

УДК 338.242.2

О.В. Глебова, О.Ю. Мельникова

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рассматриваются этапы развития методологии стратегического менеджмента. Особое внимание при этом уделено концепции ресурсного подхода. Также выявлены тенденции дальнейшего развития методов стратегического управления предприятием. Предлагается типология динамических способностей.

Ключевые слова: стратегическое управление, менеджмент, ресурсный подход, бизнес-портфель, стратегия.

Введение

Характерной чертой современного управления предприятием является усиление внимания к стратегическим аспектам менеджмента. Это связано с решением проблемы постоянного развития предприятия в соответствии с непрерывно изменяющейся внешней средой. Предметом дальнейшего рассмотрения являются современные концепции стратегического управления.

Этапы развития методов стратегического управления

В современной литературе авторы в основном делают акцент на эволюционном развитии концепции стратегического управления, например, в работе [6] выделяются следующие этапы ее развития:

1. Первоначально (в 1960-х годах) стратегия фирмы рассматривалась как результат процесса определения долгосрочных целей компании в условиях ограничений внутреннего и внешнего окружения. Состыковка факторов внутренней и внешней среды рассматривалась в качестве источника конкурентного преимущества. Единственным подходом к организации стратегического управления рассматривалось долгосрочное планирование.

2. Второй этап, который относится к 1980-м годам, сформировался под влиянием работ таких ученых, как Ф. Котлер, М. Портер, Дж. Траут и др. Благодаря работам М. Портера, фокус исследований несколько сместился: основное внимание стало уделяться не состыковкам и соответствиям внутренней и внешней сред, а конкурентным преимуществам фирмы. В рассматриваемый период во многом под влиянием «отцов-основателей» теории маркетинга сформировался так называемый «рыночный подход», в рамках которого конкурентное преимущество рассматривалось с позиции его рыночной трактовки.

3. В начале 1990-х годов в методологии стратегического управления наметился третий этап, который можно назвать доминирующим, по крайней мере, в зарубежной литературе и по сей день. На первое место вышла так называемая «ресурсная парадигма». Согласно ей, основными источниками конкурентных преимуществ признаются внутренние факторы организации, а именно: *организационные способности и ресурсы* компании. В отличие от рыночного подхода, организационные способности и ресурсы рассматриваются как источники долгосрочных, устойчивых конкурентных преимуществ, так как основаны не на «маркетинговых ходах», которые могут быть легко реплицированы конкурентами, а на труднокопируемых сочетаниях ресурсов.

Отметим, что указанные подходы не следует считать альтернативными, то есть взаимоисключающими: при разработке стратегии должны приниматься базовые решения как по «состыковкам» с внешней средой (по портфелю бизнесов компании), так и по «ресурсам» как источникам устойчивых, относительно независимых от рыночной конъюнктуры конкурентных преимуществ, и по видению будущего компании и ее стратегическим целям. Такой

подход объединяет результаты всех трех отраженных выше этапов развития стратегического управления.

Таким образом, методология стратегического управления развивалась как бы «нарастающим итогом» (рис. 1).

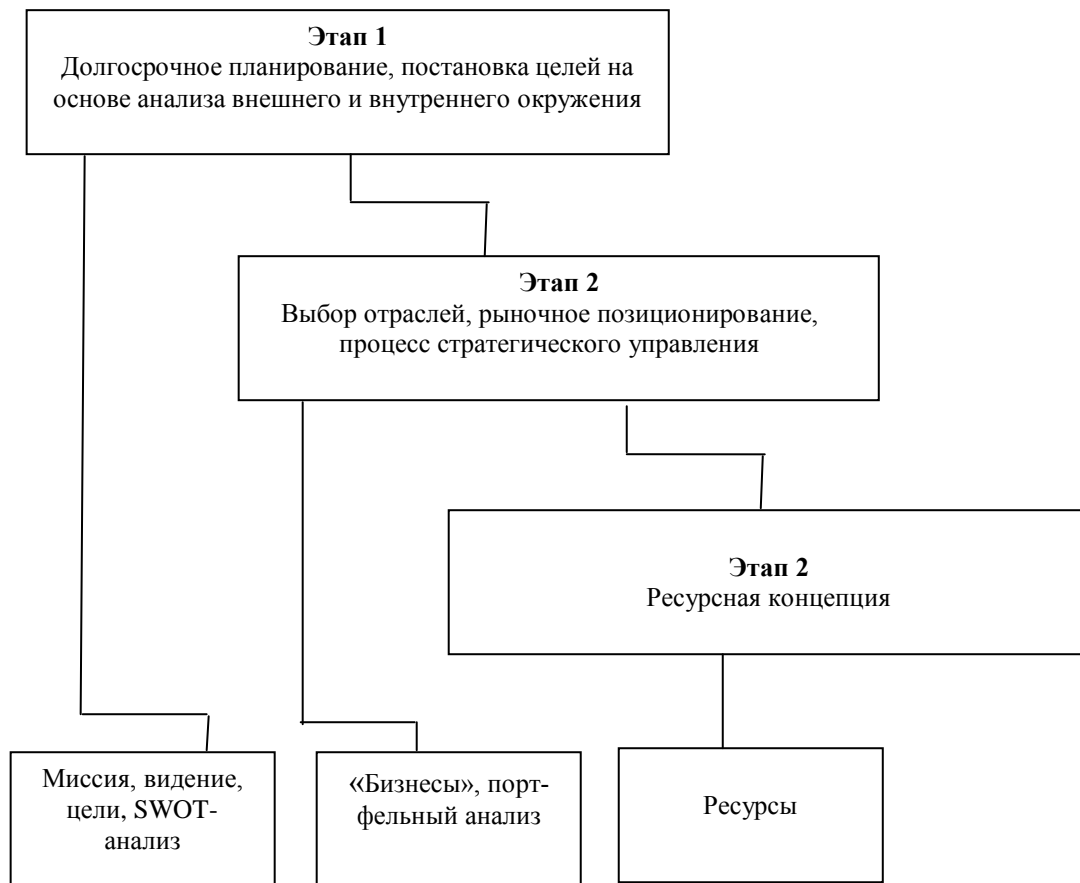


Рис. 1. Развитие методологии стратегического управления «нарастающим итогом»

Как видно из рис. 1, в современной методологии стратегического управления нашли отражение все три этапа.

Концепция ресурсного подхода

Отличительной характеристикой ресурсного подхода является концентрация на внутренних факторах компании. Как отмечается в литературе, ресурсный подход (resource-based view) предполагает наличие связи между ресурсами компании и ее успехом в конкурентной среде [1]. В рамках ресурсного подхода компания рассматривается как комплекс соответствующих ресурсов, генерирующих ренты.

Таким образом, основная особенность ресурсного подхода заключается в том, что он рассматривает внутренние источники конкурентоспособности и повышенной рентабельности капитала компании (иными словами – внутренние источники рента) [1]. При этом издержки, связанные с переносом (копированием) ресурсов одной организации другой организацией, могут быть высокими, иногда – запретительно высокими: организации, работающие в одном секторе экономики, могут быть неидентичны с позиции ресурсов, которые они контролируют; сами ресурсы могут быть непереносимы от одной организации к другой; вследствие чего такие ресурсные различия могут носить постоянный характер. На практике, ресурсы часто связаны с результатами управленческой деятельности и потому могут быть вообще непереносимы между компаниями.

В этой связи необходимо несколько более подробно рассмотреть понятие ресурсов – в

той трактовке, в которой оно используется в рамках ресурсного подхода. В одной из работ представлено следующее определение данной концепции: «Материальные и нематериальные активы, которые на относительно постоянной основе связаны с компанией» [5]. Данное определение может создать ложное впечатление о том, что ресурсы могут приобретаться на открытом рынке, и что они должны сопровождаться инвестированием средств для создания соответствующих активов. Но это не совсем так, в рамках ресурсного подхода в качестве ресурсов, являющихся основой конкурентных преимуществ, вовсе не всегда должны выступать именно активы.

Вместе с тем, в работах некоторых авторов присутствует более четкое разделение ресурсов и способностей организации. В частности, в одной из работ предлагаются следующие трактовки. Ресурс – это актив или вход производственного процесса (материальный или нематериальный), которым организация владеет, который она контролирует или имеет доступ на относительно постоянной основе. Способность – это физическая возможность организации выполнять набор взаимосвязанных задач, используя ресурсы, с целью достижения практического результата [3]. Кроме того, в отдельную категорию ресурсов выделяются бизнес-процессы – так называемые организационные рутины, или процедуры. Под ними понимаются регулярные, отработанные схемы скоординированных действий персонала организации.

Ресурсы должны соответствовать четырем требованиям, и в таком случае они могут рассматриваться как источники конкурентных преимуществ компании:

- ценность (value);
- редкость (rare);
- невозможность точной имитации (imperfectly imitable);
- незаменимость, или отсутствие заменителей (non-substitutable) [2].

В англоязычной литературе совокупность этих качеств ресурсов обозначается аббревиатурой «VRIN».

Ценность ресурса имеет место в том случае, когда он способен генерировать ренты, которые могут быть присвоены фирмой. Редкость означает, что данный ресурс не является распространенным среди компаний-конкурентов, что позволяет обеспечивать либо более высокую маржу, либо объем продаж за счет его использования [2]. Невозможность точной имитации ресурса предполагает трудности для конкурирующих компаний его репликации; чем более трудно копируемым является ресурс, тем в большей степени он может рассматриваться как источник присваиваемой ренты [2]. Незаменяемость – ресурс может быть назван незаменимым в случае, если он не может быть легко заменен другим ресурсом, дающим аналогичный эффект.

Развитие методологии ресурсного подхода на этом не остановилось. Дело в том, что само по себе представление компании не как административной единицы, а как комбинации ресурсов, обладает некоторой статичностью: сами по себе комбинации ресурсов могут обеспечить текущую конкурентоспособность; вместе с тем, в условиях динамично меняющейся среды, высококонкурентных рынков остро встает вопрос управления будущей конкурентоспособностью организации.

В частности, в научной литературе отмечается, что в его классическом виде ресурсный подход не учитывает следующих факторов современной бизнес-среды:

- 1) высокий темп технологических изменений;
- 2) рост ожиданий клиентов;
- 3) развитие стандартов качества в глобальном масштабе;
- 4) рост ожиданий сотрудников относительно автономии принятия решений.

Концепция динамических способностей

Следующим шагом в развитии методологии стратегического управления становится появление концепции динамических способностей. Действительно, если деятельность компании по обеспечению долгосрочных конкурентных преимуществ рассматривается как создание или приобретение трудно копируемых ресурсов и способностей, возникает задача об-

новления этих ресурсов и способностей, которые могут устаревать в результате действия тех или иных факторов – технического прогресса, развития конкурентов и др. Следовательно, в рамках исследований аспектов «будущей» конкурентоспособности компании объективно назрела необходимость введения новой концепции, которая бы отражала способности компании к обновлению ресурсов.

Таким образом, можно говорить об особом типе организационных способностей – способностей, которые не используются непосредственно в производственном процессе продукции, но связаны с умением организации превентивно управлять развитием факторов своей конкурентоспособности.

Д. Тис с соавторами одним из первых ввел в научный оборот понятие динамических способностей, под которыми подразумеваются «способности компании к интеграции, формированию и реконфигурации (совершенствованию) внутренних и внешних компетенций для того, чтобы обеспечить соответствие быстрым изменениям внешней среды» [7].

Позднее Тис несколько конкретизировал свою научную позицию касательно сущности динамических способностей: «Динамические способности включают труднокопируемые способности предприятия, связанные с адаптацией к изменяющимся возможностям рынка и технологии. Они также включают способность компании влиять на систему, в которой она существует, развивать новые продукты и процессы, разрабатывать и внедрять жизнеспособные бизнес-модели» [4].

В одной из современных работ Д. Тис [4] указывает понятие динамических способностей может быть декомпозировано на следующие составляющие:

- 1) способность выявлять возможности и угрозы;
- 2) способность использовать возможности;
- 3) поддержание конкурентоспособности через улучшение материальных и нематериальных активов.

Важным является упоминание способности выявлять возможности и угрозы. Фактически, управление рисками рассматривается Тисом как один из компонентов динамических способностей.

На наш взгляд, учитывая сущность динамических способностей, как способностей к обновлению или созданию конкурентных преимуществ, можно выделить следующие их типы:

1. Связанные с менеджментом организации:
 - в области стратегического управления;
 - в области оперативного управления и совершенствования бизнес-процессов.
2. Связанные с инновациями:
 - в области НИОКР;
 - в области продуктовых инноваций;
 - в области организационного обучения.
3. Связанные с формированием альянсов.

Некоторыми авторами предпринимались попытки выделения исчерпывающих составов ключевых концепций ресурсного подхода. Д. Тис предложил следующую типологию:

- факторы производства: ресурсы, которые доступны для открытого приобретения на рынке;
- ресурсы: трудновоспроизводимые (либо вообще невозпроизводимые) активы компании. Включают материальные и нематериальные активы (в т.ч. опыт);
- компетенции: отличительные организационные рутины, которые осуществляются с использованием соответствующих активов;
- ключевые компетенции: труднокопируемые способности; определяют успех компании в основной сфере ее деятельности;
- продукты: следствие использования компанией ее компетенций;
- динамические способности: определяют возможности компании в плане адаптации к изменяющимся условиям внешней среды [4].

Выводы

Проведенное в данной статье исследование позволяет сделать выводы.

В настоящее время формируется следующий этап теории стратегического менеджмента, основанный на динамической концепции. Недостатком ресурсного подхода является отсутствие задачи обновления ресурсов предприятия. Наиболее эффективным способом обеспечения долгосрочного выживания предприятия на рынке являются способность компании не только создавать уникальные конкурентные преимущества, но иметь способность к их изменению в быстроизменяющейся внешней среде.

В связи с этим в данной работе предлагается типология динамических способностей как способностей создания и обновления конкурентных преимуществ:

- связанные с менеджментом;
- связанные с инновациями;
- связанные с формированием альянсов.

Библиографический список

1. Barney, J. Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of Management, 1991, 17 (1). P. 99-120.
2. **Bowman, C.** Competitive and Corporate Strategy / C. Bowman, D.O. Faulkner . - IRWIN, 1997. P. 2-4.
3. **Helfat, С.Е.** The dynamic Resource-Based View: Capability Lifecycles / С.Е. Helfat, М.А. Peteraf // Strategic Management Journal. 2003. 24 (10). P. 997-1010.
4. **Teece, David J.** Dynamic Capabilities and Strategic Management / David J .Teece. – Oxford University Press Inc., New York, 2009. P. 299.
5. **Wernerfelt, В.** A resource-based view of the firm // Journal. 1984. (5).
6. **Катькало, В.С.** Эволюция теории стратегического управления: монография / В.С. Катькало. – 2-е изд., исправ. и доп. - СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2008. – 548 с.
7. **Тис, Д.Дж.** Динамические способности формы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. Менеджмент. 2003. Вып. 4. С. 133-185.

*Дата поступления
в редакцию 02.04.2010*

O.V. Glebova, O.J. Melnikova

MODERN PROGRESS OF METHODOLOGY OF STRATEGIC MANAGEMENT TRENDS

The stages of development of methodology of strategic management are examined in the article. The special attention is here spared to conception of resource approach. Further progress of methods of strategic management an enterprise trends are also educed. The types of dynamic capabilities are offered.

Key words: strategic management, management, resource approach, dusiness bref-case, strategy.