

О.В. Горняк
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ФІРМИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Нестабільність в сучасних умовах є головною характеристикою економічного середовища, в якому функціонують фірми, що вимагає відповідного коригування їх поведінки на ринках та змін у їх внутрішній структурі. У зв'язку з цим особливого значення набувають компетенції фірми, оскільки вони забезпечують стійкість, гнучкість, адаптивність і, у кінцевому підсумку, конкурентоспроможність фірми. Згідно теорії компетенцій [1; 2; 3], розвиток фірми спирається, перш за все, на певні базові професії, які викристалізують фундаментальні компетенції фірми. Їх передача та імітація важка, і компетенції знаходяться в основі репутації фірми. Вони розподілені у таких різних областях, як людські ресурси, маркетинг, сервіс, наукові дослідження та розробки тощо.

Існування фундаментальних компетенцій пояснює, чому деякі фірми працюють краще, ніж інші. Такий підхід, пропонуючи ідеї, відмінні від теорії транзакційних витрат, оновлює погляди на визначення меж фірм на основі трьох принципових мотивів, за якими стає зрозумілою їх концентрація лише на одній або двох основних компетенціях.

Перший стосується обмежених когнітивних здатностей членів фірми. У контексті економіки, яка ґрунтується на знанні, індивіди мають когнітивні здібності, які з часом еволюціонують. Тому важливим є спосіб, яким ці індивіди їх сприймають. Спираючись на роботи Дж. Марча, Г. Саймона, П. Коганде і П. Лерина, слід відзначити, що індивіди мають обмежені можливості концентрувати свою увагу і тому можуть зосередитись лише на декількох процесах привчання. Враховуючи швидкість виробничих процесів і кодифікації нових знань – це увага, а не інформація, яка стає рідкісним ресурсом. Отже, створюються два простори знань індивіда: один, у якому він концентрує свою когнітивну увагу і активно бере участь у створенні знань, і інший, у якому він задовольняється бути інформованим. Перенесений на рівень фірми, такий розподіл простору знань пояснює, чому фірма буде концентрувати свої когнітивні ресурси на одній або двох базових компетенціях, які необхідно ідентифікувати, розвивати, захищати і полегшувати.

Більше того, у економіці, яка ґрунтується на знаннях, менеджмент компетенцій дуже дорогий. Виробництво, нагромадження та циркуляція стратегічних знань між складовими фірми вимагають інвестицій і постійних зобов'язань для підтримки і підсилення конкурентних переваг. Враховуючи імперативи витрат, фірма може відбирати та утримувати лише обмежену кількість базових компетенцій.

Останній мотив також пояснює концентрацію ресурсів на одній або двох базових компетенціях. Як відмічає Дж. Річардсон, існує спадна продуктивність бажання розширити ресурси знань на багато видів діяльності, тому фірми зацікавлені у концентрації своїх ресурсів на близьких видах діяльності, тобто таких, які вимагають приблизно однакових знань.

Існування двох просторів діяльності фірми пояснює, з погляду еволюційної перспективи, як фірма може розвиватись з часом. Еволюціоністи пропонують ендегенне пояснення змін її принципів діяльності [4]. Використовуючи неосновні компетенції, фірми можуть вдаватись до інших траєкторій розвитку, які відрізняються від попередніх, що ґрунтувались на основних компетенціях та розроблених на їх основі рутинних процесах. Ці додаткові компетенції можуть бути як у виробництві, так і у маркетинзі, дистрибуції тощо. Як один із факторів розвитку фірми, побічні компетенції можуть реалізуватись у вигляді нових продуктів, нової траєкторії зростання та закріплення на ринках.

Підхід з погляду компетенцій, надаючи перевагу виробництву, глибоко оновлює аналіз фірми. Такий підхід пропонує більш реалістичне бачення фірми, він ближчий до реальності, у якій живуть керівники і, отже, забезпечує їм більш глибоке розуміння принципів стратегічного вибору та еволюції фірми. На противагу концепції фірми як вузла контрактів, фірма розглядається тут як справжня організація. І, дійсно, знання походять більше від колективної організації, ніж від індивідів, які її формують. Отже, це – фірми, а не особистості знають, як виробляти автомобілі, бензин, хліб тощо. Відмінність між індивідуальним привчанням та колективною компетенцією фірми, знаходиться в центрі досліджень щодо створення ресурсів.

Однак, ця концепція теж може піддаватись критиці. Увага, надана когнітивним проблемам і привчанням, витісняє на другий план, якщо повністю не виключає проблему спонукання у фірмі, тоді як це питання є центральним, особливо для економіки, що ґрунтується на знаннях. За таких умов виникає питання: які диспозиції дозволяють сприяти народженню знань, їх передачі? Як забезпечувати кооперацію між індивідами і, одночасно, захищати специфічність людської діяльності?

Більше того, центральне поняття компетенції залишається мало визначеною категорією. Як можна матеріалізувати ці компетенції? Чи йде мова про знання індивідів, знання, формалізовані у правила та організаційні рутини, такі, які матеріалізовані в документах? Як індивідуальні знання трансформуються у базові компетенції? Інакше кажучи, фірма не керує компетенціями, а людськими, інформаційними і матеріальними ресурсами, які,

фактично, не є категоріями еволюційної теорії. Існують також формальні правила, які обмежують поведінку найманих працівників і їх автономію. Як ці правила, алокація, навчання і винагородження інтегруються з процесом привчання?

Нарешті, еволюційна теорія зосереджується на когнітивних конфліктах, повністю ігноруючи відносини власності та влади всередині фірми. Відносини роботодавець - найманий працівник в їх конфліктному просторі зовсім не розглядаються. Здається, що еволюціоністи розглядають фірму як свого роду кооператив, не враховуючи, що вона є також інституцією, вбудованою у соціальні відносини, які визначають позиції її членів.

Список використаної літератури

1. Hamel G., Prahalad C.K. Strategic Intent // Harvard Business Review. – Mai-June, 1989
2. Hamel G., Prahalad C.K. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review. – Mai-June, 1990.
3. Хэмел Г., Прахалад К., Г. Томас, Д. О'нил Стратегическая гибкость. – СПб.: Питер, 2005.
4. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционный подход в экономической науке. – В. кн.: Истоки. Из опыта изучения экономики как структуры и процесса. – М.: Издат. Дом ГУВШЭ, 2007. – С. 53-89.