

Ключові здібності організації відрізняють труднощі щодо їх копіювання. Тому буде логічним для формування здібностей організації саме з такою відмінною властивістю скористатися здобутками концепції створення організаційного знання І. Нонака й Х. Такеучі [3].

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

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

Все вищесказане дозволяє запропонувати такі власні визначення:

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

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

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

Список використаних джерел

1. Прахалад К.К. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами / К.К. Прахалад, Венкат Рамасвами. Пер. з англ. М. Ставицького – К.: Видавництво Олексія Капусти, 2005. – 258с.

2. Stalk G., Evans P., Shulman L. Competing on capabilities: the new rules of corporate strategy//Harvard Business Review.- 1992.- March-April.- P.57-69

3. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. Пер. с англ. А.Трактинский – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003. – 384с.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ДО ОЦІНКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ СТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ЗАЛІЗОРУДНОЇ ГАЛУЗІ З ПОЗИЦІЙ СТРАТЕГІЧНОГО ПІДХОДУ

Афанасьєва М.Г.

к.е.н.

Криворізький національний університет

Потреба у розвитку теоретико-методичних положень у дослідженні проблеми економічного захисту стратегічного розвитку організацій поставила з першими кроками переходу українських підприємств до ринкових відносин і на сьогодні набуває все більшої актуальності.

У нашому випадку ситуації прийняття стратегічних рішень, де особливого значення набуває не тільки оцінка їх оптимальності, а й процес прогнозування гарантованого результату, де набори локальних бізнес-стратегій можуть бути представлені у вигляді багатоцільового функціоналу [1, с. 141]:

$$F(q;\Theta) = \left\{ s_{ij}^{(q)} \right\}_{q,i,j=1}^{Q,m,\Theta} \equiv \left\{ s_{ij}^* \right\}, \quad (1)$$

де $s_{ij}^{(q)}$, s_{ij}^* – кількісні оцінки окремих «чистих» бізнес-стратегій (стратегічного набору), $i = \overline{1,m}$; $q = \overline{1,Q}$ – множина вихідних таблиць-матриць (характеристик горизонтальних і вертикально-горизонтальних конфліктів); Θ – множина станів математичної задачі оптимізації конфліктних ситуацій, $j = \overline{1,n}$; $\{d,u,w\}$ – процедури нормалізації, урахування пріоритету та критеріальної згортки.

У загальному вигляді задача оптимізації набору локальних бізнес-стратегій залізорудної галузі відносно має такий вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^m x_i = \sum_{i=1}^m \frac{p_i}{v} = \frac{1}{v} \rightarrow \min ; \quad (2)$$

$$\sum_{i=1}^m s_{ij}^* x_i \geq 1 \quad \text{при } x_i \geq 0, i = \overline{1,m}; j = \overline{1,n}, \quad (3)$$

де v – вартість результату оптимізації; $p_1, p_2, \dots, p_i, \dots, p_m$ – план рішення задачі (2) - (3), що визначає прогнозовану оптимальну стратегію забезпечення стабільного економічного розвитку галузі –

$S^* = (p_1, p_2, \dots, p_i, \dots, p_m)$, $\sum_{i=1}^m p_i = 1$ – ймовірності реалізації окремих складових стратегії.

Формалізованою процедурою (1) передбачається інтегроване перетворення багатоцільових планів, сформованих у вигляді таблиць-матриць (локальних стратегічних ситуацій прийняття рішень) на матрицю, – багатоцільовий функціонал оцінювання ефективності стратегії забезпечення стабільного економічного розвитку залізорудної галузі.

Отже, наукову основу дослідження стратегії забезпечення стабільного економічного розвитку залізорудної галузі добувної промисловості України сучасної методології ризик-менеджменту складають процесний і системно-ситуаційний підходи, згідно яких передбачається виокремлення ключових бізнес-процесів інтегрованої системи, їх взаємозв'язків і безпосередню взаємодію з іншими підсистемами та елементами конкурентного ринкового середовища, з метою здійснення моніторингу та аналізу зміни ситуацій як у зовнішньому середовищі, так і в окремих стратегічних одиниць бізнесу галузі, що надає можливість обґрунтовано оцінювати та приймати адекватні стратегічні рішення щодо перспектив економічного розвитку галузі.

Список використаних джерел:

1. Афанасьєва М.Г. Теоретико-ігровий підхід оптимізації змішаної фінансово-економічної стратегії гірничорудного підприємства / М.Г. Афанасьєва, В.Ю. Попов // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». Науковий журнал. – 2011. – Вип. 5 (4). – Т. 19. – № 10/1. – С. 138-143.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Безземельна Т.О.

к.е.н., доцент

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

Чинні умови здійснення господарської діяльності суб'єктами економічних відносин вимагають чіткої системи вимірювання та аналізу її результатів. Одним з провідних показників є ефективність. Наразі терміни ефективне управління, ефективність виробництва, ефективне рішення,

ефективність процесу тощо, можна зустріти в різній економічній літературі. При цьому широке використання цього терміну здебільшого не має супроводжуватися відповідним розумінням завдань, умов і обмежень щодо його застосування.

Деякі автори під ефективністю розуміють рівень досягнення мети, темпи функціонування економічної системи, рівень її організованості тощо. Деякі застосовують це поняття як рівноцінне поняттям результативності, продуктивності та якості. У більшості випадків оцінка ефективності, особливо економічної, обмежується виключно співвідношенням передбачуваного або отриманого результату (ефекту) до витрат, які було сформовано під час його отримання. Проте слід зауважити, що ресурсомісткість не віддзеркалює необхідність, достатність і своєчасність отримання ефекту підприємством. Прибічники системного аналізу за методикою «витрати – ефективність» вважають небажаним пряме використання співвідношення ефекту й витрат, тому що воно може бути однаковим при різних значеннях чисельника й знаменника.

Етимологія терміну «ефективність» пов'язана з латинськими словами – effectus (ефект) – результат дії, наслідок, і – effectivus (ефективний) – продуктивний, дієвий, такий, що дає результат [1, с. 770]. Виходячи з даного визначення, деякі автори вважають за краще використовувати замість терміну «ефективність» термін «результативність» [2, с. 11-14]. Виходячи з етимології, ефективність можна трактувати не стільки як якийсь результат (бажаний, плановий, досягнутий), скільки як умови, за яких він може бути отриманий. Таким чином, ефективність показує складний взаємозв'язок між результатом (ефектом) і умовами, що обумовлюють його. В якості умов можуть виступати операційні витрати, ресурсний потенціал, здатність до саморозвитку тощо.

Наразі єдиного підходу до оцінювання ефективності управління підприємством не існує. З огляду на те, що на практиці розмірність оцінок досить велика, а кількісні порівняння параметрів керованого об'єкту здебільшого провести неможливо, оцінити всі аспекти управління не вдається. Тому у ряді випадків оцінювання ефективності управління обмежується аналізом фінансово-економічного стану підприємства.

Існує декілька загальновідомих моделей управління ефективністю підприємства, а саме: модель збалансованої системи показників Лоренса Мейсела [3]; Balanced Scorecard System, BSC (система збалансованих показників) Нортон Каплана [4]; Economic Value Add (додана економічна вартість) [5]; піраміда ефективності К. МакНейра, Р. Ланча і К. Кросса [6]; EP2M (Effective Progress and Performance Measurement) Крістофера