

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



Переглянути у форматі pdf

І. В. Гонтарева

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ У СКЛАДІ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

№ 1, 2016 [Назад](#) [Головна](#)

0 0 0 0 0 0 0 0

УДК 330.131.5:658.3

І. В. Гонтарева,

д. е. н., професор, професор кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Харківській національній економічній університет імені Семена Кузнеця, м. Харків

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ У СКЛАДІ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

I. V. Gontareva,

Doctor of Science (Economy), Professor, Professor of Department of Economy of Enterprise and Management,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv

ORGANIZATIONAL CAPITAL IN THE COMPLEX EVALUATION THE EFFICIENCY OF FUNCTIONING ENTERPRISE

В якості базових принципів формування комплексної оцінки ефективності покладено рекомендації Комісії по вимірюванню ефективності економіки і соціального прогресу. Запропоновано їх спроектувати на мікрорівень (підприємство). Метою статті є аналіз теоретико-методологічних передумов узагальнення та об'єктивізації оцінки ефективності через організаційний капітал і його взаємозв'язок із соціальним капіталом в цілому.

З використання методів теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу обґрунтовано, що принципи функціональної організованості повною мірою характеризують організаційний капітал як засіб формування умов результативної колективної діяльності і його дієвість – ступінь впливу на кількісні та якісні результати діяльності підприємства. Організаційний капітал об'єднує в єдине ціле механізм задоволення потреб, техніко-технологічну базу, інституціональні форми, інтереси людей і суспільно-моральні цінності.

As the basic principles of the formation of a comprehensive evaluation of the efficiency on the recommendations of the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. It suggested projecting them on the micro level (enterprise). The aim of the article is to analyze the theoretical and methodological assumptions of generalization and objectification evaluation of efficiency through organizational capital and its relationship to social capital as a whole.

Using the method of theoretical generalization, analysis and synthesis proved that the principles of functional organization to fully characterize organizational capital as a means of formation conditions of effective collective action and its efficacy – the degree of influence on quantitative and qualitative results of the enterprise. Organizational capital combines into one mechanism meet the needs of technical and technological base, institutional forms, the interests of the people and the social and moral values.

Ключові слова: організаційний капітал, результат, ефективність, соціальний капітал, функціональна організованість.

Keywords: organizational capital, the result, efficiency, social capital, functional organization.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Починаючи з середини минулого сторіччя актуальним завданням стала комплексна оцінка ефективності господарської діяльності як на макро- і мезорівнях, так і на рівні окремого підприємства, проекту, операції. Ускладнювалися об'єкти аналізу, їх функціональне призначення, внутрішні та зовнішні умови провадження господарської діяльності. При цьому, відповідно до принципу необхідної різноманітності У.Р. Ешбі [1], складність оцінки ефективності повинна бути не нижче складності об'єкта, щоб забезпечити необхідну якість управління, яка базується на цій оцінці. Поки оцінка і, відповідно, система управління враховує малу кількість змінних стану об'єкта, невраховані фактори можуть перешкоджати досягненню необхідного результату. З позицій економетрії це пояснюється низькою достовірністю малої вибірки з генеральної сукупності ознак ефективності. У той же час з принципу обмеженої раціональності Г. Саймона [2] відомо, що для більшості випадків прийняття рішень не вистачає організаційних, інтелектуальних і часових ресурсів для отримання скільки-небудь оптимальної відповіді на проблемні запитання в господарській діяльності. Зазвичай рішення оцінюється за кількома параметрами, обраними ситуативно і суб'єктивно, що призводить керівництво до прийняття на себе та організацію додаткових ризиків. Тому можна погодитися з думкою Р. Акоффа, що перехід від розрахунку окремих показників до обґрунтування принципів оптимізації комплексу показників є закономірним процесом еволюції аналізу складних економічних систем [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. В якості базових принципів формування комплексної оцінки ефективності можна розглянути рекомендації Комісії з вимірювання ефективності економіки і соціального прогресу. Доповідь Комісії в 2010 році підготовлена під керівництвом Дж. Стігліца, А. Сена і Ж. Фітуссі [4] і відноситься в основному до національного рівня, але багато його положень можливо, на думку автора статті, інтерпретувати щодо

рівня підприємства або проекту. По-перше, підприємство створюється заради випуску продукції або послуг, які стають частиною ВВП країни. По-друге, воно прямо або опосередковано виконує ряд інших громадських соціально-економічних функцій. Підприємство забезпечує і багато в чому регулює зайнятість взагалі і зайнятість конкретним видом праці в конкретному регіоні. Воно виступає не тільки формою і гарантом отримання підприємницького та/або трудового доходу, а й засобом розподілу як доходів, так і соціальної значущості, статусу людини. У ході колективної праці і коопераційних зв'язків протікає процес соціалізації людини в суспільстві, розуміння соціальних норм і регуляція соціальної поведінки.

Всього в Доповіді дванадцять рекомендацій, але систематизуючи їх за тематикою, виділимо п'ять:

перша, оцінку ВВП завжди слід розглядати в комплексі з оцінками добробуту або якості життя домогосподарств і стійкості розвитку;

друга, розрахунок ВВП повинен враховувати якість результатів у господарській діяльності;

третья, при оцінці стійкості необхідно брати до уваги динаміку запасів матеріально-технічного, людського, соціального та природних капіталів;

четверта, оцінка якості життя повинна враховувати розподіл доходів, співвідношення нагромадження і споживання домогосподарств, а також неринкові види діяльності;

п'ята, об'єктивні і суб'єктивні параметри вимірювання якості життя однаково важливі.

Логічно припустити, що можливо замінити: ВВП на доходи підприємства; рівень життя – на рівень трудового життя; домогосподарства – на співробітників підприємства або колектив співробітників; соціальний капітал – на організаційний. Тоді вимоги, запропоновані Комісією до оцінки ефективності можна поширити на підприємство або окремий проект. Але при цьому необхідно використовувати іншу методологічну та методичну базу оцінки, в більшості випадків більш складну, ніж для макrorівня. Це пояснюється, зокрема, специфічністю окремого підприємства, відповідно, відсутністю загальної бази порівняння і труднощами з усередненням статистичних показників. Найбільшою мірою це стосується оцінки організаційного капіталу.

Формування мети статті. Метою статті є аналіз теоретико-методологічних передумов узагальнення та об'єктивізації оцінки ефективності через організаційний капітал і його взаємозв'язок із соціальним капіталом в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У широкому значенні під соціальним капіталом розуміється ступінь довіри між людьми, що сприяє їх взаємодії в будь-якій сфері суспільного життя. У вузькому – це норми, неформальні правила і цінності, які роблять можливими колективні дії у групах людей [5, 6]. На рівні підприємства, проекту соціальний капітал розглядається вже, як складова виробничих відносин: частина суспільних відносин, норм, правил і цінностей, пов'язаних з раціональним використанням матеріальних і нематеріальних ресурсів з метою виробництва, розподілу і споживання необхідних суспільству благ. Відтворення соціального капіталу, як втім і іншого виду капіталу, характеризується можливістю зростання, накопичення та конвертації з однієї форми в іншу. Зокрема, у вигляді доданої вартості він може увійти в ціну продукції виробництва з подальшим оберненням в цикл «споживча вартість – мінова (суспільно-вмінена) вартість – відтворювальні процеси у соціальній та технологічній сферах». Таким чином, незважаючи на те, що двигуном відтворення соціального капіталу є персональний економічний інтерес, сам процес відтворення повинен здійснюватися тільки на інституційно-організаційній основі. Одним із способів такої організації на мікрорівні виступає підприємство, де соціальний капітал виступає як одна з об'єктивних умов – обмеження і, одночасно, передумова для реалізації індивідуального людського капіталу та економічних інтересів особистості. Це пояснюється тим, що людський капітал невіддільний від людей, які їм володіють. Можна погодитися з думкою Л. Едвінсона і М. Мелоуна [7], що для підприємства він повинен сприйматися лише як обов'язковий, але тимчасово притягнутий засіб, що належить до пасивів подібно борговими зобов'язанням.

Одне із завдань підвищення ефективності підприємства, з точки зору використання людського потенціалу, це використання переваг в спеціалізації праці, що вимагає організації цілісності різних видів діяльності. Це передбачає створення знову ж цілісної функціональної системи прав, обов'язків і ролей, що визначають взаємовідносини і взаємодоповнення людей в процесі спільної діяльності. Метою такої взаємодії є отримання кінцевого результату корисного, навіть і різною мірою, для всіх учасників трудової діяльності. Як правило, результат фокусується на основних внутрішніх потребах – дивіденди, заробітна плата, зайнятість, суспільне становище, але для того, щоб результат був стійким, необхідно враховувати потреби зовнішніх стейкхолдерів – споживачів, постачальників, держави, суспільства. До процесів, які дозволяють врахувати інтереси всіх стейкхолдерів, відносяться комунікація, як обмін інформацією, емоціями, правами та обов'язками, а також, координація і регламентація спільного прийняття рішень. Ці процеси, у свою чергу, реалізуються за допомогою адаптивного механізму регуляції, що базується на наступних елементах і процесах: прямих і зворотних, позитивних і негативних зв'язках між результатом і факторами впливу на нього; комплексному і постійному аналізі кінцевого і проміжних результатів; здібності людини до самонавчання за рахунок генетичної (суспільної) та індивідуальної пам'яті, прагнення до ефективності діяльності (рис. 1).



Рис. 1. Трансформація суспільних форм капіталу
[власна розробка автора]

Призначення організаційного капіталу не тільки забезпечувати комунікаційні канали колективної діяльності, але направити цю діяльність на отримання результату, що дозволяє забезпечити тривале і стійке існування даного колективу і суспільства в цілому. В ході діяльності людський капітал за допомогою організаційного капіталу, матеріальних і техніко-технологічних ресурсів втілюється в продукт, який споживається суспільством. Але ні сам продукт, ні дохід від

нього не є кінцевим результатом. Це проміжні стани результату, що є засобом досягнення подальших етапів. Адже потрібен виріб не сам по собі, а його функціональне призначення; не дохід, а джерело коштів для оплати праці, закупівлі предметів і засобів праці, тобто джерело споживання і накопичення. Тому кінцевий результат входить до організаційний капітал не відображенням ринкової ціни, а як цінність (вартість) даного результату для внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів. Наявність в організаційному капіталі цінності кінцевого результату і спрямованість на цю цінність, на думку автора даної статті, є основною його відмінністю від соціального капіталу.

Оцінка організаційного капіталу і підвищення його дієвості, як засобу досягнення загальних цілей, неможлива без розуміння сутності і принципів колективної взаємодії. Окремі аспекти такої взаємодії розглядаються в соціальній психології – проблеми міжособистісного спілкування, динаміка формування групової поведінки, етичні особливості; соціальній економіці – соціалізація людини в трудовому колективі, трудова поведінка, задоволення працею; менеджменті – мотивація, лідерство, проектування робіт. Безумовно, перелік напрямів науки і розглянутих у них питань колективної діяльності можна розширити. Тим не менш, більш загальні, системні концепції з досліджуваної проблеми зводяться до трьох напрямків [8, 9]: раціональне – інформація, інформатика, семантика, теорія ігор; когнітивне – комунікація, навчання, знання, компетентність; використання аналогій – фізико-хімічної синергетики; теоретичної біології; аутопойезису (відтворення в екосистемах), функціональної організованості в біосистемах. Кожне із зазначених напрямків має свої переваги і недоліки, прихильників і критиків. На думку автора даної статті, всі три напрями є комплементарними – взаємодоповнюючими, взаємостимулюючими і взаємозбагачувальними один одного. При цьому можна виділити теорію функціональної організованості, яка володіє найбільшими системоутворюючими властивостями по відношенню до досліджень ефективності організаційних систем.

Необхідність функціональної організованості випливає з загальносистемного принципу пріоритетності функцій над структурою. У свою чергу, сама функція є процесом досягнення певного результату, а сам процес реалізується і описується динамікою потоків різної природи – матеріальних, енергетичних, фінансових, інформаційних [10]. Для організаційного капіталу найбільш важлива впорядкованість комунікаційного процесу з обміну потоками інформації, емоціями, суспільними й індивідуальними цінностями, економічними інтересами. Впорядкованість, організованість виникає при дотриманні ряду принципів, умов [11, 12]: суттєвими елементами в потоці і єдиністю між потоками; актуалізація (прояв) додаткових і допоміжних функцій щодо основної; необхідне і достатнє зосередження всього комплексу функцій щодо головної, домінуючої функції; допустима лабільність (гнучкість) зв'язків в комплексі функцій; усунення дисфункцій – регуляція і саморегуляція процесів.

Питання сумісності елементів і процесів виникає завжди, коли потрібна упорядкована взаємодія між ними і, одночасно, існують відмінності в їх властивостях, просторово-часовому положенні або параметрах стану. Зокрема, рівень сумісності професійних і колективних норм і цінностей, взаєморозуміння в міжособистісних контактах підвищує ймовірність досягнення спільних цілей і, відповідно, організаційний капітал. Людина істота суспільна і володіє сумісністю в колективі на генетичному рівні. Ступінь прояву сумісності залежить від психофізіологічного стану учасників комунікації. Сумісність є необхідною умовою, але в колективній діяльності вона повинна підніматися на більш високий рівень. Потрібна узгодженість і координованість всіх індивідуальних дій у загальному алгоритмі, програмі отримання результату. Це досягається в основному навчанням, обміном знаннями, навичками й уміннями. Повинен проходити процес навчання організації спільної діяльності і створюватися навчальна організація як інститут і форма підвищення організаційного капіталу. Організаційні структури формуються залежно від способів розподілу праці та таких способів координації як взаємне поєднання на рівні автоматизму, прямий контроль, стандартизація, ціннісно-орієнтований контроль.

Автоматична реакція на дії партнера забезпечує високий ступінь надійності отримання результату у винятково відповідальних і небезпечних ситуаціях. Безумовне підпорядкування вимогам, закладеним у програму дій дозволяє економити операційний час, орієнтуючись в основному на навички, отримані за рахунок досить тривалих спільних тренувань. Програма і тренування такого способу координації створюються і використовуються для екіпажів морських і повітряних суден, при організації рятувальних робіт, в тому числі складних медичних операцій, а також у спорті та військовій справі. Основний спосіб комунікації в такій координації – міжособистісне спілкування.

Прямий контроль припускає, що координацію спільних дій здійснює спеціально уповноважений менеджер, який володіє всім обсягом наявної – звичай безпосередньо спостережуваної, інформації. Менеджер формує оперативну програму для інших працівників. Звичайний прямий контроль використовується на малих підприємствах, торгових точках, виробничих ділянках і бригадах. Але це можуть бути і оператори великих енергосистем, диспетчера на транспортних вузлах або у виробничих відділах великих машинобудівних підприємств. У цьому випадку, оператор працює з інформаційним образом об'єктів управління та його адміністратором, у яких міжособистісне спілкування в процесі діяльності здійснюється через оператора як керівника і організатора діалогу.

Найбільш поширеним способом узгодження і координації спільних дій є стандартизація. Єдність дій досягається за рахунок дотримання всіма співробітниками організації заздалегідь сформульованих правил. Можна виділити наступні форми стандартизації взаємодії на базі формальних правил: завдання індивідуальних інструкцій учасникам в ході здійснення процесу спільної діяльності, коли передбачається, що кінцевий результат буде отримано автоматично при правильному виконанні всіх робіт; завдання основних і проміжних результатів спільної діяльності, коли склад робіт або невідомий, або повністю залежить від можливостей виконавця; завдання критеріїв оцінки результатів робіт, виконаних за певний період, коли ні технологія виконання робіт, ні можливість отримання кінцевого результату не можуть бути заздалегідь визначені. У всіх перерахованих випадках в процесі комунікації бере участь організатор, стандартизатор процесу – технолог, проектувальник, штабний працівник, група внутрішніх комунікаторів – виконавці робіт і арбітр зі спірних питань – керівник, що відповідає за кінцевий результат.

Узгодження норм і цінностей припускає, що всі внутрішні стейкхолдери виділяють певний домінуючий набір переконань і цілей, на підставі яких здійснюється свідомо і добровільна координація колективних дій. Схема комунікації є мережевою, а відбір і домінування загальних цілей досягається в результаті самоорганізованих коопераційних зв'язків. Свобода дій і відповідальність дозволяє швидше отримати кінцевий результат, але слід враховувати, що якість цього результату може не задовольняти як зовнішніх, так і частини внутрішніх стейкхолдерів. Тому на кожному ефективному підприємстві повинні бути присутніми всі перераховані методи з'єднання, погодження та координації з ситуативним домінуванням одного з них.

При цьому повинен дотримуватися принцип своєчасної актуалізації функцій додаткових і допоміжних щодо основної мети. Під актуалізацією розуміється процес переходу властивостей елементів системи зі стану потенційної корисності у функціональну використовуємою системою для виконання свого основного цільового призначення. Так відносно до організаційного капіталу актуалізація людського інтелектуального потенціалу полягає в переході особистісних знань в інтелектуальну власність підприємства. Людський капітал невіддільний і невідчужений від тих персоналій, яким він належить, на відміну від організаційного капіталу, який може бути скопійований, відтворений і відчужений на користь будь-якого іншого агента. Актуалізація в цьому випадку протікає в три етапи: перехід прихованого, неявного знання в висловлене і якое роз'яснене знання. Це відбувається за рахунок активізації евристичних здібностей людини (експерта) комунікативними методами, пасивними – інтерв'ю, спостереження, протокол «думки в слух» або активними – діалог, рольові ігри, синектика, тощо.; структуризація висловленого знання за рахунок використання спеціальних і загальнонаукових термінів і перевірки за критерієм об'єктивності; формалізація знання в службових документах, інформаційно-програмному забезпеченні, патентах і ноу-хау.

Принципи сумісності та актуалізації передбачають зосередженість додаткових і допоміжних функцій на основному, цільовому призначенні системи. Разом з тим, відсутність ступенів свободи у елементів уповільнюють швидкість реакції системи на незворотні процеси у внутрішньому і зовнішньому середовищі і, в кінцевому рахунок, руйнують її. Для підвищення організованості процесу функціонування і розвитку системи необхідне дотримання принципу достатньої лабільності, тобто рухливості, гнучкості функцій по відношенню до ієрархічної структури. На підприємстві цей принцип реалізується через механізми спеціалізації та універсалізації. Спеціалізація характеризується вузьким діапазоном умов використання елементів і високою ефективністю в межах цього діапазону. Універсальність досягається або за рахунок числа функцій і/або призначень даного елемента, або за рахунок ряду елементів, що виконують одну функцію, що дозволяє досягти більш високого ступеня надійності функціонування і розвитку системи при широкому діапазоні умов, але за рахунок зниження ефективності в кожному конкретному випадку. Проблема вибору рівня лабільності носить оптимізаційний характер і ситуативно позначається на величині організаційного капіталу.

Основним завданням прогресивного еволюційного розвитку систем виступає виявлення та усунення дисфункцій, які можуть виникнути або через збій в роботі елемента, або через зміни внутрішніх і зовнішніх умов діяльності системи. Враховуючи циклічність функціонування систем, принцип усунення дисфункцій (регуляції) можна сформулювати наступним чином: чим більше дисфункцій і дефектів буде виявлено та усунуто в поточному циклі, тим стійкіше і результативніше буде наступний. Обов'язковою складовою регуляції (управління) на підприємстві, є наявність слабоструктурованих, евристичних процедур. Це особливо проявляється при роботі з персоналом і в стратегічному плануванні, але можливо і в оперативній роботі при недостатній кваліфікації менеджерів або складності самих робіт. Полегшити виконання таких операцій і підвищити якість одержаного результату можливо із застосуванням формалізованих інституційних правил, що враховує позитивний досвід попередньої діяльності. Формалізація процедур одночасно розширює можливість застосування інформаційно-програмного забезпечення при пошуку оптимальних або раціональних рішень в діалоговому режимі роботи з обчислювальною технікою. Будь-яка колективна робота – навіть

творча, як правило, складається з безлічі стандартних операцій, об'єднаних інтуїтивними ідеями і евристичними прийомами. Рівень опрацювання посадових інструкцій, технологічні маршрути, проектно-конструкторська документація, положення про підрозділи, оформлення інструкцій про прийняття рішень в різних, у тому числі екстремальних ситуаціях, прямо впливають на величину організаційного капіталу і можуть служити об'єктом передачі прав власності.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. В цілому, описані принципи функціональної організованості досить повно характеризують організаційний капітал як засіб формування умов результативної колективної діяльності і його дієвість – ступінь впливу на кількісні та якісні результати діяльності. По суті організаційний капітал є з'єднувальною ланкою, що поєднує в єдине ціле механізм задоволення потреб, техніко-технологічну базу, інституціональні форми, інтереси людей і суспільно-моральні цінності. Коефіцієнт корисної дії такого механізму, його ефективність, визначається комплексом комунікаційно-координуючих співвідношень між усіма взаємодіючими та взаємодоповнюючими елементами. Кількісне, вартісне вимірювання організаційного капіталу є складною проблемою, яка буде розглянута в подальших дослідженнях.

Література.

1. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / У. Р. Эшби ; пер. с англ. Д. Г. Лахути; под ред. В. А. Успенского; предисл. А. Н. Колмогорова. – М. : URSS. – 2014. – 432с.
2. Саймон Г.А. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении / Г.А. Саймон // Вехи экономической мысли. Т. 2: Теория фирмы / Под ред. В.М. Гальперина. – СПб. : Экономическая школа, 2000. – 354 с.
3. Акофф Р. О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери. – М. : Книга по Требованию, 2012. – 270 с.
4. Стиглиц Дж. Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социальному прогрессу / Дж. Стиглиц, А. Сен, Ж.П. Фитусси; пер. с англ. – М. : ГНИИ системного анализа, 2010. – 118 с.
5. Portes A. Social capital: Its origins and applications in modern sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998, Vol. 24. – P. 1-24.
6. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity / Francis Fukuyama. – New York: Free Press, 1996. – 480 p.
7. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / Leif Edvinsson, Michael S. Malone. – New York: Harper Collins Publishers, 1997. – 240 p.
8. The Competent Organization: A Psychological Analysis of the Strategic Management Process / Gerard P. Hodgkinson, Paul Sparrow. – Berkshire: Open University Press, 2002. – 432 p.
9. Morgan G. Images of Organization / G. Morgan. – Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 1998. – 416 p.
10. Гонтарева И.В. Системная эффективность предприятия: сущность, факторы, структура / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев. – М. : ИПУ РАН, 2010. – 152 с.
11. Сетров М.И. Основы функциональной теории и организации. – Ленинград : Наука, 1972. – 164 с.
12. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом / Л.И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2007. – 552 с.

References.

1. Jeshbi, U.R. (2014), *Vvedenie v kibernetiku* [Introduction to cybernetics], URSS, Moscow, Russia.
2. Sajmon, G.A. (2000) *Teorija prijatija reshenij v jekonomicheskoy teorii i nauke o povedenii* [The theory of decision-making in economic theory and the science of behavior], Jekonomicheskaja shkola, Saint Petersburg, Russia.
3. Akoff, R. and Jemeri, F. (2012), *O celeustremennyh sistemah* [On purposeful systems], Kniga po Trebovaniju, Moscow, Russia.
4. Stiglic, Dzh. Sen, A. and Fitussi, Zh.P. (2010), *Doklad Komissii po izmereniju jeffektivnosti jekonomiki i social'nomu progressu* [Report of the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress], GНИI sistemnogo analiza, Moscow, Russia.
5. Portes, A. (1998), "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1-24.
6. Fukuyama, F. (1996), *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*, Free Press, New York, USA.
7. Edvinsson, L. and Malone, M.S. (1997), *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Collins Publishers New York, USA.
8. Hodgkinson, G.P. and Sparrow, P. (2002), *The Competent Organization: A Psychological Analysis of the Strategic Management Process*, Open University Press, Berkshire, U.K.
9. Morgan, G. (1998), *Images of Organization*, Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
10. Gontareva, I.V. and Nizhegorodcev, R.M. (2010), *Sistemnaja jeffektivnost' predpriyatija: sushhnost', faktory, struktura* [System efficiency of the enterprise: essence, factors, structure], IPU RAN, Moscow, Russia.
11. Setrov, M.I. (1972), *Osnovy funkcional'noj teorii i organizacii* [Fundamentals of functional theory and organization], Nauka, Leningrad, Russia.
12. Lukicheva, L.I. (2007), *Upravlenie intellektual'nym kapitalom* [Intellectual capital management], Omega-L, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 12.01.2016 р.



ТОВ "ДКС Центр"