

УДК 338.24:330.341.1

В.В. СТАДНИК,

Хмельницький національний університет

### МОТИВАЦІЙНІ І РЕСУРСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

Основою сталої економічної динаміки національних економік є інноваційний розвиток її суб'єктів господарювання. Він характеризується інноваційними перетвореннями, що ведуть до формування якісно нових властивостей підприємств, завдяки яким вони стають більш життєздатними у конкурентному середовищі і спроможними до суттєвого поліпшення своєї економічної динаміки, що проявлятиметься у їх кількісному зростанні і збільшенні ринкової вартості. Водночас здатність до систематичних нововведень, яка насамперед властива підприємствам, що розвиваються на інноваційній основі, робить стійкішою їх до макроекономічних збурень, які негативно впливають на більшість суб'єктів господарювання. На жаль, економіка України виявилася надзвичайно вразливою до останньої світової фінансово-економічної кризи, що проявилася у найбільшому з усіх пострадянських країн зниженні обсягів промислового виробництва. Це є свідченням недостатньої ефективності стратегічного управління вітчизняними підприємствами, нехтуванні їх вищим менеджментом проблемою нарощування інноваційних можливостей та їх використання для інноваційного розвитку.

Питаннями адаптації надбань теорії і практики стратегічного управління до умов пострадянського бізнес-простору, характерною особливістю яких є відсутність усталених і цивілізованих правил економічної поведінки, займаються багато науковців. Зокрема, слід вказати на роботи О. Амоші [1], А. Гальчинського, В. Гейця [2], Н. Гончарової [3], В. Ляшенка [4], В.Хобти [5], З. Шершньової [6], О. Ястремської [7] та багатьох інших. Важливе місце у їх дослідженнях займають і питання стратегічного управління інноваційним розвитком підприємств. Однак аналіз існуючого наукового доробку показав, що завдання побудови дієвого мотиваційного механізму стратегічного управління інноваційним розвитком виробничих підприємств у нестабільному інституційному середовищі, досі не отримало належного теоретико-методологічного вирішення, що й визначило мету даного дослідження.

Мета статті – виділити мотиваційну ос-

нову потенціалу розвитку підприємства і визначити її вплив на розширення його ресурсних і ринкових можливостей.

Управління інноваційним розвитком носить стратегічний характер, є спрямованим на розвиток стратегічного потенціалу підприємства. У цьому суттєва відмінність його від оперативного управління, яке орієнтується на досягнення прибутку в короткостроковій перспективі. Метою стратегічного управління є вибір та досягнення стійкої конкурентної позиції, яка забезпечуватиме життєздатність організації в мінливому середовищі, створюватиме потенціал для подальшого розвитку. В процесі стратегічного управління виявляється необхідність проведення стратегічних змін в організації, створення нової організаційної архітектури, яка буде забезпечувати ефективність організаційної взаємодії у нових умовах діяльності.

Здійснення стратегічних змін має суттєво поліпшувати внутрішнє середовище підприємства – як у техніко-технологічній, так і у соціальній його складовій, підвищуючи взаємовигідність організаційної взаємодії. Варто зауважити, що багато науковців, які досліджують проблеми економічного розвитку, підкреслюють цю важливу умову стійкого розвитку економічної системи, вважають поліпшення рівня існування її соціальної компоненти при переході на новий виток розвитку неодмінною умовою тривалого існування.

Визнання важливості саме такого акценту потребує деяких роз'яснень, які лежать у площині мотиваційної природи людської поведінки і може бути покладено в основу формування ендogenous (мотиваційного) механізму інноваційного розвитку економічних систем. Визначальною тезою є наступне твердження – якщо якісні зміни у системі, позитивно впливаючи на її економічну динаміку, сприяють відчутному поліпшенню рівня добробуту економічних агентів, які входять до неї, то це посилюватиме їх мотиваційні преференції в бік пошуку нових напрямів якісних змін (тобто, стимулюватиме їх інноваційну активність). У протилежному (тобто, за відсутності відчутно-

© В.В. Стадник, 2011

го поліпшення добробуту) обираються інші способи поведінки.

Загалом, виходячи із сутнісного трактування дефініції «розвиток», доцільно особливо наголосити на взаємообумовленості процесів зростання, змін і поліпшення у економічних системах, що може бути пояснено з позицій реалізації прийнятих ними цільових установок. Як зазначалося раніше [8, с.], важливою метою будь-якої економічної системи є *максимізація економічної віддачі* від ресурсів для їх власників, що сприяє розширенню наступного виробничого циклу і зростанню кількісних параметрів діяльності. Внаслідок перевищення кількісними параметрами зростання певної межі, за якою втрачається здатність об'єкта нормально функціонувати у старій формі, виникає потреба у якісних змінах. Отже, в кінцевому підсумку будь-які цілеспрямовані якісні зміни у економічних системах здійснюються для поліпшення взаємодії їх структурних елементів з метою реалізації завдань зростання. Позитивні кількісні зміни дають змогу накопичити потенціал для нового якісного перетворення, формуючи фундамент наступного витка розвитку.

Згідно еволюційної теорії, у конкурентному середовищі виживають системи, здатні збільшувати свій доступ до обмежених ресурсів. Ця залежність знайшла відображення у рівнянні ферментативної кінетики Міхаеліса-Ментен, яка показує зв'язок між швидкістю реакції, каталізованої ферментом і концентрацією субстрату і ферменту [9]:

$$V = \frac{V_{\max} \cdot S}{S + K_m} \quad (1)$$

де  $V_{\max}$  – максимальна швидкість реакції;  $S$  – концентрація субстрату;  $K_m$  – константа Міхаеліса, яка дорівнює концентрації субстрату для швидкості реакції  $V_{\max}/2$ .

Для підприємницьких структур, що зростають, конкуруючи за обмежені ресурси, ця залежність вважається також справедливою. Її інтерпретують через зв'язок між зростанням ринкової вартості ( $V_{\max}$ ), яке показує результат розвитку підприємства, і його виробничим потенціалом  $S$  [10].

Така інтерпретація може бути цілком прийнятною, якщо вважати, що виробничий потенціал підприємства може бути оцінений через величину витрат на його створення. Однак тоді доволі складно пояснити втрату динаміки розвитку багатьма великими вітчизняними підприємствами (зі значним виробничим

потенціалом) у ході трансформаційних процесів.

Тому видається необхідним внести уточнення у трактування сутності показника  $S$  для того, щоб формула (1) могла бути застосована для управління розвитком підприємницької структури. Виходячи із того, що у формулі Міхаеліса-Ментен за  $S$  приймається концентрація субстрату (а для економічної системи – кількість ресурсів, які можуть бути використані для зростання), а економічна система на кожному етапі життєвого циклу прагне досягти найбільшого потенціалу, оптимізуючи структуру своїх ресурсів, то математично розвиток потенціалу системи можна записати наступним чином:

$$\Pi = \sum_{i=1}^m (k_i \cdot \Pi_i) \rightarrow \Pi_{\max} \quad (2)$$

де  $\Pi_i$  – потенціал  $i$ -ї складової системи;  $k_i$  – коефіцієнт вагомості  $i$ -ї складової потенціалу, який визначає ступінь її впливу на зростання загального потенціалу;  $m$  – кількість складових потенціалу.

Очевидно, що для економічних систем кількість складових потенціалу може визначатися тими сферами діяльності, які формують бізнес-процеси і перетворюють ресурси у нову споживчу цінність. Очевидно, що серед них найбільшу вагу слід надати тій складовій, яка дає змогу найбільш ефективно використовувати інші ресурси системи, створювати для цього мотиваційні преференції (служити каталізатором ферментативної реакції). Таку складову ресурсного потенціалу економічної системи доцільно означити як структурний потенціал, під яким слід розуміти здатність системи змінювати свою структурно-функціональну будову та сформовану систему управлінських відносин (включно із технологіями та методами управління) з метою збільшення своєї гнучкості для набуття нової якості, адекватної новому бізнес-контексту. Структурний потенціал через свою мотиваційну наповненість служить каталізатором організаційних змін, збільшуючи потенціал розвитку економічної системи.

При цьому на кожному витку організаційних змін має досягатися:

- посилення організаційної синергії;
- збереження потенціалу центробіжних сил, достатніх для забезпечення високого рівня інтеграційності структурних елементів;
- узгодженість стратегічних цілей розвитку із мотиваційними преференціями ключових учасників.

Високий структурний потенціал уможливує динамічний розвиток економічної системи завдяки обґрунтованій різноманітності структурно-функціональних елементів та адекватності їх взаємодії на основі ефективного інформаційного обміну між ними та системою і зовнішнім середовищем. Отже, видається правомірним стверджувати, що саме завдяки структурному потенціалу підприємницька одиниця може залучати й ефективно використовувати обмежені ресурси, забезпечуючи реалізацію стратегічних цілей через підвищення

своєї адаптивності. Тим самим поліпшується життєздатність підприємницької структури, її конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність, в свою чергу, детермінує обсяги грошових потоків, якими може оперувати підприємство, і дає змогу акумулювати капітал для наступного поліпшення системних властивостей. Причому не лише за рахунок власної операційної діяльності, а й внаслідок зростання інвестиційної привабливості, що відображається у збільшенні її ринкової вартості (рис.1).

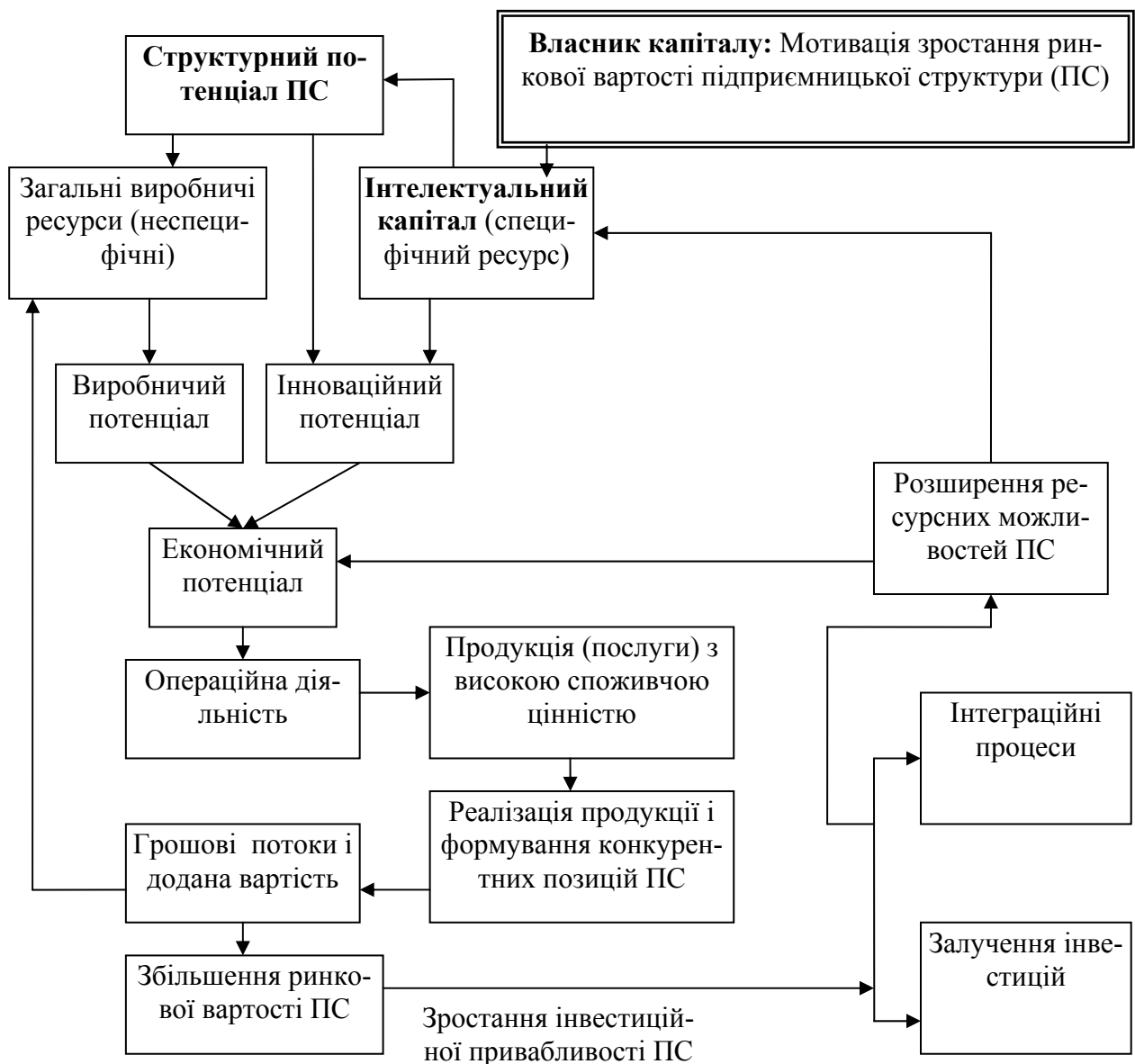


Рис. 1. Ресурсні детермінанти розвитку підприємницької структури і зростання її ринкової вартості

Таким чином, завдання управління розвитком підприємницької структури має полягати у поліпшенні її системних властивостей через нарощування структурного потенціалу, оскільки від цього залежить її здатність залучати й ефективно використовувати обмежені ресурси. У економічному відображенні це проявлятиметься у зростанні ринкової вартості підприємницької структури, що й має бути визначальним мотивом для її власників.

При цьому необхідно бачити взаємозалежність і взаємопроникність структурного потенціалу та інтелектуального капіталу організації. З одного боку, інтелектуальний капітал, будучи специфічним ресурсом, проектує адекватний бізнес-контексту структурно-функціональний простір організації, а з іншого, завдяки налагодженню ефективної взаємодії між її елементами, забезпечує повноцінне використання інших, як специфічних, так і неспецифічних видів ресурсів. Це, в кінцевому підсумку, проявляється у зростанні ринкової вартості підприємницької структури, що робить її інвестиційно привабливою і уможливорює залучення інших обмежених ресурсів, в тому числі через інтеграційні процеси.

Проте інтегрована структура має бути внутрішньо стійкою. Причому, як справедливо зазначає І. Кіппер, внутрішня стійкість повинна розглядатись хоча б у двох іпостасях – як стійкість стратегічної коаліції (оскільки кожен учасник її прагне реалізувати власні інтереси), і як стійкість угод, що реалізуються в межах цієї коаліції (що досягається у ході переговорів між учасниками і закріплюється юридично в угоді) [11]. Ухилення когось із учасників від виконання взятих на себе обов'язків ослаблює взаємну економічну зацікавленість, що в кінцевому підсумку може призвести до розриву зв'язків і переходу до незалежної діяльності.

Необхідно підкреслити, що коаліція внутрішньо стійка, якщо спільна діяльність учасників вигідніша для них, ніж діяльність на основі ринкової взаємодії. Сам же ступінь економічної зацікавленості підприємств у спільній діяльності визначається гарантованими доходами, отримуваними кожним учасником протягом усього планованого періоду. Ці доходи мають бути більшими, ніж сумарні доходи учасників інтегрованої структури, які б вони могли отримати, працюючи на ринку самостійно і продаючи на ньому ті ресурси, якими вони володіють.

Стійкість системи може зменшитися і під впливом зовнішніх чинників, до яких вона

не встигає адаптуватись, тобто коли характер і сила зовнішніх збурень перевищує можливості адаптивного розвитку. Однак у коаліції вплив неочікуваних змін (зокрема, у цінній сфері) нижчий завдяки перерозподілу виробничих і комерційних ризиків. Як образно характеризує цей процес І.Кіппер, на входах і виходах підприємств-коаліціонерів створюються «острівці передбачуваного товарного ринку», надійного довгострокового попиту і відповідного постачання ресурсів, необхідних для виготовлення продукції [12]. Однак важливо підкреслити, що інтеграційні процеси розширюють коаліцію власників ресурсів і це не тільки збільшує ресурсні можливості підприємств, а й спричиняє виникнення нових ризиків, які поділяються на:

- а) ризики формування коаліції учасників;
- б) ризики функціонування коаліції учасників.

Вони здебільшого зумовлюються опортуністичною поведінкою партнерів, які переслідують передусім власні цілі, прагнучи отримати більшу вигоду за рахунок інших партнерів і приховуючи спершу свої справжні наміри. У разі ринкової взаємодії від такого «партнерства» можна відмовитись, однак у коаліції це не завжди можливо, оскільки терміновий пошук нового партнера є доволі затратним.

При створенні коаліції укладання договорів, природно, відбувається за обопільної протидії, оскільки кожен учасник відстоює власні інтереси, які передусім лежать у матеріальній площині. З розвитком партнерських відносин, особливо у довгостроковому періоді, розвивається надмірна залежність одних учасників від інших – тих, що мають специфічніші або рідкісніші ресурси, і подальша співпраця уже генеруватиме меншу вигідність для одного із партнерів, тобто здійснюватиметься на нееквівалентній основі. Це може породжувати конфлікти і відмову під співпраці і спричиняти організаційні кризи. Тому урівноваження інтересів власників ключових ресурсів для недопущення організаційних криз слід здійснювати систематично, з урахуванням змін у віддачі від їх використання.

Виходячи з того, що раціональна поведінка учасників підприємницької структури (власників ключових ресурсів) формується через максимізацію їх економічних інтересів, необхідно при укладанні контрактів про співпрацю чітко зафіксувати умови дотримання балансу інтересів (рівновага Неша). Така рівновага

буде стійкою, якщо кожен учасник коаліції отримуватиме від співпраці більший економічний результат, ніж від одноосібної діяльності (ефект синергії). Відхилення від рівноваги, викликане одним із учасників, може спричинити зменшення загального ефекту, а отже – не забезпечити збільшення виграшу даного учасника. Завдяки чіткому усвідомленню цього ключовими учасниками коаліції усуваються їх антагоністичні устремління максимізувати свій виграш.

Стратегічним завданням вітчизняного менеджменту на сьогодні є посилення інноваційної складової у діяльності підприємств, що робитиме їх більш конкурентоспроможними і стійкішими до коливань економічної динаміки. Інноваційний розвиток підприємств має формувати у них якісно нові властивості, завдяки яким підприємство стане більш життєздатним у конкурентному середовищі, що проявлятиметься у його кількісному зростанні і збільшенні ринкової вартості. На кожному витку організаційних змін має досягатися посилення організаційної синергії, збереження потенціалу центробіжних сил, достатніх для забезпечення високого рівня інтеграційності структурних елементів, узгодженість стратегічних цілей розвитку із мотиваційними перевагами ключових учасників. Каталізатором організаційних змін, завдяки своїй мотиваційній складовій, служить структурний потенціал економічної системи, який розширює її ресурсні і ринкові можливості і збільшує потенціал розвитку.

### Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: моногр. / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
2. Гальчинський А. Інноваційна стратегія українських реформ / А. Гальчинський, В.Гесць, А.Кінах, В.Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 336с.
3. Гончарова Н.П. Инновационность конкурентных факторов инновационного развития

/ Н.П. Гончарова // Актуальные проблемы экономики. – 2007. – № 3. – С.43-51.

4. Ляшенко В.И. Регулирование развития экономических систем: теория, режимы, институты / В.И. Ляшенко. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – 668 с.

5. Хобта В.М. К вопросу о разработке и реализации стратегии инновационного развития / В.М. Хобта // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2004. – Вип. 76. – С. 5-10.

6. Шершньова З.Є. Стратегічний організаційний розвиток III рівня: сучасні підходи до визначення та проблеми його забезпечення у корпораціях / З.Є.Шершньова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 3, т.1. – С. 137-141.

7. Ястремська О.М. Стратегічне управління інвестиційною діяльністю підприємства: / О.М. Ястремська. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 192 с.

8. Стадник В.В. Еволюція управлінської парадигми в контексті знань про природу економічної організації / В.В. Стадник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 4. – Ч.2, т.3. – С.40-44.

9. Ризниченко Г.Ю. Классические модели клеточных процессов [Электронный ресурс] / Г.Ю. Ризниченко. – Режим доступа: [http://www.mathcell.ru/obzors/obzor\\_Rizn.shtml](http://www.mathcell.ru/obzors/obzor_Rizn.shtml)

10. Максименко І.О. Ринкова вартість підприємства як результат реалізації його економічного потенціалу / І.О. Максименко, В.І. Бокій // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 3, т. 1. – С.192-195.

11. Киппер И.Л. Проблема устойчивости логистических систем встречной торговли: научная интерпретация и подходы к решению / И.Л. Киппер // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – № 1. – С.3-9.

Статья поступила в редакцию 01.04.2011