

К ПОСТРОЕНИЮ ТИПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Исследования терминологического аппарата современных концепций стратегического менеджмента приводят к необходимости констатировать отсутствие единства используемой терминологии, устоявшихся точек зрения на соотношение таких основополагающих понятий, как ключевые компетенции и динамические способности. Так, раскрывая сущность данных категорий, авторы используют различные единицы анализа, по-разному позиционируют их в иерархии организационных компетенций.

Цель статьи заключается в том, чтобы на основе анализа имеющихся в научной литературе подходов к классификации организационных способностей выстроить многокритериальную модель организационных компетенций как основу дальнейших терминологических исследований.

Следует отметить, что большинство подходов к классификации способностей фирм представляют собой попытки выстраивания их иерархии. Д.Дж. Тис, Г. Пизано и Э. Шуен [1, с. 133-134] выделили две группы организационных способностей: операционные и динамические. Под операционными способностями ими понимается осуществление определенного вида деятельности посредством ряда рутин для реализации и координации разнообразных задач, требуемых для выполнения этой деятельности. Динамические способности не предполагают производства или оказания услуг, имеющих рыночную ценность, а применяются для создания, интеграции или реконфигурации операционных способностей.

Д.Дж. Коллиз [2, с. 147] предлагает трехуровневую иерархию организационных способностей. Первый уровень – функциональный – образуют способности, необходимые для выживания компании и поддержания ключевых бизнес-процессов (назовем их функциональными). В терминологии С. Уинтера это способности нулевого уровня или способности «зарабатывать на жизнь» [3, с. 992]. Второй уровень непосредственно связан с динамическими способностями, т.к. отражает необходимость динамического улучшения организационных бизнес-процессов. Третий уровень – креативный или предпринимательский – включает способности, связанные с умением фирмы разрабатывать новые стратегии быстрее конкурентов путем распознавания ценности различных ресурсов (обозначим такого рода способности предпринимательскими).

Таким образом, в представлении Д.Дж. Коллизы динамические способности имеют отношение к процессам производства, а связанные с процессами стратегического управления способности определены им как способности предпринимательского уровня.

Р. Нельсон и С. Уинтер рассматривают в качестве единицы анализа организационные рутины. Ими выделены три класса рутин: краткосрочные рутины, управляющие краткосрочным поведением фирмы и названные «функциональными характеристиками фирмы»; инвестиционные рутины, «определяющие увеличение или уменьшение от периода к периоду основного капитала фирмы», и рутины, «действие которых с течением времени модифицирует их функциональные характеристики». Последние вдохновляют «динамический процесс, посредством которого совместно определяются и образцы поведения фирм во времени, и последствия поведения фирм для рынка» [4, с. 38-41].

В основе выделения различных уровней формирования организационных компетенций Л. Исмагиловой и Т. Гилевой [5] лежит понятие синергетического эффекта, предложенное Х. Итами. Автор термина обосновывает наличие двух типов эффекта: «комплементарного» (дополняющего) и «синергетического», каждый из которых базируется на определенных видах ресурсов. Повышая эффективность использования физических ресурсов, организация сокращает издержки, что Х. Итами определяет как «комплементарный эффект», не способный обеспечивать устойчивые конкурентные преимущества, а поэтому не являющийся истинным источником синергизма. «Суть комплементарного эффекта состоит в том, чтобы способствовать сосуществованию двух несвязанных элементов стратегии, обычно за счет использования одного и того же материального или финансового актива» [6, с. 70]. Синергетический эффект достигается только в случае использования компанией своих уникальных ресурсов – невидимых активов.

Как утверждают Л. Исмагилова и Т. Гилева, в первую очередь формируются ресурсные компетенции, отражающие наличие у предприятия необходимых возможностей для достижения целей текущей деятельности и являющиеся в свою очередь компонентами компетенций более высокого уровня – комплементарных. Последние предполагают совместное использование различных материальных ресурсов предприятия, обеспечивающее получение комплементарного

эффекта. Стратегические компетенции основываются на такой комбинации материальных и нематериальных ресурсов предприятия, которая обеспечивает существенные выгоды для потребителя, может быть использована применительно к различным товарам и рынкам и является трудно копируемой конкурентами. В свою очередь в составе стратегических компетенций авторы выделяют специальные компетенции, связанные с особыми знаниями и навыками предприятия, имеющими отношение к сфере его деятельности, и инновационные – характеризующие способности предприятия к непрерывному развитию.

Представляется, что любая деятельность предполагает совместное использование как материальных, так и нематериальных активов. Можно говорить о различной структуре используемых активов, приоритетах формирования структуры активов для разных видов деятельности и организационных бизнес-моделей. Следовательно, ресурсные и комплементарные компетенции, базирующиеся только на материальных активах, достаточно большая условность.

Определяя стратегические компетенции, Л. Исмагилова и Т. Гилева практически дублируют базовые характеристики ключевых компетенций К.К. Прахалада, и Г. Хэмэла [7]. Инновационные компетенции, на наш взгляд, и являются динамическими способностями, а с учетом их роли, значимости представляется целесообразным их выделение в особый, более высокий, по сравнению со стратегическими способностями (в нашем представлении - ключевыми компетенциями) уровень иерархии.

К. Эйзенхардт и Дж. Мартин рассматривают динамические способности в качестве организационных и стратегических рутин, с помощью которых фирмы добиваются новых комбинаций ресурсов, когда рынки зарождаются, сталкиваются между собой, дробятся, эволюционируют или прекращают свое существование; как «комбинации более простых способностей и связанных с ними рутин, некоторые из которых могут быть основанием для других, и таким образом, должны быть приобретены первыми» [8, с. 109]. Такой подход к определению динамических способностей также базируется на выстраивании иерархии организационных способностей.

Т.Е. Андреева и В.А. Чайка определяют место динамических способностей в иерархии способностей организации следующим образом. Первый (низший) уровень иерархии способностей организации составляют функциональные (операционные) способности, свойственные большинству компаний в отрасли. Второму уровню иерархии соответствуют «ключевые» способности, «формирующие ключевые компетенции и лежащие в основе конкурентного преимущества» (на наш взгляд, ими и являющиеся). Третий уровень в данной иерархии представлен динамическими способностями, позволяющими обновлять «ключевые» способности в соответствии с изменениями во внешней среде [9, с. 168].

Мы полагаем, данный подход учитывает одновременно два классификационных признака. Так при разграничении функциональных и ключевых способностей Т.Е. Андреева и В.А. Чайка принимают во внимание не их иерархию, а тип конкурентной дифференциации, уровень конкурентоспособности, обеспечиваемый компетенцией: первые свойственны большинству компаний отрасли, обладание вторыми формирует устойчивое конкурентное преимущество компании. Соотношение же между ключевыми компетенциями и динамическими способностями, здесь мы солидарны с авторами, логично выстраивать в рамках иерархии организационных способностей.

Выстроив такого рода иерархию и отвечая на вопрос, должны ли динамические способности быть высоко структурированными или простыми и эмпирическими, Т.Е. Андреева и В.А. Чайка допускают оба варианта. С их точки зрения, которую мы также склонны разделить, видение К. Эйзенхардт и Дж. Мартина [8] близко к идее «организационной импровизации», когда необходимо обеспечивать свободу принятия решений в сочетании с наличием «правил игры». Такое понимание может приблизить к постижению сущности динамических способностей в большей степени, чем идея «рутинизации».

М. Золло и С. Уинтер определяют динамическую способность как «являющийся результатом организационного обучения и стабильный способ коллективной деятельности, посредством которого организация систематически генерирует и модифицирует свои операционные рутинные в стремлении к повышению управленческой эффективности» [10, с. 340].

Рассматривая варианты представленных в различных подходах единиц анализа («способность фирмы», «организационные рутинные», «способ коллективной деятельности»), отдаем предпочтение последнему. Авторы данного подхода М. Золло и С. Уинтер рассматривают человеческий фактор как

основу развития динамических способностей и, более того, формируют механизм создания динамических способностей, определяющую роль в котором играет обучение.

А. Идрисов [11] предлагает делить компетенции на внешние, базирующиеся на связях, отношениях с представителями различных заинтересованных сторон, и внутренние, в основе которых знания и технологии в определенных функциональных областях. Нам представляется, что такого рода классификация будет более точной, если в качестве классификационного признака рассматривать природу рент, лежащих в основе тех или иных компетенций.

Рост участия предприятий в стратегических альянсах и межфирменных сетях, виртуализация бизнеса все более привлекают внимание исследователей к изучению феномена отношенческих рент. Детерминантами отношенческих рент являются специфичные для конкретных парных и сетевых взаимодействий активы, процедуры совместного использования знаний, соответствующие комплементарные ресурсы и способности, эффективное управление межфирменными взаимодействиями [12]. Следовательно, «внешние», в терминологии А. Идрисова, компетенции базируются на отношенческих рентах.

Анализ представленных в данной статье и ряде других источников подходов к классификации организационных способностей (компетенций) позволяет сформировать многокритериальную классификационную модель организационных способностей, позиционируя при этом ключевые компетенции и динамические организационные способности (табл. 1).

Таблица 1

Классификация организационных способностей (компетенций)

Классификационный признак (авторы)	Классификационные группы			
	Подразумеваемые компетенции (неосознанные и неидентифицированные)		Четко сформулированные, идентифицированные	
Сфера проявления компетенций (Хэмел Г. [14])	Связанные с доступом к рынку	Связанные с доверием со стороны потребителей	Связанные с уникальной функциональностью продуктов (услуг)	
Иерархический уровень (Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э.) (Коллиз Д. Дж.) (Андреева Т. Е., Чайка В. А.)	Операционные способности		Динамические способности	
	Функциональные способности	Динамические способности	Предпринимательские способности	
	Функциональные (операционные) способности	Ключевые способности	Динамические способности	
Уровень формирования компетенций (Исмагилова Л., Гилева Т.)	Ресурсные компетенции (1-го уровня)	Комплементарные компетенции (2-го уровня)	Стратегические компетенции (3-го уровня)	
			Специальные компетенции	Инновационные компетенции
Тип конкурентной дифференциации (уровень конкурентоспособности, обеспечиваемый компетенцией)	Компетенции, обеспечивающие конкурентный паритет (ключевой фактор успеха работы в отрасли, необходимое условие участия в отраслевой конкуренции)	Компетенции, обеспечивающие временное конкурентное преимущество	Компетенции, обеспечивающие устойчивое конкурентное преимущество (ключевые компетенции)	
Преимущественное нахождение источника конкурентного преимущества (Идрисов А.)	Внешние компетенции (связи, отношения с различными стейкхолдерами)		Внутренние компетенции (знания и технологии в определенных функциональных областях)	
Тип присваиваемой экономической ренты	Компетенции, в основе которых отношенческие ренты		Компетенции, в основе которых рикардянские, шумпетерианские (за исключением отношенческих) ренты	

Классификационные признаки организационных компетенций дополнены нами такими, как: «тип конкурентной дифференциации» и «тип присваиваемой экономической ренты».

Использование типа конкурентной дифференциации в качестве классификационного признака организационных компетенций позволяет уточнить понятие «ключевые компетенции» как компетенций фирмы, обеспечивающих устойчивое конкурентное преимущество.

Классификационный критерий типа присваиваемой экономической ренты, является одним из базовых для теории стратегического управления критериев, отражающих связь стратегий фирм с их экономическими результатами. Предлагаем рассматривать две группы компетенций: компетенции, в основе которых отношенческие ренты и компетенции, в основе которых рикардианские и шumpетерианские (за исключением отношенческих) ренты.

Дж. Х. Дайер и Х. Сингх [15] определяют отношенческую ренту как сверхприбыль, совместно извлекаемую в результате взаимоотношений обмена, которую нельзя получить любой из фирм изолировано друг от друга и которая может быть создана только путем совместных идиосинкразических усилий партнеров, специализированных относительно их альянсов.

Актуальность и значимость предлагаемого классификационного признака подтверждается наблюдаемой сегодня тенденцией стремительного роста числа стратегических альянсов на практике и формированием нового теоретического подхода к стратегическому управлению фирмами, так называемого отношенческого подхода (Relational View) к анализу конкурентных преимуществ. Основная единица анализа в рамках данного подхода – отношения в диадах (дуальные отношения) и сетях фирм, во взаимодействии которых авторы видят источники межорганизационных конкурентных преимуществ.

Представленная в работе классификация организационных компетенций, дополненная автором рядом классификационных признаков, дает возможность на основе выстроенной иерархии понятий «ключевая компетенция» и «динамическая способность» дальнейшего уточнения их экономической сущности.

Литература

1. Тис Д.Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г.Изано, Э. Шуен // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. «Менеджмент». 2003. Вып. 4. С. 133-185.
2. Collis D.J. Research note: how valuable are organizational capabilities? / D.J. Collis // Strategic Management Journal. 1994. Vol. 15. N 8. P. 143-152.
3. Winter S.G. Understanding dynamic capabilities / S.G. Winter // Strategic Management Journal. 2003. Vol. 24. N 10. P. 991-995.
4. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер.- М.: Дело, 2002. 536 с.
5. Исмагилова Л. Компетентностно-ориентированный подход к формированию стратегии развития предприятия / Л. Исмагилова, Т. Гилева // Проблемы теории и практики управления. -2007.- №9.- С. 106 -115.
6. Итами Х. Невидимые активы / Кемпбелл Э., К. Саммерс Лачс Стратегический синергизм, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. С. 59 - 85.
7. Прахалад К.К. Стержневые компетенции корпорации / Минцберг Г., Куинн Дж., Гошал С. Стратегический процесс / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского / К.К. Прахалад, Г. Хэмел. – СПб.: Питер, 2001. С. 112-123.
8. Eisenhardt K.M. Dynamic capabilities: what are they? / K.M. Eisenhardt, J.A. Martin // Strategic Management Journal.-2000.- Vol. 21. N 10/11. P. 1105-1121.
9. Андреева Т.Е. К дискуссии о сущности динамических способностей / Т.Е. Андреева, В.А. Чайка // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. «Менеджмент».- 2006. Вып. 4.- С. 163-174.
10. Zollo M. Deliberate learning and evolution of dynamic capabilities / M. Zollo, S.G. Winter // Organization science. 2002. Vol.- 13. № 3.- P. 339-351.
11. Идрисов А. Стратегия, основанная на ключевых компетенциях и динамических способностях компании / А. Идрисов // Режим доступа: <http://www.management.com.ua>.
12. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления / В.С. Катькало.- СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. 548 с.
13. Дюран Т. Алхимия компетенции // Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Нил Д. Стратегическая гибкость / пер. с англ. СПб.: Питер, 2005. С. 284.
14. Hamel G. The concept of core competence // G. Hamel, A. Heene Competence Based Competition, Chichester, John Wiley & Sons Ltd, 1994.- P. 11-33.
15. Дайер Дж.Х. Отношенческий подход: корпоративная стратегия и источники межорганизационных конкурентных преимуществ / Дж. Х. Дайер, Х. Сингх // Российский журнал менеджмента.- 2009.- №3.- С. 65-94.

Рецензент докт. экон. наук, доцент Е.В. Пилипенко