

DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-3-31-38

Конкурентные организационные компетенции университета

А. И. Васильев^{1*}

¹ *Университет «Синергия», Москва, Россия*

**AVasilev@synergy.ru*

Аннотация. Цель настоящей статьи – раскрыть авторское определение конкурентных организационных компетенций и предложить инструмент для его практического восприятия – матрицу восприятия конкурентных компетенций. Для этого в статье раскрывается терминологическая разница компетенции и компетентности и подтверждается наличие такой разницы в отношении не только индивида, но и университета. Применительно к организации также можно выделить знаниево-ресурсно-экспертный аспект деятельности организации и функционально-деятельный аспект. Организация развивает коллективные, распределенные, внутренние способности (организационная компетентность) к совершению действий, составляющих конкретное, специфичное направление деятельности (организационная компетенция). Работа описывает матрицу восприятия конкурентных компетенций, специально разработанную автором, и предлагает использовать ее в качестве аналитического инструмента для руководителей университетов. Приоритетную значимость представляют свойства компетенции, которые, с одной стороны, отражают ее деятельностное содержание (т. е. связь с конкретной профессиональной деятельностью), а с другой – обладают конкурентным значением и имеют смысл в контексте конкурентного противостояния. В матрице отражается степень близости компетенции к ядру бизнеса и степень уникальности, специфичности компетенции. Предложенная автором матрица восприятия конкурентных компетенций позволяет четко прояснить ключевые, конкурентные, отраслевые, вспомогательные (дополнительные), уникальные компетенции университета. При определении конкурентной организационной компетенции автор раскрыл два методологических способа сочетать конкурентный и компетентностный подходы: понимать компетенцию как средство или как цель конкуренции. Автор определяет конкурентную организационную компетенцию как уникальную, не копируемую конкурентами, организационную способность, позволяющую выдерживать конкуренцию на высоком уровне конкурентоспособности. В таком понимании конкурентные компетенции являются не целью конкуренции, а средством конкуренции, инструментом конкуренции.

Ключевые слова: организационная способность, конкурентная компетенция, конкурентоспособность университета, ключевые компетенции

Для цитирования: *Васильев А. И.* Конкурентные организационные компетенции университета // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. №3. С. 31–38. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-3-31-38

Competitive Organizational Competences of the University

A. Vasilev^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* AVasilev@synergy.ru

Abstract. The purpose of this article is to reveal the author's definition of competitive organizational competencies and to offer a tool for its practical perception – a matrix of perception of competitive competencies. For this, the article reveals the terminological difference between competence and competency and confirms the existence of such a difference in relation to not only the individual, but also the university. With regard to the organization, it is also possible to distinguish the knowledge-resource-expert aspect of the organization's activities and the functional-active aspect. The organization develops collective, distributed, internal abilities (organizational competence) to perform actions that constitute a specific, specific direction of activity (organizational competency). The work describes a matrix of perception of competitive competencies, specially developed by the author, and proposes to use it as an analytical tool for university leaders. The properties of competence, which, on the one hand, reflect its activity content (i.e., the connection with a specific professional activity), and, on the other hand, have a competitive value and make sense in the context of competitive confrontation, are of priority importance. The matrix reflects the degree of proximity of the competence to the core of the business and the degree of uniqueness and specificity of the competence. The matrix of perception of competitive competencies proposed by the author makes it possible to clearly clarify the key, competitive, sectoral, auxiliary (additional), unique competencies of the university. When defining competitive organizational competence, the author discloses two methodological ways to combine competitive and competence-based approaches: to understand competence as a means or as a goal of competition. The author defines competitive organizational competence as a unique organizational ability that cannot be copied by competitors, which allows it to withstand competition at a high level of competitiveness. In this understanding, competitive competencies are not the goal of competition, but a means of competition, an instrument of competition.

Keywords: organizational capability, competitive competence, university competitiveness, core competencies

For citation: Vasilev A. Competitive Organizational Competences of the University. *Sovremennaya konkurentsija*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.3, pp.31-38 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-3-31-38

Введение

Т еория управления образовательными организациями неизбежно сталкивается с необходимостью системно учитывать компетентностный и конкурентный подходы [1–4]. Управление конкурентоспособностью образовательной организации зависит от правильного использования компетентностного подхода [5–8].

Ресурсная концепция бизнеса и концепция динамических организационных способностей, а также идея ключевых компетенций фирмы в процессе системного использования актуализировали проблематику определения организационных способностей к конкуренции – конкурентных организационных компетенций.

В настоящей статье предлагается авторское определение конкурентных организа-

ционных компетенций. Сначала автор определяет содержательное различие между компетенцией и компетентностью организации. Далее предлагается использование в качестве аналитического инструмента матрицы восприятия конкурентных компетенций, специально разработанной автором.

Предложенная автором матрица восприятия конкурентных компетенций позволяет четко прояснить ключевые, конкурентные, отраслевые, вспомогательные (дополнительные), уникальные компетенции университета.

Конкурентная организационная компетенция – это уникальная, не копируемая конкурентами, организационная способность, позволяющая выдерживать конкуренцию, успешно функционировать на рынке.

Компетенция и компетентность

Применительно к индивиду принято разделять компетенцию и компетентность. Компетенцией называют совокупность функций, набор профессиональных задач, круг вопросов, сферу принятия решения, права и обязанности индивиду.

Компетентностью индивиду называют совокупность его психических черт, знаний, умений, навыков, опыта, способностей, готовности к деятельности, личного отношения, системы ценностей, позволяющую индивиду осуществлять определенную деятельность в рамках компетенции. Так, например, владение иностранным языком – это не компетенция, а компетентность. Именно в исследованиях речевой компетентности индивиду зародился и начал свое развитие компетентностный подход.

Таким образом, применительно к деятельности индивиду выделился психологический/личностный и функциональный/предметный аспекты.

Однако когда компетентностный подход стал применяться к организациям, справедливо возник вопрос о том, применимо ли к организационным способностям фирмы

разделение на организационную компетентность и организационную компетенцию, по аналогии с разделением в отношении индивиду на персональную компетенцию и персональную компетентность.

Представляется, что применительно к организации также можно разделить знание-ресурсно-экспертный аспект деятельности организации и функционально-деятельный аспект. Когда организация осуществляет ряд действий, формирующих специальное направление деятельности, она реализует организационную компетенцию. Но чтобы добиться ожидаемого результата деятельности, организации необходимы знания, технологии, рутины, методы, процедуры и иные элементы, составляющие динамические организационные способности – организационную компетентность.

Таким образом, разделение на компетентность и компетенцию справедливо не только в отношении индивиду. Компетентность отделяется от компетенции как организационный атрибут.

Применительно к организации содержания этих двух понятий различаются: организация развивает коллективные, распределенные, внутренние способности (организационная компетентность) к совершению действий, составляющих конкретное, специфичное направление деятельности (организационная компетенция).

Матрица восприятия конкурентных компетенций

Для раскрытия сущности и природы конкурентных компетенций университету следует использовать бинарную матрицу с осевыми характеристиками по осям абсцисс и ординат матричной диаграммы.

Выделим эти характеристики.

Для целей настоящего исследования приоритетную значимость представляют свойства компетенции, которые, с одной стороны, отражают ее деятельностное содержание (т. е. связь с конкретной

профессиональной деятельностью), а с другой стороны – обладают конкурентным значением и имеют смысл в контексте конкурентного противостояния.

Каждая компетенция, такая как функция, ряд задач, виды работы, имеет определенное отношение к отраслевой деятельности организации и коллектива сотрудников. Организационная компетенция может обеспечивать совершение действий, которые будут составлять:

- либо целевую деятельность организации, ядро бизнеса, отраслевую сущность;
- либо основные функции, неспецифичные для отрасли, но важные для организации;
- либо функции и задачи, являющиеся по отношению к ядру бизнеса дополнительными, второстепенными.

По оси абсцисс будет отражаться степень близости компетенции к ядру бизнеса:

дополнительная, типовая, основная, отраслевая и ядерная.

Под ядерной компетенцией понимается тот круг задач и функций, который составляет ядро бизнеса. Такая компетенция может быть общей и неуникальной.

По оси ординат будет отражаться степень уникальности, специфичности компетенций – от общей, типовой, до уникальной (рис. 1).

Определение конкурентной компетенции

Существуют два методологических способа сочетать конкурентный и компетентностный подходы: понимать компетенцию как средство или как цель конкуренции.

Есть точка зрения, что конкурентными нужно называть компетенции, за которые

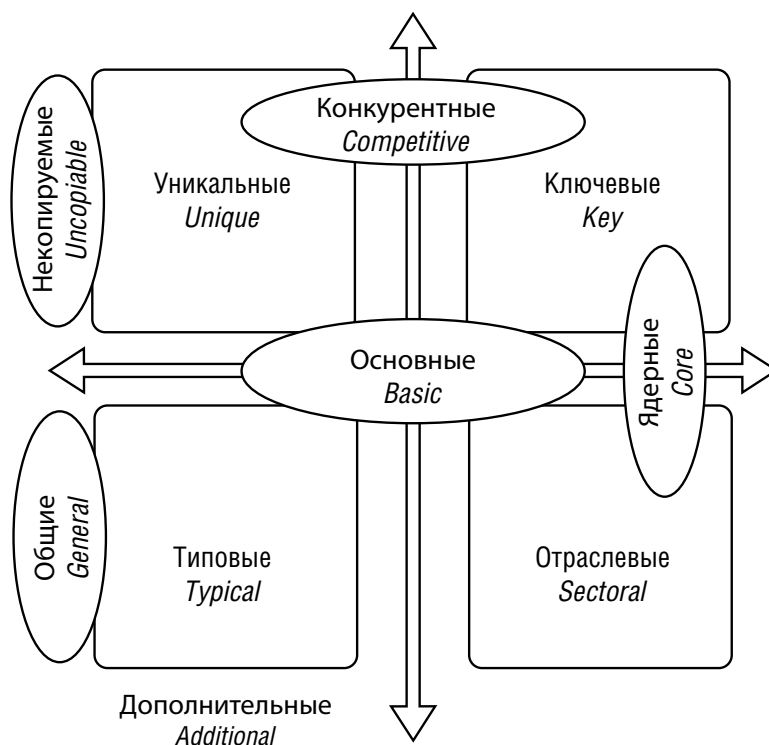


Рис. 1. Матрица восприятия конкурентных компетенций

Fig. 1. Matrix of perception of competitive competencies

организации конкурируют друг с другом. Так, конкурентная компетенция является объектом конкуренции, целью конкуренции, подобно ресурсу, когда компании в одной отрасли соперничают за ограниченные отраслевые ресурсы.

В рамках данного исследования предлагается другое понимание конкурентной компетенции. Организационными конкурентными компетенциями следует называть такие компетенции, которые позволяют выиграть в конкуренции – разработать и реализовать конкурентную стратегию, сформировать и реализовать конкурентное преимущество организации и др.

Такие компетенции – не предмет конкуренции, так как они являются внутренне присущими организации, уникальными и не копируемыми. В таком понимании конкурентные компетенции являются не целью

конкуренции, а средством конкуренции, инструментом конкуренции.

Конкурентная компетенция и ядро деятельности университета

Конкурентная компетенция означает личностные свойства и организационные компетенции, способствующие конкуренции, – организационные способности конкурировать. Рассмотрим трансформацию конкурентных компетенций по оси абсцисс (рис. 2).

По оси абсцисс указано несколько типов деятельности. На самом полюсе находится ядро деятельности университета. Образование, наука и инновации – три вида деятельности, составляющие ядро деятельности конкурентоспособного вуза. Отдаляясь от ядра бизнеса, ближе к центру матрицы встречаются другие виды деятельности.

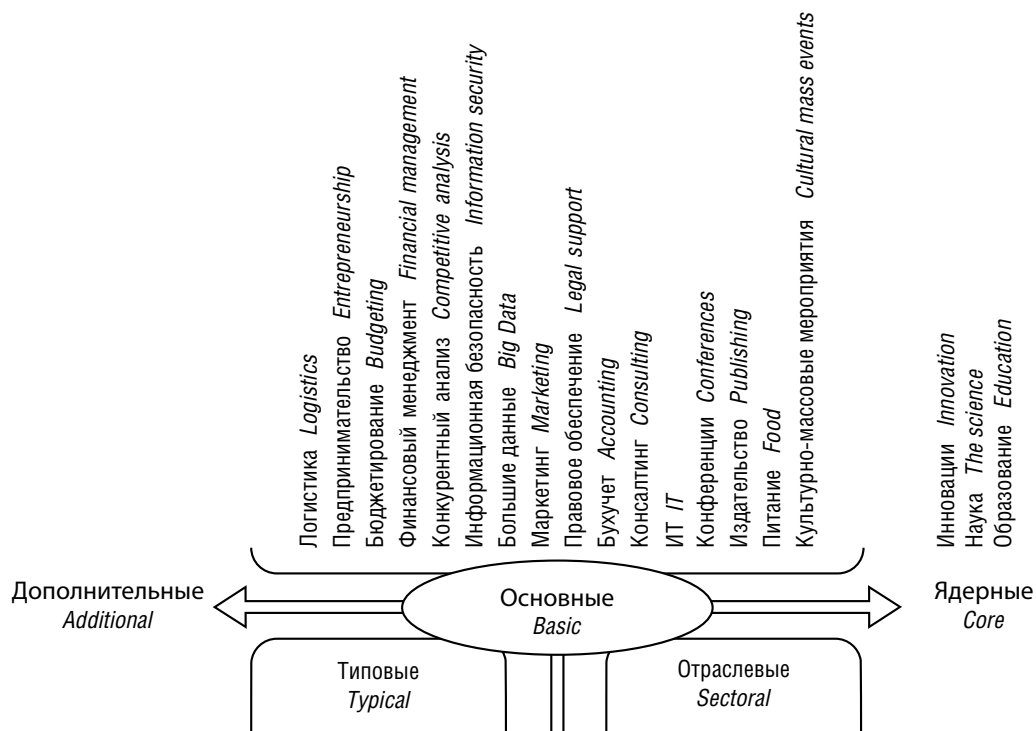


Рис. 2. Конкурентные компетенции по отношению к ядру деятельности университета

Fig. 2. Competitive competencies in relation to the core of the university's activities

Конкурентная компетенция может быть ядром бизнеса, может находиться в основе бизнеса или на его периферии. Сама по себе конкурентная деятельность может и не быть ядерной компетентностью. Конкурентная компетенция может иметь общепрофессиональный характер и соответствовать основным компетентностям (то, что находится в центре, является важной и значимой функцией), но не иметь отраслевого значения. В центре есть некоторые компетенции, некоторые виды работ и функции, которые являются отраслевыми и основными. На другом конце оси располагаются дополнительные компетенции, которые можно отдать на аутсорсинг или вообще не проводить.

Ядерной компетенцией является образование. При этом функции администрирования образовательного процесса, управления образовательным процессом относятся к основным, отраслевым компетенциям. Подобно этому, научно-исследовательские компетенции относят к ядерным, а планирование и администрирование научных исследований – к основным компетенциям. Помимо научной и образовательной деятельности к ядерной относится инновационная деятельность. К основным, отраслевым компетенциям относятся: консалтинговая деятельность, информационные услуги, организация и проведение мероприятий и научных конференций. Эта деятельность подчеркивает отраслевые особенности функционирования вузов. Отсутствие любого из этих видов деятельности не делает образовательную организацию незаконной. Если образовательная организация реализует хотя бы одну из трех ядерных компетентностей, она реализует свое отраслевое предназначение, достигает цели своего существования, исполняет свою миссию.

Дальше начинаются такие виды деятельности, которые находятся на грани между отраслевыми и дополнительными (вспомогательными) работами. Основные виды работ отраслевой специфики не имеют. Функции управления, администрирова-

ния, учета, контроля, управления человеческими ресурсами, бухгалтерии, правовое обеспечение, обеспечение информационной безопасности – все эти работы не являются ядерными. Они обслуживают ядро бизнеса.

Затем уже возникают непосредственно дополнительные (вспомогательные) функции и компетенции, например обработки больших массивов данных, аналитической конкуренции или конкуренция за влияние, власть и авторитет в сообществе, за актуальную повестку дня, за статусы, за единое идейно-культурное поле, за научные гранты. За все это и многое другое можно конкурировать. Можно заниматься контролем качества, организовать управление клиентским сервисом, инновациями в образовательный процесс и в образовательный продукт, разными другими дополнительными (вспомогательными) информационно-консультационными услугами и сервисами. Отдельным направлением являются взаимоотношения с органами власти – GR, с фокусом на обеспечение бюджетного финансирования.

Можно, например, не заниматься инновационной, консультационной, издательской и предпринимательской деятельностью, деятельностью, связанной с организацией конференций, деятельностью по анализу данных, стратегическому ребрендингу фирм и предприятий. В таких видах дополнительной (вспомогательной) деятельности может находиться источник добавочной ценности. Там тоже можно создать добавочную ценность с помощью уникальных комбинаций этих компетенций (они должны быть недоступны конкурентам). Это не должны быть общие, типовые компетенции.

Не образовательная, не научная и не инновационная деятельность, а иная деятельность образовательной организации тоже может быть источником добавленной ценности, которая может перетекать и в образовательную, в научную или в инновационную деятельность. Например, культурно-

массовая деятельность может создавать добавочную ценность и потребительскую стоимость многим участниками и стейкхолдерам, в частности региональному сообществу. Если дополнительные (вспомогательные) виды работ и деятельности будут осуществляться с помощью не копируемых, специфичных компетенций, тогда компетентность из типовых и вспомогательных может двигаться вверх по оси ординат, становиться основной, потом конкурентной компетентностью.

На пересечении ядерных и конкурентных компетенций располагаются ключевые компетенции. Ключевые компетенции – это конкурентные компетенции, которые применяются на ядерных участках деятельности, на стратегически значимых участках цепочки добавленной стоимости. Они называются ключевыми, потому что такая конкурентная компетенция – это ключ к конкурентному преимуществу. Конкурентные компетенции могут привести к конкурентному преимуществу в дополнительных (вспомогательных) видах деятельности, но там это конкретное преимущество будет неключевым. Оно не будет настолько сильно добавлять конкурентоспособность вузу, если при этом ядерные компетентности реализуются общими, основными компетенциями, способностями, умениями и навыками.

Заключение

Предлагается использовать вышеизложенную матрицу восприятия конкурентных компетенций в деятельности российских университетов.

На оси ординат по уникальности измеряются функции, задачи, виды работ, манеры труда, секреты производства и их характеристики, а также индивидуальные компетенции, психологические особенности, которые способствуют выполнению трудовых функций.

На оси абсцисс и ординат на всей матрице будут выкладываться не компетенции и компетентности отдельно, а их сочетание. То есть те психологические черты, которые удовлетворяют требованиям для выполнения определенных функций и задач; компетенции, удовлетворяющие компетентности. У этих парных сочетаний (элементов) будут оцениваться уникальность компетенции по оси ординат и близость компетентности к ядру бизнеса по оси абсцисс. Здесь не появится двух разных предметных множеств (компетенций и компетентностей) для оценки непересекающимися координатами. Здесь сохраняется единое предметное поле, на котором совокупности психологических свойств сходятся в паре с профессиональными функциями и задачами.

Список литературы

1. Рубин Ю. Б. Теория конкуренции и задачи повышения конкурентоспособности российского образования // Высшее образование в России. 2007. № 1. С. 26–43.
2. Коваленко А. И. Конкуренция между вузами: институциональная дискриминация // Современная конкуренция. 2010. № 1 (19). С. 79–87.
3. Васильев А. И. Качество образования и конкурентоспособность вуза: аспекты взаимосвязи // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 37–43. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-37-43.
4. Васильев А. И. Конкурентные компетенции высших и средних руководителей образовательных организаций системы высшего образования // Современная конкуренция. 2019. Т. 13. № 2 (74). С. 130–139. DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10210.
5. Le Deist F. D., Winterton J. What is competence? // Human Resource Development International. 2005. Vol. 8. No. 1. P. 27–46. DOI: 10.1080/1367886042000338227.
6. Stoof A., Martens R. L., Van Merriënboer J. J., Bastiaens T. J. The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence // Human Resource Development Review. 2002. Vol. 1. No. 3. P. 345–365. DOI: 10.1177/1534484302013005.
7. Brown R. B. Reframing the competency debate: management knowledge and meta-competence in graduate education // Management Learning. 1994. Vol. 25. No. 2. P. 289–299. DOI: 10.1177/1350507694252008.

8. Bikse V., Rivza B., Latvian I.B. Competitiveness and quality of higher education: graduates' evaluation // Journal of Teacher Education for Sustainability. 2013. Vol. 15. No. 2. P. 52–66. DOI: 10.2478/jtes-2013-0011.

Сведения об авторе

Васильев Артём Игоревич, ORCID 0000-0002-3518-8125, канд. экон. наук, доцент, ректор, Университет «Синергия», Москва, Россия, AVasilev@synergy.ru

Статья поступила 03.06.2021, рассмотрена 14.06.2021, принята 25.06.2021

Reference

1. Rubin Yu. B. *Teoriya konkurentsii i zadachi povysheniya konkurentosposobnosti rossiiskogo obrazovaniya* [Theory of competition and the tasks of increasing the competitiveness of Russian education]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2007, no.1, pp.26-43.
2. Kovalenko A.I. Peculiarities of competition among HEIS: institutional discrimination. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2010, vol.4, no.1(19), pp.79-87 (in Russian).
3. Vasil'ev A. I. Quality and competitiveness in the system of higher education: aspects of interrelation. *Vysshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2019, vol.28, no.4, pp.37-43 (in Russian). DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-37-43.
4. Vasilev A. Competitive competence of top managers of university. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2019, vol.13, no.2(74), pp.130-139 (in Russian). DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10210.
5. Le Deist F.D., Winterton J. What is competence? Human Resource Development International, 2005, vol.8, no.1, pp.27-46. DOI: 10.1080/1367886042000338227.
6. Stoof A., Martens R. L., Van Merriënboer J. J., Bastiaens T. J. The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence. *Human Resource Development Review*, 2002, vol.1, no.3, pp.345-365. DOI: 10.1177/1534484302013005.
7. Brown R. B. Reframing the competency debate: management knowledge and meta-competence in graduate education. *Management Learning*, 1994, vol.25, no.2, pp.289-299. DOI: 10.1177/1350507694252008.
8. Bikse V., Rivza B., Latvian I.B. Competitiveness and quality of higher education: graduates' evaluation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 2013, vol.15, no.2, pp.52-66. DOI: 10.2478/jtes-2013-0011.

About the author

Artem I. Vasilev, ORCID 0000-0002-3518-8125, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Rector, Synergy University, Moscow, Russia, AVasilev@synergy.ru

Received 03.06.2021, reviewed 14.06.2021, accepted 25.06.2021