



Структурний капітал — це найбільш різноманітна частина ІК. Вона складається з прав інтелектуальної власності, інформаційних ресурсів, інструкцій та методики роботи, системи організації роботи. Також до складу структурного капіталу входять систематизовані знання, у тому числі наука, які можливо відділити від працівників компанії. Таким чином, можна зробити висновок, що незважаючи на різноманітність складових частин даної групи, структурний капітал якнайбільш відповідає нематеріальним активам підприємства [3].

Ринковий капітал складається з брендів (товарних знаків та знаків обслуговування), фірмових найменувань, ділової репутації, наявності постійних клієнтів, повторних контрактів. Лише частину з переліченого можна віднести до активів у нашому розумінні. Наприклад, неможна вважати активами людей, які працюють в інших організаціях, але представляють інтереси нашого підприємства. Тому кількісна оцінка даної категорії суб'єктивна [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що інтелектуальний капітал складається з трьох частин, та для ефективного використання інтелектуального капіталу керівництву підприємства потрібно слідкувати за взаємодією складових частин, а також дотримуватись певної стратегії:

1. Стимулювати працівників для збільшення знань, підвищення кваліфікації, здобуття нового досвіду, запровадження його на практиці, але в той же час створити такі умови праці, які не будуть провокувати працівників переходити до конкурентів.

2. Слідкувати за клієнтською базою для збереження зв'язків із постійними клієнтами. Проводити спеціальні акції та заходи.

3. Підвищувати рівень інноваційного розвитку підприємства (отримувати патенти, упроваджувати нові виробничі системи, програмне забезпечення тощо).

Інтелектуальний капітал є важливою умовою конкурентної переваги компанії. Тому сьогодні потрібно стимулювати розвиток інтелектуального капіталу.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Бервено О. В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / О. В. Бервено ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2002. – 19 с. 2. Сергеев А. Л. Типология ресурсов интеллектуального капитала фирмы / А. Л. Сергеев // Экономический вестник РГУ. – 2005. – № 1. – С. 59–64. 3. Козирев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Н. Козирев, В. Л. Макаров. – М. : Интерреклама, 2003. – 352 с. 4. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием / Дж. Стоунхаус // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 3–18.

УДК 658.012

Довбня У. М.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ТА ДИНАМІЧНОГО ПІДХОДІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто ресурсний та динамічний підходи, узагальнено особливості їх використання для оцінки конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Обґрунтовано алгоритм визначення рівня конкурентоспроможності підприємства з позиції ресурсного потенціалу та динамічних здібностей, що є підґрунтям для визначення стратегій подальшого розвитку підприємств залежно від рівнів ресурсного потенціалу й динамічних здібностей.

Аннотация. Рассмотрены ресурсный и динамический подходы, обобщены особенности их использования для оценки конкурентоспособности субъектов хозяйствования. Обоснован алгоритм определения уровня конкурентоспособности предприятия с позиции ресурсного потенциала и динамических способностей, что является основой для определения стратегий дальнейшего развития предприятий в зависимости от уровней ресурсного потенциала и динамических способностей.

© Довбня У. М., 2013



Annotation. The resource and dynamic approaches are considered and the peculiarities of their use for evaluating the competitiveness of economic entities are summarized. Algorithm of determining the level of competitiveness from the perspective of resource potential and dynamic abilities is justified. It is the basis for further development of business strategies according to the levels of resource potential and dynamic abilities.

Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, ресурсна концепція, динамічні здібності, конкурентні переваги, ресурси, стратегія розвитку.

На сучасному етапі економічного розвитку України проблема підвищення конкурентоспроможності підприємств набуває все більшої актуальності. Адже за умов розвитку зовнішньої торгівлі, підсилення процесів інтеграції країни в міжнародні організації загострюється конкурентна боротьба як на внутрішньому, так і на світовому ринку. Для виживання в такій конкурентній боротьбі та досягнення домінуючих позицій лідера в галузі необхідно вибрати оптимальний метод оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку, постійно досліджувати й аналізувати внутрішнє та зовнішнє середовища, удосконалити процес управління конкурентоспроможністю підприємства. Отже, бути гнучким і швидко реагувати на всі зміни.

Теоретико-методологічні та прикладні питання розвитку конкуренції та забезпечення конкурентоспроможності підприємства розглянуті в наукових працях таких зарубіжних вчених, як: А. Сміт, Д. Рікардо, Д. Тіс, Г. Фоксол, Р. Голдсміт, С. Браун та ін. Проблему конкурентоспроможності підприємства досліджували такі вітчизняні науковці, як: Бек Н. Н., Бренков А. Л., Грант Р. М., Катькало В. С., Оленко І. Г., Пасхавера Б. Й., Піддубна Л. І., Позоровська Є. В., Райко Д. В., Саблука П. Т., Ястремська О. М. та ін.

Метою статті є вдосконалення методичного забезпечення з оцінювання конкурентоспроможності підприємства, що ґрунтується на використанні ресурсного та динамічного підходів.

Із початку 1990-х років у світовій теорії і практиці стратегічного управління формувалася й розвивалася так званий ресурсний підхід в управлінні фірмою. Ресурсна теорія виявляє зв'язки і пояснює фактори конкурентних переваг, їх динаміку. Мета ресурсної концепції полягає в тому, щоб пояснити створення, використання й відновлення конкурентних переваг у термінах ресурсів фірми [1].

Ключовими поняттями ресурсного підходу є ресурси та здібності (компетенції). При цьому ресурси становлять джерело здібностей фірми, а здібності є основним джерелом її конкурентної переваги.

Згідно з ресурсним підходом конкурентоспроможність підприємства оцінюється за допомогою наявних ресурсів, а також стратегії управління. Кожне підприємство має свій унікальний набір ресурсів та засоби його використання, який і забезпечує йому конкурентні переваги порівняно з іншими підприємствами. Під конкурентними перевагами тут розуміється така стратегія створення вартості, яка не може бути реалізована жодним із наявних чи потенційних конкурентів [2].

Оптимальним сценарієм зростання підприємства є пошук балансу між наявними ресурсами та розвитком нових.

У рамках ресурсного підходу рівень конкурентоспроможності підприємства визначається за допомогою аналізу наявних ресурсів та ефективності їх використання. І це є дійсно справедливим підходом до оцінювання, оскільки визначити рівень конкурентоспроможності можливо, посилаючись на інформацію фінансової звітності, а не на думку експертів, що у будь-якому випадку є суб'єктивною. До того ж отримані дані для всіх суб'єктів господарювання будуть аналогічними, що значно спрощує процес їх порівняння та визначення слабких сторін підприємства, яке аналізується [3].

Оцінку конкурентоспроможності підприємства з точки зору ресурсної концепції доцільно проводити у таких напрямках: виробництво, персонал, фінанси, маркетинг та інформаційність. Вибір зазначених напрямів пояснюється виробничою функцією Кобба — Дугласа, яка свідчить про визначальну роль капіталу та праці при визначенні обсягів виробництва, а також тезами, що у сучасних умовах господарювання маркетинг та інформація забезпечують стабільність роботи підприємства і визначають напрями його подальшого функціонування [2].

Проте слід зазначити, що слабким місцем класичного ресурсного підходу є його статичність.

Відкритим залишалось питання, яким чином можуть бути створені організаційні здібності або як ресурсне забезпечення підприємства може адаптуватися до змін ринкового середовища. У зв'язку з цим виникла потреба у "динамізації" ресурсної теорії. Д. Тіс і його співавтори першими відгукнулись на цю вимогу, запропонувавши у 1992 році свій метод "динамічних здібностей".

Згідно з ієрархією здібностей Д. Коллінза, виділяється три рівні здібностей: функціональні здібності – сукупність ресурсів, необхідних для процесу відтворення; "ключові" здібності, що формують ключові компетенції і тому лежать в основі конкурентної переваги; динамічні здібності, які дозволяють оновлювати "ключові" здібності відповідно до постійно змінного середовища [4].

Д. Коллінз вважає, що динамічні здібності – це здатність підприємства розвивати здібність вводити інновації швидше, ніж конкуренти.

Д. Тіс, досліджуючи проблему забезпечення конкурентоспроможності підприємства, зводить вирішення цієї проблеми до трьох складових. По-перше, це здатність побачити нові можливості на ринку (інноваційний потенціал). Проте цього мало, оскільки потрібно вміти впровадити у виробництво перспективну ідею (інноваційна активність), це по-друге. І по-третє, здатність до реструктуризації бізнесу у відповідь на постійні зміни навколишнього середовища (організаційна структура підприємства) [5].

Оцінку динамічних здібностей слід проводити за такими напрямками: інноваційний потенціал, інноваційна активність, організаційна структура підприємства, що загалом описує інноваційну діяльність підприємства, а також особливості її здійснення [5].

Загальний методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємств на основі їх ресурсного потенціалу та динамічних здібностей має такий алгоритм:

1. Визначення переліку часткових показників для аналізу конкурентоспроможності підприємства з позиції ресурсного потенціалу та динамічних здібностей.

2. Визначення за допомогою факторного аналізу показників, що найбільше впливають на значення інтегральних показників рівня розвитку ресурсного потенціалу та динамічних здібностей.

3. Розрахунок інтегральних показників ресурсного потенціалу та динамічних здібностей підприємства здійснюється за формулою:

$$I_n = \sum_{i=1}^n b_i \frac{X_{i\phi}}{X_{i\epsilon T}}$$

де $X_{i\epsilon T}$ – еталонне значення показника ресурсного потенціалу або динамічних здібностей;

$X_{i\phi}$ – i -те значення показника ресурсного потенціалу або динамічних здібностей;

b_i – вага показника за впливом на інтегральний показник.

Для подальшого аналізу показників доцільно скористатись шкалою Харрінгтона та визначити рівень конкурентоспроможності підприємства за його ресурсним потенціалом та динамічними здібностями (табл. 1) [6].

Таблиця 1

Шкала бажаності Харрінгтона

Рівень	Значення коефіцієнта
Низький	0 – 0,27
Середній	0,28 – 0,51
Високий	0,52 – 1

4. Вибір стратегій розвитку конкурентоспроможності підприємства за рівнем інтегральних показників ресурсного потенціалу та динамічних здібностей підприємства згідно з матрицею стратегій (табл. 2).

Таблиця 2

Матриця стратегій розвитку конкурентоспроможності підприємства

		Ресурсний потенціал		
		Низький	Середній	Високий
1	2	3	4	5
Динамічні здібності	Низькі	Підприємство має низький рівень конкурентоспроможності. Потрібно поступово проводити заходи щодо розвитку кожної складової ресурсного потенціалу та динамічної компоненти, а розпочати слід з удосконалення кадрового складу та інноваційного потенціалу	Підприємство має низький рівень конкурентоспроможності. Для підвищення показника слід приділити увагу динамічним здібностям, особливо інноваційному потенціалу	Підприємство має задовільний рівень конкурентоспроможності в короткостроковому періоді. Воно має достатньо можливостей для реалізації ідей, проте абсолютно відсутня інноваційна діяльність. Отже, слід залучити більшу кількість персоналу відповідної кваліфікації до інноваційного дослідження та впровадження інноваційних проектів у діяльність, а також збільшити фінансування цих заходів
	Середні	Підприємство має низький рівень конкурентоспроможності. Потенційно воно готове до розробки інноваційних проектів, але не вистачає ресурсів. Отже, потрібно розвивати кадровий склад та виробничий потенціал	Підприємство має середній рівень конкурентоспроможності. Тому слід гармонійно розвивати кожен складову ресурсного потенціалу та динамічних здібностей	Підприємство має рівень конкурентоспроможності вище середнього. На фоні ресурсного потенціалу динамічні здібності розвинуті не достатньо. Рекомендується здійснювати конкретні заходи щодо активізації впровадження інноваційних розробок у діяльність підприємства

1	2	3	4	5
	Високі	Підприємство має задовільний рівень конкурентоспроможності. Воно має достатньо розвинені динамічні здібності, проте не вистачає ресурсів для впровадження ідей. Необхідно підвищувати ресурсний потенціал, розпочати слід із внутрішньої складової, а саме забезпечення основними та оборотними засобами виробничих процесів	Підприємство має рівень конкурентоспроможності вище середнього. Слабким місцем виступає ресурсний потенціал. Варто приділити увагу вдосконаленню зовнішньої складової ресурсного потенціалу, спрямованої на активацію взаємодії з агентами зовнішнього середовища	Підприємство має високий рівень конкурентоспроможності. Тому слід рівномірно розвивати кожну складову ресурсного потенціалу та динамічних здібностей, аби досягти стійкої конкурентної переваги в стратегічному аспекті

Таким чином, використання ресурсного та динамічного підходів при оцінюванні конкурентоспроможності підприємства дозволить дослідити проблему не тільки з позиції наявних ресурсів, але й щодо стратегій їх використання та здатності підприємства адаптуватися до змін навколишнього середовища.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Катякало В. С. Место и роль ресурсной концепции в развитии теории стратегического управления / В. С. Катякало // Вестник СПбГУ. – 2003. – Вып. 3. – С. 3–17. 2. Бренков А. Л. Ресурсна теорія організації [Електронний ресурс] / А. Л. Бренков. – Режим доступу : www.jobgrade.ru/modules/Articles/. 3. Грант Р. М. Ресурсная теория конкурентных преимуществ: практические выводы для формулирования стратегии / Р. М. Грант // Вестник СПбГУ. – 2003. – Вып. 3. – С. 47–75. 4. Бек Н. Н. Динамический стратегический анализ [Электронный ресурс] / Н. Н. Бек. – Режим доступа : www.harverst.com.ua. 5. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д. Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник СПбГУ. – 2003. – № 32. – С. 56–63. 6. Пичкалев А. В. Обобщенная функция Харрингтона для сравнительного анализа [Электронный ресурс] / А. В. Пичкалев. – Режим доступа : <http://www.isercit.org/journal/archive/01/paper6.pdf>.

Овсій К. О.

УДК 642.5(075.8)

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКЛАМИ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ МЕДІАПЛАНУВАННЯ

Анотація. Розглянуто систему математичних моделей, на яких засновані планування рекламних кампаній і оцінка їх ефективності. Досліджено процес оптимізації медіаплану за допомогою аналізу охоплення аудиторії в рамках наявної бази даних та аналітичного прогнозування на основі математичної моделі.

Аннотация. Рассмотрена система математических моделей и методов, на которых основаны планирование рекламных кампаний и оценка их эффективности. Исследован процесс оптимизации медиаплана с помощью анализа охвата аудитории в рамках существующей базы данных и аналитического прогнозирования на основе математической модели.

Annotation. The system of mathematical models and methods which are the basis for planning advertising campaigns and assessing their efficiency is considered. The process of optimization of the media plan by means of audience coverage analysis, within the existing database and analytical forecasting based on mathematical model is investigated.

Ключові слова: медіапланування, метод оцінки ефективності медіапланування, оптимізація, мультимедійні інструменти.