

<https://doi.org/10.36818/2071-4653-2019-4-14>

УДК 330.14.01

JEL G32

**О. В. Мельник**

доцент кафедри економічної теорії

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені В. Гетьмана», м. Київ

e-mail: melnyko@kneu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2836-8945>

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ ІНКОРПОРОВАНОЇ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*Актуалізація дослідження інкорпорованої капіталізації як першопричинного джерела забезпечення зростання вартісних результатів капіталотворення пов'язана з тим, що за постіндустріальних умов діяльності підприємств їхня успішність визначається здатністю продукувати та використовувати нові знання, організаційна природа яких вивчається в інкорпорованій площині. Основним фокусом дослідження стали стратегічні орієнтації на навчання та самонавчання, що зумовлено конкуренцією у сфері неявного знання й ключових компетенцій, які формуються та відтворюються виключно в межах конкретного підприємства. Доведено, що переважна більшість моделей трансформації знань фокусуються на кодифікації, зберіганні та повторному використанні знань.*

**Ключові слова:** інкорпорована капіталізація, знання, трансформація знань, стратегія, стратегічні орієнтації, організаційне самонавчання.

### **Melnyk O. CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF THE ENTERPRISE INCORPORATE CAPITALIZATION STRATEGY**

*Updating research on incorporate capitalization as the primary source of the growth in the value results of capital formation stems from the fact that in post-industrial conditions of the enterprise activities its success depends on the ability to produce and use new knowledge, organizational nature of which is studied in the incorporated plane. The concept of incorporate capitalization is new in the theory of capitalization of the enterprise, while it is actively developing and acquiring new characteristics. According to the conceptual logic of understanding of strategy (context, attitudes, process and content), it defines the content of each of the concepts in aspect of incorporated capitation. The main focus of the study was the strategic orientation on training and self-study, due to the competition in the field of tacit knowledge and core competencies, which are formed and reproduced exclusively within a particular company. It is proved that the vast majority of models of transformation of knowledge focuses on the codification, storage and reuse of knowledge. However, in contemporary post-industrial conditions of this mechanistic approach is not relevant because in this context it allows enterprises to gain a competitive advantage. Innovations are possible only through constant updating of knowledge, creation of new combinations and prioritization of the influence of tacit knowledge on the formation and growth of the economic performance of enterprises. The specifics of capital formation in this aspect acquire new characteristics and are determined by the organizational ability to transform tacit knowledge into explicit and formalized, which directly impacts the productivity of capital in space.*

**Keywords:** incorporate capitalization, knowledge, knowledge transformation, strategy, strategic orientations, organizational self-study.

**Постановка проблеми.** Постіндустріальні тенденції суспільного розвитку зумовили кардинальні зміни змісту та результатів економічних процесів усіх рівнів господарювання, що безпосередньо відобразилося й на сучасній специфіці капіталотворення. Якщо у системі координат індустріального суспільства концептуальна основа економічного розвитку визначалася у взаємозв'язку категорій праці та капіталу, то системоутворюючу функцію «нового економічного простору» виконують ресурси інформації та знань, введення яких у регулярні економічні відносини актуалізують потребу у фундаментальному переосмисленні логіки процесів і результатів капіталізації економічних суб'єктів.

Знання як нематеріальний інтелектуальний ресурс, продукт колективної діяльності, уособлюючи весь спектр організаційних уявлень і технологій, стає новою підставою для аргументації меж економічного суб'єкта як системи, яка є відмінною від ринку наявністю унікального знання – інформації, що

аналізується та концентрується у визначених організаційних цілях. Зв'язок знанневої проблематики із формуванням і забезпеченням зростання економічних результатів діяльності підприємств опосередкований процесами капіталотворення, які у теорії капіталізації досліджуються в аспекті інкорпорованого простору руху капіталу.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблематика інкорпорованої капіталізації є порівняно новим аспектом досліджень у теорії капіталізації підприємства, при цьому протягом останніх років набуває активного обговорення та розвитку у наукових працях. Варто наголосити на тому, що термін «інкорпорована капіталізація» використовується переважно контекстуально, водночас окремі аспекти цього явища досліджуються у наукових працях зарубіжних (Х. Гайсельхарта, І. Нонакі, М. Полані, Б. Саліхова, К. Свейбі, Х. Такеучі та ін.) і вітчизняних дослідників (В. Буханця, Н. Гаращенко, В. Гейця, О. Гребешкової,

С. Гинди, О. Кендюхова, А. Наливайко, Л. Петренко, Т. Решетняк, Г. Швиданенко, Н. Шевчук та ін.)

Зміст інкорпорованої капіталізації полягає у тому, що це «...процес трансформації неявних і неформалізованих знань, результатом якої є отримання формалізованих явних знань, що є основою формування асиметрії в здатностях...» [1, с. 235] як причинного фактора забезпечення результативності функціонування об'єктивованого капіталу підприємства. Така інтерпретація актуалізує проблематику досліджень дієвих способів забезпечення відповідної трансформації знань, що виводить рівень досліджуваної проблематику у стратегічну площину.

**Метою статті** є характеристика окремих аспектів стратегії (контексту, процесу, змісту, орієнтацій), враховуючи специфіку капіталотворення в інкорпорованому просторі.

**Основні результати дослідження.** Процеси інкорпорованої капіталізації протікають у ментально-когнітивному організаційному просторі, а їхня сутність розкривається через трансформацію неявних (неформалізованих) знань у їх явну (формалізовану) форму. У сучасній економічній літературі використовуються концепти неявного знання (*tacit knowledge*), імпліцитного знання (*implicit knowledge*), неартикульованого знання (*inarticulate knowledge*), локального знання (*local knowledge*), розсіяного знання (*dissemination knowledge*), особистісного знання (*personal knowledge*), прихованого знання (*hidden knowledge*), однієї з субстанцій інтелекту. Наукова цінність концепції інкорпорованої капіталізації полягає у фокусуванні на системі неявного знання як такого, що забезпечує формування та розвиток такої ключової компетенції, як здатність до самостійного, безперервного, масштабного та розширеного процесу відтворення нових знань.

Актуалізація процесів капіталотворення у площині інкорпорованого простору зумовлена тим, що в сучасних умовах функціонування бізнес-структур неявні знання стають так званим «...базовим «атрактором» та імперативом відтворювальної економічної динаміки». Оскільки неявне знання є динамічним за своєю природою, то має сенс розглядатися його скоріше як процес (*knowing*) а не як об'єкт (*knowledge*), на чому наголошував ще М. Полані. Неявне знання є невіддільним від досвіду, цінностей, переконань та емоційної сфери індивідів, що характеризує його холистичну природу. Неявні знання включають навички, вміння, ментальні моделі й культуру, які притаманні індивіду, але при цьому не усвідомленими. У цьому контексті доречним буде навести відомий афоризм М. Полані: «Ми можемо знати більше, ніж здатні розповісти» [2]. Саме параметри «імпліцитності» надають унікальність процесам трансформації знань і формують систему практик для їх трансформації [3, с. 38]. З одного боку, саме імпліцитна складова надає знанням стратегічного статусу, тобто саме неявні знання забезпечують формування та розвиток такої ключової компетенції, як здатність до самостійного, безперервного, масштабного та розширеного відтворення нових знань. З іншого, виникають певні проблеми, що пов'язані з опосередкованим

характером управлінських впливів і неоднозначністю їхніх результатів відносно ключових процесів створення та трансферу знань.

Якщо виходити з глибинного значення та фундаментальності когнітивного рівня капіталотворення в інкорпорованому просторі, то управлінські інтенції будуть полягати в тому, щоб забезпечити абсолютну цінність розширеного відтворення нових знань і ключових компетенцій в межах самого підприємства. Також актуалізується питання забезпечення перманентності відтворення «знань про знання», що передбачає розвиток таких творчо-трудових груп, діяльність яких спрямована переважно на внутрішньофірмову дослідницьку та навчальну діяльність. Ці процеси зумовлюють потребу у підготовці власних унікальних управлінських та операційних компетенцій, які будуть формувати основу для розвитку креативних, у тому числі сітєвих, лідерів.

Динамічний процесуальний характер неявних знань обмежує можливості їх передачі як об'єкта, тому актуалізується потреба у фокусуванні уваги на процесному аспекті трансформації. Логіка стратегічного процесу розпочинається з формування цілей, які, відповідно до змісту інкорпорованої капіталізації, полягають у забезпеченні компетентності та стійкості підприємства на основі розвитку динамічних здатностей. Імпліцитність як іманентна характеристика знань зумовлює потребу у більш ґрунтовному дослідженні процесів, що пов'язані зі створенням, обміном і використанням знань. Процесам трансформації знань у ментально-когнітивній площині притаманний певний рівень умовності, оскільки у кожному з них (процесів – авт.) закладено одне з базових завдань: прирощення організаційних знань або ефективного їх використання. Як інноваційні (створення знань), так і реплікаційні (обмін знаннями) процеси є ключовими для формування економічних результатів капіталотворення в інкорпорованому та об'єктивованому просторах. На основі перших підприємство постійно оновлює знання, на основі других – капіталізує їх.

У сучасних наукових дослідженнях принциповим залишається питання про рівень аналізу знань: окремі індивіди чи соціальні спільноти виступають носіями організаційних знань. Не вступаючи у наукову полеміку відносно того, хто є первісним, в подальшому дослідженні ми обираємо індивідуальний рівень як кут бачення процесів трансформації організаційних знань з акцентом на поведінкові економічні аспекти як такі, що вивчають вплив соціальних, когнітивних та емоційних факторів на прийняття господарських та управлінських рішень на підприємстві. Організаційне знання формується тоді, коли індивідуальне знання формалізується та зберігається в певному форматі, а також розповсюджується в межах підприємства. Знання та їх використання мають бути скоординованими, щоб забезпечити відповідний результат. Це – організаційний контекст, який забезпечує ефективність трансформації знань і процесів організаційного навчання. Організаційне знання може

бути визначено як набір принципів, фактів, навичок, правил, які інформативно забезпечують прийняття рішень, модель поведінки та дії підприємства.

Досить змістовно поведінкові аспекти трансформації знань представлено у наукових працях І. Нонакі та Х. Такеучі [4], які фокусуються на механізмах інтеграції індивідуальних та організаційних знань. Науковці наголошували, що однією з основних причин лідерства японських компаній на світовому ринку є вміння трансформувати неявні знання у формалізовані (явні). Створення та трансферт неявних знань є одним з найважливіших завдань не тільки топ-менеджменту підприємств, але й менеджерів середньої ланки, які спрямовують використання та розвиток творчого потенціалу робітників.

За своїм структурним наповненням неявні знання розподіляються на такі, що не передаються, та такі, якими можна обмінюватися та розповсюджувати. Відповідно до логіки структуризації простору інкорпорованого капіталотворення сукупність неявних знань, що не передаються, функціонують у ментальній площині. Якість неявного знання, яке не передається, визначається ментальними установками, втіленими у суб'єкт цінностями й змістами, психічними процесами та властивостями конкретних індивідів, змістом навчально-освітніх програм підготовки фахівців. Такі елементи непередаваних неявних знань, як власний досвід, переконання, уподобання, розуміння добра й справедливості, не можуть бути переданими від індивіда до індивіда, але можуть бути відтворені через орієнтацію організації (індивіда, групи) на навчання.

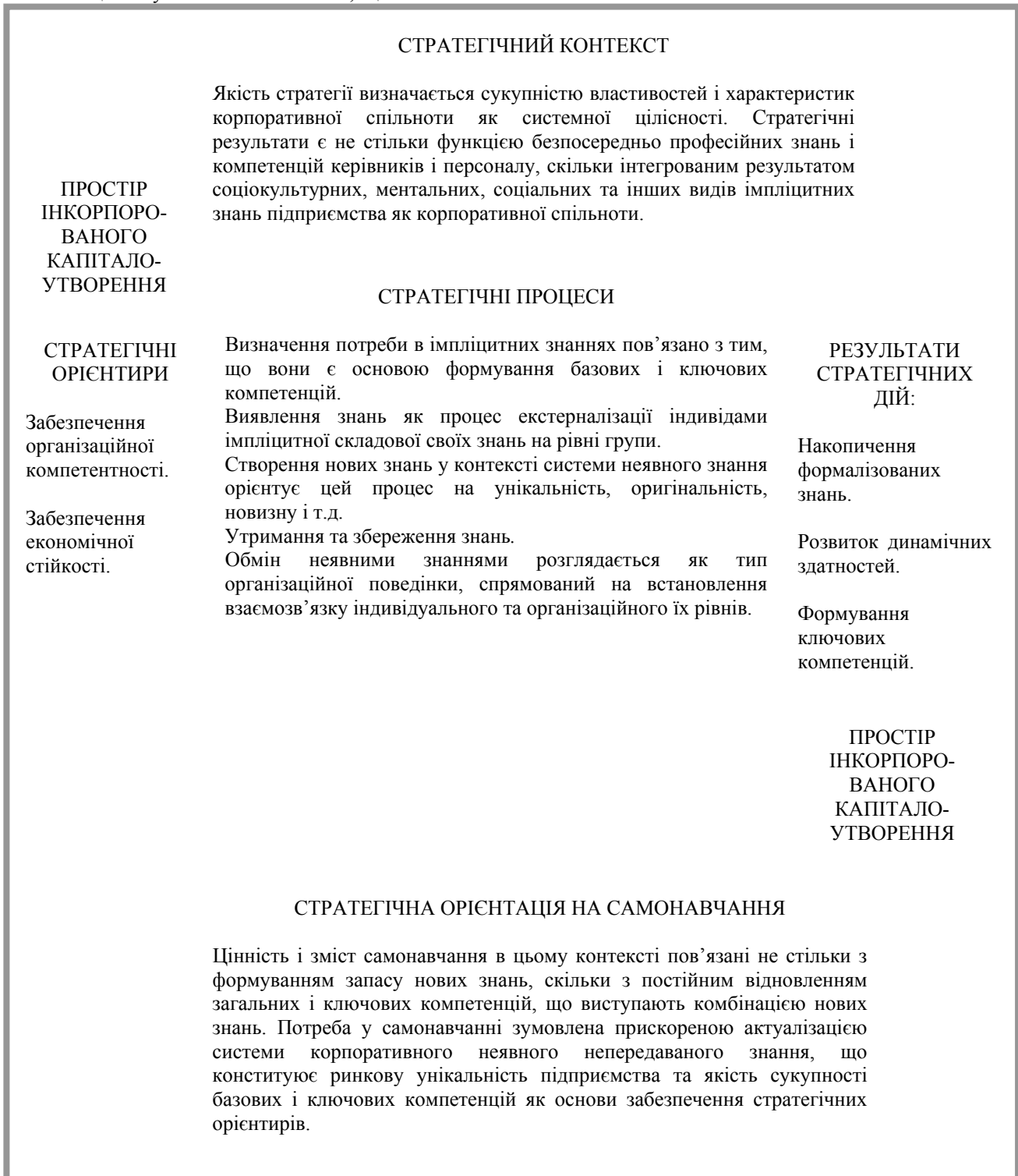
У сучасних економічних дослідженнях традиційне розуміння організаційної орієнтації на навчання полягає в тому, що підприємство може цілком наповнюватися знаннями та здійснювати пошук механізмів формування нових компетенцій за межами своїх структурних підрозділів, набуваючи при цьому статусу «когнітивного реципієнта». Однак сучасний стратегічний контекст досліджень концепції організаційного навчання зміщується в площину стратегічної орієнтації на самонавчання, що повною мірою відображає імператив професійного зростання співробітників підприємства. Самонавчання спрямовує та актуалізує саме внутрішні власні передумови, фактори, механізми та інструменти когнітивного організаційного простору. Якісна відмінність самонавчання від навчання полягає в тому, що за умови організаційного самонавчання джерелом забезпечення компетентності підприємства є власний когнітивний потенціал. Крім того, в такому аспекті навчання має «наскрізний» характер, тобто від набуття компетенцій в області генерації ідей і виробництва нових неявних знань до кінцевої об'єктивації цих знань в економічні блага [5-7]. Таким чином, класичне розуміння концепції організаційного навчання не фіксує безпосередньо функціональної залежності компетентності підприємства від її власних результатів когнітивного відтворення. Однак саме така залежність є ключовою для підприємств з позицій забезпечення високого рівня їхньої економічної стійкості [8].

Сучасні процеси безперервного прискорення ринкової динаміки залишають все менше шансів на успішність розвитку бізнесу тим економічним структурам, які розвиваються на основі знань, що отримують із зовнішніх джерел. Не заперечуючи значущості ринку формалізованих знань та його ролі у формуванні економічної цінності, варто відзначити, що перспективи забезпечення компетентності та економічної стійкості все більше стають притаманними тим підприємствам, які не купують, а самостійно відтворюють нові знання, поступово трансформуючи їх у ключові компетенції. Актуалізація стратегічної орієнтації, спрямованої на самонавчання, зумовлена конкуренцією у сфері неявного знання і ключових компетенцій, які формуються та відтворюються лише в межах конкретного підприємства. Це означає, що економічні організації об'єктивно мають перетворюватися на виробників передусім системи неявних знань і намагатися бути «когнітивними донорами», а не «когнітивними реципієнтами». У такому контексті основними процесами у сфері інкорпорованого капіталотворення мають бути пошук внутрішніх джерел генерації знань, розроблення нових форм генерації знань, а також формування організаційного економічного менталітету, що забезпечує високу «пропускну здатність» нової інформації. У сучасних умовах «...ключова задача полягає не стільки в тому, щоб об'єктивувати неявні знання, скільки забезпечити розширене їх відтворення як специфічного та онтологічного джерела будь-якого нового знання» [9].

Систематизація сучасних наукових економічних публікацій у сфері інтелектуального капіталотворення дозволяють зробити наголос на тому, що в постіндустріальних умовах господарювання актуалізується «когнітивний аттрактор», який стає пріоритетним об'єктом інвестування та фокусування управлінських рішень у сфері розширеного відтворення, перш за все індивідуальних та організаційних неявних знань. На думку І. Саліхової, «...бізнес зі швидкістю думки» навряд чи залишає багато часу для звичної формалізації неявного знання; неявне знання все частіше безпосередньо об'єктивується у кінцевий інтелектуальний продукт, минаючи стадію формалізації та розповсюдження» [10]. Таким чином, саме неявне знання виступає «когнітивним аттрактором» капіталотворення в інкорпорованій площині, результатом якого є забезпечення організаційної компетентності, як основи економічної стійкості в умовах розвитку інноваційно орієнтованої бізнес-економіки.

Узагальнюючи сукупність сформованих основних тез щодо формування стратегії інкорпорованої капіталізації за визначеними змістовними елементами, її авторське бачення представимо на рис. 1. Основним стратегічним орієнтиром, відповідно до пропонованої концепції інкорпорованої капіталізації та значущості системи неявних знань у формуванні економічних результатів підприємства в умовах постіндустріального розвитку, є формування та забезпечення зростання рівня компетентності підприємства. Відповідно, результатами стратегічних дій (зміст стратегії) у ментально-когнітивній площині,

в якій протікають процеси інкорпорованого розвитку індивідуальних та організаційних ключових капіталотворення, є формування нових знань та компетенцій. об'єктивація існуючих неявних знань, що є основою



**Рис. 1. Концепція стратегії інкорпорованої капіталізації підприємства**

*Джерело: формалізація авторського бачення.*

**Висновки.** Таким чином, методологічно, стратегічний контекст процесів інкорпорованої капіталізації реалізується в тому, що його зміст забезпечує більш глибоке (рівень неявного знання) сприйняття інтелектуального капіталу та формує порівняно широкий міждисциплінарний ракурс діагностування та розвитку процесів

капіталотворення як основи формування результатів капіталізації підприємства.

Така змістовна постановка наукової проблематики інкорпорованої капіталізації актуалізує дослідження низки питань, які є основою забезпечення ефективності процесів капіталотворення в інкорпорованому просторі. До таких проблемних

питань варто віднести: формування методичних підходів до оцінювання процесів і результатів інкорпорованої капіталізації; формалізація стратегічних процесів у інкорпорованому просторі капіталотворення, обґрунтування вибору моделі трансформації імпліцитних знань відповідно до специфіки розвитку бізнес-середовища тощо.

### **Список використаних джерел**

1. Буханець В. В. Стратегічна логіка капіталізації підприємства. К.: КНЕУ, 2017. 418 с.
2. Полани М. Личностное знание. На пути к посткритической философии. М.: Прогресс, 1985. 343 с.
3. Расков В. Е. Управление знаниями как самостоятельная область исследований: основные дискуссионные вопросы. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2007. Сер. 8. Вып. 3. С. 34-58
4. Nonaka I. A. Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*. 1994. Vol. 5. Is. 1. Pp. 14-37.
5. Гайсельхарт Х. *Обучающееся предприятие в XXI веке*. Калуга: Духовное познание, 2004. 264 с.
6. Гарвин Д. Создание обучающейся организации. *Управление знаниями / пер. с англ.* М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 50-83.
7. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 1999. 384 с.
8. Салихов Б. В., Салихова И. С. Параметры и показатели качества самообучающихся организаций в когнитивной экономике. *Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Сер. 1: Экономика и управление*. 2015. № 1(12). С. 126-134.
9. Teece D. The dynamic capabilities of firms: an Introduction. *Industrial and corporate change*. 1994. Vol. 3. Is. 3. Pp. 537-556.
10. Салихова И. С. Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний: автореферат дис. ... доктора экон. наук: спец. 08.00.05 / Рос. науч. техн. центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия. Москва, 2015. 55 с.
2. Polany, M. (1985). *Lichnostnoye znaniye. Na puti k postkriticheskoy filosofii* [Personal knowledge. On the way to postcritical philosophy]. Moscow: Progress. [in Russian].
3. Raskov, V. E. (2007). *Upravleniye znaniyami kak samostoyatel'naya oblast' issledovaniy: osnovnyye diskussionnyye voprosy* [Knowledge management as an independent field of research: key debate issues]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta – Bulletin of St. Petersburg University*, 8(3), 34-58. [in Russian].
4. Nonaka, I. A. (1994). *Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
5. Gaiselhart, H. (2004). *Obuchayushcheyesya predpriyatiye v XXI veke* [Learning enterprise in the XXI century]. Kaluga: Spiritual knowledge. [in Russian].
6. Garwin, D. (2006). *Creating a Learning Organization*. In *Knowledge Management / trans. from English*. М.: Al'pina Business Books. (pp. 50-83). [in Russian].
7. Senge, P. (1999). *Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika samoobuchayushcheysya organizatsii* [Fifth discipline. The art and practice of a self-learning organization]. М.: Olymp-Business. [in Russian].
8. Salikhov, B. V., & Salikhova, I. S. (2015). *Parametry i pokazateli kachestva samoobuchayushchikhsya organizatsiy v kognitivnoy ekonomike* [Parameters and quality indicators of self-learning organizations in a cognitive economy]. *Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S. Yu. Vitte. Ser. 1: Ekonomika i upravleniye – Bulletin of the Moscow University named after S. Yu. Witte. Ser. 1: Economics and Management*, 1(12), 126-134. [in Russian].
9. Teece, D. (1994). *The dynamic capabilities of firms*. *Industrial and corporate change*, 3(3), 537-556.
10. Salikhova, I. S. (2015). *Upravleniye kachestvom intellektual'nogo kapitala samoobuchayushcheysya organizatsii v ekonomike znaniy* [The quality management of intellectual capital of a self-learning organization in the knowledge economy]. (Dr.Sci. in Econ. Thesis, Rus. scientific and technical information center for standardization, metrology and conformity assessment, Russia). Moscow. [in Russian].

Надійшло 16.08.2019 р.

### **References**

1. Bukhanets, V. V. (2017). *Stratehichna lohika kapitalizatsiyi pidpryyemstva* [Strategic logic of enterprise capitalization]. К.: KNEU. [in Ukrainian]