УДК 658:65.011.4

Євген Васильович Васильцов[1]

СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті аргументовано доцільність розгляду продуктивності підприємства через призму основних висновків ресурсної концепції, яка розвивається в рамках теорії стратегічного менеджменту. На основі систематизації основних підходів до визначення ресурсів підприємства сформовано логікуа ресурсних трансформацій, результатом яких є зростання продуктивності підприємства. Розглядаючи детермінанти формування продуктивності, обгруновано доцільність зміни результатної складової, яка має враховувати полікритеріальність цільової функції діяльності підприємства (забезпечення інтересів усіх зацікавлених осіб бізнесу). Обґрунтовано авторський погляд на ресурси як детермінанту продуктивності підприємства. Представлено авторський підхід до формування продуктивності підприємства, який враховує особливості формування системного контуру капіталу в умовах розвитку інноваційної економіки та інформатизації суспільства.

Ключові слова: продуктивність підприємства, детермінанти продуктивності, ресурси, здатності, компетенції.

Вступ. Кардинальні зрушення, що відбулися в класичній ресурсній парадигмі актуалізували необхідність дослідження інтелектуальних, інформаційних та знанневих ресурсів, які стали визначальними в процесах формування економічних результатів діяльності підприємства та пріоритетна роль яких не підлягає сумніву. Така ситуація зумовила необхідність трансформації концептуального підходу до визначення продуктивності підприємства, в основу якого мають бути закладені основні фундаментальні положення сучасних теорій стратегічного менеджменту та корпоративних фінансів.

Постановка задачі. У сучасній економічній літературі проблематика продуктивності підприємства в основному зводиться до продуктивності праці або активів. Щодо розвитку теорії продуктивності на основі концепцій сучасних економічних досліджень, то варто відмітити наукові роботи С. Волошиної, О. Криворучкіної, О. Морозової, Д. Сінка. Однак варто зазначити, що системно проблематика продуктивності підприємства з урахуванням основних висновків сучасної теорії стратегічного менеджменту є недостатньо дослідженою і потребує відповідних доопрацювань.

Зміна управлінських пріоритетів у ресурсному забезпеченні господарської діяльності підприємства в умовах розвитку інноваційно-інформаційної економіки актуалізують доцільність трансформації концептуального підходу до визначення продуктивності підприємства на основі узагальнення результуючих положень сучасних концепцій економічної теорії. Базуючись на сучасній інтерпретації сутності ресурсів як джерела формування стійких конкурентних переваг спробуємо розвинути змістовне наповнення продуктивності підприємства в контексті основних висновків сучасної теорії стратегічного менеджменту.

Результати. З початку 90-х років XX ст. у світовій теорії та практиці стратегічного управління домінує так званий ресурсний підхід, в основі якого закладено визнання неоднорідності підприємств, що полягає у володінні унікальною комбі-

нацією ресурсів і здатностей, які є джерелами економічних рент і стійких конкурентних переваг. При цьому все більшого поширення набувають трактування ресурсів як чинників конкурентних переваг. Зокрема, відповідно до широко відомим визначенням Дж. Барні, ресурси — це всі активи, здатності, організаційні процеси, фірмові атрибути, інформація, знання і т.п., які контролюються підприємством і дозволяють йому розробляти і застосовувати стратегії, що забезпечують підвищення продуктивності виробництва [1] .

Крім того, в рамках ресурсної концепції формується уявлення про те, що призначення здатностей полягає у підвищенні продуктивності інших ресурсів на основі їх складних комбінацій для перетворення факторів виробництва в економічні результати. Однак, у сучасній економічній літературі не припиняються дискусії щодо змісту даного поняття, відповідно до якого можна виділити переважно два трактування понять «ресурси» і «здатності». Перше з них базується на розширеному розумінні ресурсів, при якому здатності розглядаються як різновид ресурсів; другий чітко розділяє ці поняття, віддаючи пріоритет у створенні стійких конкурентних переваг управлінським (організаційним) здатностям підприємства. Так, Б. Вернельфельт, Дж. Барні, К. Кул, Л. Коста, І. Дірекс, Д. Колліс, С. Монтгомері та інші вкладають у поняття «ресурсу» найширший зміст та об'єднують у ньому усі три терміни ресурсної концепції: «ресурси», «здатності», «можливості». У даному підході здатності є особливими, вбудованими, непереміщуваними і специфічними ресурсами, які дозволяють підприємству використовувати ті ж фактори виробництва, що і його конкуренти, але перетворювати їх у продукти та/або послуги, що відрізняються нижчими витратами, кращою якістю і т. д. [2, с . 55].

Змістовніше трактування співвідношення понять «ресурси» і «здатності», на наш погляд, базується на ідеях Е. Пенроуз, а саме: «… фірма може отримувати ренти не тому, що володіє кращими ресурсами, а скоріше внаслідок наявності у неї відмінних здатностей, що дозволяє продуктивніше використовувати ці ресурси» [3, с. 54]. Відповідно до даного підходу, здатність визначається як особливий вид ресурсу, що має організаційну природу. Крім того, в даних трактуваннях особливо виділяється роль управління в процесі формування рент, тобто формування та розвиток управлінських здатностей, які і є визначальним джерелом конкурентних переваг підприємств та основою формування їх економічних результатів.

Не всі ресурси підприємства є однаково цінними для формування конкурентних переваг. Якщо відбувається правильна комбінація специфічних ресурсів (комбінаційна діяльність у ресурсній теорії розглядається як основа всіх організаційних заходів), то підприємство формує конкурентні переваги. Відповідно, «…колективна здатність компанії виконувати специфічні види комбінацій…» визначається як організаційні компетенції [4]. Д.е.н. В.С. Катькало наголошує, що організаційні здатності (компетенції), вбудовані в рутини, процеси і культуру підприємства і тому є непереміщуваними на ринку та вагоміші для успіху в конкуренції, ніж володіння будь-якими цінними ресурсами — матеріальними (нерухомість, виробничі споруди, наявність сировинної бази й ін.) і нематеріальними (репутація, бренди, патенти та ін.) [2].

З метою розкриття економічної природи продуктивності підприємства крізь призму сучасних концепцій ресурсної теорії доцільно чіткіше визначити авторську позицію щодо співвідношення понять «здатності» та «компетенції», які в теорії стратегічного менеджменту є неоднозначним. Так, І. Ансофф, К.К. Прахалад, М. Селзнік, Г. Хамел наголошуть, що компетенції — це навички, вміння та зв'язки підприємства, які вносять найбільший внесок у підвищення цінності продукції, що випускається для кінцевого споживача або економічної ефективності, з якої дана цінність йому доставляється, а також забезпечує основу для стійкого функціонування підприємства на конкретному ринковому сегменті та (або) дозволяє отри-

мати стратегічну перевагу на одному або декількох ринках [5]. Г.Хамел і К.К. Прахалад ввели поняття в термінологічний оборот поняття «ключової компетенції підприємства», сутність якої полягає в оригінальному, особливо продуктивному поєднанні унікальних ресурсів і здатностей підприємства [6]. Носієм ключових компетенцій є персонал підприємства, що володіє відповідними знаннями, вміннями, навичками, мотивацією, тобто людський капітал підприємства. Для розвитку ключових компетенцій використовується сукупність людського та організаційного капіталу: взаємозв'язок особливих навичок, умінь персоналу та інноваційних технологій, комунікаційних та інформаційних систем підприємства, корпоративної культури та інших факторів. Критеріями розвитку ключових компетенцій підприємства є зростання споживчої цінності, рівень задоволеності і лояльності клієнтів, інвестиційна привабливість бізнесу та ін. [7].

По мірі розвитку ресурсної концепції з'являлися трактування, в яких відмінності у розумінні здатностей і компетенцій визначалися на поділі вмінь, знань технологічних ноу-хау, що формують особливі переваги на окремих або на всіх етапах ланцюжка формування цінності М. Портера [2]. Наприкінці 90-х рр. XX ст. починає розвиватися концепція динамічних здатностей, базові положення якої сформульовані Д. Пізано, Д. Тісом, А. Шуеном. У даній концепції відбувається поділ компетенцій підприємства (організаційних рутин) на статичні і динамічні. У контексті зв'язку з продуктивністю підприємства детальніше зупинимось на динамічних здатностях. Динамічними є «…здатності підприємства до інтегрування, створення та реконфігурації внутрішніх та зовнішніх компетенцій з метою відповідності мінливому середовищу господарювання… » [8, с. 516].

На наш погляд, концепція динамічних здібностей розставила акценти в основних поняттях і змістовно наповнила ресурсну концепцію. Так, фактори виробництва трактуються як традиційні ресурси, які доступні на ринку (земля, праця, капітал), ресурси — як специфічні активи, які важко копіювати, організаційні компетенції (рутини) — як відмінні внутрішні операції, що базуються на об'єднанні спеціалізованих активів у кластери. Ключові компетенції — це комплекси здатностей і технологій, що дозволяють підприємству забезпечити цінність для споживачів і є основою для розвитку і розширення діяльності. Основним призначенням розвитку компетенцій є підвищенні продуктивності інших ресурсів на основі пошуку їх складних комбінацій [6]. Базові параметри пропонованої цінності визначаються через співвідношення quality/cost (якість/ціна) щодо конкурентів у певний момент часу і залежать від рівня розвитку компетенцій. Динамічні здатності як найвищий рівень розвитку компетенцій підприємства — це здатність усвідомлювати і реалізовувати нововведення, що є основою для здійснення реконфігурації внутрішніх і зовнішніх компетенцій з метою використання можливостей, які утворюються динамічним зовнішнім середовищем [2, 9]. Таким чином, логіка формування конкурентних переваг є такою: використання факторів виробництва, що залучаються з ринку → розвиток компетенцій підприємства → актуалізація динамічних здатностей → виробництво та реалізація конкурентоспроможної продукції → утримання конкурентних позицій. Визначена парадигмальна конструкція дозволяє аргументувати взаємозв'язок продуктивності підприємства та основних ідей сучасних ресурсних концепцій стратегічного менеджменту, сутність якого полягає у такому (рис. 1).

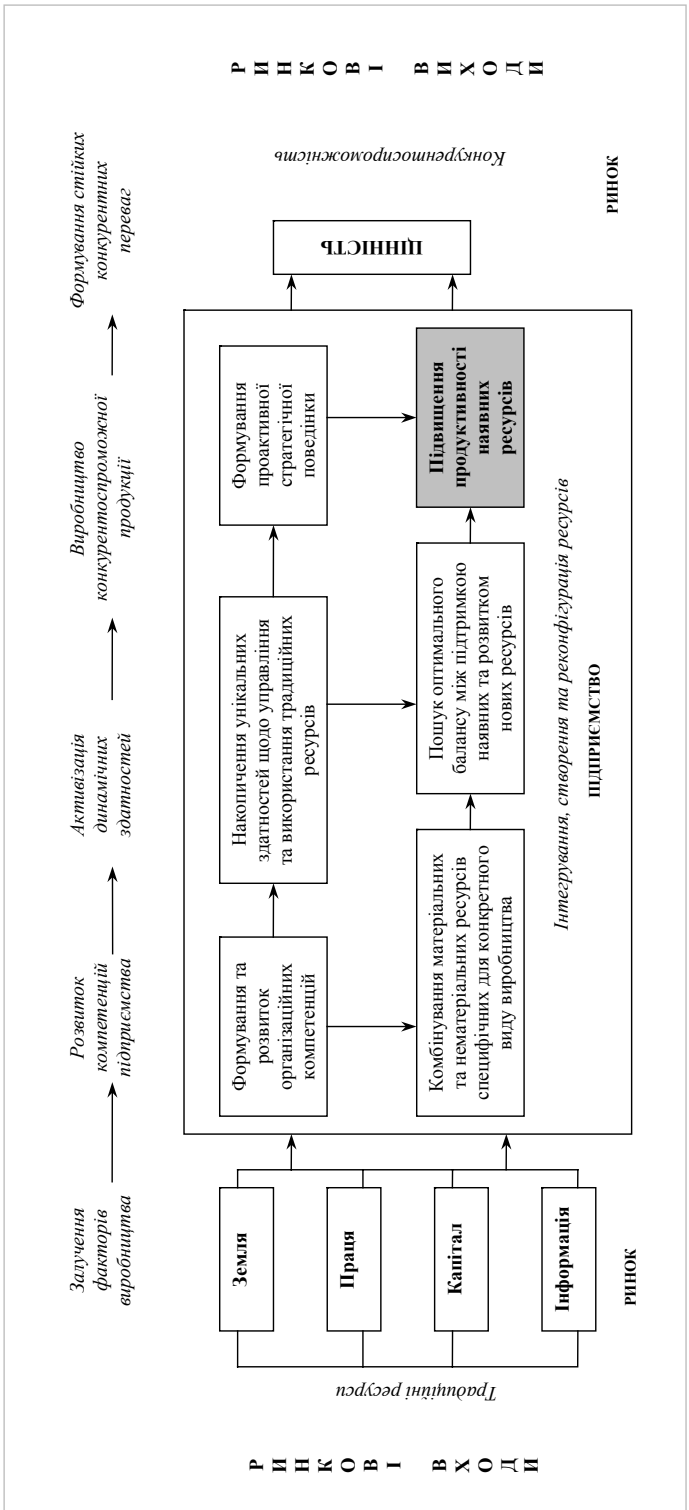

Рис. 1. Логіка трансформації концептуального підходу до визначення продуктивності: стратегічний аспект (розроблено автором)

- неоднорідність підприємств базується на унікальній комбінації матеріальних і нематеріальних ресурсів, необхідних для перетворення факторів виробництва (традиційних ресурсів) в продукцію, яка користується
- попитом на ринку. При цьому комбінаційна діяльність є ядром всіх організаційних заходів і трактується в рамках даного дослідження як специфічний вид ресурсів — організаційні компетенції. Організаційні компетенції підприємства є пріоритетними джерелами конкурентних переваг, оскільки спрямовані на підвищення продуктивності традиційних ресурсів і визначають формування стійкості позицій у певному сегменті ринку;
- відмінності між ресурсними комбінаціями підприємств визначають різницю у досягнутих економічних результатах, які вони прагнуть підвищити (або максимізувати), що в свою чергу забезпечує зростання продуктивності суб'єктів господарювання в цілому;
- здатність до безперервного розвитку та новаторства (динамічні здібності) як складові організаційних компетенцій покладені в основу інтегрування, створення та реконфігурації внутрішніх і зовнішніх ресурсів і спрямовані на підвищення продуктивності вхідних ресурсів. Актуалізація динамічних здатностей підприємства дозволяє перейти до проактивної. стратегії, що базується на випереджальному розвитку унікальних ресурсів, які є визначальними в підвищенні продуктивності факторів виробництва.

Наведена аргументація зумовлює необхідність змін у концептуальному підході до визначення продуктивності підприємства на основі симбіозу базових положень сучасних концепцій стратегічного менеджменту. Так економічна логіка визначення продуктивності базується на визначенні співвідношення результатів і витрат праці або капіталу. Традиційно в сучасній економічній літературі результатна складова вимірюється на основі продукції, витратна — сукупними витратами факторів виробництва. Однак з кінця XX ст. у науковій економічній літературі активно поширюється думка про те, що продуктивність доцільно визначати не лише на основі продуктивної праці, а й управлінської. Так, П. Страссман аргументуючи доцільність визначення продуктивності управлінської праці пропонує вимірювати її на основі методу доданої вартості [10]. Але варто наголосити, що і П. Страссман і сучасні фахівці [11, 12], що досліджують проблематику продуктивності в якості результату розглядають додану вартість продукції, що випускає підприємство. Ми погоджуємось із загальною логікою визначення продуктивності підприємства на основі доданої вартості, що формується капіталом, продуктивною та управлінською працею, але, враховуючі визначені стратегічні аспекти продуктивності, обґрунтуємо доцільність змістовного розширення детермінант, що формують досліджуваний об'єкт (продуктивність підприємства).

Відповідно до сучасної парадигми теорії стратегічного менеджменту економічним результатом особливої (неповторної) поведінки підприємства є цінність, яка формується на всіх етапах ланцюга М. Портера (логістика, виробництво, збут, маркетинг, допоміжні процеси і т.д.). Цільовими змінними величинами стратегічного процесу розглядають цінність, яка пропонується клієнтам і ринок, в якості змістовних змінних величин виступають ресурси, які об'єднуються у нові унікальні комбінації та забезпечують конкурентні переваги підприємства. Зміщення акценту з продукції на цінність обумовлена полікретиріальністю цільової функції підприємства (забезпечення інтересів усіх зацікавлених осіб (stakeholders theory). Це пов'язано з таким:

- розвиток інноваційно-орієнтованої економіки зумовив формування нового системного контуру нематеріального капіталу, що включає інтелектуальну складову та

охоплює комбінації специфічних ресурсів, що створюють унікальні і не відтворювані ефекти в самому процесі виробництва і просуванні продукту та забезпечує стійкість конкурентних переваг. Творцями і носіями інтелектуального капіталу є стейкхолдери. Лояльність стейкхолдерів щодо підприємства базується на залежності їх власних інтересів і бізнес-цілей від результатів його господарської діяльності. До тих пір, доки ці інтереси реалізуються завдяки взаємозв'язкам з підприємством і приносять вигоди, стейкхолдери виступають джерелами ресурсів для нього [13, с. 51];

- накопичення відповідних компетенцій у підприємства залежить від характеристик стейкхолдерів як носіїв знань і від рівня якості зв'язків з ними. Знання як таке створюється конкретними людьми, а підприємство може або підтримувати цей творчий процес, або руйнувати його. Як відзначають І. Нонака і Х. Такеучи підтримуючи процес створення знань і креативність персоналу, підприємство лише розвиває знання, створені індивідуумами [14]. Д.е.н. І. Івашковська підкреслює, що «…поєднання соціальних взаємодій із формалізованими та неформалізованими знаннями є необхідним для їх трансформації, що, в свою чергу, прискорює отримання нових знань. Перетворення стейкхолдерів з потенційного у фактичного носія таких трансформаційних компетенцій прискорюється у разі формування мережі стейкхолдерів, з якою пов'язане досягнення відновлювальності організаційних компетенцій, гнучкості їх застосування і успіху їх продуктивного залучення в бізнес-процесах підприємства» [15];
- особливого значення набуває ресурс відносин, що спричиняє зміщення акценту у соціальний простір. Така ситуація зумовлює виникнення проблеми фінансових вимірювань економічних результатів і передбачає інший погляд на їх фінансово-економічне оцінювання порівняно з існуючими підходами.

Враховуючи наведену аргументацію, процес трансформації економічної логіки визначення продуктивності підприємства може бути представлений як показано на рис. 2.

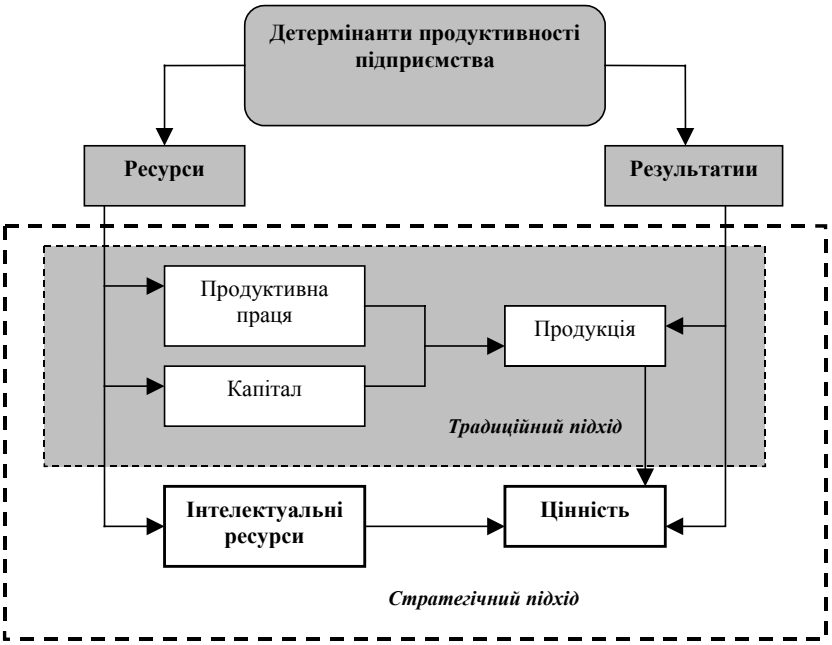

Рис. 2. Формалізація стратегічного підходу
до формування продуктивності підприємства [розроблено автором]

Висновки. Узагальнюючи представлене авторське бачення продуктивності підприємства крізь призму теорії стратегічного менеджменту, можна зробити такі висновки:

1. Базисна теорія продуктивності підприємства визнається цінною для суспільства, якщо її змістовні положення визначають ядро сучасної управлінської філософії бізнесу в сучасному конкурентному середовищі та уможливлює ідентифікацію нових явних і «прихованих» резервів її зростання. В умовах розвитку інноваційної економіки, коли визначальними в процесах формування економічних результатів бізнес-структур стають інтелектуальні, знанневі та інформаційні ресурси виникає необхідність трансформації традиційних підходів до визначення продуктивності підприємств, що пов'язано з їх змістовною обмеженістю щодо встановлення причинно-наслідкових зв'язків, які пояснюють логіку процесів формування основних детермінант і параметрів забезпечення продуктивності на різних ієрархічних рівнях функціонування.

2. Дотримуючись позиції щодо розширеного трактування дефініції «ресурси», яке в стратегічному менеджменті об'єднує три категорії: «компетенції», «здатності», «ресурси» — доведено, що призначення здатностей полягає у підвищенні продуктивності інших ресурсів на основі їх складних унікальних комбінацій для перетворення факторів виробництва на ринкові виходи. Встановлення взаємозв'язку між продуктивністю підприємства та основними ідеями сучасних ресурсних концепцій стратегічного менеджменту стало основою розкриття базової економічної логіки визначення продуктивності на основі співвідношення потоків цінності, що генерує підприємство для усіх зацікавлених осіб бізнесу та сукупності ресурсів, що задіяні в процесах продукування економічних результатів.

3. Ресурси, як детермінанта формування продуктивності підприємства мають включати не тільки фактори виробництва (продуктивна праця, капітал) та управлінську працю, а і враховувати особливості формування системного контуру капіталу підприємства в умовах розвитку інноваційної економіки, тобто інтелектуальну та соціальну складові, які розширюють коло зацікавлених осіб бізнесу. Актуалізація здатності підприємства створювати цінність для всіх стейкхолдерів пояснюється динамічним розвитком інновацій та інформатизацією суспільства.

Література

1. Barney, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage / J. B. Barney//Journal of management-1991.-Vol. 17.-N l.-P. 99-120.

2. *Катькало В. С*. Эволюция теории стратегического управления: моногр. / В. С. Катькало. — 2-е изд., испр. и доп. — СПб.: Высшая школа менеджмента, 2008. — 548 с.

3. Penrose, E. The theory of growth of the firm. [Text] / E. Penrose. — N.Y., 1959. — 247 p.

4. *Бурманн К.* Нематериальные организационные способности как компонент стоимости предприятия / К. Бурманн // Проблемы теории и практики управления. — 2003. — № 3. — С. 99—104.

5. *Толмачева О. В*. Концептуальные основы инновационного развития ресурсов промышленного предприятия: [монография] / О. В. Толмачева. — Тольятти: Первая типография, 2009. — 152 с.

6. *Прахалад К. К*. Конкурируя за будущее: создание рынков завтрашнего дня / К. К. Прахалад, Г. Хамел. — М : Олимп-бизнес, 2002. — 288 с.

7. *Белякова Г. Я*. Ключевые компетенции как основа устойчивого конкурентного преимущества предприятия [Электронный ресурс] / Г. Я. Белякова, Е. В. Сумина // Исследо-

вано в России: электронный многопредметный научный журнал. — М.: МФТИ, 2005. — Т. 8. — С. 1070—1080. — Режим доступа: http: //zhumal.ape.relarn.ru /articles/ 2005/ 104.pdf

8. *Teece D. J.* Dynamic capabilities and strategic management / D.J. Teece, G. Pisano, A. Shuen // Strategic management journal. — 1997. — Vol. 18. — N 7. — P. 509—537.

9. *Тис Д. Д.* Динамические способности, формы и стратегическое управление / Д. Д. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. 8, Менеджмент. — 2003. — № 4. — С. 133—185.

10. Information Payoff: The Transformation of Work in the Electronic Age. / Front Cover. Paul A. Strassmann. Free Press, 1985 — Business & Economics — 298 p.

11. *Криворучкіна О.В*. Класифікація організаційних резервів зростання продуктивності підприємства // О.В. Криворучкіна / Культура народов Причерноморья. — Проблемы материальной культуры — Экономические науки. — 2012. — № 242. — С. 39—42.

12. *Морозова Е.В*. Управление производительностью промышленных предприятий в России в условиях кризиса / Е.В. Морозова // Экономические науки. — 2009. — № 7 (56). — С. 50 — 54.

13. *Криворучкіна О.В*. Економічна логіка ресурсних трансформацій на підприємстві / О.В. Криворучкіна, Н.В. Вінник // Вісник Криворізького економічного інституту КНУ. — 2013. — № 2. — С. 49 — 53.

14. *Нонака И.* Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи [Пер. с англ. А. Трактинского]. — М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2011. — 384 с.

15. *Ивашковская И.В*. Финансовые измерения корпоративных стратегий. Стейкхолдерский подход / И.В. Ивашковская. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 319 с.

References

1. Barney, J. B. «Firm resources and sustained competitive advantage» *Journal of management, vol*. 17, *no 1 (*1991): 99—120.

2. Katkalo, V. S. (2008) *Evolyuciya teorii strategicheskogo upravleniya: monogr*. Saint-Petersburg: Vysshaya shkola menedzhmenta (in Russ)

3. Penrose, E. (1959) *The theory of growth of the firm. [Text]* NewYourk: John Wiley и Sons (in Eng).

4. Burmann, K. «Nematerialnye organizacionnye sposobnosti kak komponent stoimosti predpriyatiya» *Problemy teorii i praktiki upravleniya, no. 3* (2003): 99—104.

5. Tolmacheva, O. V. (2009) *Konceptualnye osnovy innovacionnogo razvitiya resursov promyshlennogo predpriyatiya: [monografiya]* Tolyatti: Pervaya tipografiya (in Russ).

6. Praxalad, K. K., Xamel, G. (2002) *Konkuriruya za budushhee: sozdanie rynkov zavtrashnego dnya* Moscow: Olimp-biznes (in Russ).

7. Belyakova, G. YA. «Klyuchevye kompetencii kak osnova ustojchivogo konkurentnogo preimushhestva predpriyatiya». *Elektronnyj mnogopredmetnyj nauchnyj zhurnal.* (2005): Rezhim dostupa: //zhumal.ape.relarn.ru /articles/ 2005/ 104.pdf

8. Teece, D., Pisano, G., Shuen, A. «Dynamic capabilities and strategic management» *Strategic management journal*, vol. 18, no 7 (1997): 509—537.

9. Tis, D. D., Pizano, D. D., Shuen, E. «Dinamicheskie sposobnosti, formy i strategicheskoe upravlenie» *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 8, Menedzhment*, no 4 (2003): 133—185.

10. Cover, F, Strassmann, P (1985) *Information Payoff: The Transformation of Work in the Electronic Age*. Business & Economics (in Eng).

11. Krivoruchkina, O.V. «Klasifikaciya organizacijnix rezerviv zrostannya produktivnosti pidpriєmstva» *Kultura narodov Prichernomorya. — Problemy materialnoj kultury — Ekonomicheskie nauki*, *no 242* (2012): 39—42.

12. Morozova, E.V. «Upravlenie proizvoditelnostyu promyshlennyx predpriyatij v Rossii v usloviyax krizisa» *Ekonomicheskie nauki*, no 7 (56) (2009): 50—54.

13. Krivoruchkina, O.V. «Ekonomichna logika resursnix transformacij na pidpriємstvi» *Visnik Krivorizkogo ekonomichnogo institutu KNU*, no 2 (2013): 49—53.

14. Nonaka, I. (2011) *Kompaniya — sozdatel znaniya. Zarozhdenie i razvitie innovacij v yaponskix firmax* [*Per. s angl. A. Traktinskogo*] Moscow: ZAO «Olimp-biznes» (in Russ).

16. Ivashkovskaya, I.V. (2013) *Finansovye izmereniya korporativnyx strategij. Stejkxolderskij podxod.* Moscow: INFRA-M (in Russ).

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Е.В. Васильцов*,**
заместитель руководителя бизнеса
по работе с торговыми предприятиями
ПАТ «Приват Банк»

Аннотация. В статье аргументирована целесообразность рассмотрения производительности предприятия через призму основных выводов ресурсной концепции, которая развивается в рамках теории стратегического менеджмента. На основе систематизации основных подходов к определению ресурсов предприятия, сформирована логика ресурсных трансформаций, результатом которых является повышение производительности предприятия. Рассматривая детерминанты формирования производительности, обосновна целесообразность изменения результатной составляющей, которая должна учитывать поликритериальность целевой функции деятельности предприятия (обеспечения интересов всех заинтересованных сторон бизнеса). Обоснован авторський взгляд на ресурсы как детерминанту производительности предприятия. Представлен авторський подход к формированию производительности предприятия, который учитывает особенности формирования системного контура капитала в условиях развития инновационной экономики и информатизации общества.

Ключевые слова: производительность предприятия, детерминанты производительности, ресурсы, способности, компетенции**.**

STRATEGIC APPROACH TO DETERMINING ENTERPRISE PERFORMANCE

***E.Vasyltsov*,** deputy head of the business to
work with commercial enterprises
PAT «Private Bank»

Abstract. The article argued that consideration should be the performance of the enterprise through the prism of the main conclusions of the resource concept, which develops in the framework of the theory of strategic management. On the basis of the systematization of the main approaches to the definition of enterprise resource formed the logic of resource transformations, which is to increase the productivity of the enterprise. Considering the determinants of formation productivity, the author proposed changes Scoring component, which should take into account the diversity of the objective function of the company (to ensure the interests of all stakeholders of business). The results of the development of the category of «resources» as a determinant of the performance of the enterprise. Submitted approach to building enterprise productivity, which takes into account the peculiarities of the system circuit of capital in terms of the innovation economy and information society.

Keywords: plant performance, the determinants of productivity, resources, skills, competencies.

Стаття надійшла до редації 07.10.2014