

Такий підхід до розуміння сутності підприємства дещо по-іншому проявляє роль системи управління. Змістом самої системи управління підприємства виступають відносини управління. В той же самий час, самі відносини управління підприємства, які спрямовані на утворення узгодженої, скоординованої єдності спеціалізованих відділів та підрозділів, обумовлюють існування на рівні підприємства відносин координації. Зазначені відносини виступають змістом механізму координації підприємства.

Результати даного дослідження дозволили сформулювати наступні висновки. По-перше, організаційна структура підприємства базується на розподілі управлінської діяльності на окремі функції. Відповідні підрозділи зазвичай пов'язані з іншими відділами структури, що забезпечують успішне досягнення підприємством поставлених цілей. По-друге, процес такої взаємодії вважається координацією. Координація на підприємстві — це центральна функція системи управління підприємством, що забезпечує його безперебійність та безперервність, і взаємозв'язок всіх управлінських функцій: планування, контроль, організації і мотивацію. Таким чином, координація є процесом розподілу діяльності в часі, забезпечення взаємодії різних підрозділів підприємства з метою виконання поставлених завдань. По-третє, механізм координації забезпечує цілісність, стійкість підприємства.

І. О. Кузнецова, д-р. екон. наук, доц., завідувач кафедри менеджменту організацій та ЗЕД,
e-mail: inna.stream@mail.ru

А. І. Андрієвський, аспірант кафедри менеджменту організацій та ЗЕД,
Одеський державний економічний університет
вул. Преображенська, 8, м. Одеса, 65026

РОЗВИТОК ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ РЕСУРСНОЇ КОНЦЕПЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Відмінною рисою сучасності виступає процес глобалізації, який поступово стирає регіональні й національні межі. Прихід на ринок могутніх глобальних компаній докорінно змінив умови бізнесу. Разом з тим, вступ України до СОТ суттєво звужує систему адміністративних впливів щодо захисту вітчизняного товаровироб-

ника. Такі умови гостро поставили проблему сталого розвитку вітчизняних підприємств, яку можна вирішити на засадах упровадження сучасних здобутків теорії стратегічного управління.

В останнє десятиріччя в теорії стратегічного управління домінуючою парадигмою став ресурсний підхід. Його витоками є ресурсна теорія Е. Пенроуз, яка отримала застосування в стратегічному менеджменті завдяки роботам К. Вернерфельта, Р. Румельта, Дж. Барні, Дж. Колліс. Увага до ресурсного підходу широкого кола науковців та практиків була привернута публікаціями К. Прахалада й Г. Хемела, які довели, що унікальне сполучення ключових компетенцій може створити конкурентну перевагу компанії.

Введення поняття ключової компетенції організації К. Прахаладом й Г. Хемілом дозволило привернути увагу до того, що реальні джерела конкурентних переваг полягають у здатності керівництва об'єднати розпорошені по компанії технології і виробничі навички в компетенції, які створюють конкурентні переваги. Разом з тим дефініція ключової компетенції організації на сьогодні не отримала чіткого визначення, що утруднює становлення теоретико-методологічного апарату стосовно її ідентифікації та розвинення.

Г. Сталк, П. Еванс і З. Шульман вважають, що компетенція сама по собі не забезпечує формування конкурентної переваги та ввели поняття здібність організації як сукупність бізнес-процесів, що дають можливість досягати успіху. На відміну від К. Прахалада й Г. Хеміла, які у компетенції підкреслюють значення технологій й виробничих навичок у їхньому оволодінні, Г. Сталк, П. Еванс і З. Шульман для визначення організаційних здатностей розглядають навички й ділову активність через призму ланцюжка створення вартості компанії.

Повністю поділяючи думку теоретиків ресурсного підходу стосовно стійких конкурентних переваг як вмілого використання ресурсів, ми вважаємо за доцільне для визначення цього явища використовувати поняття «здібність організації». На відміну від наших попередників, ми розглядаємо її не як сукупність бізнес-процесів, що створюють можливість досягати успіху, а як уміння ефективно виконувати будь-який вид діяльності. У такий спосіб ми робимо акцент на тому, що здібності виявляються не у складі бізнес-процесів, а через їх виконання.

Загальновідомо, що успішне виконання будь-якого процесу пов'язано із досконалістю технології з використанням якої він здійснюється. Тобто, можна припустити, що технологія здійснення бізнес-процесів визначає здібності організації. Враховуючи те, що у широкому значенні технологію розуміють як обсяг знань, котрі викорис-

товують для виробництва товарів і послуг з економічних ресурсів, можна стверджувати, що технологія — це сукупність формалізованих знань про виконання процесу. Отже, процес формалізації дозволяє копіювати знання. Тому ми доходимо висновку, що технологія дійсно має вирішальне значення у здійсненні будь-яких процесів, але сама по собі не створює стійких конкурентних переваг.

Ключові здібності організації відрізняють труднощі щодо їх копіювання. Тому буде логічним для формування здібностей організації саме з такою відмінною властивістю скористатися здобутками концепції створення організаційного знання І. Нонака й Х. Такеучі.

Виходячи з того, що в ресурсній концепції акцентується увага на знаходженні стійких конкурентних переваг, можна стверджувати, що невід'ємною складовою ключових здібностей організації повинні бути компетенції персоналу як носій неформалізованого знання.

Отже, здібності організації ми розглядаємо як вміння виконувати будь-які види діяльності, котрі в кінцевому разі утворюють ланцюг цінності організації. Вищенаведені розміркування дозволяють обґрунтовано стверджувати, що здібності організації реалізується через дві складові, котрі є носіями формалізованого та неформалізованого знання, а саме: технологію та компетенції персоналу. У даному разі технологія є носієм формалізованих знань про можливість найбільш ефективно виконувати процеси в організації. Людська складова доповнює її як носій неформалізованих знань і в такий спосіб створює перепони для імітування конкурентами.

Все вищесказане дозволяє запропонувати такі власні визначення:

здібність організації — це специфічна властивість, яка проявляється через технологію виконання процесів та компетенції персоналу і забезпечує компанії можливість приймати участь у ринковій діяльності;

ключова здібність організації — це здібність або сукупність здібностей, яка дозволяє створити унікальну цінність для споживача й у такий спосіб забезпечує стійкі конкурентні переваги компанії на ринку.

Таким чином, ми пропонуємо у якості внутрішнього джерела конкурентних переваг розглядати ключові здібності організації, які відрізняє акцент на удосконалення технології як формалізованого знання та врахування людської складової як носія неформалізованих знань і вмінь.