

## **РЕСУРСНАЯ ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ЭПОХУ ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ: КАКИЕ АКТИВЫ ОПРЕДЕЛЯЮТ УСТОЙЧИВОСТЬ**

Вопросы осмысления функционирования социально-экономической организации в аспекте достижения организационной устойчивости и эффективности является одним из основных объектов исследования как в отечественной, так и зарубежной научной мысли.

В рамках данной проблематики сформировано множество научных школ и направлений развития управленческой мысли, одной из которой является ресурсная теория организации (Э. Пенроуз, Б. Вернерфельт, Р. Рамелт, Д., Дж. Барни, М. Петераф, К. Коннер, К. Прахалад, Б.Г. Клейнер и др.).

Ресурсная теория организации констатирует витальную роль ресурсов в формировании конкурентных преимуществ социально-экономической организации и ее возможности извлекать ренту.

В работе [1] указывается, что «различия между ресурсными багажами фирм порождают различия в их хозяйственных результатах», обуславливая их способность к живучести и конкурентоспособности. Следовательно, актуализируется научная задача исследование природы ресурсов социально-экономической организации как таковых, определение и выделение ресурсов социально-экономической организации, способствующих и обеспечивающих достижению организационной гибкости и адаптивности в меняющейся внешней среде.

В настоящее время в экономической науке под ресурсами в большинстве случаев понимаются факторы производства, которые совместно участвуют в процессе производства экономического блага. Классической триадой ресурсов в данном контексте выступает «труд-земля-капитал». Клейнер Б.Г., Рыбачук М.А. указывают, что ресурсы представляют объективные реальности, общими свойствами которых являются потенциальная пригодность (полезность, ценность) и ограниченность [2].

Ключевой характеристикой ресурса является порождение в процессе потребления/использования ресурса некоего эффекта, выражающегося в получении пользы, полезности. Таким образом, под ресурсом может пониматься все то, что есть в социально-экономической системе, обладающее полезностью, ценностью, пригодностью, являющееся источником реальных или потенциальных возможностей создания стоимости и осуществления экономической деятельности.

Ресурсная теория организации вводит в научный оборот категорию «стратегический ресурс» социально-экономической организации. Любая социально-экономическая система имеет в своем активе классическую триаду «труд-земля-капитал», но именно стратегические ресурсы определяют ее жизнеспособность и устойчивость в конкурентной среде. «Успешная фирма использует те же факторы производства, что и ее соперники, но благодаря организационным способностям преобразовывает эти факторы в продукты и услуги, отличающиеся более высоким качеством или более низкими издержками» [1].

Выделение стратегических ресурсов в общей совокупности ресурсов социально-экономической организации осуществляться исходя из совокупности следующих их существенных признаков (согласно модели VRIN (Valuable, Rare, Inimitable, Non-substitutable):

- являются источником конкурентных преимуществ;
- позволяют улучшить рыночное положение социально-экономической организации;
- являются редкими, те спрос на эти ресурсы должен превышать предложения;
- не могут быть скопированы либо нет субститутов.

В качестве стратегических ресурсов социально-экономической организации выделяются следующие:

- организационные компетенции: (управление качеством, управление НИОКР, системная интеграция, обучение, реинжиниринг бизнес-процессов и др.);
- системные ресурсы организации: возникающие как проявление системных свойств организации; системные отличия, являющиеся ее неотделимым атрибутом (организационная культура, организационная структура, репутация);
- динамические способности (знания, способность развивать и модифицировать свои организационные навыки и компетенции в зависимости от трансформации внешней среды).

Современный контекст внешней (операционной) среды организации, сформированный под влиянием процесса диджитализации определяет ее новые специфические черты: конвергенция технологий, сетевизация (создание совместной ценности), высокая скорость изменений и сокращение жизненного цикла благ (преимущество первоходца), data-центричность и др., и диктует новые требования к организационным изменениям.

В работе [3] предлагается модель цифровой трансформации организации, включающей четыре ключевых направления формирования ее «новых» активов»: новые технологии (AI, blockchain, bigdata и

др.), изменение в организационной концепции создания ценности (новая бизнес-модель), структурные организационные изменения и ноу-хау, изменения в финансовой модели.

Данные ключевые элементы цифровой трансформации вносят изменения в набор стратегических ресурсов организации, расширяя и углубляя его. Уникальные комплементарные активы, «неявное» знание (технологические и управленческие ноу-хау) приобретают особую витальную роль.

Тем не менее, обозначенные выше ключевые активы цифровой трансформации будут являться стратегическими пока они являются уникальными, редкими и трудно копируемыми и определенный период недоступными для других субъектов хозяйствования. Ресурсная теория организации, актуализирует проактивный характер формирования стратегических ресурсов конкурентоспособности и устойчивости: от социально-экономической организации требуется опережающее создание, удержание и развитие специфических для нее ресурсов и компетенций.

Обеспечивающим ресурсом, формирующим базис создания стратегических ресурсов и предопределяющим их роль в системе ресурсов организации, будет являться ресурс времени социально-экономической системы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Катькало, В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий / В. С. Катькало // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2002. – №4. – С. 20–42.
2. Клейнер, Г.Б. Системная сбалансированность экономики: Монография / Г.Б. Клейнер, М.А. Рыбачук; Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Центральный экономико-математический институт Российской академии наук. – М. : Издательский дом «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА», 2017. – 320 с.
3. Hess T. Options for formulating a digital transformation strategy. / T. Hess, A. Benlian, C. Matt, F. Wiesböck // MIS Quarterly Executive. – 2016. - №15(2). – PP.123–139.