

УДК 658:005

Ресурсний підхід у сучасному менеджменті

Баб'як М.М.

кандидат технічних наук, доцент,
директор ДВНЗ «Дрогобицький коледж нафти і газу»,
професор кафедри менеджменту та адміністрування
Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

Хомош Ю.С.

кандидат економічних наук, доцент,
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

У статті розглянуто сутність та особливості сучасного менеджменту. Проведено аналіз ключових понять ресурсної концепції – «ресурси», «рента», «компетенції», «здатності», «ресурсний потенціал». Визначено теоретичні засади ресурсного підходу в сучасному менеджменті.

Ключові слова: менеджмент, сучасний менеджмент, ресурсний підхід, ресурсна концепція, ресурс менеджменту.

Баб'як М.М., Хомош Ю.С. РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

В статье рассмотрена сущность и особенности современного менеджмента. Проведен анализ ключевых понятий ресурсной концепции – «ресурсы», «рента», «компетенции», «способности», «ресурсный потенциал». Определены теоретические основы ресурсного подхода в современном менеджменте.

Ключевые слова: менеджмент, современный менеджмент, ресурсный подход, ресурсная концепция, ресурс менеджмента.

Babyak M.M., Khomosh Yu.S. RESOURCE APPROACH IN MODERN MANAGEMENT

The article considers the essence and peculiarities of modern management. The analysis of key concepts resource concepts "resources", "rent", "competences", "capabilities", "resource potential". To define the theoretical basis of the resource approach in the modern management.

Keywords: management, modern management, resource approach, resource concept, management resource.

Постановка проблеми в загальному вигляді. У сучасних умовах євроінтеграції українського суспільства, а також наявної потреби виходу з економічної кризи, з'являється необхідність формування нового підходу до процесів управління соціально-економічними об'єктами. Ключову роль у цьому процесі відіграє поняття сучасного менеджменту. Саме сьогодні доцільно підняти питання про нову парадигму менеджменту, оскільки фундаментом сучасного суспільства, економіки й людських відносин є не технології, не інформація, не продуктивність, а керована організація як суспільний інститут, метою якого є досягнення результату. Сучасний менеджмент – це інструмент, особлива функція, специфічний апарат, який забезпечує організації можливість досягнення потрібних результатів. Таке розуміння питання вимагає переосмислення поняття менеджменту, оскільки саме людський фактор, професіоналізм управлінців є тим визначальним елементом у соціально-економічному розвитку країни.

У цій статті акцент буде зосереджений на понятті «ресурсний менеджмент», оскільки саме ресурсний підхід є домінантою парадигмою в теорії сучасного управління. Ресурсний підхід може підкреслити унікальність суб'єктів соціально-економічної діяльності, він передбачає, що ключовим елементом для досягнення успіху є не повторення моделі поведінки інших суб'єктів, а формування та реалізація стратегії, основаної насамперед на внутрішніх факторах та унікальності ресурсної бази.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження ресурсної концепції управління присвячено чимало наукових праць закордонних та вітчизняних науковців, зокрема, Б. Вернерфельт, К. Прахлада, Г. Хамел, С. Дежу, Ж. Морен, П. Балді. У працях зазначених учених ресурсний підхід розглядається як новий напрям теорії стратегічного управління. Розвиток ресурсної теорії зумовив появу так званих комбінаційних ресурсних концепцій, зокрема, вперше основні положення теорії ресурсних переваг були сформовані Х. Шелбі та Р. Морганом.

Р. Нельсон і С. Уінтер запропонували еволюційну теорію та концепцію «рутин». У 90-х рр. набула широкого розвитку концепція знань завдяки працям І. Нонака, Х. Такеучі, Б. Когут, У. Зандера, Р. Гранта. Ресурсну теорію системної організації економіки, в якій базовими ресурсами є час і простір, обґрунтовано Г. Клейнером. Питання становлення та розвитку ресурсної концепції управління підприємством також є предметом дослідження В. Катькало, М. Сторчевого, Н. Ревуцької, І. Кузьміна.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Теорія ресурсного підходу до менеджменту потребує подальшого дослідження з урахуванням специфіки сучасного менеджменту, де визначальним елементом є людський фактор.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в аналізі поняття сучасного менеджменту та вивченні теоретичних засад ресурсного підходу в сучасному менеджменті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розпочати аналіз проблеми, яка покладена в основу цієї статті, необхідно з уточнення розуміння поняття «менеджмент». У сучасних умовах саме менеджмент розглядається як один із базисних елементів економіки разом із землею, капіталом і кадрами. Завдяки впровадженню системного підходу менеджмент все більше трактується як універсальний спосіб раціональної організації не лише виробничих, а й соціальних, політичних і культурних процесів.

У «Термінологічному словнику бізнесу й менеджменту» (1997 р.) термін «менеджмент» визначається, по-перше, як управління, керівництво, адміністрація, дирекція, регулювання, управлінський апарат, організація; по-друге, як приватна особа або група осіб, які відповідають за аналіз, формулювання рішень і здійснення необхідних дій на благо організації; по-третє, як адміністративне керівництво, тобто як функція, що включає планування та координацію діяльності в межах організації. У «Словнику американських бізнес-термінів» (1994 р.) до вищенаведених визначень додається ще й такий складник, як «процес управління організацією», а зміст менеджменту тлумачиться як:

- 1) мистецтво і наука планування, організації, керівництва й контролювання роботи інших людей заради досягнення певних цілей;
- 2) процес ухвалення рішень і лідерство;

3) група людей в організації, до обов'язків яких входить ухвалення рішень і здійснення процесу управління [10, с. 103].

Література цього напрямку досить насичена термінологією поняття менеджменту, яке в широкому розумінні трактується як наука про теорію управління виробництвом, що спрямована, по-перше, на людину як на основне джерело продуктивності роботи, а по-друге, на реалізацію об'єктивних економічних законів і узгодження економічних інтересів. У вузькому розумінні менеджмент – це процес, спрямований на ефективне використання ресурсів для досягнення організаційних цілей у постійно мінливих умовах.

Слід зауважити, що поняття «менеджмент» має дещо інший зміст, ніж поняття «управління». В економічній літературі менеджмент як соціально-культурний феномен переймається переважно організацією ефективної взаємодії рівноправних партнерів з метою розвитку організації, яка функціонує в умовах зовнішнього середовища, що змінюється. На відміну від менеджменту, управління меншою мірою артикулює соціально-психологічними (неформальними) важелями впливу на людей, завдяки чому більше значення в ньому надається суто бюрократичним, формальним важелям впливу. Сучасний менеджмент не лише є ефективною соціально-управлінською технологією, а й свідомою системою координації людських дій, а також упорядкування міжособистісних і соціальних відносин, які можуть бути дуже різними, такими як боротьба, ворожнеча, любов, дружба, пошана, ринковий обмін, настанова, національна або класова спільність тощо [10, с. 107].

З таким розумінням поняття менеджменту розглянемо сутність ресурсного підходу до менеджменту. Основна ідея цього підходу полягає в тому, що характерна підприємствам неоднорідність може бути стійкою завдяки наявності в них унікальних ресурсів та організаційних здібностей, які водночас є джерелом економічних рент та визначають у зв'язку із цим конкурентні переваги підприємств. Для оперування інструментарієм ресурсного підходу необхідно чітко визначитись із її ключовими поняттями – «ресурси», «рента», «компетенції», «здатності». Так, поняття «ресурс» і «рента» було виведено ще на етапі розвитку економічної теорії. Згідно з підходом послідовника ресурсної концепції Дж. Барні, ресурси – це всі активи, можливості, організаційні процеси, інформація, знання, які контролюються підприємством і надають можливості роз-

робляти й реалізовувати стратегії, що забезпечують підвищення рівнів раціональності та ефективності підприємства [1]. У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» за редакцією В. Бусел термін «ресурс» визначається як: «1) запаси чого-небудь, які можна використати за потреби; 2) засіб, можливість, якими можна скористатися за необхідністю [2].

Ресурси відповідно до ресурсної концепції можна поділити на відчутні і невідчутні. Так, до відчутних можна віднести натуральні ресурси (земельні ділянки), матеріальні ресурси (обладнання, сировина), фінансові ресурси (власний та позиковий капітал). До невідчутних ресурсів належать ті активи, що не пов'язані з людьми (торгова марка, патенти, ноу-хау, репутація), та невідчутні людські ресурси (сильні лідери, знання та вміння, досвід, командна робота, корпоративна культура).

Важливою умовою успішного функціонування підприємства є здатність перетворювати ресурси підприємства у компетенції. Поняття «компетенція» тлумачать як повноваження будь-якого органу чи посадової особи або знання чи досвід у тій чи іншій області [9].

Отже, «компетенції – це здатність підприємства правильно використовувати й удосконалювати наявні ресурси та створювати нові для підвищення цінності кінцевого продукту, що повністю задовольнить потреби споживача, та дасть підприємству певні конкурентні переваги» [1].

Досить чітко категоріальний апарат ресурсного підходу менеджменту викладено в роботах Р. Гранта [5]. Він зазначає, що ресурси виступають фактором виробничого процесу, однак самі по собі вони непродуктивні. Для здійснення виробничої діяльності необхідне об'єднання та координація груп ресурсів. Потенціал групи ресурсів, як зазначає науковець, під час виконання певного завдання або діяльності називається «здатність». Тобто ресурси – це джерела здатності підприємства, де вони є основним джерелом її конкурентної переваги. Саме ресурси та здатності створюють ренти. Чим більш унікальними є ресурси, якими володіє підприємство, тим більшу ренту (вигоду) воно потенційно може отримати [1]. У загальному розумінні рента визначається як особливий вид стабільного фіксованого нетрудового доходу, безпосередньо не пов'язаного з будь-якою формою підприємницької діяльності, що отримується власником обмежених ресурсів чи права в результаті їх експлуатації.

У теорії ресурсного підходу існує таке поняття, як «ресурсний потенціал». Головна відмінність категорії «ресурсний потенціал» від категорії «ресурси» полягає в тому, що як ресурсний потенціал, крім матеріальних та нематеріальних засобів, використовується здатність персоналу та підприємства в цілому використовувати наявні засоби та ресурси [4]. Характеризуючи ресурсний потенціал, слід враховувати, що до його складу входять не лише ресурси, призначені для споживання в конкретному періоді, а й їх страхові та інші запаси. Тому ресурсний потенціал зображає й потенціальну, а не лише реальну, можливість його споживання в процесі суспільного виробництва.

Незважаючи на те, що початковий поняттєвий апарат ресурсного підходу було розроблено у сфері моделювання процесів виробництва та споживання в економічних системах, у сучасних умовах він стає все більш популярним серед дослідників, що працюють у різних сферах гуманітарних, технічних та природничих дисциплін, набуваючи статусу міждисциплінарного пояснювального принципу взаємодії систем об'єктів. Широке розповсюдження ресурсного підходу під час дослідження характеру взаємодії об'єктів, різних за походженням, пов'язане з тим, що він дає можливість враховувати вимоги, які висуває зовнішнє середовище, а також внутрішні можливості, що задовольняють зазначені вимоги. Так, Р. Ш. Акбашева, З. Аллаяров, Б. Гершунський виділяють зовнішні та внутрішні ресурси щодо особистості. Під зовнішніми ресурсами науковці розуміють умови та засоби, що сприяють особистісному розвитку людини та її діяльності, а саме:

- системи стимулів діяльності й розвитку: заходи щодо надання людині можливості проявити свої досягнення, заходи стимулювання соціальної і професійної активності, морального й матеріального заохочення за успіхи й досягнення;

- умови забезпечення людини інформацією, доступ в інформаційний простір, а також процеси обміну інформацією, досвідом, ціннісними орієнтаціями;

- створення соціально-психологічного клімату колективу, сприяння його згуртованості, демократичного стилю спілкування;

- організаційні умови, які передбачають чіткість управління, послідовність вимог до людей;

- матеріально-технічне забезпечення: розмір і регулярність виплати заробітної

плати, матеріальне стимулювання, оснащення робочих місць [1].

На відміну від зовнішніх ресурсів, внутрішні зумовлюють унікальність людини, вони є джерелом її розвитку, персоналізації. У системі внутрішніх (індивідуальних) ресурсів особистості вчені виділяють такі підсистеми:

- біогенетичні (пов'язані із спадковістю);
- фізіологічні (стан здоров'я, особливості будови організму, фізична витривалість, вік, стать тощо);

- індивідуально-психологічні (рівень інтелектуального розвитку – інтелектуальні ресурси, особливості емоційно-вольові сфери тощо) [1].

Розвиток західними вченими-економістами С. Дезу, П. Балді, Ж. Морена ресурсного підходу до стратегічного управління підприємствами розширив тлумачення ресурсів. У їх працях розглядаються переваги ресурсної концепції стратегічного менеджменту порівняно з класичною конкурентною парадигмою менеджменту, де не враховувалися належним чином роль інформації та знань. Саме ці елементи вчені-економісти назвали основним стратегічним ресурсом сучасної організації.

«Сучасний економічний словник» (1999 р.) наводить таке тлумачення категорії «ресурси фірми»: «...засоби, можливості, цінності, запаси фірми, джерела її доходів, що забезпечують стабільну роботу фірми за основними видами її діяльності й отримання прибутку» [8]. Ресурсна концепція передбачає, що кон-

курентною перевагою на ринку є не продукція чи стратегічні ринкові сегменти, а ресурси, які формують стратегічні компетенції сучасної організації, які можна назвати портфелем організаційних можливостей. Таким чином, однією з основних завдань сучасного менеджменту з позиції ресурсного підходу повинна стати ідентифікації організаційних можливостей, які має у своєму розпорядженні підприємство, так званого ресурсу менеджменту.

Висновки з цього дослідження. Сучасний менеджмент на сьогоднішньому етапі розвитку суспільства – це особливий інструмент, функція, специфічний апарат, який забезпечує організації можливість досягнення потрібних результатів. Особливість сучасного менеджменту полягає в тому, що він не лише є ефективною соціально-управлінською технологією, а й свідомою системою координації людських дій, а також упорядкування міжособистісних і соціальних відносин, які можуть бути дуже різними (боротьба, ворожнеча, любов, дружба, пошана, ринковий обмін, настанова, національна або класова спільність тощо). Саме з таким розумінням сучасного менеджменту у статті проведено аналіз теоретичних засад ресурсного підходу, який підкреслює, що характерна підприємствам неоднорідність може бути стійкою завдяки наявності в них унікальних ресурсів та організаційних здібностей, які водночас є джерелом економічних рента та визначають у зв'язку із цим конкурентні переваги підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бойко А. Використання ресурсного підходу формування стратегії / А. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://enuftir.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12756/1/2008.pdf>.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2009. – 1736 с.
3. Вяткіна Т. Використання ресурсної концепції при формуванні конкурентних переваг підприємств / Т. Вяткіна // Економічний простір. – 2013. – № 71. – С. 153–161.
4. Вяткіна Т. Умови та чинники стратегічного управління ресурсним потенціалом сільськогосподарських підприємств / Т. Вяткіна // Агросвіт. – 2013. – № 17. – С. 3–8.
5. Грант Р. Ресурсная концепция конкурентных преимуществ: практические выводы для формирования стратегии / Р. Грант // Вестник СПбГУ. – 2003. – Вып. 3. – С. 47–76.
6. Катяло В. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий / В. Катяло // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2002. – Вып. 4. – С. 20–42.
7. Косата І. Ресурсний підхід до визначення конкурентоспроможності інтегрованих структур бізнесу / І. Косата // Проблеми економіки. – 2015. – № 3. – С. 129–134.
8. Райзберг Б. Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 480 с.
9. Советский энциклопедический словарь / А. Прохоров. – 3-е изд. – М., 1984. – 1600 с.
10. Туленков М. Концепція понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі / М. Туленков // Політичний менеджмент. – 2009. – № 3. – С. 101–111.