

УДК 005.21

О. Г. Малярчук, аспірантка,
кафедра стратегії підприємств
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ЗДАТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: ДИСКУСІЙНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ БІЗНЕСУ

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано підходи до визначення сутності поняття «здатності підприємства» та понятійно-категоріальний апарат теми на основі міждисциплінарного підходу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: здатності підприємства, здібності, компетенції, ресурси

АННОТАЦИЯ. В статье проанализировано подходы к определению сущности понятия «способности предприятия» и понятийно-категориальный аппарат темы на основе междисциплинарного подхода.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: способности предприятия, возможности, компетенции, ресурсы

ANNOTATION. The article highlights the approaches of determination of essence of concept «capabilities of enterprise» and systems of categories and terms.

KEYWORDS: capabilities of enterprise, abilities, competences, resources

Постановка проблеми. Ключовими питаннями досліджень останніх років сучасного стратегічного менеджменту виступає пошук стійких конкурентних переваг, які б забезпечили функціонування та розвиток підприємства. В якості вирішення цих питань було розроблено концепцію здатностей підприємства, яка покликана сформувати принципи забезпечення конкурентної переваги підприємств у динамічному інформаційному середовищі, на основі якісного перетворення системи управління на підприємстві, яке виражається у цілеспрямованій ідентифікації, формуванні та розвитку її здатностей.

Аналіз останніх публікацій. Аналізуючи надбання щодо визначеної проблеми, слід зазначити, що здійснюється активізація наукового пошуку у наступних напрямках: визначення сутності та класифікації здатностей підприємств (Д. Тіс, С. Уінтер, Хелфат і Петраф, Е. Ейзенхардт, А. Карна, Мартін, Шумейкер, Дж. Дей), ідентифікація та оцінка здатностей підприємства (Р. Грант,

І. С. Єфремов, І. А. Хаников). Проблемам стратегічного управління підприємством та оцінці сучасного стану теорії стратегії підприємства присвятили багато праць українські науковці: В. А. Білошапка, В. Г. Герасимчук, Л. Є. Довгань, А. П. Наливайко, З.Є. Шершньова. Дослідження формування ефективної конкурентної політики в аспекті стратегічного управління — Л. Х. Доленко, В. Д. Немцов; вивчення ресурсно-компетенційний напрямку стратегічного аналізу — О. М. Гребешкова, Н. М. Гаращенко.

Незважаючи на чисельність досліджень, існують прогалини у теоретико-методологічній базі ідентифікації, формування та розвитку здатностей підприємства, а саме потрібно відзначити несформованість понятійно-категоріального апарату дослідження, відсутність усталеної класифікації здатностей підприємства, відсутності ефективного методичного інструментарію ідентифікації та оцінки здатностей підприємства. Необхідно зазначити фрагментарність результатів дослідження і їх несистематизований характер. Це окреслює масштабну сферу дослідження, часткові результати якого представлені в статті.

Постановка завдання. Полягає у визначенні сутності поняття «здатності підприємства» незалежно від специфіки підприємства та умов його функціонування, основних засад застосування категорії для аналізу діяльності підприємств.

Викладення основного матеріалу. У науковій економічній літературі ведеться гостра дискусія щодо того, чи може підприємство володіти здатностями, про адекватність використання у науковій термінології категорії «здатності підприємства», її можливу «штучність», що може проявлятися в тотожності з іншими спорідненими поняттями та продуктивність застосування в сучасних реаліях бізнесу. Варто зазначити, що навіть у прихильників підходу відсутня єдина точка зору визначення поняття «здатності підприємства», що зумовлено відносною «молодістю» і фрагментарністю дослідження. Піддається критиці факт перенесення особливостей індивідуума на рівень дослідження підприємств, організацій (організаційна пам'ять, організаційні здатності, неявні знання підприємства), що свідчить про застосування антропоморфного підходу, який критики називають «холістичний антропоморфізм» [1, с. 6]. Проте, ми розглядаємо підприємство як сукупність, групу таких індивідуумів, відповідно підприємству також притаманні ці властивості, які можуть бути об'єктом аналізу. Також потрібно враховувати та аналізувати процеси їх

комбінації, взаємозв'язок (кожний індивідуум у групі володіє здатностями), балансування та узгодженість. У зарубіжній практиці [2] «*sarability*» визначається як «міра спроможності певного об'єкту (відділу, організації, особи, системи) досягати поставлених цілей, особливо по відношенню до своєї загальної місії» (наш переклад — *авт.*). Про значний інтерес до вивчення здатностей підприємства може свідчити і той факт, що в 2000 р. відомий світовий журнал з менеджменту *Strategic Management Journal* присвятив цілий випуск дослідженню здатностей підприємства. Як зазначає колектив авторів [3, с. 6], здатності підприємства можна визначити з точки зору таких підходів: спроможність об'єднувати та координувати ресурси (Amit & Shoemaker, 1993), вискорозвинута організаційна рутинна (високого порядку) (Winter, 2003), здібність до підтримуючої координації розвитку активів (Sanchez & Heene, 1997), організаційна спроможність до досягнення певних специфічних бажаних результатів.

Українські науковці досить часто ототожнюють можливості підприємства з їх здатностями і здібностями і застосовують дані терміни як синоніми. Стратегічні можливості визначаються як сукупність наявних та потенційних ресурсів, які можуть бути мобілізовані для досягнення стратегічних цілей підприємства [4, с. 116]. Тобто, автори ототожнюють стратегічні можливості із стратегічним потенціалом підприємства. На нашу думку, не слід ототожнювати потенціал підприємства і його здатності, оскільки їх формування дозволить ефективно використати потенціал підприємства, а розвиток зумовить збільшення потенційних можливостей і резервів. Сукупність динамічних внутрішніх ресурсів підприємства, які повністю здатні відповідати вимогам зовнішніх ринкових умов та забезпечувати стабільну конкурентну позицію на ринку у коротко- та довгостроковій перспективі їх діяльності теж інтерпретують як стратегічні можливості підприємства [4, с. 140]. Проте незрозуміло, які внутрішні ресурси підприємства є динамічними, і за якою ознакою ресурси можна віднести до динамічних. Досліджують також і компенсаторні можливості підприємства [5], визначаючи як спроможність підприємств за умов негативного впливу зовнішнього середовища відновити порушений масштаб діяльності на підставі відновлення цілісності контуру ресурсозабезпечення. Потрібно зазначити, що в межах даного підходу існують обмеження: зовнішнє середовище характеризується лише як таке, що здійснює негативний вплив і основна функція компенсаторних

можливостей є лише відновлення порушеного масштабу діяльності, а не забезпечення розвитку підприємства, що в сучасних реаліях бізнесу є умовою виживання. Неоднозначність у «науковому статусі» поняття «здатність» у нашій країні слід пояснювати відсутністю практики її коректного визначення та використання у реальному управлінні підприємствами. Отже, серед вітчизняних науковців немає єдиної точки зору навіть щодо перекладу даного терміну, що в оригіналі з англійської мови — «capability». Зокрема, в економічному словнику [6, с. 102] здатність визначається як «уміння керівника впливати на своїх підлеглих з метою отримання бажаного результату їхньої діяльності» і визначається як особлива індивідуальна характеристика працівника підприємства, а не підприємства загалом. Зустрічаються наступні різновиди перекладу як: здібності, здатності, можливості, властивості. Проаналізуємо сутність та взаємозв'язок наведених понять (табл. 1).

Таблиця 1

**ВИЗНАЧЕННЯ ЛІНГВІСТИЧНО-СПОРІДНЕНИХ
ПОНЯТЬ ОКРЕСЛЕНОЇ СФЕРИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Поняття			Визначення	Джерело
Український	Російський	Англійський		
здібність	способность	Capability ability, skill	Обдарування, талант, природний нахил до чогось; властивість, особливість, що виявляється в умінні робити щось	[7, с. 755]
			особливість індивіда, що є суб'єктивною умовою успішного здійснення певного виду продуктивної діяльності.	[8]
здатність	способность	capability, ability	Здатний — який уміє щось робити, поводити себе певним чином; обдарований, який має здібності	[9, с. 754]
			психічний та фізичний стан індивіда, в якому він готовий до успішного виконання певного виду продуктивної діяльності	[9]

Закінчення табл. 1

Поняття			Визначення	Джерело
Український	Російський	Англійський		
можливість	возможность	Possibility opportunity, capability	Здійсненність, допустимість чого-небудь, змога, шанс; наявність умов, сприятливих для чого-небудь	[10, с. 214]
властивість	свойство	property	Якість, ознака, характерні для кого-, чого-небудь	[7, с. 357]

Отже, визначивши сутність даних понять в українській мові, можна констатувати, що «здібності» та «здатності» є синонімами (особливість, що виявляється в умінні робити щось). «Здібності» чи «здатності» не можна ототожнювати і замінювати терміном «властивість». Як зазначає колектив авторів [11, с. 9], «здатності тотожні не будь-якій властивості речі, а тій, яка дає їй функціональну характеристику..., тобто це функціональна властивість речі, що визначає ефективність реалізацією неї певної функції». Це не є загальною властивістю, а лише такою, що є умовою успішного виконання певного виду продуктивної діяльності [8; 9]. Термін «можливість» є зовнішнім по відношенню до речі категорією, тобто це умова, що буде допомагати чи перешкоджати реалізації здатностей. Якщо розглядати можливості як певні невикористані, потенційні можливості підприємства, то в англійській мові існує термін *opportunities*, що перекладається як сильні сторони підприємства, що визначаються при SWOT-аналізі. Проте сильні сторони підприємства не доцільно замінити здатностями, оскільки сильні сторони, можуть включати до 30 і більше здатностей, але фактично вони виступають не «справжніми здатностями, а лише окремими навиками, видами діяльності і технологіями, що освоєні підприємством» [12, с. 81]. На наше переконання, термін «*здатність*», а не *здібність*, видається нам більш удалим лінгвістично. Оскільки: 1) *здібності* використовуються для характеристики живих істот; 2) *здібності* варто застосовувати, коли характеризуємо внутрішню характеристику, що має «схований» характер і може не проявлятися, термін «*здатності*» характеризує уміння щось робити, що проявляється під час дії зовнішніх та

внутрішніх умов, що виступають каталізаторами не лише формування, а й реалізації здатностей. Наведемо приклад: мати математичні здібності (можуть і не проявитися) і бути здатним щось обчислити (потрібні певні умови, що забезпечать виявлення і розвиток здатностей). Тобто, в нашому дослідженні і перекладі з англ. і рос. мови застосовуємо терміни *capability* — *способность* — *здатність*.

Дискусійними залишаються питання щодо чіткого розмежування базових понять ресурсно-орієнтованого підходу щодо стратегічного управління підприємством, зокрема співвідношення понять «ресурси», «компетенції», «здатності». В.С. Каткало [13, с. 341] зазначає, що у світовій літературі при визначенні співвідношення понять «ресурси», «здатності» і «компетенції» доцільно виділяти два рівні проблеми: порівняння сутнісних характеристик понять «ресурси» і «здатності» (базові відмінності) і понять «здатності» і «компетенції» (відмінності більш високого рівня). Автор розрізняє два підходи щодо визначення співвідношення категорій «ресурси» і «здатності». Перший підхід полягає в трактуванні здатностей як різновиду ресурсів, що дозволяють фірмі використовувати ті ж фактори виробництва, що й її конкуренти, але трансформувати їх у продукти і послуги з більш низькими витратами або ж кращої якості. Прибічники другого підходу чітко розмежовують ці поняття. В.С. Каткало у своїй монографії [13, с. 344], продовжуючи і підтримуючи точки зору Пенроуз, Р. Гранта, зазначає, що організаційні здатності фірми на відміну від інших активів абсолютно не можливо придбати чи купити, на відміну від фізичних чи нематеріальних ресурсів підприємства, оскільки вони «вбудовані» в організацію (підприємство) і виступають умовою отримання підприємством конкурентних переваг. На думку Дж. Дейя [12, с. 79], активи — ресурси, що акумульовані компанією, здатності ж виконують роль «клею», який з'єднує активи разом і забезпечує можливість їх найбільш ефективного використання. В інтерпретації Р. Гранта [14, с. 147] ресурси — виробничі (производственные) активи, які виступають джерелом здатностей фірми, які поодиночки не є продуктивними, а їх поєднання сприяє формуванню організаційної здатності, що виступає основним джерелом конкурентних переваг підприємства.

Що ж до співвідношення понять «здатності» та «компетенції», то серед науковців теж не існує єдиної спільної точки зору. Одна

з них полягає в тому, що ці поняття є взаємозамінними. Зокрема, Г. Хамел, К. Прахалад застосовують термін «ключова компетенція» і визначають її як основна здатність, що забезпечує ефективну діяльність. До прихильників даного погляду можна віднести І. Ансофа, Ф. Селзніка, які застосували термін «відмітна компетенція» для опису того, в чому підприємство має перевагу над своїми конкурентами; Р. Гранта [14], який використовує терміни «здатність» і «компетентність» як синоніми. В.С. Єфремов [15] вважає, що компетенції є похідними від здатностей. Колектив зарубіжних науковців — Д. Тіс, Г. Пізано, Е. Шуен [16, с. 148] — визначають компетенції (статичні організаційні рутини) як відмітні внутрішньофірмові операції, які є можливими завдяки об'єднанню спеціалізованих активів у кластери. Компетенції, що визначають основний бізнес фірми — ключовими компетенціями. Дану наукову течію доповнюють дослідження наукової школи вчених Санкт-Петербурзького університету [17; 18] відповідно до якої компетенції є комбінацією здатностей, а здатності (лише особливі — динамічні) є механізмом реконфігурації компетенцій. Автори [18—21] досліджують компетенції підприємства, класифікують їх основні види та визначають організаційні здатності, які розглядаються як окрема складова стратегічної платформи підприємства.

Якщо узагальнити наведені вище огляди на предмет змістовного наповнення базових понять, то визначення здатності підприємства, наведене в [14, с. 154], змістовно об'єднує сутнісні характеристики категорії «здатності підприємства» різних підходів і організаційна здатність (чи здатність підприємства) визначається як здатність фірми здійснювати специфічну продуктивну діяльність, ототожнюючи з корпоративними, та основними здатностями. Ресурси (певні специфічні) визначати як кошти, запаси, набір яких сприяє створенню — організаційно здатності. Ресурси, в свою чергу специфічні, які створюють додану вартість — активами. Відмінності між «компетенцією» і «здатністю» полягає в наступному. Згідно з Хамелом і Прахалад, ключова (базова) компетенція переважно характеризує перевагу підприємства в певному аспекті — технологічному чи виробничому — в конкретних точках ланцюга створення вартості, здатності ж характеризують увесь ланцюг створення цінності підприємства.

Отже, слід зазначити, що термін «здатність підприємства» не штучно створений, а набув широкого застосування науковцями в

розрізі дослідження окремих аспектів діяльності підприємства як внутрішня умова успішного функціонування та розвитку відповідно до поставлених цілей. Передумовою застосування терміну «здатності підприємства» в аналізі діяльності підприємства на сучасному етапі як окремого об'єкта дослідження є необхідність формування стійких конкурентних переваг, що виявляється можливим завдяки ідентифікації та формуванні здатностей підприємства, оскільки ступінь розвитку здатностей підприємства впливає на конкурентну позицію фірми і відповідно економічні результати діяльності підприємства. Тобто, у сучасних умовах господарювання змінюється природа конкуренції, набуває поширення співконкуренція, що полягає в доповненні здатностей одних підприємств за допомогою інших (формування стратегічних альянсів, партнерств). Висуваються нові вимоги до підприємств, що полягають у формуванні гнучкості та мобільності у всьому, спроможності не лише швидко реагувати на зовнішні виклики, а й діяти на випередження. Відповіді на поставлені запитання акумулюють *здатності підприємства*, які, на нашу думку, визначаються як спроможність здійснювати специфічну продуктивну діяльність. Класифікація здатностей підприємства та їх оцінка дозволить ідентифікувати джерела формування конкурентних переваг підприємства, визначити способи їх розвитку, що виступає предметом подальших досліджень.

Література

1. Тамбовцев В. Л. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Российский журнал менеджмента. — 2010. — Т. 8. — № 1. — С. 5—40.
2. <http://www.businessdictionary.com/definition/capability.html>
3. Mukund R. Dixit, Amit Karna, Sunil Sharma. A unified theory of capability building: need and response // W.P. No.2008 — 01-10 / Indian Institute of Management/Ahmedabad-380015/Режим доступу: www.ssrn.com
4. Проволоцька О. М., Федик Н. В. Узагальнення підходів щодо сутності стратегічних можливостей підприємства // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (21—22 травня 2009 р.). У 2 т. Том 1 / Редкол.: П. П. Мазурок, О. В. Плотников, А. П. Наливайко та ін. — Кривий Ріг: КЕІ КНЕУ, 2009. — 364 с.
5. Медяник В. Ю. Розвиток компенсаторних можливостей підприємств малого бізнесу. Автореферат к. е. н. 08.06.02. — 2002.

6. Осовська Г. В., Юркевич О. О., Завадський Й. С. Економічний словник. — К.: Кондор, 2009. — 358 с.
7. Новий тлумачний словник української мови [Текст]: у 3 т.: 200 000 слів / уклад. Василь Яременко, Оксана Сліпушко. — Вид. 2-ге, виправл. — К.: Аконіт. — (Нові словники: засн. у 1996 р.). — Т. 1: А—К. — 2008. — 928 с.
8. Словник законодавчих термінів / Здібність / Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.16275.0>
9. Словник законодавчих термінів / Здатність / Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.16276.0>
10. Новий тлумачний словник української мови 42000 слів [Текст]: у 3 т.: 200 000 слів / уклад. Василь Яременко, Оксана Сліпушко. — Вид. 2-ге, виправл. — К.: Аконіт. — (Нові словники: засн. у 1996 р.). — Т. 2: К—П. — 2008. — 928 с.
11. Развитие и диагностика способностей / Отв. ред. В. Н. Дружинин, В. Д. Шадриков. — М.: Наука, 1991. — 181 с.
12. Дэй Дж. С. Организация, ориентированная на рынок: как понять, привлечь и удержать ценных клиентов / Джордж С. Дэй; [пер. с англ. В. И. Кузина; под. ред. и предисл. проф. И. В. Андреевой]. — М.: Эксмо, 2008. — 304 с.
13. Катякало В. С. Эволюция теории стратегического управления: 2-е изд. — СПб.: Высшая школа менеджмента, изд-во СПбГУ, 2008. — 548 с.
14. Грант Р. М. Современный стратегический анализ: 5-е изд. / Пер. с англ. под. ред В. Н. Фуктова. — СПб.: Питер, 2008. — 560 с.
15. Єфремов В. С., Ханьков І. А. Ключевая компетенция организации как объекта стратегического анализа // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 2. // Режим доступу: www.mevriz.ru/articles/2002/2/1014.html
16. Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского университета. — Серия 8: Менеджмент. — Вып. 4 (№ 32). — 2003. — С. 133—185.
17. Андреева Т. Е., Чайка В. А. К дискуссии о сущности динамических способностей // Вестник СПбГУ. — 2006. — Сер. 8. — Вып. 4. — С. 163—173.
18. Чайка В. А., Куликов А. В. Динамические способности российских компаний — введение в проблему // Научные доклады №40R. — 2006. — СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ, 2006.
19. Верба В. А., Гребешкова О. М. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства. Інтернет ресурс. Режим доступу: <http://economica.org.ua/2009/identifikaci-kompetenc/> — Назва з екрану.

20. *Наливайко А. П.* Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. — К.: КНЕУ, 2001. — 227 с.

21. *Гаращенко Н. М.* Стратегічна платформа підприємства (теоретико-методологічний аналіз): автореферат канд. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний економічний ун-т. — К., 2003.

Статтю подано в редакцію 24.02.11 р.

УДК 338.45.01: 65.017

О. В. Кукоба, аспірант кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ВАГОНБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті представлено основні результати виробничої діяльності вагонобудівних підприємств України. Наведено дані про поточний стан організаційних відносин на цих підприємствах. Визначено головні реорганізаційні зміни в галузі на найближчу перспективу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: реорганізація, злиття, поглинання, залізничні вагони, рухомий склад.

АННОТАЦИЯ. В статье представлены основные результаты производственной деятельности вагоностроительных предприятий Украины. Приведены данные о текущем состоянии организационных отношений на этих предприятиях. Определены главные реорганизационные изменения в отрасли на ближайшую перспективу.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реорганизация, слияние, поглощение, железнодорожные вагоны, подвижной состав.

SUMMARY. In article the basic results of industrial activity of the car-building enterprises of Ukraine are presented. The data about a current condition of organizational relations at these enterprises is cited. Are defined main reorganization changes in branch on immediate prospects.

KEY WORDS: reorganization, merge, absorption, railway cars, rolling stock.

Постановка проблеми. Підвищення рівня суспільного життя, розвиток виробництва та торговельних відносин зумовлюють зміни в структурі потреб населення, у тому числі в транспортних