние компетенции.

По сути, потенциал достижения новых форм конкурентного преимущества и есть динамические способности, включающие два ключевых аспекта, не находившихся в центре внимания предыдущих концепций стратегического управления.

Идея в том, что конкурентное преимущество требует как эксплуатации существующих внутренних и внешних способностей, специфических относительно фирмы, так и создания новых способностей, получила частичное развитие в работах Э. Пенроуз³, Д. Тиса⁴ и Б. Вернерфельта⁵. Однако лишь недавно ученые стали специально изучать особенности того, как некоторые организации сначала создают специфические относительно фирмы способности, и то, как они обновляют компетенции в ответ на сдвиги в бизнес-среде. Данные проблемы тесно связаны с бизнес-процессами фирмы, ее рыночными позициями и направлениями экспансии.

В идеальном обществе каждый может принять участие в конкурентной борьбе. В XX веке компании начали выяснять отношения на фондовом рынке. Теперь нет необходимости доводить конкурента до банкротства. Нужно просто показать рынку свои преимущества в менеджменте, маркетинге или технологическом процессе.

Какие качества воспитывала подобная система в подчиненных? Умение пережить очередную мобилизацию. А какие качества воспитывались в руководителях? Умение мобилизовать и перераспределить ресурсы.

Руководитель организации может выпустить больший объем продукции с меньшей себестоимостью, тем самым увеличив прибыль. В условиях плановой экономики из этого следует, что будет больший прирост объемов производства, чем было запланировано, следовательно, в следующем году получит еще большую прибыль⁶. Если на второй год план будет перевыполнен, то будут добавлены дополнительные плановые объемы.

В рамках ресурсного подхода прибыльность фирм с лучшими системами и структурами управления видится не в том, что они делают стратегические инвестиции, которые могут предотвратить проникновение соперников в отрасль и поднять цены выше предельных издержек длительного периода, а в том, что они имеют заметно более низкие издержки либо предлагают товары заметно лучшего качества или функциональных характеристик.

Формулирование основ ресурсного подхода можно найти в ранних работах по проблемам стратегий фирм. В вездущем учебнике 1960-х гг.⁷ отмечалось, что способность организации состоит в ее демонстрируемом и потенциальном умении достигать вопреки противодействию обстоятельств или конкуренции всего того, что она намеревается сделать. Каждая организация имеет свои текущие и потенциальные сильные и слабые стороны, важно попытаться определить их и отделить одни от других. Таким образом, то, что фирма может делать, не является просто функцией рыночных возможностей, которые перед ней возникают, а зависит и от тех ресурсов, которыми она может овладевать. Э. Лиарнд с соавторами

³ Penrose E. The Theory of the Growth of the Firm // Basil Blackwell, London. – 1959.

⁴ Teece D. J. Toward an Economic Theory of the Multiproduct Firms // Journal of Economic Behavior and Organization. № 3 (1). 1982. P. 39–63.

⁵ Вернерфельт Б. Ресурсная трактовка фирмы // Журнал «Стратегический менеджмент». № 5 (2). 1984. С. 171–180.

⁶ Прохоров А. П. Русская модель управления // Издательство студии Артемия Лебедева. 2017. С. 376

⁷ Learned E. P., Christensen C. R., Andrews K. and Guth W. D. Business Policy: Text and Cases // Homewood, IL: Irwin. 1969. P. 678–684

считали, что действительный ключ к успеху компании или даже к ее будущему развитию кроется в ее способности находить и создавать «компетенцию, являющуюся по-настоящему отличительной».

Более ранние работы также признавали ограничения на поведение фирм и, в частности, отмечалось, что не следует полагать, будто их руководство может в любой ситуации оказаться «на высоте». Данные суждения явно предвосхищали возникший впоследствии ресурсный подход, однако они не представляли собой теории или систематизированной схемы для анализа бизнес-стратегий.

Ресурсный подход получил новый импульс благодаря недавним достижениям в экономической теории организаций и теории стратегического управления, равно как и вследствие увеличения числа исследований историй фирм и отраслей и эмпирических работ, в которых подчеркивалась важность специфических относительно фирмы факторов при объяснении ее хозяйственных результатов.

Р. П. Рамелт⁸ обнаружил, что внутриотраслевые различия в прибылях превышают межотраслевые различия по этому показателю, что напрямую указывает на важность специфических для фирм факторов и относительную незначительность отраслевых эффектов. Аналогичные выводы были получены Р. Джакобсеном⁹ и Г. С. Хансеном с Б. Вернерфельтом¹⁰. Показательно сравнение ресурсного подхода и концепции конкурентных сил с точки зрения их выводов для стратегического процесса. С позиций концепции конкурентных сил алгоритм решения о проникновении в отрасль выглядит следующим образом:

- необходимо выбрать отрасль;
- необходимо выбрать стратегию проникновения, основываясь на предположениях о рациональных стратегиях конкурентов;
- необходимо купить или иным образом приобрести активы, необходимые для конкуренции в отрасли.

Однако ресурсная концепция также предлагает принимать во внимание управленческие стратегии для создания новых способностей фирмы. Если контроль за редкими ресурсами является источником экономических прибылей, то такие проблемы, как приобретение навыков, управление знаниями и ноу-хау¹¹, а также обучение фирмы становятся фундаментальными стратегическими проблемами. Именно с исследованиями этих ресурсов, охватывающих приобретение навыков, обучение и аккумуляцию организационных и нематериальных или «невидимых» активов¹², связаны наибольшие перспективы новых достижений в теории стратегического управления.

В числе ключевых направлений увеличения эффективности стратегического менеджмента следует выделить:

- разработку системы управления, которая демонстрирует простоту адаптации к новым условиям и гибкость в принятии управленческих решений;
- повышение уровня профессиональной подготовки управленческого персонала;
- использование перспективных моделей стратегического управления.

Данные меры позволяют компаниям укрепить свой потенциал, повысить конкурентоспособность и эффективность деятельности.

Для успешного функционирования компаниям необходимо обеспечивать определенную свободу в принятии решений, но важно не забывать о базовых правилах. Такое поведение может привести к постижению смысла динамических способностей в большей степени, чем идея «рутинизации». Развитие динамических способностей для компаний обладает крайне важным потенциалом и должно быть всесторонне рассмотрено сотрудниками в области стратегического управления.

⁸ Rumelt R. P. How much does industry matter? // Strategic Management Journal. 1991. № 12 (3). P. 167–185

⁹ Jacobsen R. The persistence of abnormal returns // Strategic Management Journal. 1988. № 9(5). P. 418–426

¹⁰ Hansen G. S. and Wernerfelt B. Determinants of Firm Performance: The Relative Importance of Economic and Organization Factors // Strategic Management Journal. 1989. № 10(5). P. 399–411

¹¹ Shuen A. Technology Sourcing and Learning Strategies in the Semiconductor Industry // Unpublished Ph. D. Dissertation, University of California, Berkley, 1994

¹² Itami H. and Roehl T. W. Mobilizing Invisible Assets // Harvard University Press, Cambridge, MA, 1987

Список литературы:

1. *Hansen G. S. and Wernerfelt B.* Determinants of Firm Performance: The Relative Importance of Economic and Organization Factors // *Strategic Management Journal*. 1989. № 10(5). P. 399–411
2. *Itami H. and Roehl T. W.* Mobilizing Invisible Assets // Harvard University Press, Cambridge, MA, 1987
3. *Jacobsen R.* The persistence of abnormal returns // *Strategic Management Journal*. 1988. № 9(5). P. 418–426
4. *Learned E. P., Christensen C. R., Andrews K. and Guth W. D.* Business Policy: Text and Cases // Homewood, IL: Irwin. 1969. P. 678–684
5. *Penrose E.* The Theory of the Growth of the Firm // Basil Blackwell, London. 1959
6. *Rumelt R. P.* How much does industry matter? // *Strategic Management Journal*. 1991. № 12(3). P. 167–185
7. *Shuen A.* Technology Sourcing and Learning Strategies in the Semiconductor Industry // Unpublished Ph. D. Dissertation, University of California, Berkley, 1994
8. *Teece D. J., Pisano G., Shuen A.* Dynamic Capabilities and Strategic Management // *Strategic Management Journal*. 1997. № 7. Vol. 18. P. 509–533
9. *Teece D. J.* Toward an Economic Theory of the Multiproduct Firms // *Journal of Economic Behavior and Organization*. № 3(1). 1982. P. 39–63
10. *Вернерфельт Б.* Ресурсная трактовка фирмы // Журнал «Стратегический менеджмент». № 5(2). 1984. С. 171–180
11. *Карлик А. Е., Платонов В. В.* Ресурсно-ориентированный подход в междисциплинарной перспективе // Журнал «Финансы и бизнес». № 4. 2013. С. 4–12
12. *Прохоров А. П.* Русская модель управления // Издательство студии Артемия Лебедева. 2017. С. 376