

Література

1. *Кравець В. М., Кравець О. В.* Західноєвропейський банківський бізнес: становлення і сучасність / За ред. В. І. Міщенко. — К.: Знання-Прес, 2003. — 470 с.
2. *Опарін В.* Фінансова система України (теоретико-методологічні аспекти): Монографія. — К.: КНЕУ, 2005. — 240 с.
3. *Задоя А. О., Ткаченко І. П.* Структура та функції фінансового ринку // фінанси України. — 1999. — № 5. — С. 4—9.
4. *Булатов В. В.* Фондовый рынок в структурной перестройке. — М.: Наука, 2002. — 416 с.
5. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982, — 321 с.
6. *Опарін В.* Фінансова система України (теоретико-методологічні аспекти): Монографія. — К.: КНЕУ, 2005. — 240 с.
7. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982, — 321 с.
8. *Lawrence P.* Fifty Years of Finance and Development: Does Causation Matter? // Keele Economics Research Papers. — Keele, December 2003. — № KERP 2003/ 07. — 24 pp.
9. *Levine R.* Finance and Growth: Theory, Evidence, and Mechanisms. — University of Minnesota and NBER, 2003. — 106 pp.
10. Эффективный рынок капитала. Экономический либерализм и государственное регулирование. — М.: Наука, 2004. — Т. 1. — 560 с.
11. *Рот А., Захаров А., Миркин Я. И. и др.* Основы государственного регулирования финансового рынка. — М.: ЗАО «Юридический дом», 2002. — 512 с.
12. *Говтвань О. Дж.* Перспективы развития российской финансовой системы // Проблемы прогнозирования. — 2004. — № 2. — С. 316.
13. *Popov V.* Economies: Anglo-American Versus German-Japanese Model. — University Kaiserslautern. — Kaiserslautern. — September, 1998. — 41 pp.
14. *Корнєв В. В.* Фінансові посередники як інститути розвитку: Монографія. — К.: Основа, 2007. — 192 с.
15. *Пошидаєва О.* Банки розвитку у фінансовій системі Китаю // Фінансовий ринок. — 2007. — № 2. — С. 31—36.
16. *Тьюлз Р., Брэндли Э., Тьюлз Т.* Фондовый рынок. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 469 с.

Стаття надійшла до редакції 26.12.2007 р.

УДК 65.01

Н. М. Гаращенко, канд. екон. наук доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОГНІТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ В ТЕОРІЇ ФІРМИ

В статті окреслено ретроспективу формування знаннєвої теорії фірми та охарактеризовано сучасний етап інтеграції наукових поглядів на природу фірми. Еволюція наукових поглядів на фірму та принципи її взаємодії із зовнішнім оточенням показує необхідність оперування категоріями більш універсальної пояснювальної сили. У статті введено поняття «когнітивності організації», подано його визначення, обґрунтовано розмежування когнітивності організації з поняттями організаційних здатностей, організаційного інтелекту, компетентності та організаційного навчання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: знаннєва теорія фірми, ресурсна теорія фірми, когнітивність організації, організаційні здатності, організаційний інтелект, ключові компетенції, організаційне навчання, аутопоетична система, менеджмент знань.

Стан та динаміка світової економіки сьогодні обумовлюються процесами розширення масштабів та впливу «економіки знань», яка змінює традиційні підходи до управління компанією, і цю зміну у системах управління називають навіть «управлінською революцією». Вона є примітною тим, що наукові принципи почали застосовувати до знання як такого (за часів індустріальної революції науку використо-

ували для зміни засобів виробництва, процесів та продуктів, за часів революції продуктивності (початої Ф. Тейлором) — для впливу на ефективність використання людської праці). Відповідно, сьогодні трансформуються і основні базисні категорії, через які теорія пояснює функціонування підприємства, такі як ресурси, функції, продукція тощо.

Статусу центробіжної концепції теорії фірми набуває знаннева теорія, яка «виросла» із ресурсної теорії, розвиваючи її ключові положення та зміщуючи акценти уваги до знань як основних ресурсів, що забезпечують стратегічну ефективність компанії.

Положення ресурсної теорії фірми (РТФ) були сформульовані, виходячи із поставленої мети щодо досягнення розуміння того, як організації отримують стійкі конкурентні переваги. Розглядаючи компанію як сукупність ресурсів та можливостей, які важко скопіювати [18], науковці, що є представниками РТФ, а це переважно американські вчені, вважають, що відмінності у конкурентоздатності компаній та їх розмірах є похідною уміння будувати, розвивати та використовувати ресурси і здатності для формування ефективних стратегій [15, 16, 18, 19, 27—29, 40, 44, 45, 48]. Про виключне значення знань як ресурсу, що забезпечує фірмі переваги у конкурентній боротьбі, почали говорити у 1990-х роках [19, 27, 29, 32, 34]. Дж. Спендер у 1996 році у своїй статті «Знання як базис динамічної теорії фірми» [42] зазначив, що наявні знання компанії та її здатність створювати ексклюзивні знання стає центральним поняттям теорії фірми. У розвиток ресурсної теорії фірми знаннева теорія концентрує увагу на інтеграції знань та механізмах їх координації (правила та директиви, встановлення послідовності, рутини, групове, колективне вирішення проблем та прийняття рішень) [5, 16, 27, 29, 32—34, 36].

Знаннева теорія інтегрує у собі й інші наукові течії теорії фірми. Так, крім поглиблення розуміння природи ключових компетенцій, ресурсів та внутрішніх можливостей компанії та їх впливу на конкурентні переваги і їх стійкість (РТФ), знаннева теорія розвиває і елементи біхевіористичних концепцій, такі як організація колективної діяльності, поєднання індивідуальних інтелектів та визначення спільних ціннісних орієнтирів членів організації і визначає їх взаємозв'язок із довгостроковою ефективністю компанії [20, 33]. У своїй більш зрілій формі знаннева теорія пропонує розширений погляд на розуміння трансакційних витрат та їх впливу на визначення меж компанії [39]. Визначаючи приріст знання, пов'язаний із груповою динамікою, взаємодією окремих індивідуумів у процесі колективно здійснюваної діяльності, знаннева теорія пояснює стійкість конкурентної переваги компанії ефективним управлінням процесами створення та поширення знань на груповому та корпоративному рівні [27]. Щодо цієї пояснювальної грані знанневої теорії фірми, слід відмітити, що вона запозичує та розвиває певні погляди еволюційної економічної теорії (наприклад, концепцію організаційних рутин Р. Нельсона та С. Уінтера) [4, с. 35].

Розвиток знанневої теорії, на наш погляд, дозволить подолати проблему фрагментарності окремих концепцій теорії фірми, про яку говорить російський учений Г. Б. Клейнер у своїй статті «Еволюція та модернізація теорії підприємства» [3]. Ця фрагментарність заважає розглядати підприємство як відносно самостійну систему, яка має внутрішні закономірності і особливості. Для вирішення означеної проблеми вчений вважає за необхідне спрямування наукового пошуку у напрямку більш широкого та глибокого розуміння ролі підприємства в соціально-економічній структурі суспільства, із виділенням суб'єктності компанії як базового інтеграційного принципу теоретичних формулювань. Фірма повинна розглядатися «як інтегратор різноманітних ресурсів, що реалізує цілісність економіки і суспільства, має власні домагання як самостійний суб'єкт» [3, с. 130]. Принцип суб'єктності певним чином використаний при розробці «середовищних теорій фірми» (за визначенням Клейнера), що з'явилися у 1970-ті роки як «заповнювачі теоретичних прогалів» у теорії фірми (теорії підприємства) [3, с. 128]. Ці варіанти теорії наголошують на необхід-

ності вивчення пізнавальних можливостей компанії, її культурних цінностей та способів переробки інформації із використанням якісних шкал для описання стану підприємства і його елементів, і вони органічно поєдналися у знаннєвій теорії організації.

Але витоки розуміння компанії як системи, що має внутрішню логіку розвитку можна знайти ще раніше. «Фірма — це комплексна інституція, яка складається з багатьох різноманітних видів діяльності, і через прийняття великої кількості важливих рішень, що спричинені незначними та непередбаченими людськими забаганками, впливає на економічне та соціальне життя різними способами, і керована тими рушійними силами людського існування, що визначають загальний напрямок суспільного розвитку» 38, с. 9 — таке категоріальне визначення фірми дає західний економіст Е. Пенроуз (Е. Penrose) у своїй праці «Теорія росту фірми» ще у 1959 році. До речі, Е. Пенроуз вважають родоначальницею ресурсної теорії фірми і вченим, що суттєво вплинула на розвиток багатьох напрямків наукових досліджень. З часу виходу її праці в економічних дослідженнях намагання пояснити появу та розвиток фірми як економічної одиниці часто поєднувалось із намаганням зрозуміти рушійні сили людського розвитку у самому широкому, цивілізаційному сенсі.

Розгляд фірми як об'єднання індивідів для досягнення взаємовигідного результату дозволяє вважати її системою, що самоорганізується. А такі системи завжди є аутопоетичними.

Теорія аутопоетичних систем, запропонована У. Матураною і Ф. Варелою (за [12, 13]), виходить із того, що елементи будь-якої системи володіють певною активністю і взаємодіють між собою. Активність і взаємодія елементів організовані таким чином і лише так, щоб забезпечити їх існування і знову-таки цю активність і взаємодію. Тобто аутопоетичні системи — це системи, які самі себе відтворюють (грецьк. «autos» = «саме»; «poiein» = «робити»). Все, що відбувається в аутопоетичній системі, відбувається для аутопоеза, завдяки аутопоезу і, більш того, саме є аутопоезом. Будь-які відхилення в активності системи від такої схеми приводять до припинення існування системи, а значить і самої активності. Підтримка цільності та стійкості системи — це збереження на певному рівні її гомеостатичних констант. Відновлення рівноваги такої системи, зсув якої викликаний взаємодією з чинниками зовнішнього середовища, відбувається тільки в межах когнітивної області — області взаємодій, допустимих для даної системи, які не ведуть до її руйнування, знищення чи втрати автономності.

Підприємство як аутопоетична система взаємодіє зі своїм оточенням через стратегію. Як ми вже довели в [1, с. 13—17], підприємству властива іманентна здатність до стратегізації діяльності, яка виражає раціональність індивідів (прагнення максимізації даної (будь-якої) цільової функції при даних обмеженнях), об'єднаних у фірму для взаємно корисної сумісної реалізації власних намірів. Раціональність індивідів прийнято вважати обмеженою. Вказуючи на необхідність аналізу організації з точки зору «параметрів» та «цінностей» індивідів, які управляють процесом прийняття рішень, Г. Саймон підняв проблему дослідження пізнавальних (когнітивних, ментальних) процесів у функціонуванні компанії [6]. Оприлюднена вченим концепція обмеженої раціональності спричинила значний вплив на розвиток управлінської науки [2, с. 676]. Сьогодні усталеною є думка, що особливості поведінки раціонально діючих осіб (те, як вони справляються з невизначеністю і складністю процесів мислення) та ефективність процедур, що використовуються для рішень вибору залежать від пізнавальних здібностей людини [7] та обумовлені культурно-історичним контекстом існування [10].

Поєднання теоретичних надбань аутопоетизму та концепції відкритих систем, яке в кінці 1960-х років здійснив К. Вейк, повернувши увагу до процесів «набуття сенсу» (контекстної інтерпретації інформації) в організації — формування картини світу чи відображення явища у свідомості під впливом переконань та вірувань [47],

так чи інакше відображалось у подальших працях науковців з організаційної теорії, а у 1990-х втілювалося у концепції організаційного навчання та самонавчальної організації [8].

Знаннєва теорія фірми інтегрує у собі сучасні уявлення про природу фірми та закономірності її функціонування. Її проекція у площину конкретних завдань, що стоять перед реальними підприємствами, результувала у появі «менеджменту знань» — блоку управлінсько-економічних дисциплін, які пропонують практичні інструменти та методи формування довгострокової успішності фірм у економіці знань. Як науковці, так і практики дійшли висновку, що між успішністю компанії та ефективністю застосування нових прийомів, підходів та практик управління, які базуються на виокремленні знання як ресурсу найвищої стратегічної ефективності, існує прямий зв'язок [17, 21, 40, 44, 45].

Аналізуючи фірму з метою пояснення її поведінки з позиції використання та створення знань, доцільно, на наш погляд, ввести поняття «когнітивності компанії», яке буде характеризувати сукупність пізнавальних здібностей окремих людей в організації та ті ефекти, які виникають при поєднанні індивідуальних когнітивних здатностей.

Когнітивність (лат. *cognitio*, «пізнання, вивчення, усвідомлення») — термін, який у психологічних науках позначає здібність до розумового сприйняття і переробки зовнішньої інформації. Когнітивна психологія використовує це поняття по відношенню до психічних механізмів обробки інформації на різних рівнях пізнавального відображення (як перетворюється інформація в умовах її сприйняття, як організується збереження інформації у довготривалій семантичній пам'яті, як будуються дедуктивні умозаключення і т.д.) [9]. Термін «когнітивний» часто уживаний в тих областях, де розглядаються такі поняття, як знання, уміння або навчання, і може використовуватись в ширшому сенсі, позначаючи сам «акт» пізнання або саме знання. У цьому контексті його можна інтерпретувати у культурно-соціальному значенні як такий, що позначає появу і «становлення» знання і концепцій, пов'язаних з цим знанням.

Застосування даного поняття по відношенню до компанії (організації, фірми, підприємства) означає намір розглядати її у площині, яка характеризується специфічним апаратом аналізу та особливим кутом зору на взаємодію підприємства або його складових із зовнішнім оточенням.

Претендуючи на введення нового поняття, ми свідомі того, що воно повинно описувати будь-яку реальність, яка не описується жодним іншим поняттям.

По-перше, чому термін «когнітивність» доцільно застосовувати по відношенню до організаційних утворень. Теорія розподіленого пізнання [9] наголошує на тому, що індивідуальне пізнання так чи інакше відбувається через колективне, через соціум, що відображено у двох гілках психології — когнітивізм та соціальний конструктивізм. Когнітивна психологія вивчає внутрішні процеси пізнання і є індивідуально орієнтованою. Соціальний конструктивізм більше уваги приділяє суб'єктивним та соціальним аспектам пізнання та навчання. Люди конструюють свою реальність у взаємодії з іншими, тобто взаємовпливають на формування індивідуальних концепцій реальності. Ефект інтеграції, за якого частина, яка входить до складу більш складного цілого, може втрачати певну частку властивостей або вони трансформуються, і у той же час у новій цілості з'являються нові властивості, які породжуються тими зв'язками, що виникли при утворенні цілого із частин — системні властивості, — є предметом дослідження «системних» дисциплін (системний аналіз, системна теорія і т. д.). Когнітивність організації означає урахування структурно-інтегративної природи пізнання, розгляд як окремих елементів цілого, або ментальних, когнітивних структур окремих членів організації, так і ефектів групової, колективної діяльності.

По-друге, як розмежовуються поняття когнітивність організації та організаційні здатності (динамічні можливості), організаційний інтелект (груповий інтелект, ор-

ганізаційний розум), компетенції (компетентність), організаційне навчання. Проблема порівняння понять полягає у складнощі пояснення таких абстрактних конструктів, якими є ці поняття та надання їм «абсолютно істинного трактування». Але існує певне символічне уявлення про те, що означають ті чи інші поняття, і на основі цих уявлень можна проводити порівняння.

Когнітивність і організаційні здатності. Поняття організаційних здатностей зустрічається в економічній літературі також під назвою «динамічні можливості», «ключові можливості». За визначенням Д. Тіса, Д. Пізано та А. Шуена вони полягають у спроможності фірми інтегрувати, будувати та реконфігурувати компетенції 44, с. 526. Організаційні здатності підприємства — це об'єднані в ієрархію організаційні рутини нижчого рівня і процедури прийняття рішень вищого рівня, які дозволяють здійснювати вибір того, що має бути зроблено на нижчому рівні. Така концепція організаційних здатностей запропонована Р. Нельсоном та С. Уїнтером, і рутини визначаються в ній як регулярні та передбачувані види діяльності, що складаються з серії послідовних та добре скоординованих дій індивідуумів 4. Основними постулатами даної концепції можна вважати такі. В кожному момент часу компанія володіє вбудованими організаційними рутинами, які дозволяють їй впевнено виконувати певний перелік функцій. Якщо в розпорядженні підприємства немає певних організаційних рутин нижчого рівня, або якщо не відпрацьовані рутини вищого рівня (прийняття рішень), які б об'єднали нижчі рутини і забезпечили виконання певних завдань, тоді здатність фірми до виконання певних функцій лежить за межами кола її організаційних здатностей 4. Інший підхід — організаційна здатність забезпечує можливість групі ресурсів виконувати завдання або проводити діяльність 28, с. 119. Самим комплексним та складним визначенням організаційної здатності є таке — «здатність формування внутрішніх структур і процесів, що впливають на компоненти організації з метою створення ключових компетенцій і таким чином визначають можливість бізнесу адаптуватися до змін у середовищі та стратегічних потреб» 46, с. 40. Організаційні здатності змушують працювати ресурси і компетенції в єдиному цілісному сплетінні, визначаючи межі підприємства, або як говорить Р. Нельсон в одній із своїх статей, окреслюючи «характер підприємства» 35. Функція організаційних здатностей полягає у здійсненні певного структурування, внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії відносно автономних частин у системному об'єкті. Семантичний простір застосування поняття «організаційні здатності» не включає поняття, пов'язані із індивідуальними пізнавальними, когнітивними можливостями членів організації, із оперуванням знаннями на рівні окремих членів компанії. Когнітивність є станом, характеристикою компанії, яка визначає її поведінкові особливості як на основі вмінь та навичок колективного характеру, так і на основі індивідуальних інтелектуальних здібностей членів організації.

Когнітивність і організаційний інтелект. Поняття організаційного інтелекту — найближче поняття до «когнітивності організації». Термін «колективний інтелект» організації позначає сукупний інтелектуальний потенціал її співробітників. Він введений Д. Енгельбартом [22]. Для того, щоб показати місце і значення цього ресурсу, ним була запропонована така класифікація функцій підприємства: А — первинна діяльність (виготовлення конкретних матеріальних виробів або надання послуг); В — вторинна діяльність, направлена на покращення основної функції; С — діяльність, направлена на удосконалення функції В. Колективний інтелект забезпечує функціонування і розвиток підприємств на рівні В і С; він є здатністю фірми цілеспрямовано обробляти, інтерпретувати, кодувати, маніпулювати знаннями і мати до них доступ для підвищення адаптаційного потенціалу у зовнішньому середовищі. Соціологи Л. Санделандс та Р. Стаблін [41] вживають аналогію із розумом для пояснення тих процесів в організації, які викликають появу ідей (знань). «Організаційний розум» є результатом діяльності людей, які взаємодіють і спонукають один одного до прояву певних поведінкових шаблонів. Ці так звані поведінкові па-

терни, що проявляються в організації, обумовлені комплексом чинників, серед яких слід вказати перш за все фізичний доступ, лінії комунікації, владні повноваження тощо. Аналогія процесів взаємодії нейронів при мозковій діяльності людини із поведінкою членів організації при їх взаємодії, на якій наголошують, Л. Санделандс та Р. Стаблін [41, с. 140], є обмеженою щодо пояснювальних можливостей успішності або неуспішності компаній. Але трактування інтелекту у когнітивній психології як «форми організації індивідуального ментального досвіду у вигляді наявних ментальних структур, які породжують ментальний простір відображення і побудову у рамках цього простору ментальних репрезентацій того, що відбувається» [11, с. 358], є дуже змістовним при його проекції на організацію. Ми пропонуємо все таки уживати термін «когнітивність» для подолання певної статичності, яка притаманна «інтелекту», та для привнесення у трактування таких властивостей, як швидкість переробки інформації, різноманітність і оригінальність ідей, темп і якість навчання тощо.

Поняття компетентності відмінне від когнітивності перш за все необхідністю задавання певного професійного (у випадку організаційної компетентності — продуктово-технологічного, бізнесового) контексту, у якому воно може бути уживане. Компетентність включає знання, навички та здатності, які впливають на якість виконання професійної діяльності. Компетентність організації буде зрозумілішою, якщо окреслити суміжне поняття «ключові компетенції компанії». К. Прахалад та Г. Гамел, визначають ключову компетенцію як «колективне знання в організації, особливо щодо координації різноманітних виробничих навичок та інтеграції технологій» 31, с. 82 . У літературі ще зустрічається таке визначення: ключові компетенції є специфічними матеріальними та нематеріальними активами компанії, зібраними в інтегровані кластери, за наявності яких взаємодія індивідуумів та груп дозволяє здійснювати відмітні види діяльності 45 . Ключові компетенції тісно пов'язані з ключовими продуктами — проміжними продуктами, специфічними для даної компанії, володіння якими дозволяє створювати кінцеві продукти, необхідні покупцям, продукти «неперевершеної функціональності» 31, с. 80 . Ключові продукти породжуються компетенціями і породжують види бізнесу. Кінцеві продукти є плодами діяльності у цих видах бізнесу. Компетентність організації вміщує досвід специфічної продуктово-ринково-технологічної діяльності компанії у минулому, тоді як «когнітивність» має на меті окреслити метаздатність компанії створювати і ключові компетенції, і формувати окремі організаційні здатності.

Організаційне навчання по відношенню до когнітивності є тим же, що і розвиток інтелекту по відношенню до індивідуального інтелекту. В економічній літературі ідея організаційного навчання виражається через поняття адаптивності, гнучкості організацій, настрою до експериментування, готовності переосмислити причинно-наслідкові зв'язки, орієнтації на отримання знань, реалізації людського потенціалу для його слугування організаційним цілям. Наприклад, К. Фіоль та М. Лайлес (С. Fiol, М. Lyles) визначають навчання, при чому як організаційне так й індивідуальне, «як процес удосконалення діяльності за допомогою кращого знання і розуміння» 24, с. 803 . Б. Левітт та Дж. Марч (В. Leavitt, J. March) висловлюють думку, що організація навчається, коли «закодовує досвід, отриманий у минулому, в рутини, які керують поведінкою» 23, с. 319 . Г. Хабер (G. Huber) доводить наступне: «організація навчилася, коли будь-який з її компонентів отримав інформацію і зберігає її готовою до використання іншими компонентами або ним самим на користь організації» (цит. за 14, с. 3). Р. Нельсон та С. Уінтер розглядають організаційне навчання як процес, в якому вся організація або її компоненти адаптуються до середовища, що змінюється, через створення та селективний відбір організаційних рутин 4 .

К. Арджиріс (С. Argyris), якого вважають самим авторитетним вченим даного наукового напрямку, визначає, що основною для організації, що навчається, «має бути здатність зробити правильні і корисні висновки з досвіду та спостереження і

перетворити ці висновки у ефективні дії» 14, с. 14. Організаційне навчання передбачає рефлексію та переосмислення, це планомірний та безперервний процес удосконалення операційних організаційних процесів, результатом чого є знання, що поширюється серед усіх членів організації та закріплюється у процедурах, нормах та стандартах. Таким чином когнітивність співвідноситься із організаційним навчанням як результат і процес.

Підсумовуючи спроби аналізу та відмежування поняття «когнітивність організації» від інших понять суміжних семантичних областей, можливо зупинитися на такому його трактуванні.

Це метаздатність компанії, яка керує розвитком її організаційних здатностей для забезпечення ефективного використання ресурсів компанії, у тому числі знань, з метою створення ключових компетенцій та на їх основі — продуктів та послуг виключної функціональності, або найвищої цінності для споживача. Ця здатність є структурно-інтегрованою сукупністю індивідуальних навичок пізнавальної діяльності та обробки інформації та механізмів їх координації, за допомогою яких компанія керує власною стійкістю та компетентністю.

Сподіваємось, що подальше дослідження організаційної когнітивності дозволить підвищити універсальність застосування теорії фірми для пояснення процесів, що відбуваються у компанії та виражають її взаємодію із зовнішнім оточенням.

Література

1. Гаращенко Н. М. Стратегічна платформа підприємства (теоретико-методологічний аналіз). Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. — К.: КНЕУ, 2003.
2. Классики менеджмента / Под. ред. М. Уорнера: Пер. с англ. под. ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001. — 1168 с.
3. Клейнер Г. Б. Эволюция и модернизация теории предприятия // Экономическая трансформация и экономическая теория. 5-й Международный симпозиум по эволюционной экономике. — М., 2004.
4. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория организационных изменений: Пер. с англ. М.Я. Каждана / Науч.ред. пер. В.Л. Макаров. — М.: Дело, 2002. — 535 с.
5. Нонака И., Такеучи Х. Компания — создатель знания: Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Пер. с англ. А. Трактинский. — М.: Олимп-Бизнес, 2003. — 361 с.
6. Саймон Г. А. Рациональность как процесс и продукт мышления (1978) // Thesis. — 1993. — Вып. 3. — С. 16—38.
7. Саймон Г. А. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении (1959) // Теория фирмы: Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа, 1995. — 534 с. — С. 54—72.
8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. — 408 с.
9. Солсо Р. Когнитивная психология. — СПб.: Питер, 2002. — 592 с.
10. Уильямсон О. И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа (1985) // Thesis. — 1993. — Вып. 3. — С. 39—49.
11. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. — Томск: Том. ун-т.; М.: Барс, 1997. — 392 с.
12. Цоколов С. Метафора целостности и аутопоэтические пирамиды в феноменологии жизни // Философские исследования. — 2000. — № 4. — С. 5—25.
13. Цоколов С. Теория аутопоэза У. Матураны и Ф. Варелы как биологическая составляющая эпистемологии радикального конструктивизма // Философские исследования. — 2000. — № 3. — С. 43—62.
14. Argyris, C. On Organizational Learning, Cambridge, Mass.: Blackwell Publishers, 1994. — 464 p.
15. Barney, J. Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of Management. — 1991. — Vol. 17. — PP. 99—120.
16. Barney, J. B. Bringing managers back in: a resource-based analysis of the role of managers in creating and sustaining competitive advantages for firms // Barney, J.B., Spender, J.C., Reve, T.

- (Eds). Does Management Matter? On Competencies and Competitive Advantage.- Lund University Press, Lund. — 1996. — PP. 1—36
17. Choo C.W. The knowing organization: how organizations use information to construct meaning, create knowledge, and make decisions. — New York: Oxford University Press, 1998. — 298 p.
18. Conner K R. 1991. A Historical Comparison of Resource-Based Theory and Five Schools of Thought Firm: The Within Industrial Organization Economics: Do We Have a New Theory of the Firm? // *Journal of Management*. — 1991. — Vol 17. — PP. 121—154.
19. Conner K. R. and C. K. Prahalad. A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism // *Organization Science*. — 1996. — Vol. 7. — PP. 477—501.
20. Cyert R. M., March J. G. Behavioral Theory of the Firm. — Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Co., 1963. — 332 p.
21. Davenport T. and Prusak L. Working Knowledge: How organizations manage what they know. — Harvard Business School Press, Boston. — 1998. — 224 p.
22. Engelbart D. C. Augmenting Human Intellect: A Conceptual Framework.- 1962//http://www.invisiblerevolution.net/engelbart/full_62_paper_augm_hum_int.html
23. Leavitt B., March J. G. Organizational Learning // *Annual Review of Sociology* 1988. — Vol. 14. — PP. 319—340.
24. Fiol C. M., Lyles M. A. Organizational Learning // *Academy of Management review*. — 1985. — Vol. 10. — PP. 803—13.
25. Foss N. J. 1996. Knowledge-based approaches to the theory of the firm: Some critical comments // *Organization Science*, 1996. — Vol. 7(5). — PP. 470—476.
26. Foss N. J., Knudsen C. (Eds.) Towards a Competence Theory of the Firm. — London: Routledge. — 1996. — 216 p.
27. Grant R. M. The Knowledge-Based View of the Firm: Implications for Management Practice // *Long Range Planning*. — 1997. — Vol. 30, № 3. — PP. 450—454.
28. Grant R. M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation // *California Management Review*. — 1991. — Vol. 33 (3). — PP. 114—134.
29. Grant R. M. Toward A Knowledge-Based Theory Of The Firm // *Strategic Management Journal*. -1996. — Vol. 17, Winter Special Issue. — PP. 109—122.
30. Hamel G., Prahalad C. K. Competing for the Future. Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1994. — 314 p.
31. Hamel G., Prahalad C. K. The Core Competence of the Corporation // *Harvard Business Review*. — 1993. — № 71. — P. 79—91.
32. Kogut B., Zander U. Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation. // *Journal of International Business Studies*. — 1996. — Vol. 24. — 625—645 p.
33. Kogut B., Zander U. What Firms Do? Coordination, Identity and Learning. // *Organization Science*. — 1996 — Vol. 7. — PP. 502—518.
34. Kogut B., Zander U. Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology. // *Organization Science*. — 1992. — Vol. 3. — PP. 383—397.
35. Nelson R. R. Why Do Firms Differ and How Does It Matter? // *Strategic Management Journal*. — 1994. — Vol. 12. — PP. 61—74.
36. Nonaka I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. // *Organization Science*. — 1994. — Vol. 5:1. — PP. 14—37.
37. Oliver C. Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-Based Views // *Strategic Management Journal*. — 1997. — Vol. 18:9. — PP. 697—713.
38. Penrose E. T. The Theory of the Growth of the Firm, Oxford: Oxford University Press, 1959. — 272 p.
39. Poppo L., Zenger T. Testing alternative theories of the firm: transaction cost, knowledge-based, and measurement explanations for make-or-buy decisions in information services // *Strategic Management Journal*. — 1998. — Vol. 19 No. 9, PP. 853—77.
40. Sanchez R., Heene A. A Systems View of The Firm in Competence-Based Competition // Sanchez, R., Heene A., Thomas H.(Eds.) Dynamics of Competence-Based Competition: Theory and Practice in the New Strategic Management. — Oxford, UK; New York: Pergamon, 1996. — PP. 39—62.
41. Sandelands L. E. and R. E. Stablein. The Concept of Organization Mind // Bacharach, S., DiTomaso, N. (Eds) *Research in the Sociology of Organizations*.- JAI Press, Greenwich, CT. — Vol. Vol. 5 PP. 135—61.
42. Spender J.-C. Making Knowledge the Basis of a Dynamic Theory of the Firm // *Strategic Management Journal*. — 1996. — Vol. 17, Special Issue: Knowledge and the Firm (Winter, 1996). — PP. 45—62.
43. Spender J.-C. Organizations are activity systems, not merely systems of thought // *Advances In Strategic Management*. — 1995. — Vol. 12b. — PP. 153—174.

44. Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // Strategic Management Journal. — 1997. — Vol. 18:7. — PP. 509—533.
45. Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Firm Capabilities, Resources and the Concept of Strategy. — Consortium on Competitiveness and Cooperation, Working Paper. — No. 90-9. — Center for Research in Management, University of California, Berkeley. — 1990.
46. Ulrich D., Lake D. Organizational Capability: Competing from the Inside Out. — New York: Wiley, 1990. — 352 p.
47. Weick K. E., Sutcliffe K. M., Obstfeld D. Organizing and the process of Sensemaking // Organization Science. — 2005. — vol. 16: 4. — PP. 409—421.
48. Wernerfelt B. A Resource-Based View of The Firm // Strategic Management Journal. — 1995. — Vol. 5. — PP. 171—80.

Стаття надійшла до редакції 24.12.2007 р.

УДК 005.441

В. А. Верба, канд. екон. наук, докторант,
кафедра стратегії підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК НАУКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті надано характеристику об'єктивних передумов становлення управлінського консультування як наукової дисципліни, визначено підсистеми наукової дисциплінарності в контексті дослідження управлінського консультування, запропоновано авторська позиція щодо визначення управлінського консультування як складної багатоаспектної управлінської системи, спрямованої на пошук механізмів удосконалення управління та забезпечення саморозвитку компанії.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: управлінське консультування, наукова дисципліна, консалтинг, розвиток підприємства.

Актуальність теми. Протягом останніх років ми є свідками розгортання якісно нових процесів і явищ в економічній системі країн різних рівнів розвитку. Принципово змінюється співвідношення матеріальних і нематеріальних складових суспільного виробництва. У формуванні доданої цінності продукції постійно зростає внесок інтелектуальної складової. Основними конкурентними перевагами економічних організацій (підприємств) стають знання та вміння використовувати їх з максимальною ефективністю в конкретних ринкових умовах господарювання. Змінюється сама природа конкурентної боротьби: на зміну прямому зіткненню інтересів господарюючих суб'єктів приходить концепція «співконкурентції».

За таких умов забезпечити довгостроковий успіх підприємству не можливо тільки на основі ефективного використання матеріальних ресурсів та подолання його конкурентів методами прямого суперництва. У підприємств виникає об'єктивна потреба у формуванні стратегічних компетенцій (як основного джерела їх конкурентних переваг), що у свою чергу вимагає нових знань теоретичного, методологічного і методичного характеру, якими більшість управлінців (особливо вітчизняних підприємств) просто не володіють. Отже успішність формування та ефективного використання стратегічних компетенцій і їх подальшого перетворення у стійкі конкурентні переваги обумовлює потребу у розробці та використанні в управлінській діяльності спеціальних консалтингових продуктів, створення яких відбувається у межах окремої сфери діяльності, а саме — управлінського консультування.

Постановка проблеми. Управлінське консультування як інфраструктурна складова бізнесу має поважну історію. Появу управлінського консультування як само-