

РЕСУРСНАЯ КОНЦЕПЦИЯ В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

© 2024 М. А. Вахтина¹, И. В. Мичурин²

^{1, 2} Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье исследуются место и роль ресурсной концепции в теории и практике стратегического управления, изложены ключевые положения и причины, благодаря которым ресурсная концепция получила приоритетное развитие во второй половине XX века. Наряду с концептуальными ответвлениями ресурсной концепции показаны взаимосвязи с неинституциональными подходами к исследованию фирмы: контрактной теорией, теорией агентских отношений, теорией прав собственности и транзакционных издержек. Сделан вывод о взаимосвязи ресурсной концепции с другими теориями организации, о развитии междисциплинарного подхода к исследованию фирмы в условиях перехода от парадигмы стратегического планирования к парадигме «стратегических намерений» и «стратегической архитектуры».

Ключевые слова: ресурсная концепция, стратегическое управление, динамические способности, контрактная теория.

Экономическая организация, или иначе – фирма, – это основной элемент рыночного хозяйства. Под фирмой понимается хозяйствующий субъект, который осуществляет производственную деятельность и обладает должной самостоятельностью в принятии ключевых решений (прежде всего это касается ответов на вопросы: что, как производить и по какой цене продавать). Коммерческая фирма в процессе своей деятельности объединяет ресурсы для производства экономических благ с целью получения прибыли.

В экономической науке существует много теорий и концепций, касающихся природы фирмы, ее внутреннего устройства и причин образования. Хотя все эти теории и концепции появились в исторической ретроспективе недавно, с определенной долей условности их можно разделить на те, которые исследуют фирму со стороны технологии и производственных взаимосвязей, и те, которые приоритетное внимание уделяют институциональным факторам.

В рамках первого, технологического, направления основное внимание сосредоточено на видах и комбинациях производственных ресурсов, особенностях производственной функции, а также экономической эффективности, которая достигается, прежде всего, за счет организационных внутри-

фирменных улучшений и усиления трудовой мотивации работников и менеджеров (так называемая «X-эффективность»). В недрах данного подхода зародилась и получила развитие ресурсная теория, которая в процессе своей эволюции претерпевала изменения, однако в целом сохранила специфические элементы аналитической структуры.

Интерес к проблемам внутреннего потенциала фирмы и ее ресурсам усилился во второй половине XX века в связи с переходом к стратегическому управлению, основной задачей которого был поиск устойчивых конкурентных преимуществ экономических организаций. Теоретические и эмпирические исследования показывали, что результаты экономической деятельности фирм зависят не только от внешней среды (ей отдавался приоритет в процессе поиска конкурентных преимуществ), но и от внутрифирменных параметров. Вследствие этого ресурсная концепция стала ведущей в стратегическом управлении, произошел взрывной рост исследований в этой области с 1980 по 2000 годы, появились учебные пособия по стратегическому менеджменту, основанные именно на этой концепции [16].

Считается, что основы направления были заложены в работах Эдит Т. Пенроуз

«Исследование бизнес-фирм: границы роста и размера фирмы», «Теория роста фирмы», Б. Вернерфельта «Ресурсная трактовка фирмы», которые датируются второй половиной XX века. Главная идея заключалась в том, что все фирмы по-своему уникальны, так как обладают разным ресурсным потенциалом, влияющим на конкурентоспособность каждой из них. При этом внимание ученых привлекали не монопольные ренты (прибыли), а ренты, полученные за счет обладания ценными и редкими ресурсами, а также предпринимательскими способностями. Принципиальное отличие подхода Э. Пенроуз к фирме заключалось в том, что она рассмотрела ее не просто как административную единицу, а как своеобразный набор ресурсов, эффективность использования которых зависела от организационных способностей и возможностей создания уникальных преимуществ [17]. Согласно данному подходу, экономическая организация – это неделимый фонд производственных, физических, человеческих и организационных ресурсов, которые могут эффективно функционировать только как единое целое. Рассматривая фирму как комплекс ресурсов, ученый особо выделила среди них человеческие и организационные ресурсы, которые являются не столько факторами производства, сколько услугами. С учетом их особой роли становилось понятно, почему одинаковые материальные ресурсы (машины, механизмы, сырье, материалы, деньги и т.п.) при различных сочетаниях и различных способах их практического применения дают разные результаты. Это сместило акценты в анализе производственных возможностей фирмы с вопросов физического наличия ресурсов к вопросам поиска способов и механизмов их эффективного применения. В этой связи каждая фирма является по-своему уникальной, так как у каждой накоплен опыт, комбинации ресурсов, а главное – организационные механизмы. Характерно, что именно в этот период появляется методика SWOT-анализа (особый вклад внес К. Эндрюс), делающая упор на выявление сильных и слабых сторон организации. Особое внимание к внутренним ресурсам снизило

аналитический потенциал влиятельной в то время концепции М. Портера о пяти силах конкуренции, а также школы планирования, аргументация которых базировалась на упрощенном представлении о фирме и стабильной, предсказуемой среде. Согласно ресурсной концепции задача фирмы заключалась в том, чтобы найти лучший способ использования наличных ресурсов, опираясь на накопленные ею знания и информацию.

Исходя из вышеназванных акцентов, Пенроуз разделила производственные возможности фирмы на объективные и субъективные, где последние связывались со способностями управленцев интерпретировать внешнюю среду. Однако классическую ресурсную теорию отличала недооценка потенциала информации, которая представлялась дорогой, запаздывающей, а потому неактуальной. Более того, эти взгляды стали одним из аргументов в пользу приоритетного внимания к анализу внутренней, а не внешней среды организации. Такой подход к информации можно объяснить состоянием инфраструктуры рынка того периода, недостатком средств для обработки больших массивов данных, низкой доступностью информации о внешней среде.

Ограниченное внимание ресурсного подхода к анализу информации с лихвой компенсировалось повышенным вниманием к качеству знаний управленцев, с которыми связывались возможности и препятствия на пути роста фирмы (эффект ограничений роста, обусловленных управленческим фактором, назвали впоследствии «эффектом Пенроуз»).

Хотя Пенроуз в рамках ресурсной теории не исследовала организационный механизм накопления и сохранения знаний сотрудников, ее внимание к «знаниевой» парадигме послужило основой развития данной проблематики в других теориях, где в качестве носителя знаний рассматривались уже не только руководители, но и рядовые сотрудники. В ряду современных концепций развития организации, касающихся управления человеческими ресурсами, можно отметить такие получившие признание теории, как «обучающая (самообучающаяся, саморазвивающаяся) орга-

низация» (особый вклад внес К. Арджерис), где руководство и работники осознанно обучаются, изменяют окружающую их действительность в ответ на внешние вызовы и формируют климат, способствующий обучению. Еще одна концепция, получившая название «управление знаниями» (К. Вииг, И. Нонака, Х. Такеучи), дополнила предыдущую концепцию и стала представлять собой процесс создания, сохранения, распределения и применения совокупности знаний и информации в экономической организации – своеобразной корпорации явных и неявных знаний всех сотрудников организации, ориентированных на достижение стратегических целей и повышение конкурентоспособности фирмы. К современным концепциям организации, основанным на знаниях, можно также отнести «управление талантами» (особый вклад внес Д. Уоткинс), под которой понимается привлечение высокоэффективных сотрудников во всем их многообразии и удержание их в организации. Причем в рамках этой теории в последние годы получил развитие расширительный подход, когда в качестве талантов рассматриваются все сотрудники организации, способные создать для нее ценность, а не только отдельная их группа. Наконец, создание в экономических организациях корпоративных университетов также можно отнести к числу знаниевых подходов, хотя не всем компаниям нужно именно такое подразделение, которое специализируется на задачах обучения, адаптации, аттестации и оценки персонала.

Ресурсная теория в связи с ее особым вниманием к проблеме организационных внутрифирменных усовершенствований стала толчком к исследованию способностей и компетенций. Особый интерес в этой связи представляет концепция «динамических способностей», которая стала своеобразной вариацией ресурсной теории (особый вклад внесли Д. Тис, Э. Шуен, Г. Пизано). Это произошло под влиянием динамической внешней среды. Если под компетенциями понимаются знания, умения, навыки работников в процессе осуществления ими различных видов деятельности [18], то в понимании «динамических способностей»

упор делается на потенциал интеграции и реконструкции в ответ на изменение внешней среды для достижения инновационных преимуществ, т.е. динамические способности включают способность фирмы к осознанию постоянного обновления для использования возможностей, предоставляемых средой [11]. Обладая набором компетенций и динамических способностей (среды которых способности к адаптации, инновациям и преобразованиям [12]), фирма может работать эффективнее, чем конкуренты, и добиваться лучших результатов за счет создания уникальных свойств продукта, большей мобильности и оригинальных решений. В разработке стратегии организации это отразилось на переходе от стратегического планирования к «стратегическим намерениям» и «стратегической архитектуре» [8].

Со временем, когда степень доступности рыночной информации возросла, а цена ее получения сократилась, проявился особый интерес к информационной теории, которую также можно отнести к группе технологических подходов к исследованию организации. Данная теория, неразрывно связанная с теорией «динамических способностей», фокусируется на издержках поиска, хранения и передачи информации. В отличие от неинституциональных подходов, которые изучают риски оппортунистического поведения, в рамках информационной теории вероятность конфликта интересов между работниками практически игнорируется, а фирма рассматривается как коммуникационная сеть, минимизирующая издержки получения и обработки информации. Согласно данному подходу, фирма возникает тогда, когда выгоды от кооперации перевешивают издержки коммуникаций, связанных с обработкой информации.

Если ресурсную концепцию и ее выше-названные интерпретации можно отнести к первой группе – теорий, концентрирующихся на технологической составляющей, то ко второй группе относятся теории, исследующие институциональные факторы. Эти теории, отличающиеся неортодоксальными подходами, придали дополнительный импульс развитию ресурсной концепции. Экономическая организация в

рамках неинституциональной парадигмы исследуется, во-первых, через систему соглашений и контрактов с концентрацией внимания на побудительных мотивах принципалов (агентов) и транзакционных издержках, во-вторых, через институциональную среду – социальные, юридические и экономические правила, которые влияют на деятельность экономических организаций и их развитие. Когда фирма рассматривается как коалиция владельцев ресурсов, связанных между собой сетью контрактов, классификация ресурсов приобретает специфику по сравнению с традиционным ресурсным подходом. Последний делит ресурсы на производственные и непроизводственные, в то время как неинституциональный подход различает ресурсы в зависимости от степени их специфичности: общие, специфические и интерспецифические. Если у общих ресурсов ценность внутри и вне фирмы одинаковая, то у специфических ценность внутри фирмы выше, чем вне ее. Что касается интерспецифических ресурсов, то к ним относят взаимоуникальные, взаимодополняемые ресурсы, максимальная ценность которых достигается только в данной фирме и только посредством нее. Такого рода ресурсы более никем на рынке не могут быть востребованы. С точки зрения О. Уильямсона и его последователей – сторонников неинституциональной экономической теории, именно специфические и интерспецифические ресурсы способствуют коалиции их владельцев, в основе которой лежит отношенческий (имплицитный) контракт между ними. Наличие таких ресурсов внутри фирмы и объединение собственников позволяет экономить транзакционные издержки и получать прибыль. О. Уильямсон уточняет представление о транзакционных издержках как издержках, связанных с функционированием специфических активов (это могут быть невозвратные инвестиции, уникальные продукты, технологии или способности) [13].

К числу альтернативных подходов к экономической организации можно отнести взгляд на их эволюцию с позиции наличия в обществе социального капитала и обобществленного доверия (особый вклад

внес Ф. Фукуяма) [14]. Данная теория, так же как и неинституциональные подходы, выходит за рамки чисто экономического инструментария, однако, учитывая, что показатели социального капитала в различных странах сильно различаются, этот фактор оказывает значимое влияние на конфигурацию экономических организаций и их внутреннее устройство [3, 4].

Может показаться, что вышеназванные подходы к исследованию фирмы имеют существенные и непреодолимые различия, но это только на первый взгляд. Все они развивались практически одновременно и концентрировали внимание на отдельных актуальных составляющих. Вряд ли можно согласиться с мнением, что нужно формулировать одну общую теорию организации, но при этом можно констатировать, что существующие в настоящее время теории взаимно обогащают и дополняют друг друга. Неинституциональные подходы к исследованию фирмы: теория транзакционных издержек, теория «принципала – агента», теория прав собственности, теория общественного выбора – с разных сторон анализируют экономические организации на основе контрактного подхода. Что касается технологической парадигмы, все ее ответвления также имеют общие черты, которые становятся все более очевидными. Ресурсный подход, в частности, постулирует, что источник конкурентного преимущества находится внутри фирмы, причем приоритет отдается особо ценным и плохо заменяемым ресурсам. Это привело к высокой оценке знаний, умений и навыков управленцев, а затем и всех работников организации. И хотя в научной литературе можно встретить различные подходы к классификации ресурсов организации, ключевая роль придается именно человеческим, управленческим компетенциям и способностям. При этом все сотрудники организации рассматриваются как соучастники процесса управления – на уровне как отдельной организации, так и общества в целом. Это сближает технологические подходы к анализу экономических организаций с институциональными, в частности, теорией прав собственности (применительно к деятельности фирм в частном

секторе экономики) и теорией общественного выбора (применительно к деятельности организаций в общественном секторе) [5, 15].

В рамках обоих исследовательских подходов имеются взаимодополняющие аргументы. Было выявлено, например, что ресурсы, основанные на собственности, оказываются более ценными для организации в устоявшейся и предсказуемой среде, в то время как ресурсы, основанные на знаниях, способствуют созданию конкурентных преимуществ в непредсказуемой и меняющейся среде [9]. Поиск путей и способов формирования конкурентных преимуществ за счет наличия редких, сложно имитируемых и немобильных ресурсов в рамках ресурсного подхода опирается на положения и выводы контрактной теории, в рамках которой исследуются коалиции владельцев интересспецифических и специфических ресурсов. С одной стороны, из-за того, что ценность специфических ресурсов в пределах фирмы выше, чем вне ее, их владельцы особо заинтересованы в успехе. С другой стороны, само наличие редкого (специфического) ресурса, который сложно трансформировать из-за высоких издержек, является потенциальным источником долгосрочных и устойчивых преимуществ. И наконец, все вышеназванные концепции так или иначе учитывают уровень социального капитала и доверия сотрудников внутри организации.

Наряду с зарубежными, российские ученые с двухтысячных годов активно включились в теоретические и прикладные исследования в области теории экономических организаций, включая ресурсную концепцию [1, 2, 6]. В развитие контрактной теории В. Л. Тамбовцев, например, предложил рассматривать формирование стратегии фирмы как нестандартную контрактацию [11]. Аспекты теории «принципал – агент» развиваются российскими учеными прежде всего в контексте цифровой трансформации [10]. Высокий потенциал информационной теории находит отражение в многочисленных исследованиях российских ученых, касающихся роли различных видов информации в управлении экономическими организациями [7].

Таким образом, в ряду многочисленных теорий экономической организации, которые каждая по-своему важны, ресурсный подход занимает одно из ведущих мест. В большей степени это связано с преобразованием стратегического управления организацией и переходом от стратегического планирования к стратегическому дизайну в условиях возрастающей динамики внешней среды. Ресурсная концепция, отличающаяся особым вниманием к конфигурации внутренних ресурсов организации, совершенствуется и обогащается за счет нетрадиционных междисциплинарных подходов к исследованию фирмы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Агамирова М. Е. Современные направления развития теории фирмы в экономической науке // Современная конкуренция. 2016. Т. 10. № 4 (58). С. 5-12.
2. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Оппортунистическое поведение работников российских предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Экономика. 2015. № 18 (373). Вып. 51. С. 105-113.
3. Вахтина М. А. Особенности становления и развития различных типов экономических организаций // Вестник Самарской государственной экономической академии. 2006. № 6 (24). С. 23-27.
4. Вахтина М. А. Доверие к государству как фактор повышения его эффективности // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономика. 2011. № 1 (40). С. 40-47.
5. Вахтина М. А., Игнатова Т. В., Полянин А. В. Институциональный статус общественного обсуждения законопроектов в системе публичного управления // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2018. Т. 8. № 4 (29). С. 235-243.

6. Катькало В. С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Вып. 4 (№ 32). С. 20-42.
7. Клейнер Г. Б. Информационная теория факторов управления экономическими организациями // Российский журнал менеджмента. 2022. Т. 20. № 4. С. 461-481.
8. Когут Б., Зандер У. Знания фирмы, комбинационные способности и репликация технологий // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 1. С. 121-140.
9. Кузнецова А. Г. Взлет и падение ресурсного подхода: смена парадигмы стратегического управления // Журнал социологических исследований. 2022. Т. 7. № 1. С. 60-69.
10. Попов Е. В., Симонова В. Л., Черепанов В. В. Развитие теории принципала-агента в контексте цифровой трансформации // Управленец. 2022. Т. 13. № 3. С. 2-15.
11. Тамбовцев В. Л. Контрактная модель стратегии фирмы. М.: ТЕИС, 2000. С. 39.
12. Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер.: Менеджмент. 2003. № 4. С. 140-158.
13. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки и «отношенческая» контрактация. СПб: Лениздат, 1996. 702 с.
14. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, Ермак, 2004. 730 с.
15. Юдин В. А., Устина Н. А., Карлина А. А. Применение стратегического планирования в деятельности общественных палат субъектов Российской Федерации в условиях энтропии внешней среды // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 1. С. 7-18.
16. Grant R. M. Contemporary strategy analysis: Concepts, Techniques, Applications. 4 ed. Malden, 2002. 551 p.
17. Penrose E. T. The Theory of Growth of the Firm. Oxford: Basil Blackwell, 1959. P. 24.
18. Richardson G. The Organisation of Industry // Economic Journal. 1972. Vol. 82. P. 883-896.

RESOURCE CONCEPT IN THE THEORY AND PRACTICE OF STRATEGIC MANAGEMENT: A COMPARATIVE ANALYSIS

© 2024 Margarita A. Vakhtina¹, Igor V. Michurin²

^{1,2} Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article explores the place and role of the resource concept of the organisation in the theory and practice of strategic management, outlines the key provisions and reasons due to which the resource concept received priority development in the second half of the twentieth century. Along with the conceptual branches of the resource concept, the interrelationships with neo-institutional approaches to the study of the firm are shown: contract theory, the theory of agency relations, the theory of property rights and transaction costs. The conclusion is made about the relationship between the resource concept and other theories of organisation, about the development of an interdisciplinary approach to the study of the firm in the transition from strategic planning to ‘strategic intentions’ and ‘formation of strategic architecture’.

Keywords: resource concept, strategic management, dynamic capabilities, contractual theory.