

Поглощающая способность как детерминанта динамического потенциала фирмы



З.Н. Варламова

к. э. н., доцент, заведующий кафедрой «Менеджмент», ГОУВПО «Курганский государственный университет», экономический факультет
varlamova_zn@mail.ru

В статье обобщаются результаты исследований динамических способностей организации. В качестве одной из важнейших детерминант динамического потенциала организации и базовой динамической способности рассматривается поглощающая (абсорбционная) способность. Автор уточняет понятие поглощающей способности организации, определяет релевантные факторы ее формирования, критерии и показатели ее измерения и оценки.

Ключевые слова: Динамические способности, динамический потенциал, поглощающая (абсорбционная) способность фирмы, организационное обучение, модель открытых инноваций.

В условиях современной динамичной внешней среды, характеристиками которой являются глобализация, технологические сдвиги, стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий, особого внимания заслуживает концепция гиперконкуренции Р.Д' Авени. Базируясь на исследовательских традициях Й. Шумпетера, автор концепции утверждает, что в динамичном окружении формирование и защита устойчивых конкурентных преимуществ не только бесполезны, но и опасны, а ориентация на устойчивые конкурентные преимущества является не стратегией роста, а стратегией исчерпания.

Это подтверждает и статистика: одна треть компаний, представленных в списке «Fortune-500» в 1970 году, исчезли к 1983 году. Средняя продолжительность жизни фирмы имеет тенденцию к постоянному снижению. Изучение компаний-долгожителей (существующих более 70 лет) показало, что ключом к их выживанию была способность непрерывно исследовать организационные возможности и возможнос-

ти рынка, создающие новые потенциальные источники развития [1].

Обобщенные характеристики концепции представлены в табл. 1.

Суть концепции гиперконкуренции Р.Д' Авени сводится к необходимости активного изменения правил игры на рынке, разрушении старых конкурентных преимуществ, сотрясении статус-кво, опоре на «временные» конкурентные преимущества. Даже на растущих рынках опора на старые конкурентные преимущества не гарантирует успех, предоставляя возможности усиления позиций конкурентам.

Ответом на вызовы внешней среды стало формирование в рамках теории стратегического управления нового концептуального подхода — концепции динамических способностей.

Анализ литературных источников дает основания говорить о трех точках зрения на место концепции динамических способностей в теории стратегического менеджмента.

Таблица 1

Характеристики концепции гиперконкуренции Р.Д' Авени [2, с. 112]

Критические факторы и инициации потрясений рынка	Идеи концепции гиперконкуренции
Видение	Распознавание принципиально новых возможностей для удовлетворения интересов групп влияния Применение стратегического прогноза и формирования тренда для идентификации и создания возможностей потрясения рынка
Общие способности к сотрясению рынка	Развитие способностей к быстрому действию, чтобы лучше проводить мероприятия, вносящие неопределенность Развитие способностей к ошеломлению
Тактики для инициации сотрясений рынка	Выбор мероприятий для изменения правил конкуренции Применение сигналов для влияния на будущие стратегические взаимодействия Постоянные стратегические прорывы как средство для управления будущими стратегическими интеракциями

1. Концепция динамических способностей — это продвинутая версия (концептуальное ответвление) ресурсной концепции (К. Бурманн, В.С. Катькало). Недостатком классического ресурсного подхода является его статичность. В рамках ресурсного подхода открытым остается вопрос о том, каким образом могут быть созданы организационные способности или каким образом ресурсное обеспечение предприятия может адаптироваться к изменениям рыночной ситуации. Ответ на данный вопрос дает продвинутая версия ресурсной концепции — концепция динамических способностей.
2. Концепция динамических способностей — это новая парадигма стратегического управления, так как объясняет механизм создания устойчивых конкурентных преимуществ в условиях изменчивой и неопределенной внешней среды (Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен, Т.Е. Андреева, В.А. Чайка).
3. Концепция динамических способностей — это расширение концепции компетенций за счет добавления идеи изменчивости. С одной стороны, динамические способности можно рассматривать как механизм реализации ключевых компетенций. С другой — они позволяют компании инициативно определять перспективные возможности и формировать новые компетенции для ее реализации (А.Д. Чанько).

Представляется, что данные точки зрения *скорее разбивают общий подход, чем противоречат друг другу, а поэтому могут рассматриваться как комплементарные*. Так, концепция динамических способностей, безусловно, базируется на ресурсном подходе в стратегическом управлении, поскольку динамические способности фирмы детерминированы наличием у нее уникальных ресурсов, прежде всего нематериального характера, ресурсов интеллектуальных. Ключевые компетенции выступают в качестве основы конкурентного преимущества, эффективно функционирования и развития организации, а динамические способности — в качестве источника своевременного («созидательного», «креативного») разрушения уже сформированного и эксплуатируемого конкурентного преимущества и дальнейшего развития. Именно обладание организацией динамическими способностями создает возможности ключевым компетенциям не превратиться в «ключевые остекленелости».

При отмеченной комплементарности различных концептуальных подходов, концепция динамических способностей более адекватна современным условиям бизнеса, поскольку «отдает приоритет организационно-управленческим факторам создания экономических рент, обладает потенциалом более глубокого осмысления действительных источников и механизмов устойчивых конкурентных преимуществ фирм» [3, с. 364].

Основы концепции динамических способностей заложены в работе Д.Дж. Тиса и его соавторов [4] в 1990-е годы. Объект исследования концепции — спо-

собность фирмы своевременно распознавать сигналы во внешней среде, разрабатывать и реализовывать программы изменений. В качестве предмета исследования концепции динамических способностей авторы рассматривают анализ источников и методов создания и присвоения богатства частнопредпринимательскими фирмами, действующими в среде, характеризуемой быстрыми технологическими изменениями. При этом конкурентное преимущество фирм понимается «содержащимся в отличительных процессах (способах координации и комбинирования), сформированных вследствие наличия у фирмы специфических активов (таких, как портфель ее интеллектуальных активов, с трудом доступных для купли-продажи, и комплементарных активов) и траектории эволюционного развития, которую она приобрела или унаследовала» [4, с. 133].

Д.Дж. Тис и соавторы определяют динамические способности как «потенциал фирмы в интегрировании, создании и реконфигурации внутренних и внешних компетенций для соответствия быстроизменяющейся среде» [4, с. 148]. При этом «термин «динамические» обозначает возможность обновления компетенций с целью достижения согласованности с изменяющейся бизнес-средой ... Термин «способности» подчеркивает ключевую роль стратегического управления в надлежащей адаптации, интеграции и реконфигурации внутренних и внешних организационных навыков, ресурсов и функциональных компетенций в целях соответствия требованиям изменяющейся бизнес-среды» [4, с. 145–146].

В более поздних работах Д.Дж. Тис определяет динамические способности фирмы как «ее потенциал распознавания и затем освоения новых возможностей, а также реконфигурации и защиты знаний как активов, компетенций и комплементарных активов и технологий для достижения устойчивого конкурентного преимущества» [5, с. 115], как способности к координации всех этих сложных процессов в режиме реального времени [6].

Таким образом, динамические способности характеризуют возможность предприятия адаптировать его ресурсы и компетенции к изменяющимся условиям, что дает основания определять их как метаспособности предприятия [7] или как некую мегарутину [8].

В теории стратегического управления достаточно распространена точка зрения, что традиционный ресурсный подход адекватен задачам эффективной конкуренции в относительно стабильных отраслях, в то время как концепция динамических способностей — в отраслях с высокими темпами технологических изменений. Мы разделяем мнение исследователей, в соответствии с которым проактивная модель поведения, управление знаниями, организационное обучение рассматриваются сегодня как залог конкурентных преимуществ во всех сферах бизнеса. Компании формируют, интегрируют и модифицируют конфигурации своих компетенций и в условиях мало изменчивой внешней среды.

Обозначенная тенденция дает основания теоретикам по-новому подходить к определению динамической способности. Так 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 рутины в стремлении к повышению управленческой эффективности» [9, p. 340].

Такой подход к определению понятия демонстрирует факт продвижения исследователей на пути постижения сущности организационной динамической способности от декларации свойств и проявлений к идентификации способов, управленческих действий, которые используются для «созидательного разрушения» и обновления конкурентных преимуществ и определяют, таким образом, динамические характеристики фирмы.

Как отмечает А.Д. Чанько, несмотря на достаточно длительный срок существования концепции динамических способностей в рамках последней «до сих пор не существует единого согласованного списка динамических способностей», исследователи ограничиваются лишь спектром качеств, разносторонне описывающих динамический потенциал фирмы:

- инновационная ориентация;
- предпринимательская ориентация;
- управление знаниями («поглощающая способность», организационное обучение и т. п.);
- способность «оркестрировать» активы;
- координационные способности и т. п. [10].

В данном «спектре качеств», на наш взгляд, особое место занимает поглощающая способность организации. Привлекательность и перспективность концепции поглощающей способности мы видим в том, что здесь интегрируются такие современные направления менеджмента, как управление знаниями, концепция динамических способностей, теория организационного обучения, концепция «открытых» инноваций.

Термин «поглощающая (абсорбционная) способность фирмы» (absorptive capacity) введен В. Коэном и Д. Левинталем [11] и означает способность фирмы осознавать ценность новой внешней информации, усваивать ее и применять в коммерческих целях. Авторы термина утверждают, что организационное обучение является функцией поглощающей способности. Фирмы с высоким уровнем абсорбционной способности умеют сканировать внешнюю среду, распознавать важные события и использовать их в деятельности организации.

Поглощающая способность определяет способность фирмы к обучению. Эта организационная способность является «побочным продуктом исследований и разработок (но не только). Фирма осуществляет исследования и разработки не только для создания новых знаний, но также (и это часто имеет большее значение) для восприятия и использования знаний, созданных за пределами компании» [12, с. 109].

В. Коэн и Д. Левинталь отмечают существенную зависимость поглощающей способности организации от «прошлого» знания: фирмы в своей деятельности опираются на то, что знают [11]. Наличие слишком узкого, сфокусированного знания приводит к тому, что новое знание будет отвергаться как не имеющее значения к целям деятельности организации. Развивая данную идею, авторы утверждают, что одной из важнейших характеристик «прошлого» организационного знания, положительно влияющих на поглощающую способность фирмы, является разнообразие этого знания, которое позволяет определить новое знание как релевантное, оценить степень релевантности нового знания и связать его с имеющимся.

Задолго до авторов термина Д.Дж. Тис указывал на зависимость способности организации абсорбировать технологии извне от «технической и управленческой компетенции получателя» [13]. В ходе более поздних исследований Д.Дж. Тис приходит к выводу о комплементарности внутренних и внешних НИОКР [4]. Исследования Д. Маури [14] также доказывают, что фирма гораздо лучше подготовлена к абсорбированию продуктов внешних НИОКР, если сама выполняет некоторый объем НИОКР.

Обращение фирм на рынок знаний с целью приобретения готовых интеллектуальных продуктов, как правило, связано только с наращиванием организационно-технологического потенциала предприятия и слабо отражается на процессах трансформации знаний в самой фирме. Приобретение результатов исследований и разработок, привлечение специалистов, обладающих уникальными знаниями, более значимы с точки зрения реального пополнения организационного знания. В процессах организационного обмена знаниями особо значима реализация совместных проектов, в ходе которой осуществляется обмен имплицитными знаниями. Так сотрудниками исследовательского центра «MERIT» университета г. Лимбурга (Голландия) установлено, что более четверти межфирменных соглашений о сотрудничестве включают совместное проведение научных исследований. В результате сделаны выводы о том, что в сфере высоких технологий стимулы к подобному сотрудничеству не только сильны, но и способны к «самоусилению» за счет постоянного взаимного обучения [15].

Другое направление исследований устанавливает факт влияния на поглощающую способность фирмы определенных практик управления персоналом. Так Д. Минбаева и соавторы [16] полагают, что поглощающая способность фирмы определяется двумя факторами: способностью работников и их мотивацией.

Нам представляется целесообразным определять *поглощающую (абсорбционную) способность организации как компетенции в области осознания, выявления ценности внешних знаний, их усвоения, распространения в организации и коммерческого использования.*

Новизна предлагаемого подхода заключается в том, что автор:

- 1) определяет поглощающую способность организации в терминах знаний (а не информации), расширяя таким образом, содержание понятия, и, что более важно, делая акцент на релевантность обмена личностным знанием, имплицитной составляющей знания;
- 2) инкорпорирует в базовое определение термина процесс распространения внешних знаний в организации, подчеркивая важность данного процесса в управлении знаниями.

Авторская дефиниция понятия «поглощающая способность» дает основания рассматривать последнюю как динамическую организационную способность.

В качестве *релевантных факторов формирования поглощающей способности организации* следует рассматривать:

- разнообразие «прошлого» организационного знания. Организационный опыт диверсификации деятельности позволит не упустить возможности в смежных областях;
- наличие интеллектуальных работников, способных распознавать ценность новых внешних для организации знаний, усваивать их, распространять и использовать в организации. Исследуемая организационная способность базируется, прежде всего, на интеллектуальных качествах, когнитивных и творческих способностях сотрудников;
- наличие механизмов и процедур, организационных процессов, обеспечивающих распознавание рыночных и технологических возможностей. Встраивание процессов сканирования, интерпретации внешней среды, поглощения внешних знаний и инноваций в организацию позволит снизить ее уязвимость, повысить устойчивость.

Поглощающую способность организации предлагается *оценивать* совокупностью следующих *критериев и показателей* (табл. 2):

Уровень развития поглощающей способности (УРПС) может быть определен как функция выше указанных критериев:

$$\text{УРПС} = f(\Pi_1, \Pi_2, \Pi_3, \Pi_4), \quad (1)$$

где

Π_1 — показатели, характеризующие способность в области осознания, выявления ценности для организации новых внешних знаний;

Π_2 — показатели, характеризующие способность в области усвоения новых внешних знаний в организации;

Π_3 — показатели, характеризующие способность в области распространения новых внешних знаний в организации;

Π_4 — показатели, характеризующие способность в области коммерциализации новых внешних знаний в организации.

Расчет обобщающих показателей по каждому критерию предлагается производить с использованием метода ранжирования частных показателей по формуле:

$$\Pi_i = \sum_{i=1}^m a_i \cdot B_i \quad (2)$$

где m — количество частных показателей, принятых для оценки соответствующего критерия;

a_i — коэффициент весомости показателя (устанавливается экспертно в зависимости от значимости его влияния на результаты работы организации с учетом стратегических целей управления организационными знаниями).

Таблица 2

Критерии и показатели оценки поглощающей способности организации

Критерии	Показатели
Способность осознать, выявлять ценность новых внешних знаний	Компетенции интеллектуальных работников распознавать ценность для организации новых внешних знаний Наличие и состав подразделений НИОКР Численность сотрудников подразделений НИОКР Доля затрат на НИОКР в общем объеме отгруженной продукции (работ, услуг) Численность целенаправленно принятых на работу руководителей и ключевых специалистов (в единицу времени, год, например) Количество приобретенных новых технологий (в единицу времени, год, например) Затраты на приобретение объектов интеллектуальной собственности
Способность усваивать новые внешние знания	Компетенции интеллектуальных работников усваивать новые внешние знания в организации Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями
Способность распространять новые внешние знания в организации	Компетенции интеллектуальных работников распространять новые внешние знания в организации Скорость и симметричность распространения знаний в организации Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями
Способность коммерциализации новых внешних знаний	Скорость коммерциализации новых внешних знаний (внедрения приобретенных технологий, патентов) Показатели эффективности коммерциализации новых внешних знаний Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями

При этом должно соблюдаться условие:

$$\sum_{i=1}^m a_i = 1$$

B_i — балльная оценка в соответствии с принятой шкалой.

В качестве *процессов и инструментов формирования поглощающей способности организации* нами предлагается рассматривать такие как:

- мотивация интеллектуальных работников к собственному развитию, распознаванию ценности новых внешних знаний, их усвоению, распространению в организации и использованию в коммерческих целях;
- совместные исследования;
- импорт оборудования и технологий;
- приобретение лицензий;
- формирование и развитие исследовательских подразделений в организациях;
- обучение и стажировка руководителей и специалистов в ведущих российских компаниях и за рубежом;
- стимулирование возвращения работников, получивших образование и опыт работы за рубежом и на передовых предприятиях отрасли;
- реализация совместных проектов;
- организация совместных производств.

Результаты исследований [17] показывают, что неопределенность в вопросе возможности имитации замедляет процессы распространения инноваций в организации, поддерживая систематические различия в результативности фирм.

Не обладая достаточной поглощающей способностью, организация не в состоянии судить о потенциале новой технологии, успешно ее заимствовать, быть последователем в ее использовании, воспроизводить технологические новшества и оставаться конкурентоспособной. Инвестиции в организационную поглощающую способность имеют существенное значение для инновационной активности организации и ее способности к изменениям.

Список использованных источников

1. Де Гуус А. Живая компания // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. «Менеджмент». 2006. Вып. 3. С. 166–177.

2. D'Avendi R. Hyperwettbewerb: Strategien fue die neue Dynamik der Markte. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, 1995. S. 289. Цит. по: Макаров, А.М. Преобразующий менеджмент в хозяйственной организации [Текст] / А.М. Макаров. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2004. С. 111.

3. Катъкало В.С. Эволюция теории стратегического управления [Текст]. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. 548 с.

4. Тис Д.Дж., Пицано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление [Текст] // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. «Менеджмент». 2003. Вып. 4. С. 133–185.

5. Тис Д.Дж. Получение экономической выгоды от знаний как активов: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы [Текст] // Российский журнал менеджмента. 2004. №1. С. 95–120.

6. Тис Д.Дж. Время продавать знания [Текст] // Эксперт Северо-Запад. 2006. 10 июля.

7. Бурр В. Концепция устойчивого конкурентного преимущества [Текст] // Проблемы теории и практики управления. 2004. №1. С. 107–113.

8. Катъкало В.С. Методологические особенности и приоритеты развития ресурсной концепции стратегического управления [Текст] // Научные доклады Центра управленческих и институциональных исследований факультета менеджмента СПбГУ. № 2003–19. 20 с.

9. Zollo M., Winter S.G. Deliberate learning and evolution of dynamic capabilities // Organization science. 2002. Vol. 13. № 3. P. 340. [Текст] / В.С. Катъкало // Научные доклады Центра управленческих и институциональных исследований факультета менеджмента СПбГУ. № 2003–19. С. 16.

10. Чанько А.Д. Управленческая команда как источник динамических способностей фирмы [Текст] // Российский журнал менеджмента. 2008. №1. С. 3–24.

11. Cohen W.M., Levinthal D.A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation // Administrative Science Quarterly. 1990. Vol. 35. N 1. P. 128–152.

12. Ланзлуа Р.Н. Экономика транзакционных издержек в реальном времени [Текст] // Российский журнал менеджмента. 2009. №1. С. 93–118.

13. Teece D.J. The Multinational Corporation and the Resource Cost of International Technology Transfer. Ballinger: Cambridge, MA, 1976. Цит. по: Тис, Д. Дж. Получение экономической выгоды от знаний как активов: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы [Текст] // Российский журнал менеджмента. 2004. №1. С. 116.

14. Mowery D. Firm structure, government policy and the organization of industrial research. Business History Review. 1984. Vol. 58. N 4. P. 504–531.

15. Maillat D. From the industrial district to the innovative milieu: Contribution to an analysis of territorialized productive organizations. Research Economiques de Louvain. 1998. N 64 (1).

16. Minbaeva D., Pedersen T., Bjorkman I., Fey C.F., Park H.J. MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM // Journal International Business Studies. 2003. Vol. 34. N 6. P. 586–599.

17. Lippman S.A., Rumelt R.P. Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences under competition // Bell Journal of Economics. 1982. N 13 (2). P. 418–438.

Absorptive capacity as a determinant of dynamic potential of firm

Z.N. Varlamova, Candidate of Economics Science, dotsent, head of the Management Department, Kurgan State University, The Department of Economics

In clause the results of researches of dynamic capacities of organization are generalized. As one of a major determinant of dynamic potential of organization and base dynamic capacity, is considered absorptive capacity. The author specifies concept of absorptive capacity of organization, determines the relevant factors of its formation, criterion and parameters of its measurement and estimations.

Keywords: *Dynamic capacities, dynamic potential, organization absorptive capacity, organizational training, open innovational model.*