

Появление концепции динамических способностей фирмы в стратегическом менеджменте было связано с тем, что компании, которые разрабатывали стратегии развития на основе обладания ими уникальным ресурсом, при этом своевременно реагируя на изменения во внешней и внутренней среде, оказывались победителями в конкурентной борьбе. Авторы концепции определили динамические способности как потенциал фирмы в интегрировании, создании и реконфигурации внутренних и внешних компетенций для соответствия быстро изменяющейся среде [1]. Некоторые авторы считают, что динамические способности относятся к специфичному ресурсу, основываясь на том, что динамические способности организационно встроены в бизнес-процессы каждой отдельной фирмы. Такая трактовка означает, что динамические способности не могут выступать объектом купли-продажи; а также то, что их предназначение заключается в повышении производительности и эффективности использования других ресурсов [2]. В условиях повышения роли человеческого капитала нам представляется перспективным разработка стратегии на базе «ресурсно-компетентностного кластера». В кластер включается несколько стратегических единиц, обладающих свойствами труднокопируемости и уникальности, что создает условия для извлечения фирмой недоступных другим рент. Обязательным элементом такого кластера будет являться система обучения, обеспечивающая превосходство человеческого капитала организации [3].

В концепции динамических способностей выделены три основных элемента, характеризующих ее: способность распознавать возможности (*sense*), умение фокусироваться (*seize*), способность трансформироваться (*transformation*). Под способностью распознавания возможностей подразумевается проведение компаниями анализа своих внутренних ресурсов, слабых сигналов изменения внешней среды (как возможностей, так и угроз), а также реагирование на инновации с целью удовлетворения и формирования потребностей рынка. Возможность фокусирования проявляется в грамотном использовании времени, которое предназначается для трансформации ресурсов. А способность трансформироваться обозначает то, что фирма должна быстро проводить изменения и обновление ресурсов, а также реконфигурировать их [4].

Анализ публикаций на тему методов измерения динамических способностей показал, что некоторые авторы, опираясь на собственные исследования, разработали собственные показатели оценки динамических способностей [2], а также предложили формулу их оценки в промышленном секторе [4]. Однако исследования, в которой было бы рассмотрено создание критериев для оценки динамических способностей, в основе которых лежит человеческий капитал в банковском секторе, отсутствуют. Проведение такого исследования потребовало разработки системы показателей динамических способностей банков и их оценки.

Для исследования была разработана анкета, состоящая из нескольких блоков вопросов. Блоки основываются на трех элементах концепции динамических способностей. Способность к анализу рынка основывалась на вопросах об источниках получения информации о новых продуктах и технологиях, о степени быстроты обнаружения новых трендов поведения потребителей и конкурентов в отрасли. Способность опережающего принятия решений проверялась вопросами о степени участия сотрудников в разработке и внедрении новых идей и об уровне организации внутренних коммуникаций. Наконец, способность к реконфигурации ресурсов основывалась на вопросах об

уникальности ресурсов и значимости системы обучения. Оценка соответствия утверждения фактическому состоянию дел в банке осуществлялась по шкале от 0 до 3.

В качестве респондентов были выбраны три группы сотрудников банков Республики Беларусь: члены Наблюдательных Советов, члены Правления и менеджеры уровня исполнительных директоров или руководителей ключевых департаментов. Планируемый охват банков – 85-90%.

Предварительный анализ анкет показывает значительный разброс оценок наличия динамических способностей как между различными банками, так и между группами респондентов внутри банка.

Список использованных источников

1. Тис, Д.Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж.Тис, Г.Пизано, Э.Шуен // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Менеджмент. 2003. № 4. С. 133-183.

2. Шевченко, И.К. Разработка показателей оценки динамических способностей предприятий промышленности / И.К. Шевченко, Ю.В.Развадовская, Е.В. Каплюк, К.С. Руднева // Тетра Eсоnотісus. Проблемы отраслевой экономики. 2020. № 18 (1). С. 121-139.

3. Ковалев А.В. Методика разработки стратегии на основе системы корпоративного обучения / А.В. Ковалев, М. А. Громова // Наука и техника. 2020. № 2. С. 119-124.

4. Вайсман, Е.Д. Развитие динамических способностей промышленных предприятий в условиях цифровой экономики / Е.Д.Вайсман, Н.С.Никифорова // Известия УрГЭУ. Цифровизация экономики: технология vs человек. 2018. № 3. С.126 - 136.