

10. *Стаки Дж., Уайт Д.* Когда нужна и не нужна вертикальная интеграция // Вестник МакКинси. The McKinsey Quarterly, 1993. — № 3. — С. 77—101.

11. Richard P. Rumelt. Diversification Strategy and Profitability // Strategic Management Journal. — Vol. 3. — No. 4 (Oct.—Dec., 1982). — P. 359—369.

12. Hart, Andreas Mai 2006: A Strategy for the Management of Digital Information Products, Hamburg: Diplomica Verlag // www.traha.de/...strategy_for_the_management...digital...

Стаття надійшла до редакції 20.10.2010.

УДК 658.16

Т.О. Крючковська, канд. екон. наук,
доцент кафедри економіки та підприємництва,
Миколаївська філія Європейського університету

СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ РЕСУРСНОЇ ТЕОРІЇ

Анотація. Досліджено основні категорії ресурсної теорії в контексті стратегічного менеджменту, створена структурно-логічна модель взаємозв'язку основних категорій ресурсної теорії.

Аннотация. Исследованы основные категории ресурсной теории в контексте стратегического менеджмента, создана структурно-логическая модель взаимосвязи основных категорий ресурсной теории.

Annotation. The basic categories of the resource theory in a context of strategic management are investigated, the structural — logic model of interrelation of the basic categories of the resource theory is created.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ресурси, здатності, компетенції, ресурсна рівновага, ресурсна асиметрія, конкурентні переваги.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ресурсы, способности, компетенции, ресурсное равновесие, ресурсная асимметрия, конкурентные преимущества.

KEYWORDS: resources, ability, competence, resource balance, resource asymmetry, competitive advantages.

Постановка проблеми. В сучасних наукових роботах по стратегічному менеджменту визначається, що передумовою для

розвитку бачення, яке базується на ресурсах, є визнання того, що принципова відмінність одного підприємства від іншого обумовлена тим, що кожне з них володіє унікальним набором ресурсів [2]. Оскільки багато з цих ресурсів не можуть бути накопиченні миттєво, то вибір підприємством тієї чи іншої стратегії обмежується поточним станом запасу ресурсів та швидкістю, з якою підприємство може їх придбати або накопичувати. Якщо б не існувало асиметрії в ресурсах та обмежень на швидкість змін, підприємства могли б додержуватися будь-якої стратегії, у результаті чого, успішні стратегії копіювалися б і прибутки впали до нуля. Тому асиметрія в ресурсах розуміється нами як джерело конкурентних переваг.

Аналіз останніх джерел та публікацій. Потужний імпульс розвитку ресурсний підхід у стратегічному менеджменті отримав у фундаментальних роботах Дж. Барні, Р. Гранта, І. Дирекса, Д. Колліза, К. Кула, С. Монтгомері, М. Петераф, Р. Рамелта, Д. Тіса, К. Прахалада, Г. Хамела.

Постановка завдання. Зростання інтеграційних процесів і становлення «економіки знань» обумовлюють необхідність пошуку підприємствами нових джерел формування конкурентних переваг. Сьогодні це є одним із головних завдань теорії стратегічного управління підприємством. На різних етапах її розвитку науковці і практики досліджують перманентний характер зовнішніх або внутрішніх джерел формування конкурентних переваг.

Узагальнюючи фундаментальні положення ресурсної теорії, необхідно дослідити сучасну структуру ресурсів підприємства, особливості взаємодії їх окремих елементів.

Виклад основного матеріалу. В стратегічному менеджменті ресурси класифікують по різному і досить часто ототожнюють з активами. Щодо класифікації, то на першому рівні побудови «дерева ресурсів» в основному всі здійснюють поділ ресурсів на матеріальні та нематеріальні. А такі науковці, як Д. Колліс, С. Монтгомері виокремлюють ще одну складову — це організаційні можливості, хоча більшість фундаторів стратегічного менеджменту виділяють «ресурси та можливості», які надалі розглядають як стратегічні можливості [3].

Отже, в контексті стратегічного менеджменту представники ресурсної теорії оперують такими економічними категоріями, як «ресурси» (resources), «здатності» (capabilities) та «компетенції» (competences). Оскільки в деяких дослідженнях спостерігається дещо вільне використання цих термінів, що не відображає їх еко-

номічної сутності та має дискусійний характер, на наш погляд, вбачається необхідним обґрунтувати їх структурно-логічний зв'язок та визначити місце у системі ресурсно-орієнтованого менеджменту вартості.

У сучасній ресурсній теорії можна виділити два підходи до трактування взаємозв'язку понять «ресурси», які забезпечують процес трансформації та «здатності»:

— ресурси є базовою одиницею аналізу ресурсної теорії, а здатності розглядаються як особливі властивості організаційних ресурсів, на основі яких компанія краще за конкурентів використовує класичні фактори виробництва і таким чином забезпечує формування конкурентних переваг;

— ресурси є джерелом здатностей підприємства, а останні є основою його конкурентних переваг. Таким чином, здатності розглядаються, як «економічна похідна» ресурсів, що створюється всередині підприємства. Тобто, на відміну від ресурсів, здатності неможливо придбати чи залучити ззовні, тому саме вони є джерелом унікальної, стійкої конкурентної переваги, а отже ринкової вартості підприємства.

Отже, спільним для цих двох підходів є твердження про внутрішнє організаційне походження здатностей підприємства, що відображає їх ресурсну природу, а саме тісний зв'язок із нематеріальними (інтелектуальними) ресурсами. У наведених підходах немає чіткого виокремлення категорії інтелектуальних ресурсів (капіталу), що, на нашу думку, є їх недоліком.

Наступним аспектом є обґрунтування взаємозв'язку понять «здатності» та «компетенції», яке тривалий час було об'єктом полеміки між представниками різних концепцій в межах ресурсної теорії, а саме — школи компетенцій (Г. Хамел, К. Прахалад) і школи динамічних здатностей (Д. Тіс).

Ідея формування корпоративних компетенцій як основи забезпечення унікальності компанії вперше була сформульована у 1965 р. представниками Е. Лернедом, Крістенсеном, Ендрюсом і Гутом. Поглиблення фундаментальних основ школи компетенцій у 1990-х роках здійснили у своїх роботах Г. Хамел і К. Прахалад, які під ключовою компетенцією розуміють набір умінь і технологій, сукупність накопичених компанією знань і досвіду, що стають основою успішної конкуренції [8]. Таким чином, компетенції, як і здібності, завжди мають «внутрішнє» походження, а також є основою формування особливої позиції підприємства у ринковому просторі.

Представники школи динамічних здатностей пов'язують формування компетенцій підприємства із динамічною складовою здатностей, що пов'язується із процесами накопичення знань і досвіду. За цією характеристикою виділяють внутрішні і зовнішні компетенції.

Внутрішні компетенції створюються тією частиною динамічних здібностей підприємства, що забезпечує можливість управління процесом створення, використання та відтворення ноу-хау і технологій; виробництва конкурентоспроможної продукції з високою споживчою цінністю; формування оптимальної системи бізнес-процесів.

Зовнішніми компетенціями є частина динамічних здатностей, що характеризує досвід і вміння підприємства організувати ефективну взаємодію із постачальниками, споживачами та іншими зацікавленими сторонами. Динамічні здатності підприємства в умовах перманентно-мінливого ринкового середовища є основою стійких конкурентних переваг за умови постійного пошуку компанією напрямків і способів реконфігурації її внутрішніх і зовнішніх компетенцій.

Узагальнюючи підходи представників різних концепцій ресурсної теорії вважаємо за доцільне представити сучасну структурно-логічну модель взаємозв'язку основних категорій ресурсної теорії (рис. 1).

На нашу думку, ресурсне забезпечення вартості підприємства за критерієм часу відбувається у двох періодах: короткостроковому і довгостроковому. При цьому, ресурси генерують різні за кількісними і якісними характеристиками параметри вартості, які у категоріях ресурсної теорії називаються рентами. У короткостроковому періоді джерелом ресурсних рент є здатність підприємства повністю використовувати ефективні комбінації існуючих ресурсів, а також наявність оптимальної системи бізнес-процесів.

У довгостроковому періоді джерелом ресурсних рент є здатність підприємства акумулювати потенційні ресурси та оптимально використовувати їх комбінації. Для цього серед всієї сукупності ресурсів підприємства окремо виділено категорію стратегічних ресурсів, що мають найбільший вплив на формування стійких конкурентних переваг. Отже, ті елементи ресурсів або їх комбінацій, що є основою формування організаційних знань, досвіду і навиків як джерела компетенцій і динамічних здатностей компанії, а також мають потенціал генерування грошових потоків, є її стратегічними ресурсами.

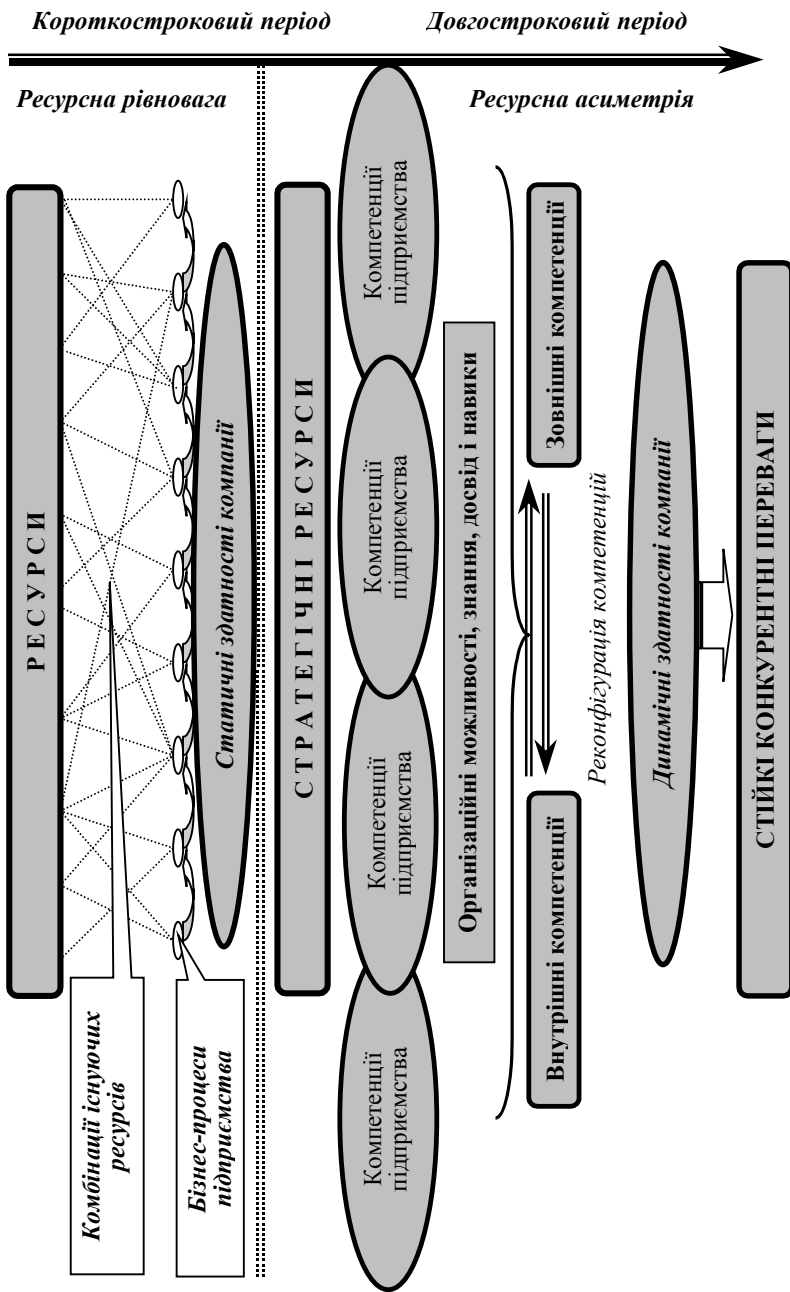


Рис. 1. Структурно-логічна модель взаємозв'язку основних категорій ресурсної теорії

Характерними ознаками стратегічних ресурсів, на наш погляд, є:

- забезпечення формування стійких конкурентних переваг підприємства;
- використання для диверсифікації діяльності;
- синергійна природа формування динамічних здатностей підприємства;
- забезпечення зростання ринкової вартості підприємства;
- складність відтворення, що пояснюється їх унікальністю.

Отже, у довгостроковому періоді важливим завданням менеджменту компанії є оптимальне використання потенціалу кожного ресурсу. Якщо керівництво невірно визначило склад та оцінило обсяги стратегічних ресурсів, то забезпечення ефективного управління вартістю підприємства не отримає необхідної ресурсної підтримки. З іншого боку, незадіяний ресурсний потенціал — це втрачені альтернативні можливості бізнесу щодо генерування додаткових грошових потоків.

Ресурсне забезпечення формування вартості у різних періодах супроводжується формуванням здатностей підприємства, до яких ми пропонуємо відносити:

- статичні здатності підприємства — результат повного використання існуючих ресурсних комбінацій у діючій системі бізнес-процесів компанії для забезпечення ресурсної рівноваги;

- динамічні здатності підприємства — результат пошуку і реалізації перспективних комбінацій стратегічних ресурсів і компетенцій підприємства, що обумовлює ресурсну асиметрію, тобто формування унікальної стійкої конкурентної переваги.

Висновки. Завершуючи розгляд методологічних підходів до основних категорій ресурсної теорії, зазначимо, що:

По-перше, квінтесенцією розвитку бізнесу на основі концепції RVB є визнання того, що кожне підприємство володіє унікальною структурою ресурсів, яка в кінцевому підсумку обумовлює його конкурентні переваги.

По-друге, проте, однакості поглядів науковців у розумінні того, як ресурси перетворюються у здатності, а потім у конкурентні переваги — не існує. Ми виділяємо два підходи, що лежать в основі тлумачення цього процесу: перший — здатності виступають особливою формою організаційних ресурсів; другий — здатності є похідною від набору ресурсів.

По-третє, на нашу думку, здатності є похідною від набору ресурсів, але самі по собі не забезпечують конкурентні переваги. Такі здатності ми визначаємо як «статичні». Окрім них виділя-

ються «динамічні» здатності, під якими ми розуміємо накопичені знання та досвід менеджерів підприємств.

По-четверте, саме завдяки поєднанню статичних і динамічних здатностей (причому, останні є пріоритетними) відбувається формування компетенцій підприємства. Під компетенціями ми розуміємо, з одного боку, наявність знань у певній сфері діяльності підприємства, з іншого, існування організаційних можливостей ведення бізнесу. На наш погляд, компетенції доцільно поділяти на внутрішні та зовнішні. Внутрішні компетенції забезпечують: управління процесом створення, використання та відтворення ноу-хау та технологій; виробництво конкурентоспроможної продукції з високою споживчою цінністю; формування оптимальної системи бізнес-процесів. Зовнішні компетенції характеризують досвід і уміння організувати взаємодію із зовнішніми контрагентами підприємства. Як результат взаємодії компетенцій виникає конкурентоспроможність підприємства.

Література

1. *Бланк И.А.* Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. — К.: Ника-Центр, Эльга, 1999. — Т. 1. — 590 с.; Т. 2. — 511 с.
2. *Кемпбелл Э.* Стратегический синергизм / Э. Кемпбелл, К. Саммерс Лачс: 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 416 с.
3. *Коллис Д.* Корпоративная стратегия. Ресурсный подход / Д. Коллис, С. Монтгомери; пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. — 400 с.
4. *Редченко К. І.* Стратегічний аналіз у бізнесі: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, доповнене./ Редченко К. І. — Львів: Новий світ—2000, 2003. — 272 с.
5. *Сокур С., Коваленко О.* Как строить систему управления: прагматичный подход / Сокур С., Коваленко О. // Корпоративные системы. — № 1. — 2005.
6. *Стонхауз Д.* Управление организационными знаниями / Стонхауз Д. // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — № 1.
7. *Теплова Т.В.* Современные модификации стоимостной модели управления компанией / Теплова Т.В. // Вестник МГУ. Серия 6: Экономика. — 2004. — № 1.
8. *Хамел Г., Прахалад К.* Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня: Пер. с англ. / Хамел Г., Прахалад К. — СПб.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. — 288 с.

Стаття надійшла до редакції 29.09.2010.