

1.2. Економічна сутність поняття «організаційний ресурс» та його місце в інновації

Як відомо, економічний розвиток визначається низкою факторів, три з яких пов'язані із здатністю економіки до зростання: природні ресурси; трудові ресурси; обсяг основного капіталу. У той же час, із точки зору економічної теорії, кожний ресурс (матеріальний чи нематеріальний) створює певні можливості для ефективного функціонування виробництва, і в той же час, процес виробництва впливає на весь комплекс ресурсів. Збалансованість ресурсів визначається технологією виробництва, яка використовується, її гнучкістю в частині взаємної заміни ресурсів, тобто можливістю модернізації технології. Отже, якщо не використовувати інноваційні можливості то, стикаючись із обмеженим ресурсом, суб'єкт господарювання може погіршити свій стан; а в більшості випадків уповільнення цього процесу призводить до втрати конкурентоспроможності, зниження обсягів виробництва.

Слід зазначити, що в теоретико-методологічному плані протягом дев'яностих років ХХ ст. у зв'язку з виникненням об'єктивних передумов для розробки питань антикризового управління російські вчені Л. Абалкін²¹, А. Аганбегян²², С. Глазьев²³, Г. Клейнер²⁴, Д. Львов²⁵, Б. Рапопорт²⁶, З. Румянцева²⁷, Ф. Русинов²⁸, В. Тамбовцев²⁹ та інші сформулювали низку актуальних і, на жаль, не вирішених дотепер питань, пов'язаних

²¹ Абалкин Л. И. Экономическая теория на пути к новой парадигме / Л. И. Абалкин // Вопросы экономики. – 2003. – № 1. – С. 6.

²² Аганбегян А. Г. Социально-экономическое развитие России / А. Г. Аганбегян. – М.: Дело, 2003. – С. 172.

²³ Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития / С. Ю. Глазьев. – М.: ВладДар, 1993. – С. 118.

²⁴ Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем / Г. Б. Клейнер. – М.: Наука, 2004. – 240 с.

²⁵ Львов Д. С. Задачи экономической науки и формирование экономической политики государства / Д. С. Львов // Экономическая наука современной России. – 1999. – № 2. – С. 9-22.

²⁶ Рапопорт Б. М. Оптимизация управленческих решений / Б. М. Рапопорт. – М.: ТЕИС, 2001. – 264 с.; Рапопорт Б. М. Инжиниринг и моделирование бизнеса / Б. М. Рапопорт, А. И. Скубченко. – М.: ЭКМОС, 2001. – 240 с.

²⁷ Румянцева З. П. Общее управление организацией: теория и практика / З. П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 571 с.

²⁸ Русинов Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 352 с.

²⁹ Тамбовцев В. Институциональная динамика в переходной экономике / В. Тамбовцев // Вопросы экономики. – 1998. – № 5. – С. 29-40.

із побудовою ринкових механізмів використання ресурсів. Надалі категорії потенціалу організацій стали використовуватися для різних типів і масштабів управління та розв'язання завдань, пов'язаних із підвищенням ефективності використання ресурсів, що призвело до необхідності розробки методів його виміру й оцінки.

Розв'язанню подібних задач були присвячені роботи закордонних учених, опубліковані ще в 50-70-х рр. – Р. Акоффа³⁰, П. Друкера³¹, С. Синка³², С. Янга³³. Використання потенціалу організацій для забезпечення стійкого розвитку української економіки запропоновано в дослідженнях українських авторів³⁴ та інших.

В умовах постіндустріального суспільства інноваційний ресурс визначається як базовий ресурс розвитку економіки. Цей ресурс, як система нововведень, дозволяє цілеспрямовано вносити у виробництво нові відносно стабільні матеріальні та соціальні елементи економічного зростання. Прагнення володіти конкурентними перевагами у виробництві товарів та послуг є наслідком зовнішнього тиску, суперництва на ринку і спирається на накопичене багатство. Національне багатство безпосередньо пов'язане з виробництвом суспільного продукту і його відтворенням. У джерел відтворювальних процесів знаходяться нові знання, які безперервно накопичуються та втілюються в принципово нових виробничих можливостях. Реалізація нових знань у вигляді технологій, як і інноваційні процеси в цілому, здійснюється за допомогою інвестицій та експлуатації виробничих фондів, що утворюють свій відтворювальний цикл, збільшуючи національне багатство. При цьому існують дві складові попиту на інновації: прагнення компаній до отримання переваг в ефективності (прибутковості) бізнесу та диверсифікація, індивідуалізація попиту на товари та послуги.

Загострення конкуренції сприяє виникненню у підприємців, менеджерів вагомих мотивів до нововведень як джерела додаткових сил в конкурентній боротьбі. Саме у такому контексті слід згадати класифікацію інновацій

³⁰ Акофф Р. О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери ; пер. с англ. – М. : Сов. радио, 1974.

³¹ Друкер П. Практика менеджмента / П. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 398 с.

³² Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.

³³ Янг С. Системное управление организацией / С. Янг. – М. : Сов. радио, 1972. – 176 с.

³⁴ Ареф'єва О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – К. : ГРОТ, 2004. – 200 с.

Й. Шумпетера³⁵, у якій одним із видів інновацій вважається удосконалення діючих і застосування нових методів та форм організації виробництва і праці, елементів господарського механізму. Інновації такого типу визначають так званий *організаційний прогрес*. Зокрема, у якості основних сучасних тенденцій організаційного прогресу зазначається прискорення темпів розвитку окремих суспільних форм організації виробництва (деконцентрації, кооперації, інтеграції, диверсифікованості), поглиблення мотивації праці, розвиток колективної форми господарювання³⁶.

Організаційні механізми лежать в основі не тільки людської діяльності, але й самої природи. «Природа – великий перший організатор; і сама людина – лише один з її організованих проявів»³⁷. Термін «організація» походить від латинського *organizo* – «повідомляю стрункий вид», «влаштовую»³⁸.

Досягнення структурованості, внутрішньої впорядкованості, погодженості взаємодії щодо самостійних частин у системному об'єкті – саме так інтерпретується організація в теорії. Слід зазначити, що дотепер єдиного розуміння організації не вироблено. Однак ця диференціація поглядів не вносить невизначеності в процес пізнання організації як явища, скоріше навпаки, дозволяє більш повно її вивчати. Наведемо деякі визначення організації. Організацію характеризує впорядкованість частин, які утворюють єдність (ціле); зворотний вплив передбачає, що ціле сприяє збереженню частин. «Організація являє собою соціальне утворення з певними межами, яке свідомо координується і функціонує на відносно постійній основі для досягнення загальної мети або цілей»³⁹.

Як зазначає відомий фахівець у галузі теорії організацій Б. Мільнер, організація себе вкореняє, робить себе можливою не за рахунок того, що окремі індивіди в ній займаються підприємництвом та індивідуальною бізнес-діяльністю, конкуруючи один з іншим. Організація росте в соціально-політичне середовище та утримується в ньому за

³⁵ Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.

³⁶ Инновационные процессы на предприятиях [Электронный ресурс] / Сайт некомерційного інтернет-форуму Патентних повірених України. – Режим доступу: <<http://patent.ua/publication.php?id=452>>.

³⁷ Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука / А. А. Богданов. – М., 1989. – Кн. 1. – С. 71.

³⁸ О'Шоннеси Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж. О'Шоннеси. – М. : ООО «МТ Пресс», 2001. – 296 с.

³⁹ Мильнер Б. З. Теория организации / Б. З. Мильнер. – [2-е изд.]. – М., 1999. – С. 46.

рахунок розроблюваних у ній мисленнєвих рішень, комунікативних типів взаємодій (комунікативні переговорні майданчики) і сценаріїв соціальної дії, які створюють умови для більш ефективного зростання потужності діяльності організацій.

Класична організаційна теорія була першою систематизованою теорією, що пропонувала механістичні конструкції, використання яких повинно обов'язково забезпечити організації ефективне функціонування. Основний внесок у формування цієї теорії належить Ф. Тейлору⁴⁰, хоча окремі ідеї щодо «наведення порядку» до нього висловлювали Ч. Беббидж⁴¹, Г. Меткаф⁴² (останньому належить вражаюче як для кінця XIX ст. твердження, що управління ресурсами й цехами є найвищим проявом мистецтва, яке залежить від застосування певних принципів), Г. Таун⁴³ (закликав розробляти наукові принципи керування й обмінватися управлінським досвідом).

Значущість внеску Ф. Тейлора полягає в широкомасштабному застосуванні аналітичного методу до вдосконалення управління виробництвом. Ставлячи головною метою максимальне збільшення продуктивності праці, він передбачав конкретні заходи, спрямовані на раціональне використання праці робітників і засобів виробництва, упровадження жорсткого регламенту на застосування матеріалів та інструментів, стандартизацію інструментів, робочих операцій, точний облік робочого часу, дослідження трудових процесів шляхом розкладання їх на складені елементи й хронометражу, установлення контролю над кожною операцією, застосування диференційованої оплати праці.

Розглядаючи організацію і як специфічний вид діяльності, і як своєрідну адміністративну систему, А. Файоль був одним із перших вчених, що намагалися розробити «загальний підхід» до адміністрації й сформулювати суворо обов'язкові принципи адміністративної теорії. Зокрема, він виокремив п'ять основних елементів, що становлять функції адміністрації: передбачення, планування, організація, координування, контроль. А. Файоль доводив, що адміністративні функції –

⁴⁰ Taylor F. Principles of Scientific Management. – N.Y., 1911, в русск. пер.: Принципы научного менеджмента. – М., 1991.

⁴¹ Гутер Р. С. Чарльз Бэббидж / Р. С. Гутер, Ю. Л. Полуянов. – М., 1973.

⁴² Цветков В. В. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект / В. В. Цветков. – К. : Наук. думка, 1980. – 305 с.

⁴³ Слепенков И. М. Основы теории социального управления : [учеб. пособ. для вузов] / И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – М. : Высшая школа, 1990. – С. 269.

це не винятковий привілей вищого керівництва, вони існують на будь-якому рівні організації і їх виконують певною мірою навіть робітники⁴⁴.

Ефективний розвиток будь-якого суб'єкта господарювання пов'язаний із наявністю не тільки ринкового, фінансового, виробничого, кадрового, інноваційного та інших потенціалів, але й організаційного потенціалу. Актуальність питання щодо зазначеного потенціалу виникає щоразу, коли говорять про здійснення нових стратегій і про вихід на нові ринки, про готовність до впровадження нововведень у різних сферах діяльності, що у свою чергу викликає необхідність адаптації системи управління до нових умов діяльності. Однак визначенню й характеристиці організаційного потенціалу в науковій літературі приділялася недостатня увага на протипагу піклуванню про потенціал ринку й виробничий потенціал.

Розглядаючи потенціал як можливість системи, що залежить від елементів різної природи і способів використання, а також з огляду на динамізм їхньої взаємодії, вбачається неможливим використання одного натурального або вартісного показника для його оцінки. Одним зі шляхів вирішення даної проблеми є вимір потенціалу за допомогою оцінки його складових. Але в цьому випадку для обґрунтування підходів до виміру або оцінки потенціалу організації необхідно визначити його структуру і виділити основні елементи.

К. Н. Новікова⁴⁵ в контексті дослідження соціальних явищ пропонує у предметній типології управлінських ресурсів виділяти п'ять груп ресурсів: економічні, адміністративні й нормативно-правові, організаційні, соціокультурні, комплексні ресурси. До економічних ресурсів, які забезпечують предметну базу – джерела й вартість забезпечення функціонування системи соціальної допомоги, віднесені: безпосередньо фінансовий ресурс, матеріально-технічний ресурс і виробничий ресурс (рис. 1.1).

⁴⁴ Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М., 1992.

⁴⁵ Новикова К. Н. Типология управленческих ресурсов системы социальной защиты [Електронний ресурс] / Офіційний сайт академії управління «ТІСБІ» / К. Н. Новикова. – Режим доступу: <[http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2001/issue2/vest2_6\[2\].html](http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2001/issue2/vest2_6[2].html)>.



Рис. 1.1. Темпоральна типологія управлінських ресурсів

Слід зазначити, що основою темпоральної⁴⁶ типології управлінських ресурсів системи соціального захисту населення було обрано часовий фактор послідовності залучення ресурсів. Ресурси були розподілені на три групи за ступенем першочерговості, до того ж реалізація ресурсів попередньої групи була основою для реалізації ресурсів наступного щабля. Ресурси першої групи носять оперативний, організаційний характер, вони є першочерговими. Дані ресурси використовуються на організаційному етапі становлення системи соціального захисту населення. Зазначений автор до них відносить: економічні ресурси, адміністративні й нормативно-правові ресурси; інформаційні ресурси (технології, аналітика).

Ще одним із підходів щодо визначення ролі та місця ресурсів є його застосування в стратегії розвитку. Так, Є. Сащенко⁴⁷, що базовими елементами, які дозволяють оцінити принципову можливість

⁴⁶ Темпоральний (італ. *tempo*, от лат. *tempus* – час) – часовий; враховує фактор часу.

⁴⁷ Сащенко Е. Н. Проблема эффективного управления инновационной активностью и восприимчивостью современных предприятий / Е. Н. Сащенко // Реформирование системы управления на современном предприятии : сб. материалов VIII междунар. науч.-практ. конф. – Пенза : РИО ПГСХА, 2008. – С. 209-212.

реалізації стратегії розвитку сучасних промислових підприємств, є стратегічний потенціал – сукупність кадрових, матеріально-технічних, інформаційних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації стратегії – і відповідний організаційно-управлінський ресурс, що відображено на рис. 1.2.

Наступний підхід – це зв'язок організаційного ресурсу з людським потенціалом. Як стверджують дослідники⁴⁸: «можна сказати, що останні півтора-два десятиліття управлінської науки пройшли під двома прапорами: *інновації* та *людські ресурси*. Цей час можна охарактеризувати ускладненням зовнішнього організаційного середовища, різким зростанням темпів його зміни й жорсткістю конкуренції на світових ринках. Усе це потребувало пошуку прихованих резервів і нових шляхів підвищення ефективності. Саме людський ресурс, людський потенціал став *організаційним ресурсом*, що приховує найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. «Людський фактор» став розглядатися як об'єкт інвестицій не менш, а, можливо, і більш важливий, ніж заводи, устаткування, технології і т.ін.»

Із точки зору об'єкта нашого дослідження, найпоширенішим у методології є ресурсний підхід, в основі якого – розуміння інноваційного потенціалу як можливостей системи, причому, насамперед, ресурсних. Згідно з даним підходом, інноваційний потенціал являє собою сукупність трудових, матеріально-технічних, фінансових, інформаційних і організаційних ресурсів для здійснення інноваційного розвитку, тобто це наявні ресурси інноваційного циклу.

У публікаціях вітчизняних науковців увага акцентується на фінансовому ресурсі як панацеї для запуску інноваційного механізму розвитку економіки⁴⁹. Проте, як свідчить досвід провідних країн світу, першочерговою умовою реалізації науково-технологічної та інноваційної політики є розробка чіткого організаційного механізму та заходів щодо забезпечення синергійних зусиль організаційного ресурсу усіх учасників відповідного процесу.

На жаль, системні знання щодо природи категорії «організаційний ресурс» та її інтерпретації стосовно економічних процесів та економічних агентів відсутні. Саме поняття «ресурси» має кілька визначень. Зокрема, аналіз розробленого в соціології управління і менеджменті

⁴⁸ Управление персоналом : [учеб. для вузов] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

⁴⁹ Онишко С. В. Фінансове забезпечення інноваційного розвитку / С. В. Онишко. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2004. – 434 с.

категорійного апарату дозволяє виокремити такі визначення⁵⁰: термін «ресурси» походить від французького слова «ressource» – допоміжні засоби (дослівний переклад – кошти, цінності, запаси, а також можливості, джерела засобів, доходів), аналогічне значення цей термін має і в англійській мові⁵¹. У зарубіжній економічній літературі до ресурсів відносять усе те, що витрачається на виробництво товарів і послуг. Такі ресурси називають факторами виробництва.

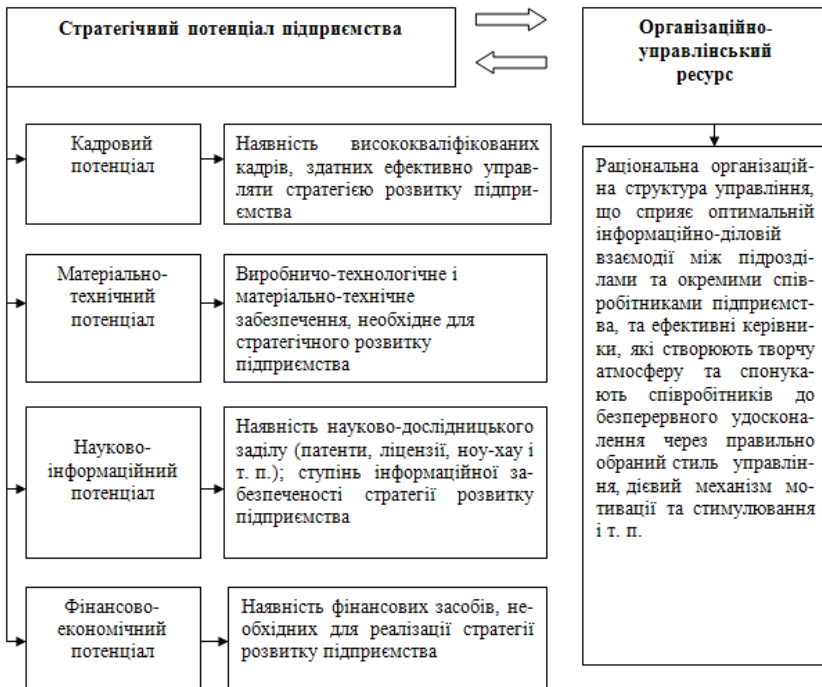


Рис. 1.2. Структура стратегічного потенціалу й організаційно-управлінського ресурсу

⁵⁰ Словарь-справочник менеджера. – М. : Инфра, 1996. – С. 501-502; Краткая экономическая энциклопедия. – СПб. : Петрополь, 1998. – С. 310; Вильховченко Э. Западний опыт развития «человеческих ресурсов» в эпоху НТР / Э. Вильховченко // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – № 6. – С. 85-89; Ле Галль Ж.-М. Управление человеческими ресурсами. / Ж. М. Ле Галль – М. : Конкорд, 1995; Большой экономический словарь. – М. : Институт новой экономики, 1998. – С. 575.

⁵¹ Економічна енциклопедія : в 3 т. – К. : Видавничий центр «Академія», Тернопіль : Академія народного господарства, 2001. – Т. 2. – 510 с.

Загалом, існує численна кількість дихтоманії ресурсів, а до найбільш вживаних у понятійному обігу належать такі види: природні, людські, капітальні, підприємницькі здібності; ресурси первинні і вторинні; ресурси відтворювані і невідтворювані; ресурси природні і матеріальні, ресурси інтелектуальні. Зокрема, під людськими ресурсами розуміють фізичні, розумові зусилля, що витрачаються людиною в процесі виробництва; інтелектуальні ресурси на макрорівні – «... сукупність елементів інтелектуального потенціалу, спроможних не лише безпосередньо включатися до процесу виробництва, але й впливати на нього через науку і технічний прогрес»⁵². Джерела і засоби (фактори), що використовуються в процесі суспільного виробництва називають економічними ресурсами. Деякі визначення поняття «ресурси» та «економічні ресурси» окремих науковців наведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Зміст деяких визначень категорії «ресурси» та «економічні ресурси»

Автор, назва роботи	Зміст визначення
Філіпенко А. С. Економіка зарубіжних країн : Підручник / А. С. Філіпенко. – К. : Либідь, 1998. – 416 с.	Ресурси (фр. <i>ressources</i> – засоби, запаси, можливості, джерела) в економіці розглядаються як складові елементи виробничого потенціалу, якими володіє окрема країна чи світове співтовариство і які використовуються для економічного, соціального, науково-технічного розвитку.
Економічна енциклопедія : У трьох томах. Т. 3. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – С. 206.	Ресурси (фр. <i>ressource</i> – допоміжний засіб) – основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку.
Новицький В. С. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку : Навч. посіб. / Новицький В. С. – К. : НАУ, 2004. – С. 31.	Ресурси – матеріальні та інформаційні об'єкти, джерела і передумови отримання необхідних людям матеріальних і духовних благ, які можна використовувати та реалізувати при існуючих технологіях і соціально-економічних відносинах. Ресурси поділяються на види (групи, типи) відповідно до своєї природи та функціональних особливостей.
Основи економічної теорії : Підручник / За загальною редакцією О. О. Мамалуя. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – С. 133.	Ресурси – це капітал фірми, тобто благо, використання якого дає можливість збільшити майбутні блага.

⁵² Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб. : Знание, 2002. – 199 с.

Продовження табл. 1.2

Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – С. 1118.	Ресурси (від франц. <i>ressource</i> – допоміжний засіб (допоміжні кошти) – грошові кошти, цінності, джерела (засобів) коштів, доходів (наприклад, природні ресурси, економічні ресурси).
Економічна енциклопедія : У трьох томах / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3. – С. 206.	Ресурси економічні – джерела і засоби (фактори) забезпечення процесу виробництва й розширеного відтворення. Основними факторами є: земля, засоби праці, підприємницькі здібності, науково-технічний прогрес, використовувані людьми сили природи, форми й методи організації виробництва, фінансові та інформаційні ресурси, матеріальні й сировинні ресурси. Джерело забезпечення процесу виробництва і розширеного відтворення – людина та людська праця, а також синергічний ефект, що виникає за взаємодії людини з іншими факторами виробництва, передусім із засобами праці.
Новицький В. Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку : Навч. посіб. / Новицький В. Є. – К. : НАУ, 2004. – С. 13.	Під економічними ресурсами ми можемо розуміти ті матеріальні об'єкти (елементи буття, які відповідно до своєї природи піддаються фізичній оцінці), а також цінності ментально-естетичного характеру, що піддаються виробничому, фізіологічному, інтелектуально-духовному переробленню або застосуванню з метою використання їхніх властивостей та/або зростання їх корисності для людини (суспільства).
Економічна теорія / За ред. А. В. Предборського – К. : Кондор, 2003. – 492 с.	Економічні ресурси — це всі природні, людські та вироблені людиною ресурси, що використовуються для виробництва товарів та послуг.

Джерело: складено автором

Ретроспектива вказує на постійну увагу до ресурсу як економічної категорії. Проте особливого значення вона набуває з розвитком теорії фірми та методології стратегічного управління. Зокрема, із початку 1990-х років у світовій теорії і практиці стратегічного управління формувався і розвивався так званий *ресурсний підхід* в управлінні фірмою. Сама ж ресурсна теорія (*resource-based theory*) – одна з теорій існування фірми в економіці – отримала застосування в стратегічному менеджменті завдяки роботам Б. Вернерфельта⁵³, Р. Румельта⁵⁴,

⁵³ Wernerfelt B. A resource-based view of the firm // Strategic Management Journal. – 1984. – Vol. 5. – No. 2. – P. 171-180.

Дж. Барні⁵⁵, Д. Тіса⁵⁶ та ін. Мета цієї теорії – пояснити створення, використання й відновлення конкурентних переваг у термінах ресурсів фірми. Ключовими положеннями ресурсної теорії є такі⁵⁷: існують системні розбіжності між фірмами, що викликані відмінностями у ресурсах, якими управляє фірма, і які необхідні для реалізації стратегії; ресурси нерівномірно розподілені серед фірм, що є причиною конкурентних переваг чи уразливості компанії; ресурси відносно стабільні. Якщо конкурентні переваги фірми ґрунтуються на володінні якимось ресурсом, то фірма намагається блокувати чи уповільнити поширення таких ресурсів. Головна ідея ресурсної теорії полягає в тому, що стійкий успіх фірми залежить від наявності у неї унікальних ресурсів й організаційних здібностей (компетенцій), які, будучи причиною недоступних суперникам економічних рент, визначають конкурентні переваги даної фірми.

Визначення поняття «організаційний ресурс» пропонується нами шляхом логічного поєднання термінів «організація» та «ресурси економічні».

Отже, організаційний ресурс – це сукупність джерел, засобів (факторів) та дій щодо забезпечення впорядкованості, узгодженості, взаємодії на різних рівнях управління процесу (інноваційного розвитку економіки).

Проаналізувавши сутність, природу та характеристики організаційного ресурсу в умовах постіндустріального суспільства, коли важлива роль відводиться людській, інформаційній, соціальній складовим, нами визначено їх місце в системі ресурсів господарюючого суб'єкта (рис. 1.3). Як бачимо, організаційні ресурси сьогодні слід розглядати як свого роду метаресурс, що включає не лише функції організаційної дії як складової управлінського процесу, а набір та взаємозв'язок інтелектуальних, інституційних та комунікаційних компонентів, синергія яких сприяє інноваційному розвитку.

⁵⁴ Rumelt R. P. *Strategy, Structure, and Economic Performance* / R. P. Rumelt. – Boston : Harvard Business School Press, 1974. – 462 p.

⁵⁵ Barney J. A. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage* / J. A. Barney // *Journal of Management*. – 1991. – Vol. 17. – No. 1. – P. 26-44.

⁵⁶ Teece D., Pisano G., Shuen A. *Dynamic Capabilities and Strategic Management* / D. Teece, G. Pisano, A. Shuen // *Strategic Management Journal*. – 1997. – Vol. 18. – P. 509-533.

⁵⁷ Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства [Електронний ресурс] / Інтернет-портал для управлінців / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – Режим доступу: <<http://www.management.com.ua>>.

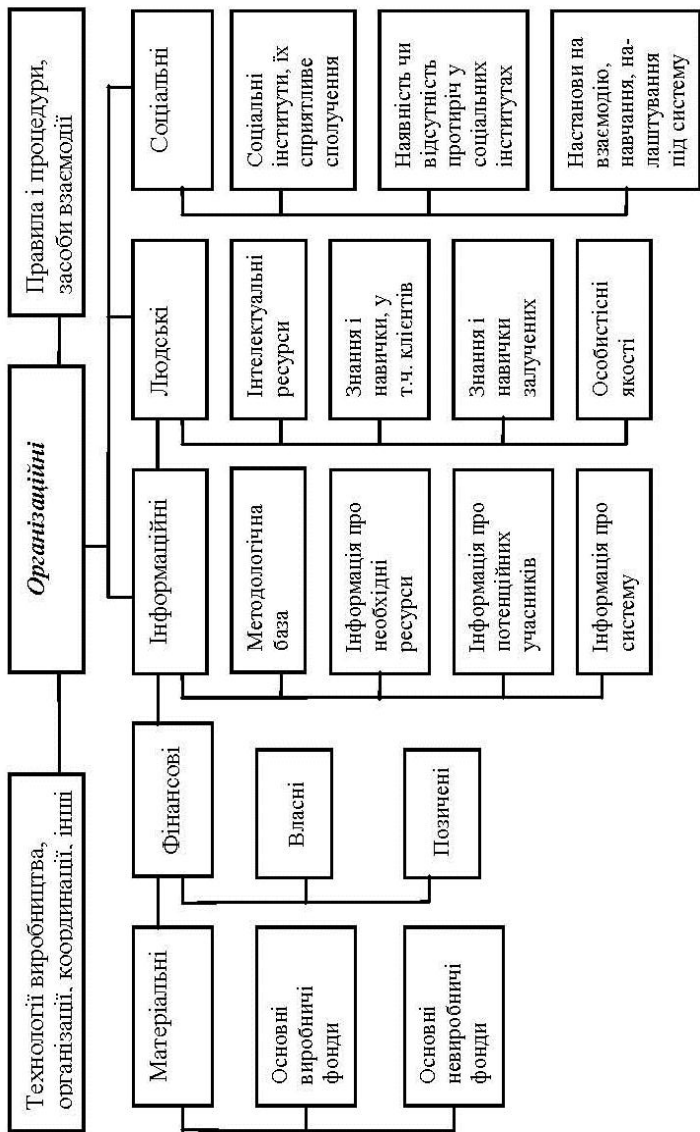


Рис. 1.3. Організаційні ресурси в системі ресурсів господарюючого суб'єкта

Джерело: складено автором

Ще однією теорією, у центрі уваги якої організаційний ресурс, є *теорія мобілізації ресурсів*, що розробляється в західній соціології суспільних рухів із першої половини 1970-х років (McCarty and Zald, 1973⁵⁸; Obershall, 1973⁵⁹). Прибічники цього підходу розглядають суспільні рухи як свідомі, раціональні колективні дії, спрямовані на досягнення поставлених цілей. Деяка сукупність колективних дій, орієнтованих на досягнення конкретної мети, і обмежена визначеним часовим періодом – циклом, являє собою кампанію колективних дій. Кампанія полягає в мобілізації ресурсів руху як уже доступних, так і знову створюваних. Усі ці ресурси носять організаційний характер, тому що вони стратегічно використовуються організаційними структурами. Так, російські науковці⁶⁰ визначають такі групи ресурсів руху: власне організаційні, матеріально-технічні, фінансові й інформаційні ресурси трьох видів – інформаційні ресурси експертизи, ресурси віртуального інформаційного простору і ресурси традиційних ЗМІ. Використання всіх цих ресурсів припускає, що за ними стоять «людські ресурси» – ті люди, що стратегічно планують і здійснюють застосування тих або інших засобів для досягнення конкретних цілей. Самі кампанії колективних дій також можна вважати ресурсами успішності руху в досягненні цілей, засобом інституціоналізації руху.

Про сутність і роль ресурсів в бізнес-середовищі В. Радаєв⁶¹ зазначає так: «господарська діяльність починається з посягань на ресурси (*claims on resources*). Вони пов'язані з входом на ринок, присвоєнням прав власності, виключенням (обмеженням) доступу інших агентів до цих прав і реалізуються за допомогою: а) отримання прав на здійснення діяльності (реєстрація підприємства та ліцензування діяльності), б) отримання доступу до ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових, нежитлових приміщень і комунікаційних мереж). Після отримання та специфікації права власності на використання ресурсів і привласнення доходів, фірми роблять наступний крок – вибудовують структури управління [*governance structures*]

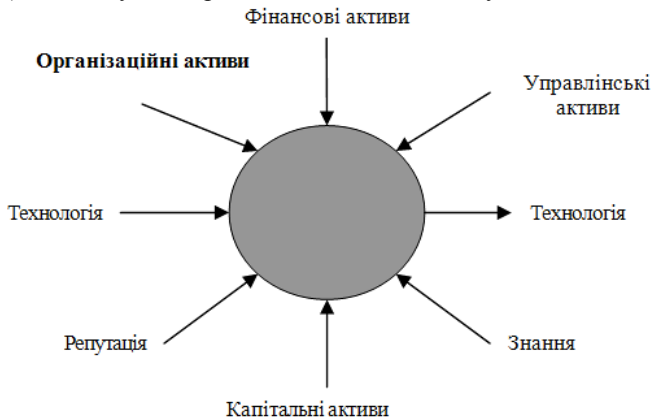
⁵⁸ McCarthy John D., Zald Mayer N. Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory / John D. McCarthy, Mayer N. Zald // American Journal of Sociology. – 1977. – № 82. – P. 1212-1241.

⁵⁹ Obershall A. Social Conflict and Social Movements, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973.

⁶⁰ Воробьев Д. Кампания по защите карельских лесов: мобилизация ресурсов [Електронний ресурс] / Сайт центру незалежних соціологічних досліджень / Д. Воробьев. – Режим доступу: <http://www.indepsocres.spb.ru/sbornik6/6_vorob.htm>.

⁶¹ Радаев В. В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике / В. В. Радаев. – М. : ГУ-ВШЭ, 2001. – 42 с. – [Препринт: WP1/2001/01].

Таким чином, ресурси визначають внутрішню позицію будь-якої системи, зокрема, організації. Г. Мняєн⁶² називає їх ключовими параметрами (рис. 1.4) і констатує, що організаційні активи є стимулюючим чинником.



**Рис. 1.4. Складові аналізу внутрішньої позиції системи
(діагностичний граф Белла-Мейсона)**

Організаційними ознаками, від яких залежить цінність різних активів, зокрема, називаються: 1) *структура організації* – відбиває уявлення про нову організаційну поведінку, нові управлінські вимоги до навколишнього середовища; 2) *системи управління* – можуть бути як стимулюючим фактором, так і вузькими місцями; сприяють співробітництву організацій і погодженню рішень; поліпшують комунікації між фахівцями, забезпечують інтеграцію знань, швидкість розробок, якість продукту, становлення команди і т.ін.; 3) *культура підприємства* – визначає успіх або невдачу в сфері розробки нових продуктів і бізнесу; впливає на те, як можливості сприймаються і використовуються; 4) *ступінь гнучкості* – можливість організації користування активами на свій розсуд; нерідко активи, що підвищують гнучкість організації, розглядаються як опції.

Даний підхід, на нашу думку, є продовженням процесу еволюції організаційної теорії, у якій й до цього часу існує багато суперечок про так званий *контекст організації*. Зокрема, варте уваги таке пояснення: у внутрішньому середовищі організації здійснюється низка процесів, які називають трансформаційними, тобто процесами, у ході яких те, що

⁶² Мняєн М. Г. Динамический образ инноваций. Алгоритмы инновационного развития / М. Г. Мняєн. – М., 2006.

надійшло із зовнішнього середовища, перетвориться на яку-небудь цінність – результат діяльності організації.

Таким чином, в організаційному контексті⁶³ повинна бути «підсистема, що відповідає» за це. Така підсистема одержала назву «цільова», а її головна функція – визначення образу (моделі) передбачуваного результату діяльності організації і загальне «цілеспрямування» організації на досягнення цього результату. Ресурси, що надходять до організації, не використовуються в тому вигляді, у якому вони надійшли. Гроші як ресурс стають капіталом організації; інформація, що надійшла ззовні, стає організаційним інструментом і т.ін. Отже, створюється ще один компонент контексту організації – «*організаційні ресурси*». Організаційний ресурс так чи інакше обробляється і перетворюється для того, щоб бути втіленим у результаті. Відбувається це перетворення за допомогою ще одного компонента організаційного контексту – *організаційної технології* як сукупності дій, інструментів і знань, що дозволяють людям із ресурсів створити потрібний зовнішньому середовищу продукт. Організаційні ресурси передбачають точний і швидкий розподіл завдань та відповідальності серед учасників і зворотний зв'язок для контролю або регулювання виконання задач⁶⁴.

Таке, як і решта визначень (табл. 1.3), показує, що здебільшого організаційні ресурси є складовою управлінських ресурсів.

Таблиця 1.3

Деякі визначення організаційного ресурсу

Визначення	Джерело
Людський ресурс, людський потенціал, що приховують найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.	Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
Організаційні ресурси передбачають точний і швидкий розподіл завдань та відповідальності серед учасників і зворотний зв'язок для контролю або регулювання виконання задач.	Цой Л. Н. Управление конфликтами : поиск ресурсов [Электронный ресурс] / Сайт авторського експериментального проекту Л. Н. Цой та С. С. Сергєєва «Конфлікт-менеджмент в управлінському консультуванні» / Л. Н. Цой. – Режим доступу: < http://www.conflictmanagement.ru/text/?text=525 >.
Являє собою інтегровану суму ресурсів керівництва (для досягнення цілей організації).	Кокарева Е. Ю. Формирование и использование организационного потенциала в антикризисном управлении предприятием : [автореф. диссер. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук]. – Тюмень, 2002. – 18 с.

⁶³ Орчаков О. А. Теория организации / О. А. Орчаков. – М. : МИЭМП, 2006.

⁶⁴ Цой Л. Н. Управление конфликтами: поиск ресурсов [Электронный ресурс] / Сайт авторського експериментального проекту Л. Н. Цой та С. С. Сергєєва «Конфлікт-менеджмент в управлінському консультуванні» / Л. Н. Цой. – Режим доступу: <<http://www.conflictmanagement.ru/text/?text=525>>.

Продовження табл. 1.3

Визначення	Джерело
Сума зв'язків, знайомств, доброзичливості або недоброзичливості, яку сам управлінець та керований ним процес породжують у зовнішньому середовищі діяльності організації, спонукаючи її фігурантів до підтримки або перешкодження управлінським процесам.	Новиков О. Организационный ресурс руководителя. Предпосылки успеха или краха управленческих процессов [Електронний ресурс] / Сайт «Психология жизни: статьи, практики, тренинги и семинары для саморазвития» / О. Новиков. – Режим доступу: < http://psylive.ru/articles/8767_organizacionnii-resurs-rukovoditelya-predposilki-uspeha-ili >.
Оцінка ясності та прозорості інструкцій, анкет та інших документів для проведення робіт, а також можливість оперативного рішення проблем, що виникли вже під час проведення польових робіт. Зазначений ресурс «розташовується» між кадровим та технологічним, тобто являє собою методики й технології, що передаються конкретними людьми за конкретних обставин.	Основные результаты исследования «Рейтинг исследовательских компаний – 2008» [Електронний ресурс] / Ассоциация «ГРУППА «7/89». – Режим доступу: < http://www.789.ru/ >.
Сукупність джерел, засобів (факторів) та дій щодо забезпечення впорядкованості, узгодженості, взаємодії на різних рівнях управління процесом (інноваційним розвитком економіки).	Авторське визначення

Джерело: складено автором

Дослідження показують, що при характеристиці ресурсів автори зазначають підхід Ю. Д. Красовського, що виокремив дві основні парадигми управління: поведінкову і раціоналістичну⁶⁵. Так, раціоналістична консолідує ідеї теорій М. Вебера, Ф. Тейлора, А. Файоля та інших вчених. На основі поведінкової парадигми Ю. Д. Красовський обґрунтовує ідею «ресурсної концепції управління» як важливої складової дослідження управлінських ресурсів на прикладі системи соціального захисту населення. Сама ж типологія управлінських ресурсів розроблялася авторами з опорою на ідеї соціологічних теорій, соціального управління, насамперед на концепції управлінських ресурсів А. І. Пригожина⁶⁶ і

⁶⁵ Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ, 1999.

⁶⁶ Пригожин А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Интер-пракс, 1995.

соціального проектування В. А. Лукова⁶⁷. Зокрема, у предметній типології управлінських ресурсів виокремлено 5 груп ресурсів: економічні, адміністративні і нормативно-правові, організаційні, соціокультурні, комплексні ресурси.

Однак, на думку Ж. О. Петровської, ресурсний підхід до визначення інноваційного потенціалу суттєво обмежує сферу його дослідження й реалізації. Прості кількісні показники, що зазвичай використовуються під час аналізу параметрів інноваційного процесу і його динаміки, наприклад, кількість науково-дослідних організацій, чисельність зайнятих в інноваційній сфері, кількість створених нововведень, так само як і число осіб, що мають науковий ступінь, не можуть слугувати коректними показниками достатності інноваційного потенціалу соціально-економічної системи⁶⁸.

Вважаємо, що ресурсна складова інноваційного потенціалу (кадрова, матеріально-технічна, інформаційна, фінансова) повинна забезпечувати існування й функціонування інноваційної системи як цілісного структурного утворення.

Потенціал будь-якого суб'єкта господарювання закладено в його ресурсах, як виробничих, так і фінансових. Жоден із цих ресурсів сам по собі не почне діяти, поки він не буде приведений у дію раціонально, цілеспрямовано, відповідно до місії та завдань щодо реалізації місії й цілей. Таким механізмом, спроможним задіяти усі ресурси, є менеджмент, його якісні характеристики і ряд організаційних положень, закладених як у структурі господарюючого суб'єкта, так і в персоналі. Можливості цих механізмів визначаються організаційним потенціалом, спрямованим на підвищення якості менеджменту. У цьому контексті М. Смирнова зазначає, що організаційний потенціал підприємства – це сукупність елементів і механізмів, що забезпечують упорядкування, узгодження й ефективне використання потенціалів і ресурсів, досягнення динамічності, стабільності й цілей розвитку підприємства на основі сучасних методів управління, включаючи програмно-цільовий і системний підходи⁶⁹. Звідси взаємозв'язок організаційного й інноваційного потенціалу з урахуванням ринкових факторів буде таким (рис. 1.5).

⁶⁷ Луков В. А. Социальное проектирование : [учеб. пособ.] / В. А. Луков // СОТИС – Социальные технологии, исследования. – 2003. – № 3. – С. 96.

⁶⁸ Петровская Ж. А. Влияние инновационного потенциала на экономический рост : [автореф. диссер. на стик. учен. степ. канд. экон. наук] / Ж. А. Петровская. – Саратов, 2009. – 21 с.

⁶⁹ Смирнова М. В. Организационный потенциал промышленного предприятия и методы его оценки с целью повышения качества менеджмента : [автореф. диссер. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук] / М. В. Смирнова. – СПб., 2006. – С. 10.

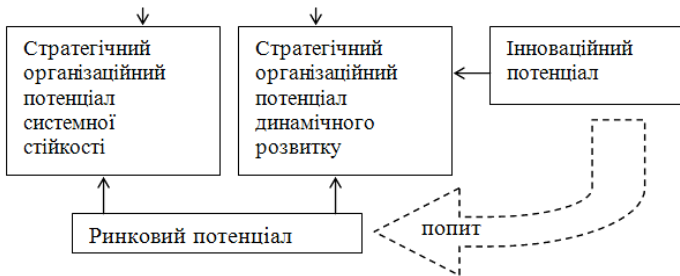


Рис. 1.5. Взаємозв'язок організаційного та інноваційного потенціалів з урахуванням ринкових факторів

Безпосередньо до організаційних ресурсів на мікрорівні зазвичай відносять: організаційну структуру; організаційну культуру та організаційну поведінку; комунікації. Отже, на рівні підприємства для здійснення виробничого процесу необхідно його матеріально-технічне забезпечення і відповідна організація – правильне й ефективне поєднання живої праці (працівників) із речовинними елементами виробництва (знаряддям і предметами праці). Організація праці являє собою систему заходів, спрямованих на найбільш раціональне використання робочої сили у виробництві. Поєднання учасників трудового процесу забезпечується різними формами поділу і кооперації праці, організацією обслуговування робочих місць, установленням раціональних режимів праці і відпочинку.

О. Кокарева⁷⁰, досліджуючи потенціал організації, пропонує представляти його із двох підсистем: загального потенціалу ресурсів і організаційного потенціалу. Потенціал ресурсів включає: виробничий, кадровий, ринковий і ресурсно-сировинний потенціали. До того ж подвійність взаємодії ресурсів дозволяє виокремити групу показників оцінки ефективності їх використання. Стан потенціалу ресурсів може залежати від організаційних механізмів і конкретних важелів впливу на ресурси. Організаційний потенціал складає управлінський потенціал і організаційний клімат. Основу організаційного потенціалу становить організаційний ресурс її керівників – функція повноважень, влади, лідерських якостей, стилю керування й ціннісних установок. Отже, на думку зазначеного автора, сукупний організаційний ресурс у загальному випадку може представляти інтегровану суму ресурсів керівництва (для досягнення цілей організації).

⁷⁰ Кокарева Е. Ю. Формирование и использование организационного потенциала в антикризисном управлении предприятием : [автореф. диссер. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук] / Е. Ю. Кокарева. – Тюмень, 2002.

На нашу думку, усі зазначені вище підходи до виявлення сутності ресурсів характерні в основному для індустріального типу розвитку суспільства. Головним ресурсом успішного розвитку сучасних суб'єктів господарювання (постіндустріального типу) стають унікальні організаційні знання, ключові компетенції, моделі соціальної активності, рівень прихильності людей у групових взаємодіях, що обумовлює високу ефективність колективної дії в процесі організаційного навчання, яке створює нові знання.

Під організаційним навчанням як методом ефективного управління розуміють, зокрема (і це є найбільш узагальнена сутність), формування на підприємстві системи не тільки виробництва, акумулювання, поширення існуючого знання, але й створення нового знання шляхом залучення кожного працівника до безперервного процесу особистого й організаційного самовідновлення на основі активної взаємодії з оточенням⁷¹.

На мезорівні⁷² важливого значення набуває розгляд таких питань, як: організація й організаційні ресурси розвитку: поняття про ресурси розвитку компанії; структура організаційних ресурсів (діалектика людських, адміністративних, оперативних та інформаційних ресурсів); організаційно-адміністративні ресурси розвитку компанії: організаційна і функціональна структура компанії як відображення системи управління; основні параметри організаційно-функціональної структури; оцінка параметрів і управління ними; функціональна площина компанії, її структура, закони і закономірності розвитку. Однакове розуміння корпоративних цінностей співробітниками її колективу дозволяє формувати, підтримувати ефективні комбінації стратегічних ресурсів. І це пов'язує економіку із соціальним аспектом, матеріальну культуру із соціальною, духовною, дозволяє розробляти критерії вибору стратегічних ресурсів, що забезпечує стійке одержання підприємницького доходу в умовах конкуренції.

На думку С. Шимшилова, теорія ресурсів, із позицій створення ефективної корпоративної стратегії підприємництва, взаємозалежної із

⁷¹ Акмаева Р. И. Менеджмент организации на основе принятия новой управленческой парадигмы / Р. И. Акмаева // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 11.

⁷² Яненкова І. Г. Організаційний ресурс інноваційного розвитку регіонів / І. Г. Яненкова // Бизнес-информ. Научный информационный журнал. – 2008. – № 11. – С. 83-85; Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 листоп., 2008).

соціальною стратегією, має такі важливі положення⁷³: розкриває типи ресурсів, використання яких сприяє одержанню високих прибутків; дозволяє передбачати в корпоративній стратегії динамічну рівновагу між використанням (експлуатацією) існуючих ресурсів і розвитком нових.

Засновники теорії ресурсів для визначення стратегічних ресурсів виділяють їхні критерії: цінність – здатність впливати на підвищення продуктивності й ефективності підприємницької діяльності; рідкість і великий попит на ринку; неповторність, тобто невідтворюваність, абсолютна складність відтворення; складне заміщення для конкурента.

До стратегічних ресурсів, що відповідають цим чотирьом критеріям, які забезпечують стійкість конкурентоспроможності корпорації, у першу чергу належить ділова культура. Корпоративна підприємницька культура винятково ефективна перешкода на шляху конкурентів – імітаторів і переслідувачів. Таку функцію підприємницька культура спроможна виконувати, оскільки: виступає як стратегічний ресурс для досягнення унікальних результатів; гарантує стратегічну перевагу даного ресурсу завдяки каузальній невизначеності, складної для розуміння і відтворення; є джерелом забезпечення цілісності корпорації як соціальної спільності, яка являє собою симбіоз унікальних компетенцій і цінностей, що характеризує багатства підприємницької культури, які матеріалізуються в створенні невідтворюваних протягом тривалого часу унікальних торговельних марок, послуг, продуктів.

Згідно із зазначеними причинами, іншим видам ресурсів, особливо нематеріальним (наприклад, *управлінському ресурсі*), приділяється незначна увага або взагалі не розглядаються проблеми їх використання на мезорівні. У більшості досліджень⁷⁴ управлінський ресурс розглядається в контексті розробки *методологічних і методичних* підходів до оцінки результативності управління ресурсами. Із цих позицій, на регіональному рівні *управлінський ресурс* – це організаційні інновації з позицій результативності керування ресурсами території для забезпечення життєдіяльності людей, що проживають на ній. Він характеризується рівнем освіти державних і муніципальних службовців, розроблених нормативних актів, методологічних і методичних рекомендацій,

⁷³ Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций : [учебник] / под ред. д-ра экон. наук М. Н. Кулапова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 246 с.

⁷⁴ Касаткин И. Г. Имидж федерального органа государственной власти как управленческий ресурс: состояние, перспективы, направления развития / И. Г. Касаткин // Этносоциум. – 2007. – № 6. – С. 16.

прозорістю застосовуваних технологій, різноманітністю форм врахування думки населення, позитивним іміджем влади та ін.

Враховуючи вади сучасної системи організації управління, які досить детально зазначено і обґрунтовано в роботі А. І. Пригожина⁷⁵, управлінський ресурс у першому наближенні може бути визначений як сполучення аналітичних, координаційних та організаторських здібностей керівника. О. Новиков⁷⁶ виражає таку оригінальну думку (на жаль, зазначене має місце в реальному житті): «організаційний ресурс – це або свого роду мастило, яке полегшує обертання управлінських «шестерень», або, навпаки, фактор, який перешкоджає можливості «прокрутити» найпростішу ітерацію». Пояснює це так: «Можна сказати, що «зв'язки» та «знайомства» є одним із головних ресурсів, оскільки, як історія управлінської діяльності знає талановитих керівників, що рятували підприємства та вели їх до успіху, так і її практика насичена ситуаціями, коли посередність комфортно існує на керівних посадах саме завдяки наявності «потрібних» зв'язків, а обділений ними талант, приречений на невдачу. Назвемо цей найважливіший ресурс організаційним та позначимо ним у загальному вигляді спроможність керівника до отримання підтримки, а також до її надання. У першому випадку це буде утримувач організаційного ресурсу, у другому – особа, що має в своєму розпорядженні такого роду ресурс. Організаційний ресурс, під яким ми будемо розуміти суму зв'язків, знайомств, доброзичливості або недоброзичливості, яку сам управлінець та керований ним процес породжують у навколишньому середовищі діяльності організації, спонукаючи її фігурантів до підтримки або перешкоджання управлінським процесам».

Таким чином, у контексті даного підходу природа організаційного ресурсу така, що відповідним чином може викликати управлінську дисфункцію. Людина, яка є утримувачем такого ресурсу, опиняється наділеною справжньою владою або просувати управлінський процес, або перешкоджати йому.

⁷⁵ Пригожин А. И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление / А. И. Пригожин. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 402 с. – (Серия «Синергичная организация»).

⁷⁶ Новиков О. Организационный ресурс руководителя. Предпосылки успеха или краха управленческих процессов [Электронный ресурс] / Сайт «Психология жизни: статьи, практики, тренинги и семинары для саморазвития» / О. Новиков. – Режим доступа: <http://psylive.ru/articles/8767_organizacionnii-resurs-rukovoditelya-predposilki-uspeha-ili-kraha-upravlencheskih-processov.aspx>.

Ресурси суспільства є об'єктивною основою реалізації цілей соціально-економічного розвитку, і разом із тим вони підлягають впливу цілеспрямованих змін, виходячи із поставлених цілей. Тому цілі та ресурси утворюють нерозривну єдність, цілісний об'єкт прогнозування соціально-економічного розвитку. У цьому контексті найбільш чітко проявляється взаємозв'язок ресурсної основи з ресурсним потенціалом. *Ресурсний потенціал* означає можливість, потужність. Це *система ресурсів*, взаємопов'язана сукупність матеріально-речових, енергетичних, інформаційних засобів, а також самих працівників, які використовують (чи можуть використовувати) їх у процесі виробництва матеріальних благ та послуг. Стан потенціалу ресурсів може залежати від організаційних механізмів і конкретних важелів впливу на ресурси⁷⁷. Такі залежності спостерігаються і в організаційному потенціалі.

Отже, в умовах розбудови економіки знань важливо визначити такий взаємозв'язок (рис. 1.6), де метою формування та реалізації організаційного ресурсу й організаційного потенціалу є організаційний капітал.

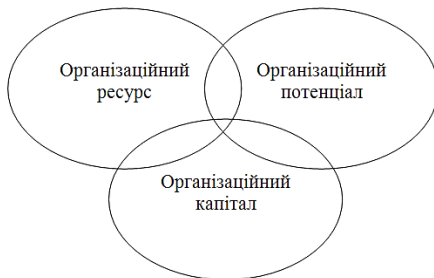


Рис. 1.6. Взаємозв'язок організаційного ресурсу, організаційного потенціалу та організаційного капіталу

Джерело: запропоновано автором

На думку авторів⁷⁸, організаційний капітал виконує два завдання: накопичення знання як основи діяльності, що являє собою цінність для споживачів, та прискорення інформаційно-комунікаційних процесів у

⁷⁷ Прохорова В. В. Ресурсний потенціал економічного зростання [Електронний ресурс] / Офіційний сайт бібліотеки ім. В. І. Вернадського / В. В. Прохорова. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvu/ Ekon/2009_28_2/statti/23.htm>.

⁷⁸ Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б. З. Мильнера. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 624 с.

системі господарювання. Зокрема, до організаційного капіталу відносять: корпоративні інформаційні системи, бази даних, технічне і програмне забезпечення, організаційні структури, авторські права, патенти, ноу-хау, ліцензії, товарні знаки, корпоративну культуру, кількість та якість ділових партнерів, якість мережевої взаємодії, контракти на збут, постачання і рекламу і т.ін. Він надає можливість людському капіталу розкритися та постійно вдосконалюватися у відповідному організаційному середовищі.

В умовах глобалізації, коли трансформується більшість уявлень про традиційні процеси, явища, події, важливою постає роль організаційного ресурсу на макрорівні, що найбільше проявляється у формуванні організаційної поведінки при здійсненні державними органами зовнішньої політики.

На початку 1990-х японським вченим А. Танака була сформульована ідея про *організаційний ресурс*, залежно від якого країна могла піднятися в міжнародній ієрархії або зійти на її нижні поверхи⁷⁹.

У цьому контексті слід зазначити думку А. Богатурова⁸⁰, який вважає, що якщо раніше лідерська ієрархія вибудовувалася на основі таких характеристик, як: 1) збройна сила, придатна для використання з метою встановлення контролю над поведінкою інших держав; 2) економічна потужність як здатність споживати свою силу; 3) ідеологічний вплив, пов'язаний із виникненням в інших держав бажання добровільно підпорядкуватися лідерові, прислухатися до його думки або просто імітувати його поведінку, то у 1980-х роках до цих параметрів додалася така характеристика, як науково-технологічний потенціал, здатність виходити на сприятливі позиції в міжнародному поділі праці та утримувати їх. Очевидно, що *науково-технологічний потенціал* багато в чому залишається не тільки засобом розвитку світової економіки, але й інструментом формування більшої військової потужності. Із макро-економічних позицій, науково-технологічний потенціал виконує функції «підживлення лідерських амбіцій»: а) сприяючи формуванню віртуальних складових виробництва з характерною для них підвищеною нормою прибутку; б) формуючи принципово новий запит на продукцію цього виробництва, що переорієнтує економіку із забезпечення біожиттєвих потреб на задоволення потреб нематеріальних (електронні ігри для дорослих, безперервне спілкування через Інтернет, переключення на

⁷⁹ Tanaka A. Is There a Realistic Foundation for a Liberal World Order // Vol. 2 / Ed. by Seizabiro Sato and Trevor Taylor. L. : Royal Institute of International Relations, 1993.

⁸⁰ Богатуров А. Д. Современные теории стабильности и международные отношения России в Восточной Азии в 1970-90-е гг. / А. Д. Богатуров. – М. : Московский общественный научный фонд, 1996. – С. 14-16.

візуальний засіб сприйняття інформації взагалі); в) забезпечуючи виробництво дорогої наукомісткої продукції, реалізація якої сприяє наповненню бюджетів і зростанню матеріальних ресурсів економічного впливу.

Для прикладу, Європейський Союз ефективно використовує на міжнародній арені свій *організаційний ресурс*, який визначається участю ЄС у численних багатосторонніх загальносвітових і регіональних організаціях, режимах, діалогах, форумах і т.ін. Апарату чиновників Євросоюзу, що встигнув зрости та набути досвіду, є близькою логіка багатосторонньої взаємодії, підготовки та розробки рішень на її основі. Чиновники ЄС здатні більш уміло використовувати оргресурс, ніж функціонери урядів великих національних держав, прихильні до більш «прямолінійних» методів відстоювання своїх позицій. Склалася і стійка практика регулярних зустрічей між вищими посадовими особами Євросоюзу і урядами провідних країн світу – США, Росії, Китаю, Канади, Японії та Індії. Вони фактично проходять за протоколом зустрічей на вищому рівні, що поступово виводить верховних керівників ЄС до найвищого міжнародно-політичного статусу, який прирівнюється до статусу керівників суверенних держав.

Представники ЄС (хоча нерідко тільки з правом дорадчого голосу) беруть участь у роботі найпрестижніших міжнародних органів – від трансатлантичних саммітів та «групи восьми» до Регіонального форуму АСЕАН з питань безпеки. Крім того, ЄС має розвинуту мережу офіційних двосторонніх угод про торгівлю, партнерство та асоціації з десятками країн Євразії, Африки, Карибського басейну і басейну Тихого океану (АКТ), а також Південної Америки. Спеціальні регіональні угоди, що стосуються питань торгівлі, інвестиційного клімату, постачання енергоносіїв, захисту навколишнього середовища, а також проблеми безпеки та боротьби з тероризмом, підписані Європейським Союзом із групами держав Середземномор'я, Латинської Америки, Азії та АКТ. Спираючись на свій оргресурс, ЄС наполегливо пристосовує умови співробітництва з країнами-партнерами до особливостей власного законодавства, ділової практики та політичних цінностей. Дана тенденція покращує і умови, і забезпечення Західної Європи сировиною, а також доступ на ринки збуту готової продукції. Європейський Союз має значний вплив у Світовій організації торгівлі (СОТ). Зокрема, активно використовуючи процедури дозволу торгових суперечок у межах СОТ, він відстоює свої інтереси у відносинах із Сполученими Штатами. Європейці оскаржують і відповідність нормам даної організації дискримінаційних заходів, які Вашингтон у ряді випадків застосовує в міжнародній торгівлі. Як найбільший у світі торговий блок Євросоюз володіє одразу 25 голосами у СОТ і отримує величезні переговорні

переваги. Організаційний ресурс дозволяє європейцям впливати на «структурування» міжнародного середовища у власних інтересах, підштовхуючи одні та стримуючи інші довгострокові зміни міжнародного розвитку. Подібні трансформації під впливом ЄС відбуваються поступово і стосуються в основному торгових та фінансових аспектів міжнародних відносин. Проте, саме через організаційний ресурс Євросоюз може впливати на процеси, що відбуваються в географічно близьких або віддалених регіонах. Маючи потужний організаційний потенціал та виступаючи найбільшим у світі торговим блоком, ЄС спирається на несилеві інструменти регулювання міжнародних відносин. Використання оргресурсу набагато більше відповідає цілям зовнішньої політики ЄС та наявному в його розпорядженні зовнішньополітичному інструментарію, ніж, наприклад, використання ресурсу силового, що практикується Сполученими Штатами як «грубо-прямолинійна» проекція військової сили. У цьому полягає ще одна важлива відмінність характерної для Європейського Союзу «стратегії м'якого лідерства». Вибір такої стратегії частково пов'язаний зі специфікою «нової стратегічної культури», яка склалася за останні півстоліття. Однак, більшою мірою він визначається «неповною» міжнародно-політичною суб'єктністю Європейського Союзу – великого та впливового гравця на полі світової політики, який у перспективі може стати супердержавою, але поки що нею не став⁸¹.

Своє слово в дискусію щодо ролі організаційного ресурсу внесла і синергетика. Через її посередництво в політологію прийшло словосполучення «керуючий параметр», що повинний являти собою інтегрований показник ключових характеристик потенціалу країни.

В умовах кризових ситуацій, а остання глобальна фінансово-економічна криза не була винятком, а навпаки посилила зацікавленість вчених синергетичною методологією. Найбільш важливі положення синергетичної методології стосовно теорії організацій наведено в роботах закордонних вчених⁸². *Синергетика* є міждисциплінарним науковим напрямом, що досліджує процеси взаємодії, кооперації, самоорганізації та еволюції

⁸¹ Троицкий М. Европейский союз в мировой политике / М. Троицкий // Международные процессы. – Т. 2. – 2004. – № 2. – С. 43–58.

⁸² Князева Е. Н. Основания синергетики / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов. – М. : КомКнига, 2005; Пригожин А.И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. – [2-е изд.] : пер. с англ. / А. И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Эдиториал УРСС, 2000; Тарасов В. Б. От многоагентных систем к интеллектуальным организациям / В. Б. Тарасов. – М. : Эдиториал УРСС, 2002; Хакен Г. Тайны природы. Синергетика : учение о взаимодействии : [пер. с нем.] / Г. Хакен. – Москва; Ижевск : ИКИ, 2003, – 320 с.; Хиценко В. Е. Самоорганизация : элементы теории и социальные приложения / В. Е. Хиценко. – М. : КомКнига, 2005.

складних систем. Сам термін «синергетика» походить від слова «синергія», що означає *спільну дію, співробітництво*. На думку «батька синергетики» Г. Хакена, який запропонував цей термін, його введення на позначення сучасної теорії складних систем, що самоорганізуються, виправдано за двома причинами: а) досліджуються спільні дії багатьох елементів системи, що розвивається; б) для знаходження загальних принципів і механізмів самоорганізації потрібне об'єднання зусиль представників різноманітних дисциплін. Тому він також визначає синергетику як вчення про взаємодії, які призводять до появи нових структур⁸³. У центрі уваги синергетики знаходяться процеси синтезу, формування, перетворення, розвитку, які інтерпретуються як первинний аспект природи, тоді як структури та симетрії, породжені ними, розглядаються як дещо вторинне. При цьому основною передумовою розвитку виступає нестійкість складної системи, її знаходження у критичній області (поблизу точок біфуркації), де в умовах різкого зростання невизначеності підвищується можливість утворення структур із новими якостями.

Російські автори зазначають⁸⁴, що використання синергетичного підходу в теорії організацій пов'язано з розглядом таких фундаментальних проблем: 1) створення і розвиток синтетичних концепцій організацій, що з'являються в процесі інтеграції та гібридизації різноманітних парадигм і теорій (наприклад, функціональної і критичної парадигм, централізованого і децентралізованого управління, теорій проектування і самоорганізації та ін.); 2) дослідження кооперативних механізмів синтезу нових організаційних структур, у тому числі процесів об'єднання, злиття, гібридизації різноманітних організацій; 3) аналіз умов і принципів переходу від класичних до неklasичних моделей організацій – від механістичної до біологічної (органічної), від монолітної до розподільної, від ієрархічної до гетерархічної і т.ін.; 4) дослідження поведінки організаційних структур поблизу критичних точок біфуркацій, «на межі хаосу»⁸⁵; 5) розробка загальної методології, методів та інструментальних засобів еволюційного проектування організацій.

У контексті нашого дослідження звернемо увагу на той момент, що синергетика акцентувала увагу на важливому аспекті: поведінкою системи керують не всі її характеристики, а тільки набір ключових із

⁸³ Хакен Г. Тайны природы. Синергетика : учение о взаимодействии : [пер. с нем.] / Г. Хакен. – Москва; Ижевск : ИКИ, 2003. – 320 с.

⁸⁴ Авдошин С. М. Синергетические организации в экономике XXI века / С. М. Авдошин, В. Б. Тарасов // Известия АИИ им. А. М. Прохорова. Бизнес-информатика. – 2006. – Т. 17. – С. 156.

⁸⁵ Rzevski G. Business: From Order to the Edge of Chaos // Complex Systems : Control and Modeling Problems. Proceedings of the III International Conference (September 4-9, 2001, Samara, Russia). – Samara : SSC RAS, 2001. – P. 1-4.

них. На макрорівні для цілей аналізу таких повинно бути виокремлено не більше п'яти (число «лямбда»). Якщо дотримуватись зазначеної логіки, то набір лідерських рис країни пропонується викласти так: (1) військова сила, (2) науково-технологічний потенціал, (3) виробничо-економічний потенціал; (4) **організаційний ресурс**, (5) сукупний креативний ресурс (потенціал виробництва затребуваних життям інновацій)⁸⁶.

Вважаємо, що перше місце – військова сила, для багатьох країн не є визначальним із позицій організаційного ресурсу. Особливо це стосується України, яка давно визначилася зі статусом без'ядерної держави.

Загалом, на міжнародному рівні *організаційний ресурс* характеризує здатність країни здійснювати прямий вплив на прийняття міжнародних рішень шляхом участі в їхньому виробленні, а також через висування ідей, здатних бути основою майбутніх рішень. Так, організаційний ресурс України в політичній сфері визначається її участю в Раді Безпеки ООН із правом вето, членством у спеціалізованих інститутах ООН, регіональних організаціях. Із позиції міжнародних відносин цей ресурс визначається наявністю розгалуженої системи дипломатичних зв'язків і неформальних контактів, що дозволяють одержувати і передавати інсайдерську інформацію, здійснювати лобювання, проводити переговори з широкого кола питань із різноманітними партнерами. До цієї ж сфери належать такі характеристики, як кадровий корпус професіоналів-міжнародників, наявність сформованої школи їхньої підготовки, досвід міжнародного спілкування, матеріалізований в архівах, документах, книгах і «усної історії» дипломатичної практики.

Для багатьох країн (України в тому числі) проблемним є наявність *креативного ресурсу* – здатності країни винаходити і впроваджувати життєво затребувані інновації, ідеї не тільки науково-технологічної, але і філософсько-політичної, загальнокультурної природи. У цьому змісті українські позиції підірвані реформами 1990-х років, що обернулися переходом на Захід носіїв знань, навичок, кваліфікацій з України, з одного боку, і руйнуванням сфери освіти, науки і культури – з іншого. Ось чому потенціал швидкого переходу України на шлях перетворення в «суспільство знань» (*knowledge-based society*)

⁸⁶ Богатуров А. Лидерство и децентрализация в международной системе / А. Богатуров // Международные процессы. – 2007. – № 5. – С. 12-24.

викликає сумнів. Хоч у методологічному плані є вітчизняні напрацювання стосовно передумов та стратегії розбудови в країні економіки знань⁸⁷.

Із цих позицій справедливо буде констатувати, що в умовах глобалізаційних викликів, коли знаннєвий потенціал багато в чому визначає конкурентоспроможність країни, її господарства й, відповідно, економічної системи, знання можна кваліфікувати як організаційний ресурс, що виражається в наявності процесу керування знаннями в організаціях, їх організаційними формами керування, механізмами і структурою керування, механізмами формування й розвитку інтелекту, відповідними алгоритмами прийняття інтелектуального управлінського рішення.

Слід зазначити, що в науковій літературі має місце суперечливість поглядів у визначенні організаційного ресурсу⁸⁸ як інструменту керування суб'єктами господарювання в умовах динамічного зовнішнього середовища, а також в оцінці організаційного потенціалу підприємства. Відсутні дослідження в галузі визначення та формування структурних складових організаційного ресурсу з метою підвищення ефективності діяльності на його основі. Звичайно, це ускладнює розуміння оргресурсу керівниками-практиками і в кінцевому підсумку призводить до гальмування інноваційного розвитку на всіх рівнях управління. Тому так важливо з позицій системного підходу чітко уявляти середовище формування та реалізації організаційного ресурсу інноваційного розвитку (рис. 1.7).

Окрім цього, знову ж таки з позицій системного підходу визначити структуру організаційних ресурсів на макро-, мезо- та мікрорівні, щоб в подальшому більш конкретно оперувати об'єктом і предметом дослідження. Для цього нами була розроблена спеціальна анкета (*Додаток Б*) та проведена експертна оцінка, результати якої наведено в *Додатку В*. Узагальнення цих матеріалів дозволило розробити таку матрицю організаційних ресурсів інноваційного розвитку національної економіки (табл. 1.4)

⁸⁷ Україна у вимірі економіки знань / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Основа, 2006. – 592 с.; Федулова Л. І. Економіка знань : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Любов Іванівна Федулова; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. НАН України. – К., 2009. – 600 с.; Федулова Л. І. Концептуальні засади економіки знань // Економічна теорія. – 2008. – № 1. – С. 18-25. Федулова Л. І., Корнєєва Т. М. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства : теорія і практика розбудови в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 73-86; Федулова Л. І. Напрями формування економіки знань в Україні в посткризовий період // Економічний вісник університету : зб. наук. пр. уч. та асп. – Переяслав-Хмельницький : Вид-во Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Г. Сковороди. 2010. – Спец. вип. – Т. 1. – С. 68-73.

⁸⁸ Яненкова І. Г. Економічна природа категорії «Організаційний ресурс» та її роль в системі інноватики / І. Г. Яненкова // Економіст. – 2008. – № 9. – С. 54-56.

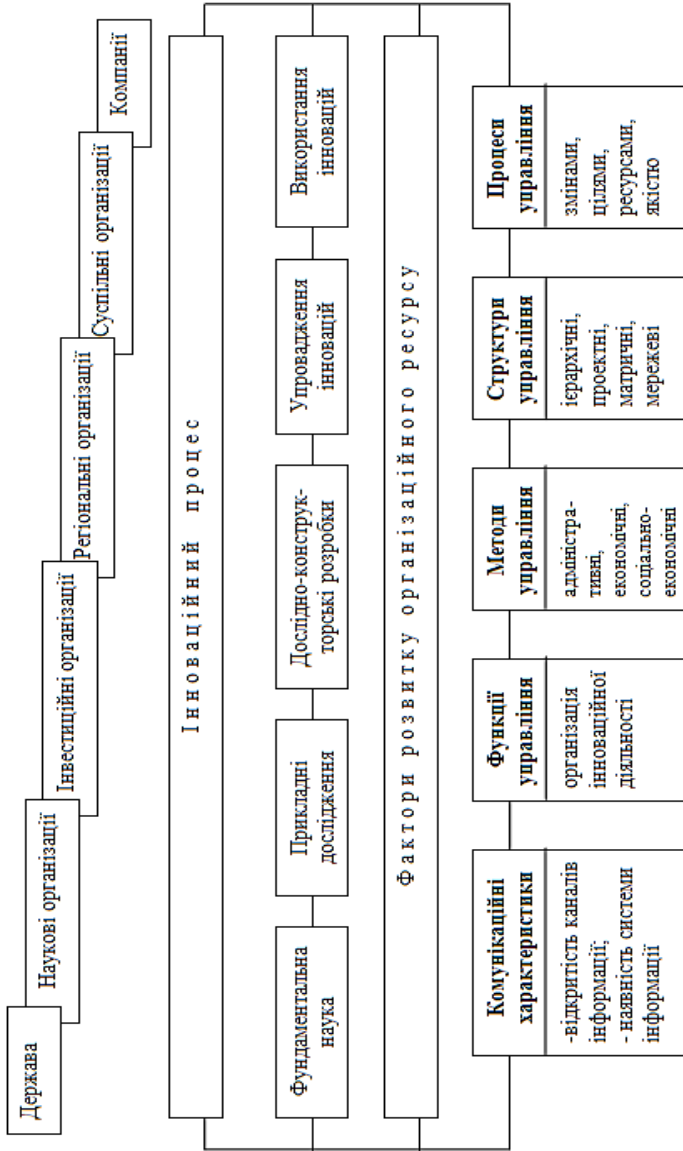


Рис. 1.7. Середовище формування та реалізації організаційного ресурсу інноваційного розвитку

Джерело: розроблено автором

Таблиця 1.4

Складові організаційного ресурсу на різних рівнях управління

№	Макрорівень	Мезорівень	Регіональний	Мікрорівень
1	адекватна вимогам ринку організаційна структура державного управління	адекватна викликам зовнішнього середовища організаційна структура	адекватна вимогам часу організаційна структура регіонального управління	адекватна вимогам бізнесу організаційна структура управління
2	організаційні компетенції державних службовців	організаційна модель кооперативного управління	ієрархія рівнів управління, що опікуються проблемами інноваційного розвитку	організаційна культура
3	мережа зв'язків	організаційна взаємодія між корпоративним менеджментом та корпоративним управлінням	інфраструктура організаційного забезпечення	організаційна поведінка
4	організаційна спроможність впливати на внутрішнє та зовнішнє середовище	корпоративна інноваційна система	система прийняття раціональних організаційних рішень	комунікаційні зв'язки
5	оптимальний розподіл функціональних повноважень	організаційні компетенції менеджменту та власників корпорації	чіткий розподіл функцій між державним та регіональним рівнями управління	організаційний ресурс керівників (влада, лідерські якості, стиль управління, ціннісні установки)
6	раціональна система прийняття організаційних рішень	мережеві зв'язки	організаційні компетенції державних службовців на регіональному рівні	організаційні активи
7	налагоджений зворотний зв'язок	організація системи управління та прийняття організаційних рішень	організаційний дизайн регіональної інноваційної інфраструктури	організаційні компетенції
8	вплив неформальних зв'язків	контрактні угоди	взаємозв'язок регіональної інноваційної системи	організаційна сприйнятливість і спроможність

Джерело: розробка автора

Сфера знань, у контексті якої можливо визначити сутність, природу та роль організаційного ресурсу з позицій предмета та об'єкта дослідження є інноватикою. Інноватика – це комплексна міждисциплінарна сфера знань про інновації, наука про виникнення, виробництво і розповсюдження нововведень, про зміст, умови і результати зазначених процесів. У системі інноватики організаційний ресурс займає таке місце (рис. 1.8).

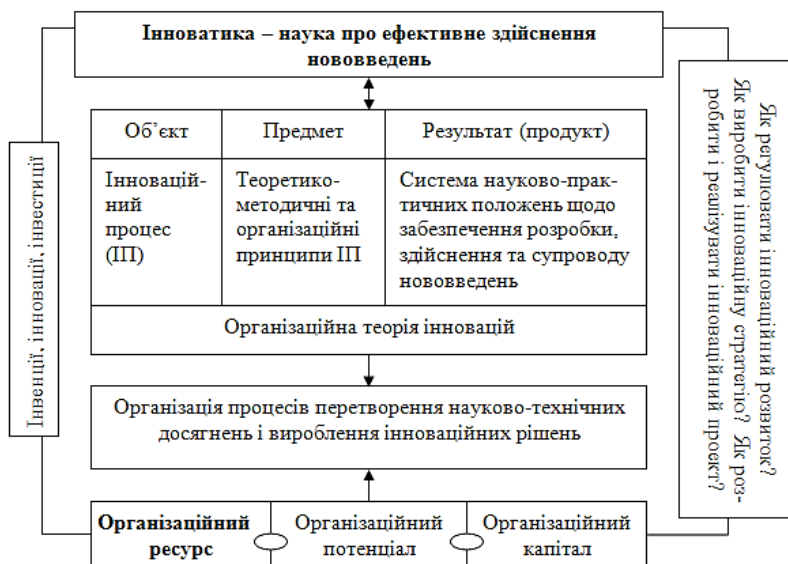


Рис. 1.8. Місце організаційного ресурсу в інноватиці

Джерело: складено автором

Таким чином, організаційний ресурс інноваційного розвитку економіки – це складова управлінського ресурсу, що здатна забезпечити трансформацію організаційно-управлінського потенціалу для перетворення ресурсоорієнтованої моделі інноваційного розвитку економіки на інноваційну на всіх рівнях господарювання.

Загалом, дослідження показують, що розробка теоретичних питань, які пояснюють реалізацію єдиного підходу до вирішення сукупності проблем формування і використання організаційного ресурсу у вертикально-горизонтальній площині господарюючої системи, підвищення результативності управління складними соціально-економічними

системами, особливо на основі інноваційних факторів, не набула поширення й вимагає поглибленої уваги з боку науковців.