

РЕСУРСНО-КОМПЕТЕНТІСТНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЮ ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР БІЗНЕСУ

Анотація. В статті удосконалюються теоретико-методологічні засади ідентифікації сутності поняття "інтегрована структура бізнесу". Розроблені методичні рекомендації з організації управління інтеграційною динамікою на основі ресурсно-компетентнісного підходу до ідентифікації сутності інтегрованої структури бізнесу.

Ключові слова: інтеграція, інтегрована структура бізнесу, компетенція, ресурс, індикатор, компліментарність

Вступ. Сучасні умови падіння ефективності функціонування економічної системи України вимагають розроблення шляхів й сценаріїв переведення національного господарства на шляхи стійкого економічного зростання. Одним з головних важелів такого зростання є поширення інтеграційних процесів й відтворювальних тенденцій. Актуальність орієнтування на інтеграційне підґрунтя розвитку підтверджується тим, що, саме інтеграція дозволяє забезпечити доступ до технологічних інновацій, знизити інформаційні витрати, підвищити ефективність розкриття потенціалу релевантних ресурсів, подолати незбалансованість галузевих технологічних ланцюгів тощо. Результатом реалізації інтеграційної діяльності є утворення інтегрованих структур бізнесу (ІСБ), для ідентифікації яких існує значна кількість підходів та тлумачень. Разом з тим автором визначено, що в межах кожного з наявних підходів є певні недоліки.

Так, вадою технологічної концепції фірми [2, 5] є уявлення про те, що потрібні фактори виробництва будуть надаватися в повному обсязі за мірою їх використання. Теорія галузевої організації [1] не враховує витрати на моніторинг та процедури забезпечення виконання контрактів. Орієнтація на контрактну концепцію [7, 13] призводить до втрати стратегічної спрямованості розвитку ІСБ через перевагу короткострокових контрактів з оглядом на їх більшу гнучкість порівняно з жорсткістю довгострокових. Застосування теорії трансформаційних витрат [6] зменшує увагу до трансформційних витрат, хоча "лише технологія робить можливим саме існування ІСБ" [14, с. 33]. Теорія агентських витрат [7, 15] в свою чергу стикається з проблемами доагентських витрат й стимулювання менеджменту ІСБ (проблем вироблення стимулів коригування поведінки агентів). Теорія соціального обміну [4] стикається зі складністю формалізації й регламентування обміну поведінковими актами (можливість інтеграції лише у разі взаємної готовності до спільних дій, без урахування владного примусу). В рамках теорії груп [9] відсутній інструментарій для вирішення "проблеми безбілетників" [8, с. 233] й нівелюється наявність витрат покарання. Теорія інформаційної вартості [3] не охоплює всю множину стимулів для старту інтеграційних процесів так як інформація є лише окремим випадком представлення специфічності активів як стимулу до інтеграції.

Постановка завдання. Метою статті є розвиток теоретико-методологічних засад ідентифікації сутності поняття "інтегрована структура бізнесу" і розробка методичних рекомендацій з організації управління інтеграційною динамікою в рамках прийнятого розуміння ІСБ. Для реалізації мети статті та з оглядом на означені невідповідності пропонується в основу організації управління ІСБ покласти ресурсно-компетентністний підхід до ідентифікації їх сутності.

Результати. Головні переваги від застосування компетентнісного підходу містяться в особливостях управління ІСБ, яке у даному випадку підпорядковуватиметься забезпеченню компліментарності компетенцій при реалізації консолідованої стратегії інтегрованого утворення. За такого підходу ІСБ представляється як компліментарний

господарювання коопераційно-інтеграційних зв'язків ($\{3K_{КСГ}\}$), устояних моделей організації ($\{3K_{ОСГ}\}$), досвіду ($\{3K_{ДСГ}\}$), навичок ($\{3K_{НСГ}\}$), релевантних ресурсів ($\{3K_{РСГ}\}$), бізнес-процесів ($\{3K_{ПСГ}\}$), сукупність яких дозволяє здійснювати закладені у компетенцію види діяльності. Організація ж управління життєдіяльністю ІСБ потребує детального визначення всіх елементів $\{3K\}$ та встановлення взаємовідносини між ними, відповідно до схеми на рис. 1.

Разом з тим, розкриття означеної на рис. 1 відповідності між компетенціями та їх забезпеченням вимагає враховувати об'єктивну розбіжність різних за утворенням компетенцій. За для цього автором було уточнено ряд існуючих класифікаційних ознак компетенцій та введено ряд додаткових ознак, орієнтованих на використання компетенцій в розрізі інтегративної діяльності, що подано у табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація компетенцій

Ознака	Різновид	Характеристика
Усвідомленість наявності компетенцій	Явна (усвідомлена) компетентність	Сукупність навичок та вмінь які суб'єкт господарювання може свідомо використовувати. Реалізація чітко зрозумілих моделей поведінки. В основі лежить відкрите знання та власні ресурси або відомі для суб'єкта ресурси й технології
	Прихована (неусвідомлена) компетентність	Сукупність видів діяльності, що суб'єкт господарювання здатен виконувати, але для яких відсутня інституціональна потреба. Потенційно можливі для виконання, але не усвідомлені суб'єктом господарювання види діяльності. Особливості поведінки суб'єкта, які залишилися поза увагою менеджменту
Спроможність до комбінування	Комбіновані	Компетенції, використання яких потребує або дозволяє комбінуватися з іншими видами діяльності
	Не комбіновані	Відносно самостійні та самодостатні види діяльності, що виконуються суб'єктами відокремлено
Ієрархічність складу	Одиничні	Компетенція нижчого ієрархічного рівня, до складу якої не входять підлеглі види діяльності
	Комплексні	Види діяльності чи навички, що можуть буди розподілені на складові елементи
Інноваційність (розвинуто за [16, с. 115])	Стрижневі	Виділені в межах основного виду діяльності та прийнятої технологічної парадигми. Відповідають головним цілям підприємства й містять знання про його місію
	Периферійні	В межах супутніх видів діяльності, які не відповідають поточним уявленням про позиціонування підприємства, але в термінології Д.Н. Сула [12] забезпечують виникнення "стратегічного переломного моменту" й подолання "пастки активної інертності"
Відношення до знання у забезпеченні реалізації компетенцій	Засновані на відкритому знанні	Забезпечення реалізації видів діяльності чи моделей поведінки складає переважно відкрите формалізоване знання суб'єктів господарювання
	Заснована на скриptomу знанні	Складні для копіювання компетенції засновані на прихованому знанні, складних до формалізації ментальних моделях та організаційних рутиних
Вбудованість у оточення (зовнішні компетенції ІСБ)	Внутрішні учасників	Наявні у кожного конкретного представника інтегрованої цілісності компетенції, які відносяться до його внутрішнього середовища
	Зовнішні учасників як внутрішні ІСБ	Компетенції, наявні у учасників ІСБ та орієнтовані на задоволення запитів середовища через підтримку наявних у внутрішньому середовищі ІСБ видів діяльності.
	Зовнішні для ІСБ в цілому	Компетенції, які наявні у зовнішніх по відношенню до ІСБ суб'єктів господарювання та які відсутні у КПК
Вплив на конкурентну поведінку [18]	Прості (базові)	Формовані на основі знань, умінь та здатностей, які легко формалізуються та не мають складностей для залучення до складу КПК
	Ключові	Надзвичайно складні для копіювання та ідентифікації, що проявляються у всіх видах діяльності та відносинах з оточенням й відображають інституціональні параметри внутрішнього середовища

Закінчення табл. 1

Ознака	Різновид	Характеристика
Важливість [19]	Стандартні (мінімально необхідні)	Потрібні для забезпечення нормального функціонування підприємства чи інтегрованого об'єднання. За їх відсутності унеможливується ведення господарської діяльності
	Ключові	Забезпечують конкурентоспроможність організації через надання відмінних переваг по відношенню до аналогічних суб'єктів
	Ведучі	Забезпечують створення майбутнього та прояв властивостей інноваційності, креативності, динамічності. За мірою копіювання перетворюються у ключові, а потім у мінімально необхідні
Ієрархія	Однорівневі компетенції	Компетенції які мають однакову необхідність для досягнення консолідованих цілей. Компетенції суб'єктів однакового рівня ієрархічного підпорядкування
	Різномірні компетенції	Компетенції, які роблять різний внесок в досягнення консолідованих цілей (наприклад, компетенції спрямовані на задоволення потреб реалізації видів діяльності, входних до іншої компетенції). Компетенції суб'єктів, різних за ієрархічним підпорядкуванням
Участь у інтеграційному процесі	Не інтегровані	Компетенції, які наявні у суб'єктів, що не входять до складу інтегрованого об'єднання, тобто зовнішні по відношенню ІСБ
	Інтегровані	Компетенції суб'єктів, які входять до складу ІСБ та які вже залучені до компліментарного пулу компетенцій
Компліментарність (сінергійність)	Унікальні	Компетенції більш високого порядку які утворюються за рахунок синергії ресурсного потенціалу. Утворюються на період існування ІСБ та відсутні на момент початку інтеграційних процесів
	Комплі-ментарні	Компетенції більш низького порядку, які вкладаються до ІСБ в процесі інтеграції та наявні на момент початку інтеграційних процесів у поки ще неінтегрованих суб'єктів господарювання
	Підтримуючі	Компетенції окремих учасників ІСБ, які забезпечують підтримку їх життєдіяльності, але не пов'язані з консолідованими цілями
Зміст (розширено автором за [17])	Стратегічні	Необхідні для розробки стратегічних планів й орієнтирів
	Соціальні	Розкриття соціального капіталу інтегрованого утворення
	Функціональні	Виділені в межах функціональних областей господарювання
	Управлінські	Необхідні для організації й ведення управлінського процесу
Внесок в розвиток підприємства (інтегрованого утворення)	Сильна ефективна "позитивна" компетенція	Наявні у суб'єкта господарювання навички та вміння виконувати ефективні види діяльності. Обрані моделі поведінки які привносять значний внесок у створення додаткової цінності
	Слабка, неефективна "негативна" компетенція	Компетенція, реалізація якої організовано на нижчому (менш ефективному) ніж в середньому для певної сфери господарювання. Моделі поведінки, що не відповідають галузевим стандартам
Соціально-економічне позиціонування [21]	Організаційна компетенція	Унікальні фактори, що дозволяють організації бути конкурентоспроможною
	Рольова компетенція	Ті якості й уміння, які суб'єкт повинен проявляти, щоб досягти ефективності у виконанні накладених на нього ролей
	Персональна компетенція	Особистісні аспекти, які мають на увазі навички, досягнення й результати отримані в рамках соціальної підсистеми підприємства
Можливістю розвитку (на основі [11, с. 11])	Поверхневі	Компетенції, які досить просто розвинути. Як правило пов'язані зі знаннями та навичками
	Глибинні	Являють основу стратегічного вибору підприємства (ІСБ). Їх складніше розвивати через пов'язаність з мотивами. До складу ІСБ простіше залучати учасників з вже наявними глибинними компетенціями
Компліментарна спрямованість	Взаємно підтримуючі	Компетенції, залучення яких до пулу призведе до виникнення ефекту синергії. Містять в собі компліментарні навички та вміння. Реалізація однієї компетенції вимагає наявності іншої або наявність іншої призводить до зростання консолідованої ефективності
	Ортогональні	Орієнтування (спрямування відповідного забезпечення на розвиток) на одну компетенцію призводить до зменшення ефективності використання іншої. Орієнтування на застосування ортогональних компетенцій призводить до виникнення ефекту зворотної синергії
	Байдужі	Закладені у компетенції виді діяльності, навички, знання та вміння ніяким разом не пов'язані один з одним. Залучення до КПК доречно тільки для конгломеративних форм утворення ІСБ

Означений у табл. 1 підхід до класифікації компетенції дозволяє розробити й класифікацію безпосередньо інтегрованих об'єднань суб'єктів господарювання. При цьому, в рамках запропонованого трактування ІСБ, фактори обмеженої раціональності й ризику опортунізму проявлятимуться в рамках виділених носіїв компетенції (НК), а специфічність активів обґрунтовуватиметься на рівні складових системи забезпечення реалізації компетенцій (особливо таких її складових, як набір необхідних знань ($\{ЗК_{ЗСГі}\}$) та релевантних ресурсів ($\{ЗК_{РСГі}\}$), спрямованих на забезпечення життєдіяльності інтегрованого утворення).

Як видно з рис. 1 основу формування інтегрованого утворення являє зв'язування релевантних ресурсів з носіями цих ресурсів (НК або СГ), які спроможні виконувати певні дії (розкриваються через складову бізнес-процесів в системі забезпечення реалізації компетенцій), необхідні для реалізації цілей ІСБ та вхідних до нього учасників ($\{Ц_{ІСБ} = U\{Ц_{СГі}\}\}$). Відповідно далі розглянемо особливості цілеполягання у ІСБ, яке згідно з авторським підходом зводиться до формування вектору цілей ($\{Ц_{СГі}\}$). Тут можна підтримати пропозиції М.В. Самосудова [10] щодо виділення інтегрованого утворення з оточення згідно з збігом цілей його учасників. Так, як видно з рис. 2, первісно кожен з наявних в певній зоні господарювання суб'єктів має власний вектор цілей. Ці цілі ($\{Ц_{СГі}\}$), з урахуванням доступної інформації, визначають спрямування ресурсів (ресурси містяться у $\{ЗК_{РСГі}\}$) на підтримку якихось видів діяльності (бізнес процесів, формалізованих у $\{ЗК_{ПСГі}\}$) кожного відокремленого суб'єкта господарювання ($ЗК_{ПСГі} : Ц_{СГі} \rightarrow ЗК_{РСГі}$).

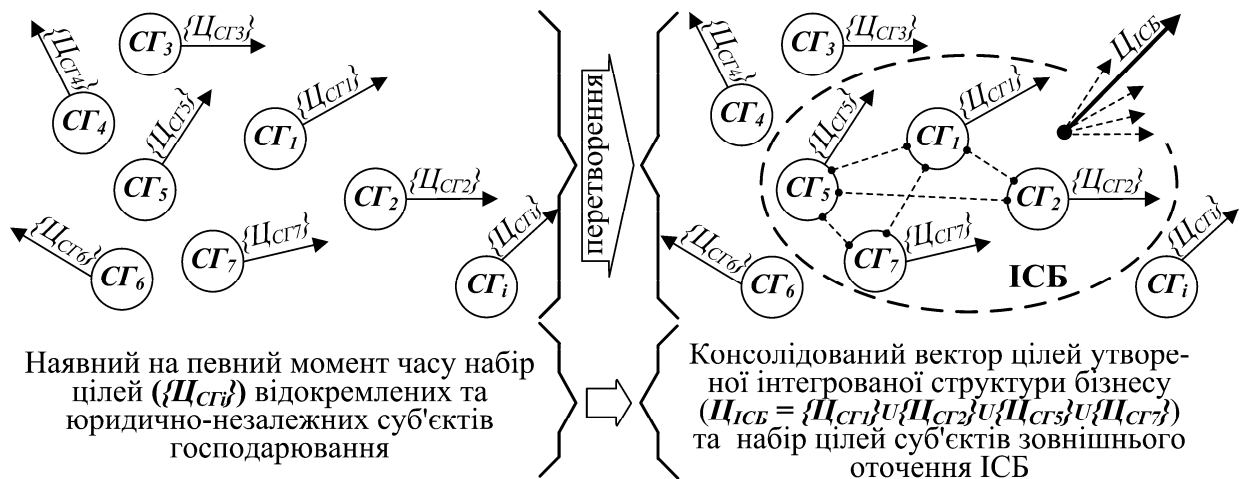


Рис. 2. Векторна модель консолідації цілей ІСБ (на основі [10, с. 65-66])

Таким чином, саме означена на рис. 2 однакова спрямованість векторів цілей (однакове розуміння суб'єктами ринку власних, а потім й корпоративних, місії та бачення) дозволяє створити підґрунтя для утворення ІСБ (реалізується означена у [10, с. 65] конгруентність векторів). Тут одночасно слід звернути увагу, що така конгруентність векторів складає лише стимул до утворення ІСБ. Для безпосереднього ж виникнення ІСБ необхідно утворення стійких зв'язків, виникнення інститутів й організаційних рутин. При цьому більшість цих умов реалізується через пропоновані автором елементи множини забезпечення компетенцій ($\{ЗК\}$).

Отже, організація управління ІСБ та забезпечення її розвитку повинно враховувати наявний консолідований вектор цілей й на цьому підґрунті забезпечувати конкурентні переваги співвідносячи обрану стратегію та наявні компетенції. Означена на

рис. 3 схема, базована на розробках [20, с. 15], показує як компетенції будь-якого суб'єкта господарювання (як ІСБ в цілому, так і окремих її учасників) дозволяють отримати стратегічний успіх у конкурентній боротьбі.

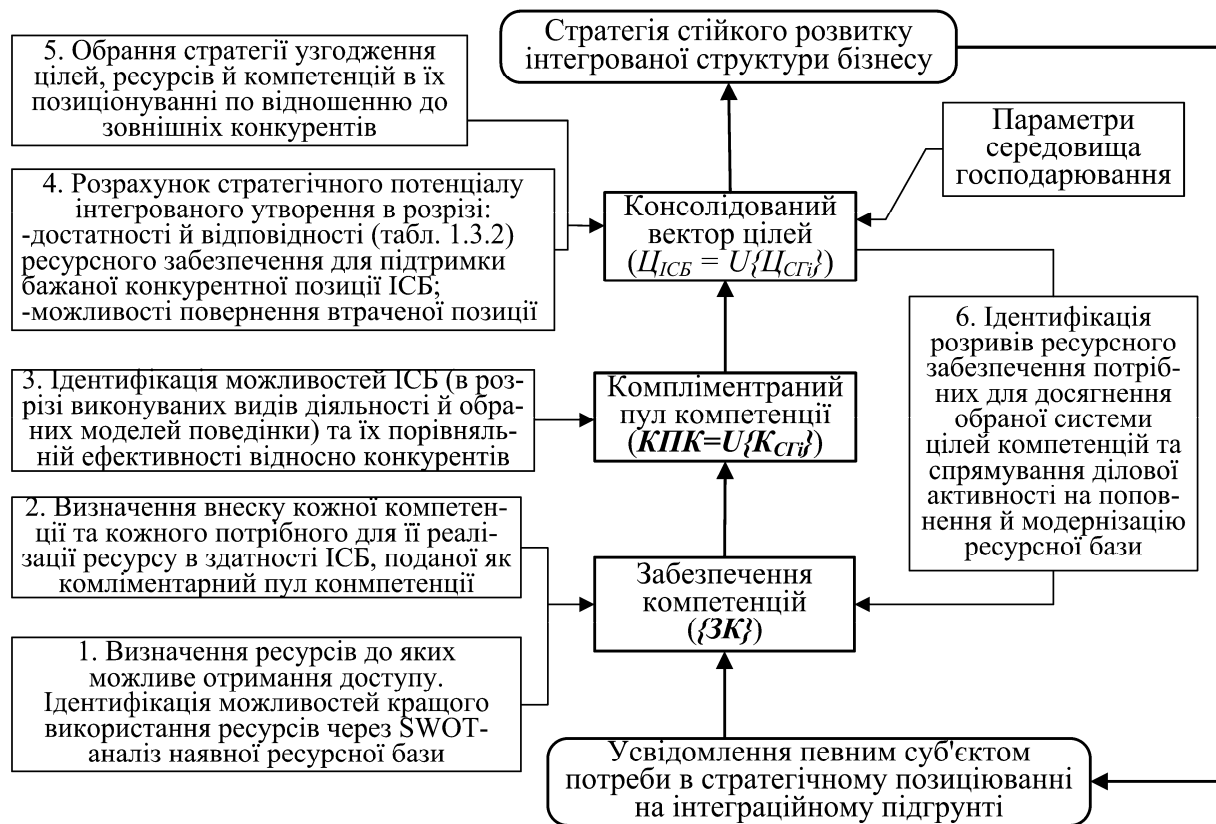


Рис. 3. Розкриття місця компетенцій в реалізації обраної системи цілей ІСБ

Орієнтуючись на рис. 1 та рис. 3 можна стверджувати, що визначення компетенцій у складі КПК підпорядковується двом положенням. По-перше, входячи до складу ІСБ кожен з суб'єктів господарювання визначає ті сфери діяльності та можливі для виконання ролі, в яких він компетентний. Такі сфери діяльності складають "області компетентності" ІСБ, які можуть розподілятися між декількома носіями компетенцій. При цьому різні носії компетенції робитимуть різний внесок в досягнення консолідованих цілей. Це дозволяє стверджувати про наявність певної ієрархії компетенцій, що й складає друге положення. Відповідно й на рис. 4 виділено три ієрархічних рівня (рівні ключових, базових та додаткових компетенцій), характеристика яких означена у табл. 1. Відразу слід звернути увагу, що в межах виділених рівнів розподіляються компетенції зведені до КПК (тобто компетенції, наявні в цілому у ІСБ). Окремим варіантом їх ієрархічного підпорядкування є співвіднесення компетенції й місцем в архітектурному представленні ІСБ їх носія (елемент множини $\{HK\}$), що визначається як окремий i -й суб'єкт господарювання у складі інтегрованої цілісності (CG_i).

За умови прийняття означеного на рис. 4 ієрархічного представлення КПК, базові компетенції можуть як складати основу для розкриття певної ключової компетенції, так і виступати самостійним елементом КПК. При цьому можливими є варіанти коли або декілька базових компетенцій відносяться до однієї ключової, або коли виділення ключової компетенції не передбачає її подальшої деталізації. Вибір будь-якого з означених варіан-

тів залежить від особливостей реалізації конкретної компетенції та від особливостей організації системи управління інтегрованою структурою бізнесу. Аналогічним чином й додаткові компетенції відносяться до ключових та до базових компетенцій. Зрозуміло при утворенні означеної на рис. 4 композиції слід враховувати ефект синергії компетенцій та можливість розкриття компетенції якогось з учасників ІСБ в декількох KK^{ICB} . При цьому, при організації розподілу компетенцій між окремими учасниками ІСБ слід враховувати можливість виникнення ефекту "ортогональності компетенцій" (базується на ознаці "внесок в розвиток підприємства (інтегрованого утворення)", що представлена у табл. 1).

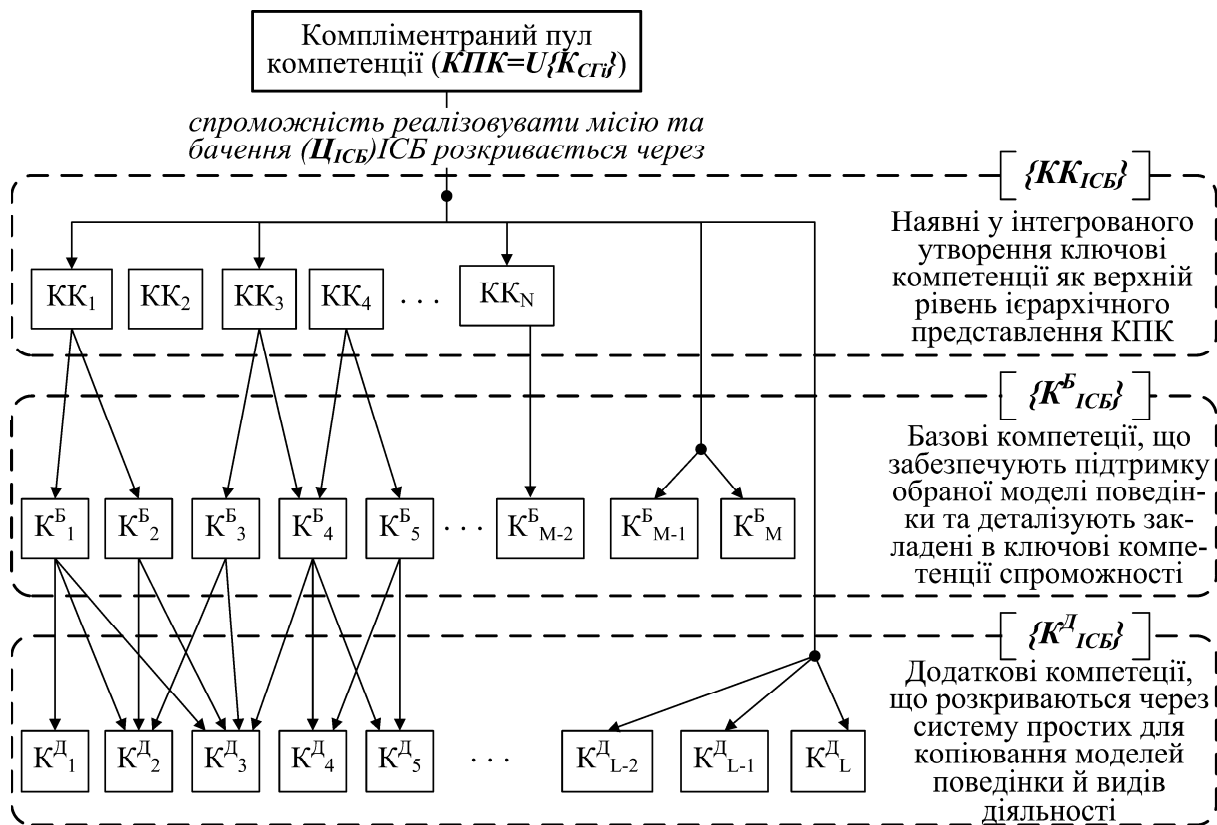


Рис. 4. Ієрархічний підхід до виділення компетенції

Отже, для забезпечення означеної на рис. 4 відповідності та її формалізації пропонується для кожної ІСБ (з оглядом на консолідований вектор цілей) утворювати словник компетенцій. Створення такого словника є доречним й з оглядом на означений авторський підхід до організації управління діяльністю ІСБ. Тут доречними є пропозиції Л.М. Спенсера [11] щодо ідентифікації даного словника як переліку компетенцій, з їх розподілом між вхідних до ІСБ суб'єктів господарювання. Разом з тим, значне різноманіття середовища господарювання та типів й форм утворення ІСБ вимагає удосконалення підходу Л.М. Спенсера щодо представлення словника компетенцій. На думку автора такий словник може задаватися наступним кортежем:

$$K_{\substack{\text{НАЗВА} \\ \text{КОМПЕТЕНЦІЇ}}} = \left\langle \begin{array}{l} \text{характеристика компетенції,} \\ \{ \text{напрямки використання компетенції} \}, \\ \{ \text{виконувані дії та ролі} \}, \\ \{ \text{способи реалізації компетенції} \}, \\ \text{тип компетенції,} \\ \{ \text{носії компетенції} \}, \\ \{ \text{стандарту поведінки для носія компетенції} \}, \\ \{ \text{поведінкові індикатори} \}, \\ \{ \text{перелік компліментарних компетенцій} \}, \\ \{ \text{перелік та характеристика потрібного для реаліза-} \\ \{ \text{ції компетенції забезпечення} \}, \\ \{ \text{мінімально необхідні знання, уміння й навички} \}, \\ \{ \text{інститути, що регламентують виконання} \} \end{array} \right\rangle \quad (1)$$

Далі детально розглянемо складові означеного формулою 1 кортежу. Спочатку звернемося до назви компетенції. Тут, необхідним є виділення специфічних для кожного конкретного випадку (конкретної ІСБ) компетенцій (вони вже будуть розглядатися як додаткові чи специфічні компетенції). Характеристика компетенції задається як оповідальний опис, що розкриває сутність даної компетенції.

Множина *{напрямки використання компетенції}* потрібна для визначення місця та ролі даної компетенції, як в загальному розумінні, так і з точки зору визначення її внеску в компліментарний пул компетенцій. Множина *{виконувані дії та ролі}* розкриває напрямки використання компетенції, та відповідно до поданої на рис. 4 схеми може представлятися як сукупність компетенції підлеглих рівнів. Таким чином дана множина дозволяє визначити місце певної компетенції в загальній ієрархії утвореного компліментарного пулу компетенцій. Отже, саме через множину *{виконувані дії та ролі}* визначається перелік елементарних операцій підлеглої ієрархічного рівня. З оглядом же на множинність способів реалізації певної ролі чи виконання дії пропонується додаткове введення множини *{способи реалізації компетенції}*, яка визначає обраний варіант усього переліку можливостей реалізації систем діяльності підприємства в рамках даної компетенції.

Іншою складовою пропонованого кортежу є елемент "тип компетенції". Він також може використовуватися для визначення місця компетенції в їхній загальній ієрархії. Для цього, у відповідності до поданого на рис. 4 підпорядкування, від представляється як множина (*тип компетенції* = *{ключова, базова, додаткова}*). Аналогічно, розкриття даного елемента може містити посилання на всі означені у табл. 1 ознаки.

Перелік суб'єктів господарювання, які здатні реалізувати дану компетенцію задається множиною *{носії компетенції}*. Представлення носіїв компетенції у вигляді множини базується на пропозиції співвіднесення носія компетенцій з декількома фізичними суб'єктами. Ця множина утворює підґрунтя для організаційно-структурного регламентування ІСБ (створення архітектурного її представлення) та формування регламентів роботи СЗРК (розподілу наявного у ІСБ забезпечення реалізації компетенцій між вхідними до її складу учасниками).

Інша множина *{стандарту поведінки й організаційні регламенти для носія компетенції}* необхідна для регламентування дій соціальної складової механізму управління ІСБ. Вона визначає перелік ролей та регламентів, які повинні виконувати залучені до інтегрованої цілісності суб'єкти господарювання. Можна стверджувати, що елементи даної множини регламентують те, яким чином соціальна система реалізовуватиме розкриття складових множини *{виконувані дії та ролі}* (тобто *{стандарту поведінки й організаційні регламенти для носія компетенції}*) регламентує перебіг *{виконувані дії та ролі}*).

Множина *{поведінкові індикатори}* визначає набір показників, що необхідні для процесу моніторингу реалізації носієм компетенції жаданих від нього дій (в рамках накладених на даного носія компетенції ролей й обмежень). Індикатори можуть агрегуватися (об'єднуватися у блоки) залежно від змісту компетенції й обсягу дій та операцій, необхідних для її реалізації. В рамках обраних поведінкових індикаторів та за для оцінювання стійкості, ефективності та якості дій в рамках однієї компетенції пропонуємо введення шкали, що відбивають, наприклад, "інтенсивність наміру реалізації дій", "завершеність дій, початих для реалізації наміру", "масштаб дій" тощо. При цьому слід враховувати, що більш високе значення шкали, не завжди є кращим. Отже актуалізується потреба вибору методу нормування й балансування поведінкових індикаторів.

З точки зору утворення ІСБ важливим є введення до словника компетенцій входить множина *{перелік компліментарних компетенцій}* (саме вона утворює підґрунтя для інтеграції та утворення КПК). Її можна ідентифікувати як елементу словника – "зв'язок з іншими компетенціями". Орієнтуючись на рис. 1, важливим елементом формованого словника повинні постати параметри системи забезпечення реалізації компетенцій (СЗРК), що відносяться саме до даної компетенції. В пропонований кортеж дані параметри введені як множина *{перелік та характеристика потрібного для реалізації компетенції забезпечення}*. За своєю сутністю вона розкривається через задану на рис. 1 множину *{ЗК_{ср}}* але без розподілу складових забезпечення за конкретними суб'єктами господарювання.

Слід звернути увагу, що як формування множини стандартів дій суб'єктів господарювання (множина *{стандарту поведінки й організаційні регламенти для носія компетенції}*) так і визначення вимог до потрібного забезпечення (множина *{перелік та характеристика потрібного для реалізації компетенції забезпечення}*) тісно корелює з визначенням переліку мінімально необхідних знання, уміння й навички для реалізації даної компетенції, що також задаються через відповідну множину. Саме через додавання даної множини *{мінімально необхідні знання, уміння й навички}* висувуються вимоги до входних до ІСБ учасників в термінах можливості виконання ними закладених у множину *{виконувани дії та ролі}* операцій, а отже й досягнення поставленої системи цілей. Формалізація такої відповідності представлена через наступне відображення:

$$\begin{array}{l} \text{суб'єкти гос-} \\ \text{поддарювання} \end{array} : \begin{array}{l} \text{мінімально необхідні} \\ \text{знання, уміння й навички} \end{array} \rightarrow \begin{array}{l} \text{носії ком-} \\ \text{петенцій} \end{array} \quad (2)$$

З оглядом на потребу регламентування діяльності ІСБ не лише через залучення компетенцій суб'єктів господарювання до компліментарного пулу, а й з урахуванням діючого законодавства, вводиться множина *{інститути, що регламентують виконання компетенцій}*. Вона служить для відбору законодавчих норм (представляється через процес відбору інститутів), які описують норми реалізації потрібних для розкриття компетенції дій (відбір інститутів задає регламент обраних поведінкових моделей ІСБ та її учасників). Окрім того, саме відібрані інститути визначають соціально-практична обумовленість і значимість компетенції (для чого вона необхідна в соціумі).

Висновки. Таким чином, автором подано підхід визнаення сутності поняття "інтегрована структура бізнесу" через використання ресурсно-компетентнісного підходу та надано методичні рекомендації з організації управління інтегрованою цілісністю з оглядом на розроблену аргументацію. Разом з тим потребує подальшого уточнення залежність особливостей організації системи управління інтегрованим об'єднанням від обраного способу утворення компліментарного пулу компетенцій. За для цього також необхідно більш чітко конкретизувати введені в словник компетенцій складові множин, що відбивають перелік компетенцій суб'єкта господарювання та відповідних до цих компетенцій видів їх забезпечення.

Література

1. Авдашева С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков. – М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1998. – 320 с.
2. Бутыркин А.Я. Вертикальная интеграция и вертикальные ограничения в промышленности. Научная монография. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 200 с.
3. Вальтух К.К. Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. – М.: Янус-К, 2001. – 896 с.
4. Иванов Д.В. Парадигмы в социологии. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 72 с.
5. Князева Е.П., Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем. – М.: Наука, 1994. – 236 с.
6. Коуз Р. Фирма, рынок и право/ пер. с англ. – М.: Дело, 1993. – 192 с.
7. Кузьминов Я.И., Бендукидзе К.А., Юдкевич М.М. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты. – М.: ИД ГУ ВШЭ, 2006. – 442 с.
8. Львов Д.С. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 318 с.
9. Менкур О. Логіка колективної дії. Суспільні блага і теорія груп. – К.: Лібра, 2004. – 272 с.
10. Самосудов М.В. Основы корпоративной динамики. – Химки: ИМЭО, 2007. – 248 с.
11. Спенсер Л.М. Компетенции at work. Модели максимальной эффективности работы / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер. – М.: НИРО, 2005. – 372 с.
12. Сулл Д.Н. Почему хорошие компании терпят неудачу и как выдающиеся менеджеры их возрождают. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 214 с.
13. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.
14. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации. – М.: Хорошая книга, 2005. – 296 с.
15. Фурботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории. – СПб.: ИД Санкт-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 702 с.
16. Ходкинсон Д.П., Сперроу П.Р. Компетентная организация: психологический анализ стратегического управления. – Харьков: Гуманитарный центр, 2007. – 392 с.
17. Цодикова Д.С. Ключевые компетенции менеджера XX века: практический курс [электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.buk.irk.ru/chairs/management/programs/zodikova.htm>
18. DeFillippi R.J. Knowledge at work : creative collaboration in the global economy / R.J. DeFillippi, M.B. Arthur, V.J. Lindsay. – Boston: Blackwell Publishing, 2006. – 297 p.
19. Finkelstein C. Enterprise Architecture for Integration: Rapid Delivery Methods and Technologies. – Boston: Artech House, 2006. – 540 p.
20. Maier R. Enterprise Knowledge Infrastructures. – Berlin: Springer, 2005. – 388 p.
21. Salas E. Team effectiveness in complex organizations : cross-disciplinary perspectives and approaches / E. Salas, G.F. Goodwin, C.S. Burke. – New York: Routledge, 2009. – 627 p.

Summary. In article are improved theorist-methodological bases to identifications to essence of the notion "integrated structure of the business". The methodical recommendations is Designed on organizations of track record management to integrations on base resource-competent approach to identifications of essence of the integrated structure of the business.

Keywords: integration, computer-integrated structure of business, competence, resource, indicator, complementarity.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2009