

УДК 331.658.115

Л.С. Головкова,  
к.е.н., доцент КПУ

## СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СУКУПНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР

**Анотація.** В статті розроблено концепцію управління сукупним економічним потенціалом корпоративної структури, визначено системоутворююча роль управлінської складової потенціалу; місце і роль сукупного економічного потенціалу в стратегічному управлінні корпоративною структурою.

**Annotation.** Conception of management of corporate structure the combined economic potential is developed In the article, certainly sistemoutvoryuyucha role of administrative constituent of potential and place and role of the combined economic potential in a strategic management a corporate structure.

**Аннотация.** В статье разработана концепция управления совокупным экономическим потенциалом корпоративной структуры, определена системообразующая роль управленческой составляющей потенциала; место и роль совокупного экономического потенциала в стратегическом управлении корпоративной структурой.

**Ключові слова.** Стратегія, синергетичний ефект, сукупний економічний потенціал, управління, корпоративна структура.

### I. Вступ

Поняття потенціалу виробництва та його класифікація в багатьох випадках зміщуються з поняттями можливого використання ресурсів або капіталів підприємства, які забезпечують фінансово-господарську діяльність економічних об'єктів.

До речі, ресурси або капітали розглядаються як прості складові потенціалу підприємства, де нагромадження його залежить від нагромадження цих ресурсів, тобто, від кількості матеріальних або фінансових ресурсів. А ефективність механізмів їх використання здебільшого пов'язується з інтегральним ефектом діяльності корпоративної структури, величина якого носить синергетичний характер. У цьому випадку змішуються зовсім різні механізми отримання результативного ефекту. Механізми утворення та використання сукупного економічного потенціалу корпоративної структури, як ресурсного забезпечення, далекі від механізмів саморегуляції економічних процесів, які властиві методам та моделям синергетики. Сутність спрощеного підходу до означення сукупного потенціалу корпоративної структури призводить до того, що синергетичний ефект розглядається як об'єднання ресурсів, капіталів, а то й дочірніх фірм у корпорації на основі можливого збільшення ринкової ефективності їх використання. Метою та результатом такого об'єднання не є синергетичний ефект в управлінні корпоративної структури. Тому що отримана фінансова та операційна економія є результатом диверсифікації підприємства, в якій частина синергетичного ефекту при об'єднанні є не значною.

### II. Постановка завдання

Метою статті є розробка концепції управління сукупним економічним потенціалом корпоративної структури, визначення ролі управлінської складової потенціалу, а також місця та ролі сукупного економічного потенціалу в системі стратегічного управління корпоративною структурою.

### III. Результати

Справа в тому, що сукупний економічний потенціал корпоративної структури може виникнути в економічному просторі тільки тоді, коли з'являється в ньому відповідний інтелектуальний капітал (ІС). Перенесення, тобто нагромадження рівня (заряду) інтелектуального капіталу для досягнення стратегічної мети залежить від його складових та економічного простору, де робота його використання призведе до збільшення доданої економічної вартості діяльності корпоративної структури. Враховуючи [3], що структурно інтелектуальний капітал являється сукупністю людського, організаційного та споживчого капіталу, розглянемо його формування в даній площині.

$$IC = f (HC, SC, CC),$$

де HC – людський капітал у дослідженнях;

CC – споживчий капітал;

SC – структурний капітал.

Людський капітал – є оцінкою втіленої в індивідуумі здатності приносити дохід, сумою здібностей, знань, кваліфікації і навичок окремого працівника. Як і фізичний капітал, людський капітал здатний нагромаджуватися й амортизуватися (внаслідок смертності, дискваліфікації тощо). Сектор освіти є елементом

економічної системи, що виробляє людський капітал у співвідношенні з визначеною продуктивністю, часткою часу освіти від загального обсягу часу кожного індивідуума і середнім рівнем людського капіталу, який є на даний момент.

Визначимо людський капітал (HC) як:

$$HC = HC_{1t} + HC_{2t} + HC_{3t}, \quad (1)$$

де  $HC_{1t}$  – людський у виробничому секторі;

$HC_{2t}$  – людський капітал у дослідницькому секторі;

$HC_{3t}$  – людський капітал у секторі освіти;

Введемо поняття напруженості економічного стану (E) економічного об'єкта (корпоративної структури). Це здатність корпоративної структури виконувати технологічні перетворення на окремому технологічному рівні, який здійснив нагромадження відповідного рівня (заряду) інтелектуального капіталу для досягнення відповідної стратегії росту економічних показників.

Напруженість економічного стану підприємства визначається як:

$$E = \frac{EVA(t)}{1 - \lambda \frac{HC_{2t}}{HC(t)}}, \quad (2)$$

де  $EVA(t)$  – валова додана вартість у потенціальному просторі  $n$ ;

$\lambda > 0$  – параметр продуктивності дослідницької технології у технологічному рівні  $n$ ;

$HC_{2t}$  – обсяг праці в дослідницькому секторі в потенціальному просторі  $n$ ;

$HC(t)$  – загальний обсяг праці в економіці в потенціальному просторі  $n$ .

Виходячи з рівняння напруженості економічного стану потенційний капітал технологічних перетворень можна виразити:

$$PC = K_{IC} \cdot E, \quad (3)$$

де  $K_{IC}$  – коефіцієнт інтелектуального капіталу корпоративної структури в потенціальному просторі (t);

E – напруженість економічного стану економічного об'єкта.

Коефіцієнт інтелектуального капіталу корпоративної структури в потенціальному просторі (t) визначається як:

$$K_{IC} = \frac{IC_i(t)}{\overline{IC}(t)}, \quad (4)$$

де  $IC_i(t)$  – обсяг інтелектуального капіталу корпоративної структури в потенціальному просторі (t);

$\overline{IC}(t)$  – середнє значення інтелектуального капіталу для розвинутих корпоративної структури у потенціальному просторі (t).

Стратегічне управління сукупним економічним потенціалом корпоративної структури базується на вимірюванні співвідношень між потенційним капіталом технологічних перетворень, який утворений внаслідок рівня напруженості економічного стану та обсягом інтелектуального капіталу. Сукупний економічний потенціал корпоративної структури ( $\Phi$ ) визначається як співвідношення потенційного капіталу технологічних перетворень PC та інтелектуального капіталу IC:

$$\Phi = \frac{PC_1}{IC_1}, \quad (5)$$

де  $\Phi$  – рівень потенційного капіталу;

$PC_1$  – потенційний капітал;

$IC_1$  – рівень інтелектуального капіталу.

Якщо розглянути середовище економічного росту корпоративної структури, то процеси відтворення економічної доданої вартості полягають у формуванні інтелектуального капіталу для створення умов виникнення сукупного економічного потенціалу там, де управлінські рішення відповідають стратегії розвитку корпоративної структури :

а) виробнича сфера; б) сфера маркетингових зусиль; в) сфера нагромадження капіталу.

Зазначений економічний простір є ознакою використання матеріальних, інвестиційних, соціальних та інших ресурсів для стратегій потенційного економічного росту показників корпоративної структури. Тобто в концептуальному плані інтелектуальний капітал корпоративної структури створює потенціали в цих сферах економічного простору (рис. 1).

На рис. 1 загальний інтелектуальний капітал корпоративної структури має крапковий характер дії при створенні виробничого, маркетингового потенціалів та потенціалу капіталу.

Ця властивість пов'язана з синергетичним ефектом переливів рівня крапкового інтелектуального капіталу із одного потенціального простору до іншого.

Ефект саморегуляції системи є наслідком малоефективних стратегій використання сукупного економічного потенціалу корпоративної структури. Крапковий інтелектуальний капітал може використовуватися в створенні суміжного потенціального простору при вирішенні економічних завдань, які відповідають стратегії розвитку корпоративної структури зазначеного потенціалу.

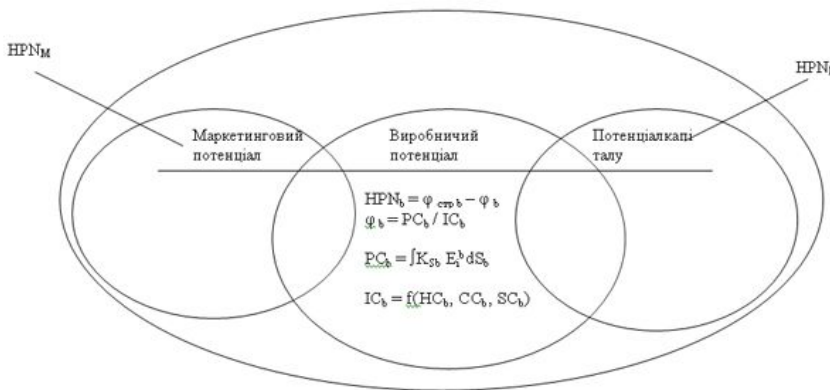


Рис.1. Концепція управління сукупним економічним потенціалом корпоративної структури

Перехід (перелив) із одного стану економічної системи до іншого пов'язаний зі зміною різниці потенціалу між двома потенціальними просторами.

Витрати потенційного капіталу підпорядковані досягненню стратегічної мети, але мало чим пов'язані з перерозподілом інтелектуального капіталу між виробничою сферою, сферами маркетингових зусиль і нагромадження капіталу (крапковий інтелектуальний капітал). Головним чином, потенційний капітал використовується для переходу технологій, які забезпечують використання ринкового, виробничого потенціалів та потенціалу капіталу на новий технологічний рівень.

Технологічний рівень – це ступенева класифікація процесів отримання економічної доданої вартості від виробництва та продажу товарів, послуг із використанням упровадженої технології. Зміни технологічного рівня на підприємстві пов'язані з застосуванням стратегії економічного росту збалансованих показників діяльності підприємства, які забезпечують перехід до наступної градації отримання економічної доданої вартості.

Рівень інтелектуального капіталу технологічного рівня відтворює відповідний рівень потенційного капіталу. Перехід від одного технологічного рівня до іншого можливий при виконанні впровадження додаткового РС, який збільшує потенціал HPN до тих пір, поки не наступить рівновага темпів росту РС і IC (перехід на новий стабільний рівень). Отже потенційний та інтелектуальний капітал створюють додану різницю сукупного економічного потенціалу корпоративної структури, що є джерелом економічного росту збалансованих показників діяльності підприємства, а їхнє співвідношення визначають його темпи. Як інтегруюча ланка корпоративної структури, що об'єднує елементи сукупного економічного потенціалу корпоративної структури у цілісну систему, виділяється управлінська складова потенціалу, яка, з одного боку, в багатьох аспектах перетинається з іншими складовими – економічною, фінансовою, кадровою, інформаційною тощо, а, з іншого, – є очевидним, що складові сукупного економічного потенціалу не виснажують усіх характеристик системи управління корпоративною структурою з позиції потенціалу як переліку ресурсів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей.

З цієї позиції управлінська складова є, по-перше, потенціалом системи управління корпорації, а, по-друге, об'єднує інтелектуальний капітал, інформаційний потенціал тощо. Таким чином, управлінська складова є інтегруючою в тому сенсі, що так або інакше взаємодія решти складових сукупного економічного потенціалу відбувається за допомогою її прямої (непрямої) дії, і забезпечує цілісність системи потенціалу корпоративної структури. Тому, найдоцільнішим підходом до формування переліку складових потенціалу, на наш погляд, як вже зазначалося, є ресурсно-функціональний підхід [1, 2]. Об'єднання складових потенціалу в систему через складову, яка управляє, подано на рис. 2.

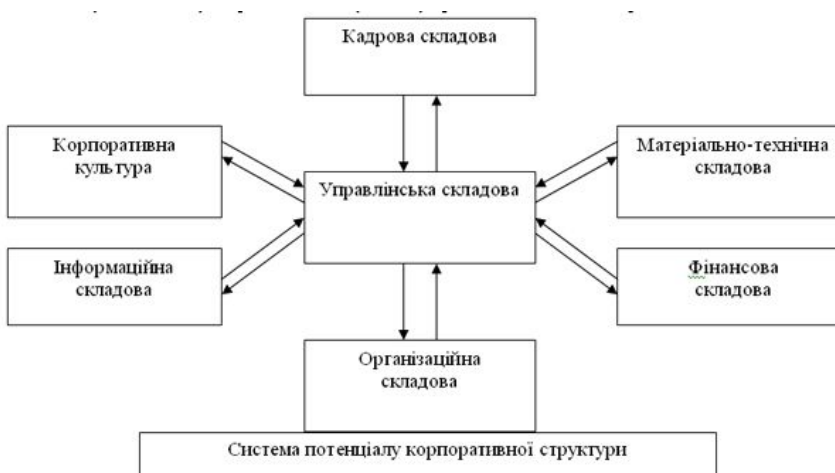


Рис. 2. Системоутворююча роль управлінської складової сукупного економічного потенціалу корпоративної структури

Слід зазначити, що потенціал корпоративної структури та його стратегічні можливості визначаються архітектонікою та якістю персоналу. Стратегічне значення сукупного економічного потенціалу корпоративної структури визначається стратегічними функціями, що сприяє, по-перше, можливості розробляти оптимальну стратегію (джерело формування), по-друге, дає принципову можливість впливати на зовнішнє середовище корпоративної структури (характер використання) і, по-третє, виявляється в специфічному стратегічному формуванні мети зазначеної системи (напрямів дій) (рис. 3).

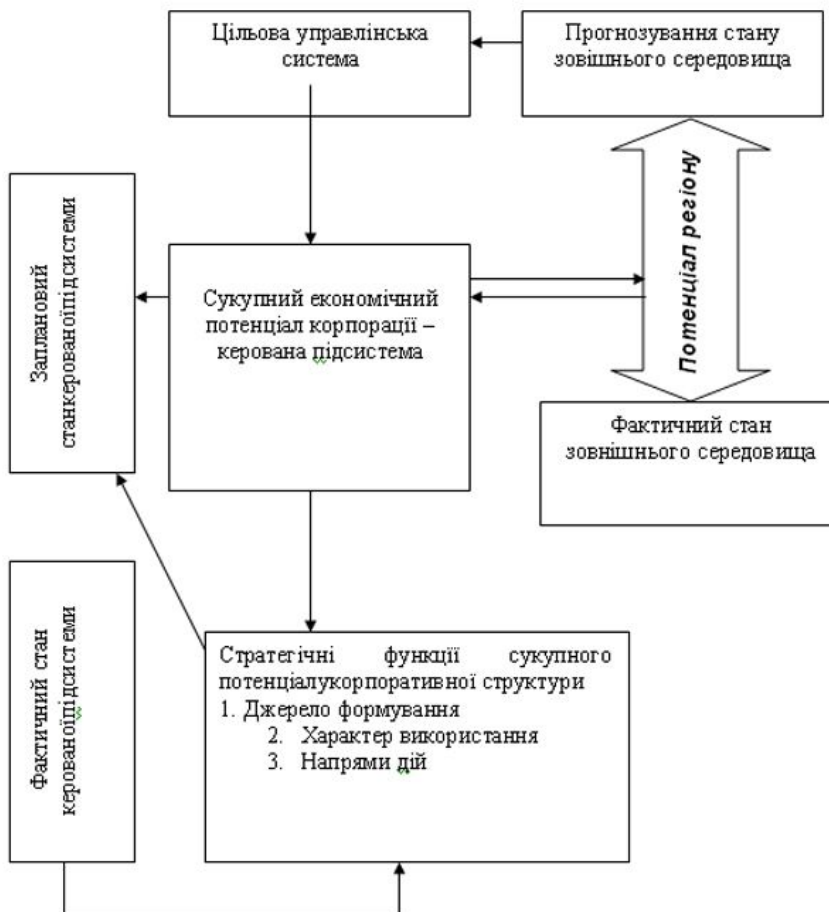


Рис. 3. Місце та роль сукупного економічного потенціалу в стратегічному управлінні корпоративною структурою

Насамперед, існує безліч чинників, що впливають на сукупний економічний потенціал, і, відповідно, визначають множинність траєкторій його функціонування та майбутнього розвитку, в тому числі, як зазначалося раніше - це інституційна, економічна, соціальна та екологічна складові сукупного потенціалу регіону. Одним із найважливіших висновків щодо визначення сукупного економічного потенціалу корпоративної структури як мікроекономічної системи, а також системного дослідження чинників його внутрішнього і зовнішнього середовища, є можливість виокремлення трьох основних груп суперечностей: суперечності між зовнішнім і внутрішнім середовищем; суперечності між короткостроковими і довгостроковими цілями функціонування корпоративної структури; суперечності між цілями окремих учасників, у тому числі регіону, та цілями корпорації в цілому.

Ці суперечності виступають по відношенню до сукупного економічного потенціалу корпоративної структури як його «рушійні сили», вектор яких примушує потенціал «розвиватися» в тому або іншому напрямі. Позитивний або негативний вплив кожної з цих суперечностей визначатиме відповідно позитивну або негативну спрямованість відповідного вектора розвитку сукупного економічного потенціалу. Очевидно, що як основні можливості будь-якого методу або будь-якої концепції розвитку потенціалу, необхідно розглядати, перш за все, їхню здатність до позитивного вирішення цих внутрішньосистемних суперечностей. Таким чином, економічна значущість і мобільність визначаються, в першу чергу, ресурсами корпоративної структури, які пов'язані, насамперед, із ресурсами регіону [2]. У різних сферах економіки вони розрізняються як за обсягом, так і за змістом. Саме нестача ресурсів – інтелектуальних, фінансових, матеріально-технічних, інформаційних – не дозволяє економічним суб'єктам успішно розробляти і реалізовувати корпоративну стратегію навіть у найсприятливіших зовнішніх умовах. Тому що роль ресурсів в стратегічному менеджменті є принципово важливою не тільки тому, що без них суб'єкт не досягає стратегічної мети, але й тому, що ресурси – це статичний потенціал організації.

Далеко не всі корпоративні структури здатні правильно обрати стратегічно вигідний для себе ринок. Стабільно діяти протягом тривалого часу виявляється неможливим, оскільки помилково оцінені потенційні можливості обумовлюють функціонування корпоративної структури у чужій стратегічній зоні господарювання. Причому, в даному випадку мова йде не тільки про володіння ресурсами або можливостями їх придбання, а про якість менеджменту, його здатність стратегічно та раціонально поєднувати ці ресурси, пов'язувати їх з очевидною компетенцією корпоративної структури. Слід зазначити, що звідси випливає найважливіша характеристика «стратегічності» суб'єкта господарювання – знаходити адекватну наявним ресурсам ринкову нішу і ефективно функціонувати в ній.

#### Висновки.

Таким чином, у результаті дослідження визначено, що сукупний економічний потенціал корпоративної структури може виникнути в економічному просторі тільки тоді, коли з'являється в ньому відповідний інтелектуальний капітал.

Зазначено, що стратегічне управління сукупним економічним потенціалом корпоративної структури базується на вимірюванні співвідношень між потенційним капіталом технологічних перетворень, який утворений внаслідок рівня напруженості економічного стану та обсягом інтелектуального капіталу.

Визначено, що загальний інтелектуальний капітал корпоративної структури має крапковий характер дії при створенні виробничого, маркетингового потенціалів та потенціалу капіталу. Ця властивість пов'язана з синергетичним ефектом переливу рівня крапкового інтелектуального капіталу із одного потенціального простору до іншого. Перехід (перелив) із одного стану економічної системи до іншого пов'язаний зі зміною різниці потенціалу між двома потенціальними просторами.

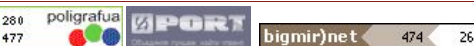
Автором визначено системоутворюючу роль управлінської складової сукупного економічного потенціалу корпоративної структур та місце і роль сукупного економічного потенціалу в стратегічному управлінні корпоративною структурою

Одним із найважливіших висновків щодо визначення сукупного економічного потенціалу корпоративної структури як мікроекономічної системи, а також системного дослідження чинників його внутрішнього і зовнішнього середовища, є можливість виокремлення трьох основних груп суперечностей: суперечності між зовнішнім і внутрішнім середовищем; суперечності між короткостроковими і довгостроковими цілями функціонування корпоративної структури; суперечності між цілями окремих учасників, у тому числі регіону, та цілями корпорації в цілому.

#### Література.

1. Порохня В.М., Колісник Ю.О., Головкова Л.С., Кухарева Л.В. Моделювання економічного розвитку країни // Макроекономічна політика в Україні: Монографія. – Х.: «Інжек», 2007, с.54-68.
2. Головкова Л.С. Концепція стратегічного управління потенціалом корпорацій в системі управління потенціалом регіону. Наук. Журнал. «Методи, моделі, прикладные задачи принятия решений». - 2007.-Донецк, №4, с.86-94.
3. Порохня В.М., Головкова Л.С., Матказіна А.Д. Оцінка і оптимізація людського капіталу. Науково-виробничий журнал "Держава та регіони" Серія: Економіка та підприємництво. – 2007.-№6 с.70-73

*Стаття надійшла до редакції 30.11.2009 р.*



ТОВ "ДКС Центр"