

УДК 001.891.32

DOI: 10.34670/AR.2020.93.11.029

Использование концепции динамических способностей для раскрытия экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия**Ларин Сергей Николаевич**

Кандидат технических наук,
ведущий научный сотрудник,
Центральный экономико-математический институт РАН,
117418, Российская Федерация, Москва, Нахимовский пр., 47;
e-mail: sergey77707@rambler.ru

Соколов Николай Александрович

Кандидат физико-математических наук,
ведущий научный сотрудник,
Центральный экономико-математический институт РАН,
117418, Российская Федерация, Москва, Нахимовский пр., 47;
e-mail: sokolov_nick@rambler.ru

Хрусталеv Олег Евгеньевич

Кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник,
Центральный экономико-математический институт РАН,
117418, Российская Федерация, Москва, Нахимовский пр., 47;
e-mail: stalev777@yandex.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-29-07168мк.

Аннотация

В современных условиях производственная деятельность предприятий зависит от большого числа факторов, которые имеют разную экономическую сущность и направленность влияния. Кроме того, предприятия сталкиваются с постоянно нарастающим воздействием на их деятельность факторов внешней среды. Указанные обстоятельства определяют актуальность поиска новых подходов к созданию устойчивых конкурентных преимуществ, позволяющих предприятию поддерживать свою конкурентоспособность.

Цель данной статьи заключается в обосновании источников формирования конкурентных преимуществ предприятия на основе взаимосвязи основных положений теорий динамических способностей и интеллектуального потенциала предприятия.

Объектом данного исследования является производственная деятельность предприятий в условиях динамично изменяющейся внешней среды. В качестве предмета исследования определено обоснование экономической сущности интеллектуального

потенциала предприятия на основе развития взаимосвязи формирования динамических способностей и профессиональных и управленческих компетенций его персонала.

Методологической основой исследования стали основные положения теорий стратегического управления, динамических способностей, человеческого капитала, интеллектуального капитала и потенциала предприятия.

Основным результатом настоящего исследования является установление взаимосвязи теорий динамических способностей и человеческого (интеллектуального) капитала при обосновании экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия. Кроме этого выявлена четкая зависимость повышения конкурентоспособности предприятия от наличия у его персонала профессиональных и управленческих компетенций, позволяющих оперативно реагировать на динамичное изменение разнонаправленных факторов внешней среды.

Для цитирования в научных исследованиях

Ларин С.Н., Соколов Н.А., Хрусталева О.Е. Использование концепции динамических способностей для раскрытия экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 11А. С. 280-290. DOI: 10.34670/AR.2020.93.11.029

Ключевые слова

Концепция, динамические способности, предприятие, теория, человеческий капитал, компетенции, интеллектуальный потенциал.

Введение

Новые вызовы глобализации мировой экономики привели к стремительным изменениям внешней среды функционирования предприятий практически всех форм собственности независимо от их территориального расположения и масштабов производства. Данное обстоятельство предопределило необходимость решения новых проблем, связанных с повышением эффективности деятельности предприятий. Одной из них, по мнению многих зарубежных и отечественных экономистов, является поиск подходов к формированию устойчивых конкурентных преимуществ на основе развития функциональных организационных способностей в деятельности предприятий, позволяющих им получать определенные дивиденды в конкурентной борьбе. При этом все большую значимость приобретают способности менеджмента предприятия поддерживать существующие и постоянно генерировать новые конкурентные преимущества в условиях роста динамики изменений внешней среды.

Нарастающие изменения во внешней среде функционирования предприятий влекут за собой необходимость динамичного формирования и последующего развития конкурентных преимуществ, соответствующих этим изменениям. Это направление экономических исследований нашло свое воплощение в рамках концепции динамических способностей. Основные положения этой концепции представлены в трудах Р. Нельсона [Nelson, 1991], Б. Когута и У. Зандера [Kogut, Zander, 1992], Р. Хендерсона и И. Кокбурна [Henderson, Cockburn, 1994], Д. Тиса, Г. Пизано и А. Шуена [Teese, Pisano, 1994; Teese, Pisano, Shuen, 1997]. В последней из приведенных выше работ основатели концепции динамических способностей

определили их как «потенциал фирмы, интегрированный через создание на предприятии такой конфигурации внутренних и внешних компетенций, которая максимально соответствует изменениям внешней среды» [Teese et al., 1997, p. 516]. Такая трактовка понятия «динамические способности» во многом объясняет роль и значение конкурентных преимуществ для предприятия. Однако, она не указывает на источники появления этих преимуществ, оставляя достаточно широкое пространство для исследования практического применения концепции динамических способностей. К такому мнению в своей работе пришли М. Золло и С. Уинтер [Zollo, Winter, 2002, p. 340]. Они считали, что концепция динамических способностей достаточно хорошо объясняет их необходимость в современных условиях, но не в полной мере раскрывает источники их появления.

В настоящее время концепция динамических способностей активно развивается как за рубежом, так и в нашей стране. Ежегодно появляются все новые исследования по ее отдельным направлениям. Тем не менее, наличие многочисленных публикаций пока не позволяет раскрыть сущность ряда серьезных проблем этой концепции, а именно: каковы источники, что собой представляют динамические способности предприятия и чем они отличаются от других его способностей, а также, каким образом их следует развивать на предприятиях. Решение этих проблем может оказать положительное влияние на развитие концепции динамических способностей и расширение ее практического применения в части поиска новых подходов к определению экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия.

Цель нашего исследования заключается в попытке увязать решение этих проблем с теорией интеллектуального потенциала предприятия, а также показать возможности развития динамических способностей для повышения его конкурентоспособности.

Обзор литературных источников

Необходимо отметить, что концепция динамических способностей является одной из составляющих теории стратегического управления, в рамках которой она предназначена для генерирования решений проблемы создания и удержания предприятием конкурентных преимуществ в условиях быстрого изменения разнонаправленных воздействий внешней среды. основоположники концепции динамических способностей предприятия определяли их через формирование такой структуры его потенциала, при которой предприятие будет обладать совокупностью внешних и внутренних компетенций, позволяющей максимально учитывать влияние изменений во внешней среде его деятельности. Для конкретизации понятия «способности» и определения его сущности применительно к деятельности предприятия на стадии формирования концепции динамических способностей использовались разные подходы. Так, Д. Коллиз [Collis, 1994], а также К. Эйзенхардт и его соавторы [Brown, Eisenhardt, 1997; Eisenhardt, Martin, 2000, p. 1116], основали подход на основе иерархии способностей. Однако, даже при использовании одного подхода сущность понятия «способности» указанные исследователи трактовали по-разному.

Первый автор выделял в иерархической структуре способностей три уровня, а именно: функциональный, в который входят способности, обеспечивающие выполнение ключевых бизнес-процессов предприятия; процессный, включающий в себя динамические способности, обеспечивающие внедрение продуктовых инноваций и своевременную реакцию на изменения внешней среды; стратегический, в который входят способности, обеспечивающие быстрое определение ценности производственных ресурсов, выработку стратегии развития предприятия

и получение им конкурентных преимуществ за счет своевременной переориентации и выбора перспективных направлений его стратегического развития. В такой постановке затруднительно четко разграничить способности второго и третьего уровней, а также определить на каком уровне планирования производственной деятельности предприятия следует применять эти способности. Ведь, с одной стороны, уровень стратегического планирования предполагает достаточно длительный период (обычно, не менее 3-5 лет) развития предприятия. Но, с другой стороны, сама концепция динамических способностей ориентирована на разработку оперативных управленческих решений менеджментом предприятия, учитывающих быстрые изменения условий внешней среды, которые могут произойти в течение одного месяца, квартала, полугодия или года. Таким образом, в подходе этого автора имеется определенное противоречие.

Вторая группа исследователей рассматривала иерархию динамических способностей применительно к формированию предприятием продуктового портфеля, состоящего из ряда отдельных проектов по разработке и внедрению новых продуктов. Для каждого проекта предлагалось использовать свои динамические способности, которые представляли собой комбинацию более простых, например, функциональных, способностей, обеспечивающие необходимые связи между всеми проектами в реальном времени. Тем самым, динамические способности применительно к каждому проекту формировались на основе некоторой совокупности детализированных и более узких функциональных способностей. Эта группа исследователей полагала, что при определенном количестве функциональных способностей обязательно произойдет их трансформация в более качественные динамические способности, которые будут полностью соответствовать изменениям влияния внешней среды на деятельность предприятия.

Среди других подходов, используемых зарубежными исследователями к определению экономической сущности динамических способностей предприятия, следует выделить работу М. Золло и С. Уинтера [Zollo, Winter, 2002], авторы которой представляют ключевым элементом динамических способностей предприятия определенный «способ коллективной деятельности» его персонала. Они впервые показали значение человеческого капитала как основного фактора при формировании динамических способностей предприятия, а также рассмотрели механизмы их создания.

Очевидно, что для создания и удержания динамических способностей предприятия на постоянной основе его персонал должен иметь определенные способности к изменению своих профессиональных компетенций. Однако только наличия способностей к изменению профессиональных компетенций у персонала недостаточно, поскольку их реализация во многом зависит от организационной структуры предприятия, а также используемых им систем найма, коммуникации, мотивации и стимулирования персонала. За функционирование этих систем несет ответственность менеджмент предприятия. Отсюда мы приходим к заключению, что наряду с персоналом и менеджмент предприятия должен иметь определенные способности к изменению своих управленческих компетенций. Наличие устойчивой взаимосвязи между способностями к изменению на разных уровнях управления и осуществления производственной деятельности предприятия позволяет ему создавать динамические способности и, тем самым, поддерживать свою конкурентоспособность. Подтверждением этому служит активное обсуждение готовности персонала и менеджмента предприятия к изменениям на уровне профессиональных и управленческих компетенций в целом ряде работ, например, [Duck, 2001; Miller, 2004; Jones, et al., 2005].

Материалы и методы

Для достижения указанной цели в работе были использованы основные положения концепции динамических способностей, теории стратегического управления, а также теорий человеческого капитала, интеллектуального капитала и интеллектуального потенциала предприятия.

Бесспорно, указанные выше исследователи пытались обосновать роль и важность наличия динамических способностей предприятия. Однако, учитывая современные реалии, можно утверждать, что предложенный ими иерархический подход требует существенных уточнений. Нам представляется, что иерархию способностей предприятия можно представить следующим образом:

1) функциональные способности, обеспечивающие функционирование каждого предприятия;

2) конкурентные способности, обеспечивающие потенциально получение предприятием конкурентных преимуществ на основе формирования ключевых компетенций;

3) динамические способности, обеспечивающие соответствие конкурентных способностей возникающим изменениям внешней среды.

Проанализировав трактовки понятия «способности предприятия» в работах казанных выше авторов, мы видим, что оно преимущественно соотносится с понятием «ключевых профессиональных и/или управленческих компетенций». При этом следует уточнить, что понятие компетенции применяется в основном для характеристики профессиональных навыков и умений сотрудников предприятия в рамках той или иной профессии или занимаемой управленческой должности. Поэтому, рассуждая о способностях предприятия, в том числе и динамических, следует понимать, что в их основе лежат профессиональные и/или управленческие компетенции различных категорий его персонала. Учитывая многочисленные работы зарубежных и отечественных авторов по исследуемой проблематике представляется целесообразным соотнести персонал предприятия с его человеческим капиталом, который многими исследователями в современных условиях отождествляется с интеллектуальным капиталом предприятия [Bassi, et al., 2015; Ployhart, R.E., et al., 2013; Александров И.Н., 2016; Кузьминов Я.И. и др., 2018; Устинова О.Е., 2017].

Вместе с тем, в свете современной теории интеллектуального потенциала предприятия, человеческий (интеллектуальный) капитал представляет собой только одну из его составляющих, которую можно считать самой важной. При этом следует понимать, что формирование и эффективное использование интеллектуального потенциала предприятия основывается на комплексном развитии всех его составляющих, в состав которых, наряду с человеческим капиталом, входят: управленческий капитал, представленный эффективным менеджментом предприятия; организационный (структурный) капитал, представленный инновационными технологиями, программными продуктами и другими информационными ресурсами.

В последние годы появились исследования разных авторов, которые кроме указанных трех традиционных составляющих предлагают дополнить состав интеллектуального потенциала предприятия еще как минимум двумя принципиально новыми составляющими – информационной и динамической, которые позволяют в максимальной степени учитывать влияние факторов внешней среды на конкурентоспособность отечественных предприятий и возможности ее повышения [Лазарева и др., 2019, с. 11].

Поскольку теория интеллектуального потенциала предприятия сегодня очень динамично развивается, то само определение понятия «интеллектуального потенциала предприятия» нуждается в постоянном уточнении, поскольку его традиционные и новые составляющие включают в себя достаточно широкий спектр таких понятий как генерирование новых знаний, развитие профессиональных и управленческих компетенций персонала, а также его стимулирование к их самореализации в процессе производственной деятельности предприятия через системы непрерывного повышения квалификации. При этом следует учитывать, что совокупность широкого спектра понятий в рамках той или иной составляющей интеллектуального потенциала предприятия динамично изменяется под влиянием многочисленных факторов внешней среды, имеющих разную направленность [Ларин С.Н., и др., 2019, с. 17]. Однако в основе экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия лежит совокупность профессиональных и управленческих компетенций персонала предприятия, его человеческого и/или интеллектуального капитала, которые можно представить через уровень профессиональной квалификации, требуемый объем новых знаний, навыков и умений, наличие опыта работы с использованием смежных компетенций. Для повышения конкурентоспособности предприятия его руководство должно обеспечить эффективное использование указанных факторов в производственной деятельности.

Результаты

Оперирование с профессиональными и управленческими компетенциями персонала предприятия в рамках теории человеческого (интеллектуального) капитала, позволяет относительно легко по сравнению с концепцией динамических способностей определить источники их формирования, которые заключаются в непрерывном обучении специалистов и повышении их квалификации через освоение смежных компетенций. Такой подход одновременно раскрывает роль и значение человеческого и/или интеллектуального капитала в формировании интеллектуального потенциала предприятия и повышении его конкурентоспособности. Другими словами, в результате проведенных исследований удалось выявить взаимосвязь теорий динамических способностей и человеческого (интеллектуального) капитала при обосновании экономической сущности интеллектуального потенциала предприятия, а также установить четкую зависимость повышения конкурентоспособности предприятия от наличия у его персонала профессиональных и управленческих компетенций, позволяющих оперативно реагировать на динамичное изменение разнонаправленных факторов внешней среды. Эти утверждения подтверждает тот факт, что способности предприятия не могут быть однозначно определены и точно измерены. Напротив, профессиональные и управленческие компетенции сегодня хорошо поддаются однозначному определению и могут быть измерены с необходимой точностью. Поэтому динамические способности предприятия могут формироваться только на основе развития профессиональных и управленческих компетенций его персонала.

Обсуждение

Полученные нами результаты частично находят свое подтверждение и в самой концепции динамических способностей предприятия, в рамках которой предлагается ряд возможных инструментов для развития его способностей в зависимости от изменения влияния факторов внешней среды. Они были уточнены авторами статьи применительно к современной

деятельности предприятия и представлены следующими группами инструментов: 1) развитие смежных профессиональных и управленческих компетенций через обучение персонала; 2) стимулирование персонала к повышению своей квалификации; 3) создание на предприятии комплекса организационных мероприятий для реализации приобретенных персоналом новых знаний, умений и навыков. Ниже представлена краткая характеристика этих инструментов.

1. Роль и значение обучения в формировании профессиональных и управленческих компетенций персонала предприятия и развитии динамических способностей показана в работе [Zollo, Winter, 2002]. Однако ее авторы декларируют важность обучения в целом, а также утверждают, что через обучение происходит формирование динамических способностей. Нам представляется, что подход к обучению персонала и менеджмента предприятия должен быть ориентирован, прежде всего, на расширение спектра получения новых компетенций в смежных областях профессиональных знаний. Такой подход позволяет сотрудникам чувствовать себя более уверенно, поскольку они становятся менее зависимы от узких функциональных задач, которые в любой момент могут оказаться не востребованными под влиянием факторов внешней среды. В то же время свободное владение более широким спектром смежных компетенций позволяет сотрудникам предприятия генерировать новые идеи, направленные на совершенствование его производственной деятельности, что следует рассматривать как важный элемент динамических способностей предприятия.

Обучение персонала предприятия может потребовать определенных инвестиций, которые могут изначально считаться нецелесообразными, поскольку они не привязаны к конкретной задаче и не предполагают получения краткосрочной отдачи. Эти обстоятельства существенно затрудняют оценку их эффективности. Но в долгосрочной перспективе такие инвестиции оказываются вполне оправданными, поскольку они развивают способности сотрудников предприятия к изменениям, а значит, позволяют формировать его динамические способности и, тем самым обеспечивают повышение его конкурентоспособности.

2. Отдельным направлением развития динамических способностей предприятия является стимулирование персонала к повышению своей квалификации. Если при расширении спектра смежных компетенций важным аспектом является преодоление внутренних барьеров и боязни нововведений, то при стимулировании персонала к повышению своей квалификации преобладает моральный аспект решения проблемы через формирование убеждения, что эти изменения в современных условиях являются нормой трудовой деятельности всех сотрудников и направлены на улучшение их материального положения, а значит не стоит их бояться. Одним из наиболее эффективных механизмов стимулирования персонала являются открытые внутрипроизводственные коммуникации с возможностью диалога с руководством предприятия и его подразделений. Действенным инструментом, в котором совпадают стимулирование персонала к повышению квалификации и развитие смежных компетенций может стать ротация. С одной стороны, ротация позволяет сотрудникам на практике применять новые профессиональные компетенции, а с другой – формирует положительное отношение персонала к стимулированию изменений в его профессиональной деятельности.

3. Важным направлением развития способности предприятия к изменениям является комплекс организационных мероприятий для реализации приобретенных персоналом новых знаний, умений и навыков. К ним относятся делегирование полномочий, эффективный обмен информацией между структурными подразделениями, корректировка системы стимулирования персонала и другие аналогичные мероприятия. Так, если действующая на предприятии система вознаграждения не отрегулирована на поощрение новых предложений сотрудников, то они не

будут мотивированы на разработку таких предложений, поскольку их полезность для предприятия не будет очевидной и для самих сотрудников.

Несомненно, приведенные выше инструменты разделены на группы с определенной долей условности, потому что один и тот же инструмент может использоваться одновременно в разных группах. Вместе с тем нами раскрыта сущность наиболее часто используемых групп инструментов, направленных на развитие динамических способностей предприятия для учета и оперативного реагирования на влияние факторов внешней среды. При этом первые две группы инструментов затрагивают, главным образом, сотрудников предприятия в части приобретения смежных компетенций и повышения квалификации, а третья группа – организационные мероприятия в рамках предприятия для практической реализации сотрудниками новых знаний, умений и навыков.

Однако, эффективное формирование динамических способностей предприятия может быть обеспечено только в случае комплексной реализации указанных инструментов. Наличие на предприятии таких инструментов позволяет его сотрудникам успешно решать новые задачи, которые могут возникать под влиянием изменений факторов внешней среды. Персоналу предприятия становятся понятными принятые управленческие решения, он активно продвигает новые предложения, которые с большой долей вероятности могут быть реализованы в деятельности предприятия. В итоге предприятие развивает свои динамические способности, которые позволяют оперативно учитывать влияние изменений факторов внешней среды. Другими словами, динамические способности предприятия могут быть реализованы только через развитие смежных профессиональных и/или управленческих компетенций и стимулирование персонала предприятия на повышение своей квалификации в совокупности с использованием комплекса организационных мероприятий. Наличие у предприятия динамических способностей способствует развитию его интеллектуального потенциала и повышению конкурентоспособности на внутренних и международных рынках.

Выводы

На основе полученных в ходе проведенных исследований результатов можно сформулировать следующие выводы.

Поддержание конкурентоспособности предприятия следует считать одним из определяющих факторов его производственной деятельности в рыночных условиях. Значительный вклад в создание конкурентных преимуществ вносит формирование динамических способностей, позволяющих предприятию осуществлять свою производственную деятельность с учетом изменений влияния факторов внешней среды.

Источники динамических способностей предприятия однозначно определить не представляется возможным. Однако в каждом конкретном случае можно поставить им в соответствие определенный комплекс профессиональных и управленческих компетенций сотрудников предприятия, которые поддаются однозначному определению и могут быть достаточно точно оценены. Это позволяет считать их источниками формирования таких способностей.

Уточненная авторами статьи применительно к современной деятельности предприятия группировка инструментов для развития его динамических способностей в зависимости от изменения влияния факторов внешней среды не является исчерпывающей и требует дальнейшего развития.

Формирование динамических способностей предприятия может быть реализовано только через развитие смежных профессиональных и/или управленческих компетенций и стимулирование его персонала на повышение своей квалификации в совокупности с использованием комплекса организационных мероприятий. Наличие у предприятия динамических способностей способствует раскрытию экономической сущности его интеллектуального потенциала и повышению конкурентоспособности.

Библиография

1. Александров И.Н. Оценка интеллектуального капитала через призму экономического потенциала организации // Проблемы современной экономики, 2016. № 3. С. 65-67
2. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие / под ред. Я.И. Кузьминова, Л.Н. Овчаровой, Л.И. Якобсона // М.: НИУВШЭ, 2018. 64 с.
3. Лазарева Л.Ю., Стебеньева Т.В., Худолей Г.С. Интеллектуальный потенциал предприятия: определения понятия, экономической сущности и структуры // Экономика и Бизнес: теория и практика, 2019, № 6-2. С. 9-14. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-10849.
4. Ларин С.Н., Лазарева Л.Ю., Стебеньева Т.В., Худолей Г.С. Современные исследования экономической сущности понятия интеллектуальный потенциал // Наука без границ, 2019, №6(34). С. 12-21.
5. Устинова О.Е. Интеллектуальный капитал: подходы к определению ценностно-смыслового содержания // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 2А. С. 200-209
6. Bassi, L., Creelman, D. and Lambert, A. 2015. Advancing the HR profession: consistent standards in reporting sustainable human capital outcomes. *People and Strategy Journal*. Vol.38, No.2, pp.71-75.
7. Brown, S.L., Eisenhardt, K.M. 1997. "The Art of Continuous Change: Linking Complexity Theory and Time-paced Evolution in Relentlessly Shifting Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.42, No.1, pp.1-34.
8. Collis, D.J. 1994. "Research note: how valuable are organizational capabilities?", *Strategic Management Journal*, Vol.15, No.8, pp.143-152.
9. Duck, J.D. 2001. *The Change Monster: The Human Forces that Fuel or Foil Corporate Transformation and Change*. Crown Business.
10. Eisenhardt, K.M., Martin, J.A. 2000. "Dynamic capabilities: what are they?", *Strategic Management Journal*, Vol.21, No.10/11, pp.1105-1121.
11. Henderson, R., Cockburn, I. 1994. "Measuring competence? Exploring firm effects in pharmaceutical research", *Strategic Management Journal*, Vol.15, No.8, pp.63-84.
12. Jones, R.A., Jimmieson, N.L., Griffiths, A. 2005. "The Impact of Organizational Culture and Reshaping Capabilities on Change Implementation Success: The Mediating Role of Readiness for Change", *Journal of Management Studies*, Vol. 42, No.2, pp.361-382.
13. Kogut, B., Zander, U. 1992. "Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology", *Organization Science*, Vol.3, No.3, pp.383-397.
14. Miller, D. 2004. "Building sustainable change capability", *Industrial & Commercial Training*, Vol.36, No.1, pp.9-12.
15. Nelson, R.R. 1991. "Why do firms differ, and how does it matter?", *Strategic Management Journal*, Vol.12, No.8, pp.61-74.
16. Ployhart, R.E., Nyberg, A.J., Reilly, G. and Maltarich, M.A. 2013. Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of Management*. Vol. 40, No.2, pp.371-98.
17. Teece, D., Pisano, G. 1994. "The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction", *Industrial & Corporate Change*, Vol.3, No.3, pp.537-556.
18. Teece, D.J., G. Pisano, Shuen A. 1997. "Dynamic capabilities and strategic management", *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No.7, pp. 509-534.
19. Winter, S.G. 2003. "Understanding dynamic capabilities", *Strategic Management Journal*, Vol. 24, No.10, pp.991-995.
20. Zollo, M., Winter, S.G. 2002. "Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities", *Organization Science*, Vol.13, No.3, pp. 339-351.

Using the concept of dynamic abilities for disclosure economic essence of intellectual potential of the enterprise

Sergei N. Larin

PhD in Technologies, Leading Researcher,
Central Economics and Mathematics Institute of RAS,
117418, 47, Nakhimovskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sergey77707@rambler.ru

Nikolai A. Sokolov

PhD in Physics and Mathematics, Leading Researcher,
Central Economics and Mathematics Institute of RAS,
117418, 47, Nakhimovskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sokolov_nick@rambler.ru

Oleg E. Khrustalev

PhD in Economics, Senior Researcher,
Central Economics and Mathematics Institute of RAS,
117418, 47, Nakhimovskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: stalev777@yandex.ru

Abstract

In modern conditions, the production activity of enterprises depends on a large number of factors that have different economic essence and direction of influence. In addition, enterprises are faced with a constantly increasing impact on their activities of environmental factors. These circumstances determine the relevance of the search for new approaches to creating sustainable competitive advantages that allow the company to maintain its competitiveness.

The purpose of this article is to substantiate the sources of formation of competitive advantages of the enterprise on the basis of the relationship of the basic provisions of the theories of dynamic abilities and intellectual potential of the enterprise.

The object of this study is the production activity of enterprises in a dynamically changing environment. As the subject of the research the substantiation of economic essence of intellectual potential of the enterprise on the basis of development of interrelation of formation of dynamic abilities and professional and administrative competences of its personnel is defined.

The methodological basis of the study was the main provisions of the theories of strategic management, dynamic abilities, human capital, intellectual capital and enterprise potential.

The main result of this study is to establish the relationship between the theories of dynamic abilities and human (intellectual) capital in the justification of the economic essence of the intellectual potential of the enterprise. In addition, a clear dependence of improving the competitiveness of the enterprise on the availability of its personnel professional and managerial competencies that allow to respond quickly to the dynamic change of multidirectional factors of the external environment.

For citation

Larin S.N., Sokolov N.A., Khrustalev O.E. (2019) Ispol'zovanie kontseptsii dinamicheskikh sposobnostei dlya raskrytiya ekonomicheskoi sushchnosti intellektual'nogo potentsiala predpriyatiya [Using the concept of dynamic abilities for disclosure economic essence of intellectual potential of the enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (11A), pp. 280-290. DOI: 10.34670/AR.2020.93.11.029

Keywords

Concept, dynamic abilities, enterprise, theory, human capital, competence, intellectual potential.

References

1. Aleksandrov I.N. Ocenka intellektual'nogo kapitala cherez prizmu ekonomicheskogo potentsiala organizatsii // Problemy sovremennoj ekonomiki, 2016. № 3. Pp. 65-67.
2. Kak uvelichit' chelovecheskij kapital i ego vklad v ekonomicheskoe i social'noe razvitie / pod red. YA.I. Kuz'minova, L.N. Ovcharovoj, L.I. YAKobsona // M.: NIUVSHE, 2018. 64 p.
3. Lazareva L.YU., Stebenyaeva T.V., Hudolej G.S. Intellektual'nyj potencial predpriyatiya: opredeleniya ponyatiya, ekonomicheskoy sushchnosti i struktury // Ekonomika i Biznes: teoriya i praktika, 2019, No. 6-2. Pp. 9-14. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-10849.
4. Larin S.N., Lazareva L.YU., Stebenyaeva T.V., Hudolej G.S. Sovremennye issledovaniya ekonomicheskoy sushchnosti ponyatiya intellektual'nyj potencial // Nauka bez granic, 2019, No. 6(34). Pp. 12-21.
5. Ustinova O.E. Intellektual'nyj kapital: podhody k opredeleniyu cennostno-smyslovogo sodержaniya // Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra. 2017. Tom 7. No. 2A. Pp. 200-209.
6. Bassi, L., Creelman, D. and Lambert, A. 2015. Advancing the HR profession: consistent standards in reporting sustainable human capital outcomes. *People and Strategy Journal*. Vol.38, No.2. Pp.71-75.
7. Brown, S.L., Eisenhardt, K.M. 1997. "The Art of Continuous Change: Linking Complexity Theory and Time-paced Evolution in Relentlessly Shifting Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.42, No.1. Pp.1-34.
8. Collis, D.J. 1994. "Research note: how valuable are organizational capabilities?", *Strategic Management Journal*, Vol.15, No.8. Pp.143-152.
9. Duck, J.D. 2001. *The Change Monster: The Human Forces that Fuel or Foil Corporate Transformation and Change*. Crown Business.
10. Eisenhardt, K.M., Martin, J.A. 2000. "Dynamic capabilities: what are they?", *Strategic Management Journal*, Vol.21, No.10/11. Pp.1105-1121.
11. Henderson, R., Cockburn, I. 1994. "Measuring competence? Exploring firm effects in pharmaceutical research", *Strategic Management Journal*, Vol.15, No.8. Pp.63-84.
12. Jones, R.A., Jimmieson, N.L., Griffiths, A. 2005. "The Impact of Organizational Culture and Reshaping Capabilities on Change Implementation Success: The Mediating Role of Readiness for Change", *Journal of Management Studies*, Vol. 42, No.2. Pp.361-382.
13. Kogut, B., Zander, U. 1992. "Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology", *Organization Science*, Vol.3, No.3. Pp.383-397.
14. Miller, D. 2004. "Building sustainable change capability", *Industrial & Commercial Training*, Vol.36, No.1. Pp.9-12.
15. Nelson, R.R. 1991. "Why do firms differ, and how does it matter?", *Strategic Management Journal*, Vol.12, No.8. Pp.61-74.
16. Ployhart, R.E., Nyberg, A.J., Reilly, G. and Maltarich, M.A. 2013. Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of Management*. Vol. 40, No.2. Pp.371-98.
17. Teece, D., Pisano, G. 1994. "The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction", *Industrial & Corporate Change*, Vol.3, No.3. Pp.537-556.
18. Teece, D.J., G. Pisano, Shuen A. 1997. "Dynamic capabilities and strategic management", *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No.7. Pp. 509-534.
19. Winter, S.G. 2003. "Understanding dynamic capabilities", *Strategic Management Journal*, Vol. 24, No.10. Pp.991-995.
20. Zollo, M., Winter, S.G. 2002. "Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities", *Organization Science*, Vol.13, No.3. Pp. 339-351.