

DOI: 10.24411/1993-7598-2019-10312

Васильев А. И., кандидат экономических наук, доцент Московский финансово-промышленный университет «Синергия», первый проректор, vasilevartem2000@gmail.com

Ресурсный подход к оценке конкурентоспособности образовательных организаций

Целью статьи является исследование того, насколько ресурсный подход применим к оценке конкурентоспособности образовательных организаций. В статье описывается история развития ресурсного подхода к оценке конкурентоспособности предприятий и организаций. Выделены основные концепции ресурсного подхода: гетерогенность и ограниченная мобильность ресурсов, ресурсное конкурентное преимущество. Далее в статье на основании анализа существующей научной периодики выделяются примеры правильного и неправильного применения ресурсного подхода к конкурентоспособности образовательных организаций.

Ключевые слова: ресурсный подход, гетерогенность ресурсов; конкурентоспособность образовательных организаций; организационные способности; конкурентное преимущество

Введение

Российская практика оценки конкурентоспособности образовательной деятельности вузов во многом фокусируется на оценке их ресурсов. Это происходит, потому что исторически в отношении образовательных организаций в первую очередь рассматривался вопрос, давать ли им специальное право заниматься образовательной деятельностью. Для того чтобы получить государственную лицензию и аккредитацию, образовательные организации прежде всего должны доказать свою ресурсную обеспеченность. Отсюда возникает актуальность исследования вопроса о том, насколько ресурсный подход применим к оценке конкурентоспособности образовательных организаций. Ответ на этот вопрос является целью статьи, для достижения которой следует:

- кратко описать историю возникновения и развития ресурсного подхода применительно к предпринимательским фирмам;
- выявить основные концептуальные признаки ресурсного подхода, отличающе-

го его от других методологических подходов к оценке конкурентоспособности компаний;

- проанализировать практику использование ресурсного подхода в научных исследованиях деятельности образовательных организаций.

Ресурсный подход

В общем случае, ресурсом называется любое средство, использующее для осуществления определенной деятельности. Такое универсальное определение, позволяет рассматривать в качестве ресурса явления самого разного рода. Все, что может быть использовано, как средство для совершения каких-либо действий, может быть названо ресурсом деятельности. Ресурсом могут быть объекты и субъекты, процессы и явления, свойства и качества, черты, характеристики и признаки. При таком широком толковании понятия «ресурс», сложно представить конструктивное содержание ресурсного подхода.

В действительности, ресурсный подход — предельно конкретная и четкая идея, не применимая в большинстве сфер деятельности. Ресурсный подход (англ. Resource-based view — RBV) — это отдельная концепция в стратегическом менеджменте и теории рыночной конкуренции, которая в контексте конкурентного анализа подчеркивает значимость специфических ресурсов фирмы. Именно набор ресурсов, находящихся в распоряжении фирмы, отличает ее от конкурентов, и становится основой для формирования ее сравнительного конкурентного преимущества и занятия фирмой выгодной конкурентной позиции на рынке. Поэтому можно услышать другое название ресурсного подхода — теория ресурсного преимущества. При этом к ресурсам относятся не только факторы производства, материальные и финансовые ресурсы, но и нематериальные ресурсы (интеллектуальная собственность, технологии) и, что более важно, организационные способности фирмы и специфические компетенции ее персонала.

Фундаментальной предпосылкой ресурсного подхода (RBV) является тезис о том, что фирмы в одной отрасли и на одном рынке не одинаковы (не однородны), а разнородны (отличаются друг от друга), потому что располагают неодинаковой комбинацией ресурсов. Именно в сравнении располагаемых конкурирующими фирмами комбинаций ресурсов возникает понимание того, какие ресурсы являются для фирмы самыми важными и приоритетными для отрасли и, следовательно, какой стратегии фирма должна придерживаться.

Ограниченная мобильность и гетерогенность ресурсов

Моментом зарождения ресурсной концепции фирмы принято считать 1984 год, когда вышла статья Б. Вернерфельта «Ресурсный подход к фирме», в которой автор

призвал судить о фирме не по ее продуктам, а по ее ресурсам[1]. Этой же статье концепция обязана своему названию Resource-Based View. При этом Б. Вернерфельт не предложил четкого определения того, что считать ресурсом фирмы. Он призвал считать ресурсом фирмы все, что может быть воспринято как ее сильные или слабые стороны.

Оформление ресурсного подхода в цельную концепцию стратегического менеджмента также связывают с опубликованной в 1991 году статьей Джея Барни «Ресурсы фирмы и устойчивое конкурентное преимущество»[2], которая общепризнано является поворотной классической работой в сфере стратегического менеджмента и конкурентного анализа.

В течение 1990-х годов ресурсный подход стал доминирующей парадигмой в стратегическом менеджменте. До этого (в 1980-ые годы) в стратегическом менеджменте превалировала школа позиционирования, когда конкурентные преимущества формировались, а конкурентные стратегии разрабатывались и осуществлялись фирмами исключительно по итогам отраслевого анализа 5 сил конкуренции по М. Портеру. Источником конкурентного преимущества в таком взгляде была сама отрасль, как конкурентное окружение, или позиция фирмы в цепочке добавленной стоимости, размер фирмы, барьеры входа на рынок и другие характеристики, которые отражают структурный подход к выявлению конкурентного преимущества. В этой парадигме конкурентное окружение фирмы имело стратегическое значение, а фирменные ресурсы — тактическое. Этот подход полагался на двух предпосылках. Первое, все фирмы внутри отрасли и внутри стратегической группы с точки зрения реализуемых стратегий представлялись идентичными, ничем не отличающимися субъектами. Второе, ресурсам фирмы приписывалась такая высокая мобильность, что никакого устойчивого преимущества

в ресурсе быть не могло, так как конкурентное преимущество быстро копировалось / имитировалось всеми отраслевыми конкурентами.

По сути, авторы ресурсного подхода предложили принципиально иной способ разработки конкурентной стратегии фирмы, полагая, что источником устойчивого конкурентного преимущества фирмы является разнородность (гетерогенность) и неподвижность (неподвижность) ее ресурсов. При этом, фирмы одной стратегической группы отличаются друг от друга своими стратегическими ресурсами (динамическими организационными способностями).

К началу 1990-х годов скорость изменения внешней конкурентной среды и конкурентного окружения увеличилась настолько, что для многих отраслей методы разработки и реализации конкурентной стратегии на основании внешнего отраслевого анализа потеряли свою эффективность. Перестало быть устойчивым конкурентное преимущество М. Портера, формирующееся за счет реализации конкурентной стратегии, разработанной на основе отраслевого анализа пяти сил конкуренции. Поэтому Дж. Барни вводит новое понимание термина «устойчивое конкурентное преимущество». Фирма имеет конкурентное преимущество, когда она реализует создающую ценность стратегию, которую на данном рынке не использует никто (ни действующий, ни потенциальный конкурент). Фирма имеет *устойчивое* конкурентное преимущество, когда она реализует создающую ценность стратегию, которую на данном рынке не использует никто (ни действующий, ни потенциальный конкурент), и при этом другие фирмы не могут от использования этой стратегии получить сопоставимый выигрыш. Другими словами, даже если конкурирующая фирма или новичок рынка начнут дублировать конкурентную стратегию фирмы, имеющей устойчивое конкурентное преимущество, у дубликаторов не получится прийти к тем же результатам.

Ранее устойчивость конкурентного преимущества в целом определялась по периоду времени, в течение которого фирма обладала этим преимуществом. Дж. Барни предложил определение, связанное не с периодом времени, а с невозможностью конкурентного дублирования стратегии. Причем устойчивость конкурентного преимущества обеспечивается именно ограниченной мобильностью и неоднородностью стратегических ресурсов фирмы.

Дж. Барни, вслед за Б. Вернерфельтом приводит размытое определение ресурсов фирмы: «это все активы, способности, организационные процессы, фирменные атрибуты, информация, знания и т.д. контролируемые фирмой, которые позволяют фирме порождать и реализовывать стратегии, способствующие повышению ее эффективности и результативности» [2].

Признаки ресурсного преимущества

Так, Дж. Барни для выявления ключевых ресурсов предложил 4 критерия (VRIN-критерии):

- **Valuable** — Ценный (позволяет фирме внедрять стратегии, которые улучшают ее эффективность и результативность; с его помощью фирма реализует возможности и нейтрализует внешние угрозы);
- **Rare** — Редкий (недоступен другим конкурентам; не распространен);
- **Imperfectly imitable** — Плохо имитируемый (конкуренту нелегко имитировать ресурс, так как фирма обладает ресурсом в результате уникальных исторических обстоятельств и условий, или сложно понять, как ресурс связан с конкурентным преимуществом);
- **Non-substitutable** — Незаменяемый (конкурент не может заменить эти ресурсы другими доступными ресурсами) [2].

Позже Д. Коллис и С. Монтгомери дополнили VRIN-критерии, указав, что стратегически значимый ресурс должен:

- медленно устаревать;

- принадлежать фирме, а не ее работникам или поставщика;
- быть лучше аналогичных ресурсов конкурентов [3].

Организационные способности, как метаресурсы

Здесь важно понять то концептуальное развитие, которое сам термин «ресурс» получил в стратегическом менеджменте. Изначально понятие «ресурс» использовалось как синоним термина фактор производства. Например, когда говорят о «привлечении ресурсов» и «использовании ресурсов», или о «ресурсном обеспечении» и «ресурсосбережении», имеются в виду со времен А. Смита известные факторы хозяйственной деятельности — труд, земля, капитал, и другие средства хозяйственной деятельности. Такие ресурсы изначально находятся во внешней среде организации, торгуются на рынке факторов производства, и все фирмы конкурируют за обладание ими для использования в хозяйственной деятельности.

С развитием ресурсного подхода в стратегическом менеджменте и теории конкурентного преимущества, сам термин «ресурс» стал использоваться в смысле неотчуждаемой фирменной способности управлять факторами производства и другими ресурсами. Такие организационные способности вплетены в рутины, процессы и культуру фирмы. Среди всех типов ресурсов стали выделять мета-ресурс — способность фирмы управлять другими ресурсами, а позже на этом основании из всех способностей стали выделять динамические способности — способность создавать другие способности управления ресурсами. Таким образом, в стратегическом менеджменте ресурсный подход сегодня развился в концепцию динамических способностей фирмы. Другими словами, RBV предполагает, что ключевым условием устойчивости конкурентного преимуще-

ства фирмы является не наличие ценных физических или нематериальных ресурсов, а встроенные в организацию управленческие компетенции, рутины и процессы. Это важно отметить, потому что источником конкурентного преимущества здесь становятся не средства (ресурсы), а действия (рутины и процессы).

По-другому это деление описывает В. С. Каткало: «несмотря на кажущуюся тривиальность ключевого понятия «ресурсы» и почти двухсотлетний опыт его изучения экономической теорией, исследователи исходят в настоящее время из разных представлений об объеме этого понятия. Можно выделить две преобладающих толкования вопроса, критерием отличия которых является специфическое понимание разграничения понятий «ресурсы» и «способности». В одном случае предлагается расширенная трактовка ресурсов, при которой способности рассматриваются как разновидность ресурсов, в другом — данные понятия строго разделяются, причем приоритет в создании устойчивых преимуществ отдается управленческим (организационным) факторам» [4].

RBV в образовании

Однако, при этом во многих областях научного знания, где не знакомы с RBV, ресурсы по-прежнему понимаются денежными средствами, персоналом, электроэнергией, и др. факторами хозяйственной деятельности, которые можно приобрести на соответствующем рынке и использовать, как средство в своей деятельности.

Так, например, Ю. В. Тягунова при описании ресурсной методологии проектирования образовательного процесса в университете указывает следующее: «изобретенные сценарии будущего образовательного процесса весьма жестко были увязаны с ресурсным обеспечением, таким образом, в содержании проекта акценты были смещены с мероприятий по реализации

целей проекта образовательного процесса на действия по активизации и привлечению ресурсов его осуществления. Вместе с тем именно достижение цели проектирования образовательного процесса продолжало выступать критерием эффективности и результативности проекта. Эта критериальная рамка и породила серьезные противоречия, потому что непосредственным результатом реализации проекта образовательного процесса оказывалось приращение ресурсов и ускорение развития имманентных системе образования возможностей, а оценивался другой результат — исполнение декларируемых целей. В результате возникло рассогласование между инспекцией, оценивающей качество как исполнение целей, и государственно-общественной экспертизой, проверяющей соответствие привлеченных и активированных ресурсов полученному результату реализации проекта»[5]. Здесь под ресурсами понимаются денежные средства, а не организационные способности.

В этом контексте очень показательной является работа В. И. Фадеева «Анализ диссертационных исследований по использованию ресурсного подхода в образовании», в которой автор анализирует 9 диссертационных исследований: 3 — кандидата педагогических наук, 4 — доктора педагогических наук, 1 — кандидата психологических наук, 1 — кандидата экономических наук. Несмотря на то, что автор приходит к определенным позитивным выводам, его попытку найти общее теоретическое ядро в достаточно разных исследовательских программах сложно назвать убедительной. Одни ученые рассматривают «*ресурсы личности*» учащегося, и способы их активации в образовательном процессе. Другие исследователи описывают «*ресурсы образовательной среды*», в которой функционирует школа на принципах ресурсосбережения. Отдельные ученые используют сильно размытые термины «*ресурсы образования*» или «*ресурсы образователь-*

ной системы», куда включаются как личностные, так и организационные ресурсы, как средства деятельности, так и способности ими управлять. И даже ученые, исследующие «*ресурсы образовательного учреждения*», в неполной мере приблизились к использованию в своей работе ресурсного подхода.

Так, Т. А. Цецорина при описании организации образовательного процесса в школе на основе ресурсного подхода пишет следующее: «Основная особенность ресурсного подхода состоит в признании целесообразности организационных и управленческих мероприятий и так называемых капиталовложений в составляющие педагогического процесса: привлечение лучших, высокообразованных специалистов-педагогов, ученых, практиков, методистов; объективация непрерывного обучения персонала; создание комфортных условий труда, инновационной деятельности и соблюдение корпоративной культуры, позволяющей реализовать личностный и профессиональный ресурс каждого участника педагогического процесса; признание вклада высшего педагогического учебного заведения в развитие профессионализма выпускников и профессорско-преподавательского состава»[6]. Общеобразовательная школа не испытывает жесткого конкурентного напряжения, поэтому она озабочена не поиском источников устойчивого конкурентного преимущества при ограниченных ресурсах, а повышением качества образования при возможности капиталовложений в человеческие ресурсы. В таком контексте теория ресурсного преимущества вообще не имеет смысла.

С другой стороны, есть интересный пример правильного использования ресурсного подхода в образовании, который описывает В. С. Каткало применительно к работе бизнес-школы: «Очевидно, что для успеха в конкуренции на рынке профильных услуг ей необходимы такие ценные ресурсы, как высококвалифици-

рованные преподаватели и современная инфраструктура. Эти ресурсы имеют, однако, ограниченное значение для конкурентных преимуществ школы бизнеса по сравнению с ее отличительными организационными компетенциями. К числу таких организационных рутин относятся процедуры конкурсного набора студентов, отбора новых преподавателей, трудоустройства выпускников и обратной связи с ними и с клиентами (например, анонимное анкетирование студентов о качестве преподавания), обновления учебных планов, фанд-рейзинга, механизма функционирования попечительского совета и т. д. Высокая оценка рынком конкретной школы бизнеса есть отражение прежде всего отличного качества кластера таких рутин, а не только ее ресурсной базы. Так, стратегической проблемой может стать компактный размер школы бизнеса, не позволяющий при относительно небольшом количестве ресурсов развивать масштабные или многочисленные учебные программы и научные проекты, однако этот недостаток может быть компенсирован кластером уникальных рутин (например, отбора и удержания лучших преподавателей), создающих недоступное крупномасштабным школам бизнеса конкурентное преимущество» [4].

Такое понимание ресурсного подхода редко можно найти в исследованиях по управлению образовательными организациями. Чаще в сфере образовательного менеджмента встречается идея многоуровневой системы ресурсов образования, где образовательная организация должна с помощью ресурсов образовательной системы, образовательной среды и своих собственных ресурсов активизировать образовательные ресурсы учащегося, и в итоге преумножить их. Однако, в этой интерпретации ресурсного подхода нет конструктивной программы, конкурентного контекста и идей ресурсного преимущества.

Заключение

Анализ актуальной научно периодики по тематике использования ресурсного подхода к оценке конкурентоспособности образовательных организаций показал, что в настоящее время ресурсный подход в практике оценки конкурентоспособности вузов не используется. Напротив, те практики, которые называются «ресурсным подходом» и фокусируются на оценке ресурсного обеспечения вузов, часто не имеют отношения к концепции RVB в ее классическом и современном понимании. Данные о ресурсном обеспечении вузов не могут служить основанием для оценки их конкурентоспособности, так не во всех ресурсах вуза может скрываться потенциал конкурентного преимущества. Согласно ресурсному подходу к оценке конкурентоспособности вуза оценивать следует организационные способности вуза (его рутины и правила), обеспечивающие качество человеческих ресурсов (обучающихся, научно-педагогических и административно-управленческих работников).

Список источников:

1. Wernerfelt B. A Resource-Based View of the Firm // *Strategic Management Journal* — 1984. — Vol. 5. № 2. — С. 171–180.
2. Barney J.B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // *Journal of Management*. — 1991. — vol. 17, № 1. — С. 99–120.
3. Collis D.J., Montgomery C.A. Competing on Resources // *Harvard Business Review* — 2008 — July-August — С. 140–150.
4. Каткало В. С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // *Вестник Санкт-Петербургского Университета*. — Сер. 8. — Вып. 4 (№ 32). — С. 20–42.
5. Тягунова Ю. В. Ресурсная методология проектирования образовательного процесса в университете // *Вестник ЮрГУ*. — 2012. — № 41. — С. 15–28.
6. Цецорина Т. А. Организация образовательного процесса в школе на основе ресурсного подхода: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. — Белгород. — 2002. — 172 с.

References:

1. Wernerfelt B. A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*. 1984, Vol. 5, no. 2, pp. 171–180.
2. Barney J.B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 1991, vol. 17, no. 1, p. 99–120.

3. Collis D.J., Montgomery C.A. Competing on Resources. *Harvard Business Review*, 2008, July-August, pp. 140–150.
4. Kat'kalo V. S. Resursnaya kontseptsiya strategicheskogo upravleniya: genezis osnovnykh idei i ponyatii. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta*. Ser. 8, vol. 4 (no. 32), pp. 20–42.
5. Tyagunova Yu.V. Resursnaya metodologiya proektirovaniya obrazovatel'nogo protsessa v universitete. *Vestnik YuUrGU*, 2012, no. 41, pp. 15–28.
6. Tsetsorina T. A. Organizatsiya obrazovatel'nogo protsessa v shkole na osnove resurnogo podkhoda: diss. ... kand. ped. nauk: 13.00.01 / Tsetsorina Tat'yana Aleksandrovna. — Belgorod, 2002. — 172 p.

DOI: 10.24411/1993-7598-2019-312

Vasilev A., PhD in Economics, Associate professor, MFPU «Synergy», Moscow, Russia, vasilevartem2000@gmail.com

Resource based view on assessment of competitiveness of educational organizations

the article describes the history of the development of a resource based view to assessing the competitiveness of enterprises and organizations. The basic concepts of the resource based view are singled out: heterogeneity and limited mobility of resources, resource competitive advantage. The article gives examples of correct and incorrect application of the resource based view to the competitiveness of educational organizations.

Keywords: resource based view, heterogeneity of resources; competitiveness of educational organizations; organizational abilities; competitive advantage

About authors:

Vasilev A. PhD in Economics, Associate professor

For citation: Vasilev A. Resource based view on assessment of competitiveness of educational organizations. *Journal of Modern Competition*, 2019, vol. 13, No. 3(75), pp. 134–140 (in Russian, abstr. in English).