С. Н. Гнатюк

viclav@tut.by

ГУВПО «Белорусско-Российский университет», г. Могилев, Беларусь

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье раскрывается роль организационного капитала как элемента интеллектуального капитала предприятия и его особенности формирования и развития в условиях постиндустриальной экономики.

Современный этап развития экономики характеризуется превращением знаний в основной фактор развития и совершенствования производства. В XXI веке предприятия существенно отличаются структурой капитала от предприятий прошлого века. Уже не основные и оборотные средства определяют капитал предприятия, возможности его развития, а информация и знания. Капитал современного предприятия – это, прежде всего, интеллектуальный капитал, который не имеет материально-вещественной формы, и определенная часть его не принадлежит полностью собственнику. В экономическую науку понятия «интеллектуальный капитал» ввел Т. Стюарт, который определил его как совокупность элементов, формирующих особое конкурентное преимущество компании, а именно «патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информация о потребителях и поставщиках» [1].

Следует отметить, что термин «интеллектуальный капитал» в научной литературе еще не устоялся, но большинство авторов рассматривает его как знания, информацию, опыт, организационные возможности, информационные каналы, которые можно использовать, чтобы создавать богатство [2]. Интеллектуальный капитал, на наш взгляд, обладает следующими особенностями:

- играет ведущую роль в обеспечении устойчивого развития предприятия;
- возрастает за счет накопления знаний, навыков, опыта работников предприятия;
- формирование и использование капитала требует высоких затрат;
- использование характерно высокой степенью неопределенности и риска, но может приносить высокую прибыль;
- учитывается как нематериальный актив.

Элементом интеллектуального капитала является организационный капитал, – процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационную структуру, культуру организации [3]. Он имеет отношение к предприятию в целом и определяет возможности предприятия отвечать на вызовы рынка, использовать человеческий капитал в системе производства с точки зрения организационной структуры.

Обеспечение устойчивости развития предприятия требует оптимизации организационной структуры, размера предприятия с учетом управляемости развитием предприятия, стимулирования работников, создания условий для минимизации внутрифирменных транзакционных издержек и получения синергических преимуществ, успешного поиска партнеров для сделок и совместной деятельности, то есть эффективного использования организационного капитала. Одна из главных задач предприятия – создать гармоничные условия для взаимоотношений предприятия с внешней средой, обеспечить согласованное развитие предприятия и внешней среды, не допускать отставания внутренних изменений от изменения внешних условий. Поэтому руководство предприятия должно оптимально сочетать стабильность правил принятия стратегических решений и гибкость в принятии тактических решений, что приводит к возрастанию роли организационного капитала предприятия в обеспечении устойчивого развития.

Важным аспектом эффективного использования организационного капитала предприятия являются формы взаимодействия с другими субъектами рыночных отношений. Обострение конкуренции и стремление выжить, сохранить бизнес приводит к тому, что предприятие изменяет организационную структуру, осознанно передает некоторые функции управления другим субъектам, теряя определенную долю самостоятельности, вступая, например, в концерн, холдинг или финансово-промышленную группу. В качестве механизма адаптации к постоянным изменениям сотрудничество не только желательно, но постепенно становится жестким требованием ведения бизнеса. Оно становится средством, помогающим предприятию быстро осваивать инновации, приспосабливаться к изменениям среды, обеспечивать устойчивость развития. Поэтому глобальный характер конкуренции обуславливает в развитии экономической системы ведущую роль процессов кооперации, которые требуют непрерывной координации поведения субъектов хозяйствования, обеспечивая синергетический эффект от совместных действий.

Изменение внешних условий существования предприятия под влиянием НТП приводит к эволюции, как самой организационной формы предприятия, так и основных характеристик организационного капитала. Процесс интеграции предприятий на индустриальной стадии экономики происходил в основном в формах союзов с жесткой иерархической структурой управления (корпорация, холдинг и т.д.). Переход на постиндустриальную стадию развития привел к тому, что иерархические системы перестали справляться с возросшими потоками информации и инноваций, которые порождают перманентное обновление и изменение внешней среды и внутренней организации предприятия. Поэтому иерархические системы организации ведения бизнеса стали вытесняться самоуправляемыми системами, построенными на горизонтальных связях и коллективных взаимодействиях. Участники бизнес-процессов начали осваивать гибридный вариант организации производства и управления, изменять организационную структуру на кластерно-сетевую – более гибкую, чем иерархическая модель, но в то же время более интегрированную по сравнению с рыночной моделью. На значение локальной концентрации предприятий и формирование кластеров обратил внимание М. Портер, который отмечал, что «устойчивые конкурентные преимущества в глобальной экономике часто сильно локализованы и возникают благодаря концентрации высокоспециализированной квалификации и знаний, институтов, конкуренции, бизнеса и требовательных потребителей» [4, с.90].

Кластер представляет комбинацию взаимозависимых и взаимодополняющих предприятий и других субъектов хозяйствования, конкурирующих и сотрудничающих между собой, обладающих взаимосвязанностью в рамках технологической цепочки или сетевой взаимосвязи с целью обеспечения устойчивого развития каждого участника кластера и получения синергетического эффекта за счет качества и оптимального сочетания элементов, входящих в систему, эффективности их взаимодействия.

Кластеры являются гибридной формой организации бизнеса, которая занимает промежуточное место между рынком и иерархией, сочетая их функции и устраняя их системные недостатки. Кластеры объединены вокруг совместного проекта и имеют открытые границы, что может привлекать новых партнеров. Они имеют подвижную внутреннюю организационную структуру, способность к быстрому изменению конфигурации структуры, что позволяет быстро принимать решения, адаптируясь к постоянному изменению внешней среды.

Система взаимосвязанных предприятий, имеющих общие интересы и цели, многочисленное переплетение разнообразных связей и отношений, значительная часть которых является неформальными, в различных сферах процесса производства и реализации продукции, четко договаривающихся о способе кооперирования и степени зависимости друг от друга образует сеть.

Большинство предприятий, действующих на национальном и глобальном рынках, часто включаются в различные сети в силу следующих причин:

- необходимость адаптироваться к непрерывному изменению внешней среды функционирования предприятия;
- усложнение производственной и коммерческой деятельности предприятий в условиях глобализации и открытой экономики;

- требование повышения оперативности действий, новых подходов к методам и формам организации производства и управления в результате возрастания роли такого фактора как время;
- необходимость расширения рыночного пространства предприятия для того, чтобы выжить в условиях жесткой конкуренции;
- невысокая эффективность традиционных форм кооперации при решении сложных проблем в условиях сокращения жизненного цикла товара;
- наличие межорганизационных систем информации.

Вхождение предприятия в кластеры и сети обеспечивает эффективный способ доступа к знаниям, инновациям, дополнительным возможностям и ресурсам, которые отсутствуют внутри самого предприятия и не могут быть получены другим способом, ускоряют и расширяют возможности выхода на новые рынки и за счет этого обеспечивают создание условий для устойчивости развития. Использование кластерно–сетевых структур позволяет предприятию развиваться скачкообразно не только за счёт изменения внутренней конфигурации структуры, но и за счет партнерства, что расширяет для него возможность обеспечивать устойчивость развития.

Таким образом, организационный капитал обладает основным свойством капитала — создавать новую стоимость, обеспечивать устойчивое получение прибыли. Успешная деятельность предприятия обусловлена созданием эффективного механизма управления организационным капиталом, в основе формирования которого лежит комплексный, стратегический подход к его использованию и развитию. Управление организационной структурой предприятия должно быть направлено на развитие и совершенствование форм организации производства и самого предприятия как стратегического ресурса предприятия для повышения устойчивости его развития.

Литература

1. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / пер. с англ. В. Ноздриной / Е.А.Стюарт. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
2. Голубкин, В.Н. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики / В.Н. Голубкин // Режим доступа: www.ou-link.ru/pub/business_obraz_1_18.htm. – Дата доступа: 10.09.2017.
3. Кожушко, О.В. Структура интеллектуального капитала предприятия / О.В. Кожушко // Режим доступа: www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Bi/2009_10/100-104.pdf – Дата доступа: 10.09.2017.
4. Портер, М.Э. Конкуренция: Пер. с англ. / М.Э. Портер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 608 с.