

Конкурентные диспозиции системных интеграторов на ИТ-рынке - лидеров, претендентов на лидерство, не претендентов на лидерство

© 2013 Стрельников Михаил Юрьевич

Московский финансово-промышленный университет
125057, г. Москва, Ленинградский пр., д. 80, корп. Е, Ж, Г
E-mail: mishastrelnikov@gmail.com

Анализируются конкурентные диспозиции системных интеграторов на ИТ-рынке, таких как лидирующие системные интеграторы, претенденты на лидерство, не претенденты на лидерство. Исследуются особенности поведения в отношениях с конкурентами.

Ключевые слова: конкурентные отношения, конкурентные диспозиции, лидеры, претенденты на лидерство, не претенденты на лидерство.

Введение

Рассматривая конкурентоспособность и конкуренцию между различными участниками рынка, часто оставляют без внимания вопрос разницы между конкурентными отношениями, например претендента на лидерство и лидера, претендента на лидерство и субъекта предпринимательского действия, не стремящегося получить лидирующие позиции. Таким образом возникает необходимость рассмотрения данных отношений между компаниями, занимающими подобную конкурентную диспозицию.

Лидеры, претенденты на лидерство, не претенденты на лидерство

“Определяя лидирующие системные интеграторы, выделим две категории на рынке: лидеры (от англ. to lead - возглавлять, лидер - субъект предпринимательской деятельности, находящийся впереди других конкурирующих компаний в какой-либо отрасли, например лидерство в издержках, лидерство в инновациях и т. д.), и компании, не являющиеся лидерами. Компания в категории лидера имеет ряд отличительных качеств, которые не проявляют компании, не являющиеся лидерами. Например, целью лидирующих системных интеграторов является удержание лидерства, а конкурентное поведение не лидирующих компаний может обуславливаться не только получением лидирующих позиций, но и сохранением текущей позиции или достижением собственных ключевых показателей эффективности”¹.

Претенденты на лидерство - это те компании, которые пока не являются, но собираются стать лидером. Конкурентоспособность данных компаний может рассматриваться выше конкурентоспособности лидера, если эта компания перейдет в группу лидирующих компаний.

Т.Д. Коломиец отмечает: “Конкурентоспособность - это понятие, которое проявляется в статике, при сопоставлении результатов деятельности субъектов рынка. Это состояние, к которому осознанно или неосознанно стремится субъект в процессе рыночной деятельности”². Такие участники рынка делают все, что угодно, чтобы попасть в группу лидеров, это их главная цель. Данная категория интересна для рассмотрения по причине отсутствия пассивного участия на рынке. Не претенденты на лидерство также конкурентоспособны и могут быть серьезными конкурентами. Следует отметить, что данные компании имеют ценность и в том, что они не рассматривают свое место на рынке, как владельцы-монополисты, не претенденты на лидерство имеют заработок, который им достаточен для существования, а сверхприбыль их не интересует. Группа системных интеграторов, относящаяся к воспроизводимой массовке³ при планировании конкурентных действий, не основывается на месте в рейтинге, и, соответственно, конкурентные действия таких субъектов не будут носить наступательного характера, а напротив, нацелены на поддержание партнерских качеств с другими, такими же с точки зрения стратегии компаний. Ю.Б. Рубин пишет: “Рассмотрение конкуренции как действенного и дееспособного фактора современной экономики позволило приступить к исследованию совокупности конкурентных действий компаний, обладающих реальными конкурентными позициями, придерживающихся различных стратегий и тактик конкурентного поведения”⁴. Тем самым стоит обратить внимание на различные формы конкурентных диспозиций компаний, имеющих различный статус.

Конкурентная диспозиция “лидеры - претенденты на лидерство” характеризуется, прежде

всего, конкуренцией за инновационную составляющую рынка и крупных клиентов, Лидирующие компании уже завоевали в отношениях с заказчиками надежность и стабильность и стремятся быть еще более инновационными компаниями, продающими востребованные конкурентоспособные товары. Лидирующие компании имеют желание удерживать свои лидерские позиции от посягательств отъема клиентской базы претендентами на лидерство. За счет инновационной составляющей претендент на лидерство увеличивает конкурентное преимущество компании. Но системный интегратор, имеющий системную составляющую лидерства, при возникшей угрозе потери лидерства не будет брать в расчет поражения даже в некоторых областях деятельности при условии сохранения всех своих основных заказчиков. А факт получения лидирующей позиции, даже в единственной области, для компании, претендующей на лидерство, может на фоне лидера сильно стимулировать собственные амбиции по достижению лидирующих позиций, поэтому следует контролировать конкурентное поведение, которое зависит от выбранной конкурентной стратегии субъекта предпринимательской деятельности, претендующего на лидерство. То есть успех от какой-либо тактической операции претендента на лидерство должен подразумевать наличие возможности самостоятельно, без ошибок вести за собой специализацию на рынке. Таким образом, любая выбранная претендентом стратегия на лидерство обязует его иметь постоянные наступательные конкурентные действия по отношению к лидерам, отсутствие наступательной конкурентной тактики претендента на лидерство и принятие другого конкурентного поведения отправляет претендента на лидерство в группу не претендентов на лидерство. Для успешной реализации фронтальной стратегии системный интегратор, претендующий на лидерство, должен иметь конкурентные преимущества, определяемые на фазе обеспечения ресурсами, а также возможность использования политических рычагов принятия решения для компании-заказчика при определении победителя.

Ситуация борьбы за лидирующие позиции на рынке системных интеграторов имеет конкуренцию, целью которой становятся не только получение новых отношений с заказчиками и формирование инновационной составляющей, другой более важный момент конкуренции - конкуренция за кадры, которые в ИТ являются незаменимым ресурсом. Успешное завершение проектов компаний полностью зависит от ИТ-специалистов, поэтому конкурентная борьба претендентов на лидерство с лидерами во многом

включает в себя цели вовлечения хороших специалистов из других компаний, которые могут принести системному интегратору как хорошую экспертизу, так и клиентскую базу. Например, при "фланговой"⁵ или "фронтальной"⁶ атаке наиболее приемлем вариант найма в компанию, претендующую на лидерство, одного из руководителей направления бизнеса, другой, возможно, лидирующей компании, появление которого при расширении бизнеса и возникновении возможных крупных заказчиков принесет дополнительную вырубку.

Другая важная особенность, благодаря которой претендент на лидерство может попасть в список лидирующих компаний, - это заполучение лидирующих позиций в новой специализации, которая не была востребована лидером при его работе. М Портер называет это стратегией фокусирования в нише⁷. Но все конкурентные действия, связанные с использованием данной конкурентной стратегии, рассматриваются с точки зрения инноваций, поэтому подобные конкурентные действия подразумевают серьезную работу по подготовке такого предложения заказчикам.

Конкурентная диспозиция "претенденты на лидерство - претенденты на лидерство" в отличие от объекта противостояния "лидеры - претенденты на лидерство" характеризуется отсутствием необходимости конкурировать за инновационную составляющую конкурентоспособности, основными рычагами отношений с конкурентами является использование ценовых и неценовых методов конкуренции. Конкуренция данного объекта противостояния ведется за наличие конкурентоспособности формирования отношений с крупными заказчиками. Претендентам на лидерство необходимо завязывание отношений с новыми заказчиками, для этого используются ценовые и неценовые методы конкуренции, эту цель преследуют оба претендента на лидерство. Формирование новых отношений автоматически может привести претендента на лидерство к лидирующей позиции в какой-либо специализации по причине появления интереса конкурентов к претенденту на лидерство как к лидеру. Таким образом, лидирующая компания должна сохранять бдительность. Лидирующая компания должна иметь возможность повлиять на противостояние между претендентами на лидерство со стороны того участника рынка, который представляет наименьшую угрозу лидеру. Противостояние между претендентами на лидерство происходит постоянно, так как конкуренты, которые также претендуют на лидерство, должны тоже повышать свою конкурентоспособность

и получать наиболее выгодные позиции, которые в процессе их занятия могут сократить количество претендентов на лидерство. Концентрация на конкуренции с претендентами на лидерство для повышения собственной конкурентоспособности и получения конкурентных преимуществ со временем приводит претендентов на лидерство к лидерству в тот момент, когда претендент на лидерство становится образцом для подражания. Поэтому претенденты на лидерство должны выработать содержание конкурентных действий, конкурентных тактик, методов конкуренции, конкурентного поведения.

Конкурентное поведение системных интеграторов, претендующих на лидерство, как и в отношениях с лидерами, может определяться не только наймом специалистов на руководящие должности, но и получением конкурентного преимущества за счет создания сильной команды специалистов. Для возможности же использования этого конкурентного преимущества необходимо наличие потенциального конкурентного преимущества на фазе обеспечения ресурсами. Например, Сбербанк в 2011 г. создал собственный системный интегратор, именуемый “Сбербанк технологии”⁸. “Сбербанк технологии с этого момента является угрозой для лидирующей компания и компаний” – претендентов на лидерство. Как результат планирования компания сформировывает штат специалистов, что негативно сказывается на кадровом рынке российского ИТ-рынка из-за размеров созданной компании. Об этом также упоминается в интервью Анастасии Шматковой с генеральным директором компании “Сбербанк технологии” Денисом Калининым, опубликованном на ROEM: “В 2011 году из банка в Сбертех пришло 400 человек, в 2012 мы наняли еще 2000 сотрудников. За 2013 год найдем еще человек 200”⁹. Добавление структурных подразделений в рамках одной компании заполняет часть свободного рынка и приносит компании дополнительный доход, но системным интеграторам, претендующим на лидерство, необходимо также полное изменение правил работы для оптимизации рабочего времени. Таким образом, при правильном подходе управления топ-менеджера при существующих ресурсах можно увеличить объем получаемой прибыли системного интегратора. Так, согласно новости редакции C-NEWS с заголовком «Топ-менеджер Cisco Systems стал исполнительным директором в “Инлайн Груп”», приход Алексея Ромашкина в “Инлайн Груп” связан с планами компании по дальнейшему расширению своей деятельности (говорится в сообщении “Инлайн Груп”)¹⁰.

Конкурентная диспозиция “претенденты на лидерство - не претенденты на лидерство” характеризуется наличием необходимости выстраивать не претендентам на лидерство такой тип отношений, который не отнимал бы большое количество ресурсов для конкуренции с претендентами на лидерство, т.е. формирование конкурентных преимуществ перед ними, которые бы обеспечили их защиту от посягательств претендентов на лидерство. Не претенденты на лидерство имеют некую часть рынка, которая обеспечивает им существование, но претенденты на лидерство всегда имеют желания воспользоваться некогда чужими ресурсами для своих целей против лидирующей компании. При этом конкурентные отношения с претендентами на лидерство могут быть вполне лояльными по причине наличия на рынке уже установленных договорных отношений между подрядчиками и заказчиками. Принимая во внимание динамику развития ИТ-рынка, исходя из темпов развития ИТ в целом, правильно будет отметить, что определяемые системным интегратором планы имеют высокую эффективность, если они могут быть завершены в небольшие сроки, так как сложно определить направление рынка в ближайшие 2-3 года, а значит, и гибкость нелидирующего системного интегратора должна быть выше, чем у других групп на рынке, что позволяет им сохранять свои конкурентные преимущества. Это относится также к ситуациям, при которых системный интегратор, претендующий на лидерство, начинает конкурировать с компаниями, которые не являются претендентами на лидерство. Ситуация мгновенной необходимости какого-либо внедрения у заказчика дает возможность поработать с заказчиками конкурирующего системного интегратора. Получая возможность выполнять проекты нового для себя заказчика, системный интегратор имеет намного больше перспектив лидирования, потому что, как и системный интегратор, заказчик желает иметь в наличии ИТ-проекты.

Конкурентная диспозиция “не претенденты на лидерство - не претенденты на лидерство” характеризуется конкуренцией за собственные ресурсы от посягательств друг друга, такого рода отношения могут быть как компромиссные, так и воинствующие, при этом компромиссные виды сотрудничества наиболее приемлемы в системной интеграции. Как правило, конкурентный потенциал не претендентов на лидерство не такой высокий, как может быть у претендента на лидерство, поэтому не претенденту на лидерство в своей работе стоит акцентировать внимание на конкурентоспособности в некой специализации,

в которой он может быть конкурентоспособен не только по отношению к не претендентам на лидерство, но и к претендентам на лидерство. Рост не претендентов на лидерство в данном случае может быть за счет изменения штатного расписания, которое может повысить конкурентоспособность не претендентов на лидерство компаний. Увеличение численности компаний также может привести к качественным изменениям относительно занимаемого места относительно другой, не лидирующей компании.

Конкурентная диспозиция “лидеры - не претенденты на лидерство” характеризуется лояльным отношением лидеров к системным интеграторам на ИТ-рынке, не имеющим претензий на лидерство. Компания, не претендующая на лидерство, в большинстве случаев не представляет опасности лидерам, такие компании не инициализируют угрозы для лидеров, напротив, имеется большой плюс существования компаний, не претендующих на лидерство, например, кадровый потенциал. Как правило, специалист, имеющий опыт работы у системного интегратора, не претендующего на лидерство, получает большой опыт работы с разнородными системами разных вендоров в силу специфики проектного менеджмента такого системного интегратора. Системному интегратору, не претендующему на лидерство, невыгодно держать инженеров для каждой специфичной продукции вендора, потому что он может не иметь однотипных повторяющихся проектов или внедрений, поэтому специалист в своей работе постепено изучает все что придется и становится многопрофильным, это дает опыт специалисту и возможность быстрого его получения, что делает и специалиста, и компанию более конкурентоспособными. А лидирующая компания рассматривает данных специалистов для своих целей. Также лидирующий системный интегратор рассматривает не претендентов на лидерство как компании, с которыми можно слиться, тем самым плюсы получают все участники рынка, так как лидирующий системный интегратор будет иметь возможность получить дополнительный кадровый потенциал, а возможно, и уникальные ресурсы на рынке, которые не имеются у лидирующей компании, более того, не претендент на лидерство вполне расценивает слияние как этап эволюции и развития собственных отношений с заказчиком.

Заключение

Конкурентные диспозиции позволяют более детально рассматривать конкурентные отноше-

ния между различными группами конкурирующих компаний, имеющих различный ролевой статус на рынке. Обладая возможным шаблоном поведения компаний при работе с конкурентными компаниями, можно более детально исследовать планируемое поведение.

Итак, рассматривая типы отношений противостояний между различными группами системных интеграторов, можно сделать вывод о необходимости наличия каждой из категорий системных интеграторов на рынке для его успешного развития, так как ИТ необходимы не только большим корпорациям, но и небольшим компаниям, которые удовлетворяют свои потребности при помощи не претендентов на лидерство. Расценивая свои силы, системные интеграторы определяют собственную стратегию своего развития и выполняют в ее рамках конкурентные действия, используют методы конкуренции и следуют определенным конкурентным тактикам. Важно правильное принятие решения для описанных примеров взаимоотношений, не менее важен и факт проверки результатов этих решений - насколько правильным будет наем руководителя либо группы специалистов или переопределение планов направления внутри бизнеса.

¹ Стрельников М.Ю. Конкурентные действия системных интеграторов на ИТ-рынке: лидеры, претенденты на лидерство и другие участники рынка // Современная конкуренция. 2013. □ 4. С. 122.

² Коломиец Т.Д. Конкурентоспособность и пирамида потребностей Маслоу // Роль бизнеса в трансформации общества - 2013: сб. материалов Восьмого Международ. науч. конгресса. М., 2013. С. 50.

³ Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. 7-е изд. М., 2008. С. 253.

⁴ Рубин Ю.Б. Дискуссионные вопросы современной теории конкуренции // Современная конкуренция. 2010. □ 3. С. 49.

⁵ Ламбен Ж.-Ж. Стратегический менеджмент. Европейская перспектива. СПб., 1996. С. 341-345.

⁶ Там же.

⁷ Портер М.Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов : пер. с англ. М., 2005. С. 77.

⁸ Левашов А. ИТ-корпорация “Сбербанк” раскритикована. С-NEWS. URL: <http://www.cnews.ru/news/top/?2012/03/20/482194>.

⁹ Шматкова А. Интервью. 20 февраля 2013 г. ООО “Гейзер”. URL: <http://roem.ru/2013/02/20/sbertech64192>.

¹⁰ Лента новостей С-NEWS. URL: http://www.cnews.ru/top/2010/05/12/topmenedzher_cisco_systems_stal_ispolnitelnym_direktorom_v_inlajn_grup_390506.