

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.45

JEL Classification: G12

DOI: 10.20535/2307-5651.32.2025.328537

Меркулов Д. М.

аспірант

(відповідальний автор)

ORCID ID: 0009-0003-7447-1067

Національний університет «Одеська політехніка»

Merkulov Dmytro

National University "Odesa Polytechnic"

ВИЗНАЧАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ

DEFINING CHARACTERISTICS OF ORGANIZING ECONOMIC ACTIVITIES IN INNOVATIVE DEVELOPMENT

Необхідність вибору нової або вдосконалення існуючої моделі управління виробництвом в українській промисловості обумовлена зниженням якості, системності та цілеспрямованості управління. Перевага короткострокових цілей на шкоду довгостроковому розвитку призводить до гальмування відтворювальних процесів в організаціях. Найбільшою проблемою є системні інституціональні виклики, зокрема втрата цілісності організації. Цілісність визначається органічною внутрішньою збалансованістю процесів виробництва і реалізації продукції, а також відтворенням системних ресурсів на основі інноваційних технологій. Ігнорування вимог до забезпечення цілісності організації насамперед призводить до втрати інноваційно-інвестиційного потенціалу, який визначає процеси її розвитку. Теорія організації є набором організаційних та економічних моделей, які намагаються висвітлити низку фундаментальних питань економіки та стратегічного управління. До таких питань належать: чому існує організація, що визначає межу між організацією і ринком, як власники можуть контролювати діяльність організації, як організації можуть бути внутрішньо структурованими для підвищення ефективності та зростання, а також як окремі організації розвивають і підтримують конкурентні переваги. Продемонстровано багатоаспектність організаційних змін. Їх розглянуто з точки зору внутрішньої політики, що включає постійно змінювані коаліції і фракції. Також організаційні зміни досліджено з історичної точки зору, як генезис розвитку із входженням у ринки та контролем над ними, зі змінюваною у часі власністю. Організаційні зміни визначаються як перетворення організації для підвищення її здатності до виживання в умовах навколишнього середовища. Виживання або подолання кризи є основним випробуванням організації впродовж усього її існування. Усе, що відбувається в організації, зумовлено тиском зовнішнього середовища та власними цілями організації. Показано, як зміни реалізуються для досягнення більшого прибутку або для збільшення кількості працівників в організації. Такі зміни пов'язані із зовнішнім середовищем та цілями організації.

Ключові слова: організація, кордон, контракт, витрати, власність, контроль, конкуренція, знання, актив.

The necessity of choosing a new or improving an existing production management model in Ukrainian industry is primarily driven by a decline in management quality, systematization, and focus; the predominance of short-term goals to the detriment of continued development; and, as a result, a slowdown in the reproduction processes within organizations. The most significant challenge lies in systemic institutional issues of organizational integrity loss. Integrity is determined by the organic internal balance of production and product realization processes, reproduction of systemic resources based on innovative technologies. Ignoring organizational integrity requirements primarily leads to the loss of innovation-investment potential, which is crucial for organizational development processes. Organizational theory represents a set of organizational and economic models that attempt to address several fundamental questions of economics and strategic management. These include: why organizations exist, what determines the boundary between an organization and the market, how owners can control organizational activities, how organizations can be internally structured to enhance efficiency and growth, and how individual organizations develop and sustain competitive advantages. The multi-faceted nature of organizational change is highlighted. Changes are viewed from the perspective of internal politics with constantly shifting coalitions and factions, as well as from a historical perspective, as the genesis of development involving market entry and control, with ownership evolving over time. Organizational changes are also defined as transformations aimed at improving the organization's ability to survive in its environment. Survival or overcoming crises is the primary test of an organization as long as it exists. Everything happening within it is based on environmental pressures and the organization's own goals. It is demonstrated how changes are implemented to increase profits or expand the workforce. Such changes are linked to the surrounding environment and the organization's objectives.

Keywords: organization, boundary, contract, costs, ownership, control, competition, knowledge, asset.

Постановка проблеми. Теорія організації є доволі широкою тематичною частиною менеджменту, яка охоплює концептуальні підходи, спрямовані на вирішення низки питань щодо організацій, зокрема: чому вони існують, як визначаються їхні межі, як узгоджуються інтереси власників і менеджерів, а також як організація повинна адаптуватися до динамічного ринкового середовища. Існуюча теорія організації має практичне значення для менеджерів та фахівців місцевих органів влади.

Теорія організації – це загальна сфера знань, яка охоплює моделі, що намагаються відповісти на вищевказані питання. Визначальні характеристики організації часто розглядаються по-різному у науковій та навчальній літературі, яка охоплює стратегічне управління, теорію фірми та економіку. У більшості випадків ці питання аналізуються ізольовано, і науковці зазвичай використовують власне дисциплінарне бачення для отримання відповідей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В одній із своїх основоположних статей Р. Коуз виділяв підприємця-координатора, який керує виробництвом, як визначальну характеристику організації економічної діяльності всередині фірм у порівнянні з ринковими контрактами з окремими виконавцями або іншими фірмами для виконання замовлених робіт. Ця парадигма пізніше була поставлена під сумнів низкою науковців, які стверджували, що фірма складається із сукупості договірних відносин між окремими особами, оскільки різниця з ринком полягає не у виді, а у ступені взаємодії.

Інші науковці можуть заперечувати і таку формулювання, стверджуючи, що правова система, у якій функціонують фірми, накладає суттєві відмінності на зобов'язання, санкції і процедури, які регулюють внутрішні та зовнішні відносини, що змінює стимули для суб'єктів. О. Вільямсон також зазначав, що внутрішні сили сприяють підтриманню авторитету фірми, адже тиск на працівника, який підвищує авторитет керівництва, здійснюється не лише з боку керівництва, але й з боку інших співробітників, які вважають, що їхня доля пов'язана із долею менеджера.

А. Колосов, досліджуючи структури підприємств на різних стадіях розвитку – унітарній, холдинговій, мультидивізійній – та спираючись на роботи Р. Коуза, А. Слоуна, О. Вільямсона, підкреслює: "...зміна типу бізнес-структури підприємства ... виступає лише маркером суттєвих перетворень підприємства, що впливають на його здатність протистояти викликам ринку" [5, с. 97]. Також при написанні цієї статті автор спирався на роботи таких учених: Г. Дорошук [1], С. Єрмак [2; 3], В. Захарченко [3; 4], А. Колосов [5], С. Онешко [3], Й. Петрович [6], О. Трут [8], Ю. Харазішвілі [9], Р. Коуз [10], М. Портер [7], О. Вільямсон [11].

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у визначенні аспектів розвитку сучасної теорії організації, яка має практичне значення для менеджерів в умовах інноваційної економіки. Методологічною та інформаційною основою роботи є використання загальнонаукових методів дослідження: бібліометричного, методологічного та історичного аналізів, а також системного підходу.

Виклад основного матеріалу. У добре функціонуючій ринковій економіці договірні відносини між окре-

мими учасниками теоретично можуть бути використані для організації будь-якої діяльності. Тому питання про існування організації не є тривіальним. З часів опису А. Смітом спеціалізації фабрики з виробництва шпильок (1776 р.) домінуючою теорією був технологічний детермінізм: організації існують тому, що всі частини виробничого процесу повинні бути узгоджені.

Однак технологічний аргумент, з точки зору деяких науковців, не витримує ретельної перевірки. Наприклад, активи й функції, необхідні для вузькоспеціалізованого виробництва (машинобудування), можуть належати окремим суб'єктам господарювання (або навіть фізичним особам), які укладають між собою контракти й забезпечують необхідну координацію. У сучасних умовах менеджери мають у своєму розпорядженні інструмент аутсорсингу, застосування якого упродовж останніх десятиліть підтверджує, що контракти можуть бути ефективною альтернативою.

Й. Петрович виділяє три типи аутсорсингу: мінімальний, ефективний і радикальний. На його думку, «вибір конкретного типу аутсорсингу залежить від масштабів реструктуризації об'єкта та належного техніко-економічного обґрунтування його доцільності» [6, с. 314].

Р. Коуз був першим, хто запропонував альтернативний підхід до розуміння внутрішніх технологічних процесів. Він припустив, що організації існують для економії на транзакційних витратах, які виникають під час укладання контрактів між незалежними підприємцями. Теорема Коуза [10] пояснює, що організації інтегрують діяльність, зменшуючи витрати, які виникають за контрактної взаємодії.

О. Вільямсон (1975 р.) розширив ідеї Коуза, додавши до них прогностичну модель. Він зазначав, що контракти можуть ставати менш ефективними, якщо одна зі сторін має обмеження у фізичних або людських ресурсах. Такі ситуації створюють додаткові транзакційні витрати, які легше подолати всередині організації.

Кордони організації

Аналіз літератури дозволяє виділити два рівні розгляду меж організації:

1. Співвідношення обсягів робіт, які виконуються власними силами, з обсягами, що передаються на аутсорсинг.

2. Масштаби організації у контексті конкуренції за певний вид діяльності.

Дослідження показують, що монопродуктові компанії не можуть нескінченно масштабуватися. У процесі зростання ускладнюється прийняття рішень і знижується продуктивність через бюрократичні витрати.

О. Трут підкреслює: «Основною функцією процесу управління результативністю є мотивація працівників до забезпечення індивідуальної та групової ефективності» [8, с. 218].

Таким чином, оптимізація меж організації повинна враховувати як транзакційні витрати, так і технологічні особливості, зокрема високотехнологічне виробництво.

Сучасні підходи до теорії організації

Останніми роками формується новий підхід, який розглядає знання та організаційні здібності як джерело конкурентної переваги. Такий підхід пояснює, чому організації існують і мають переваги над ринковими угодами.

Г. Дорошук систематизувала цей підхід, зазначивши: «...інструменти оцінки можливостей трансформації організаційної культури включають оцінку типу культури, рівень знань і гнучкість до змін» [1, с. 275].

Один із недоліків теорії організації, що орієнтується на транзакційні витрати, полягає у припущенні, що метою є лише ефективне проектування інноваційної організації.

У стратегічному управлінні інноваційно активною організацією структура динамічних можливостей визнає той факт, що кордони організації не можуть бути ефективними лише з точки зору транзакційних витрат, оскільки інновації та розвиток залишаються основними пріоритетами. Ефективність у цьому контексті набуває більшого значення. Метод транзакційних витрат, хоча й дозволяє робити конкретні прогнози, базуючись на визначених припущеннях, поступається підходу динамічних можливостей, який є більш узагальнюючим і орієнтованим на ефективність.

Право власності та контроль над організацією. У більшості інноваційно активних організацій (наприклад, стартапів) суттєві відмінності між власниками та менеджерами часто відсутні. Проте у великих організаціях (акціонерних товариствах) власність належить роздільній групі акціонерів, тоді як поточний контроль здійснюється професійними менеджерами, які можуть володіти невеликою часткою акцій. Це підвищує ймовірність того, що менеджери можуть управляти організацією у власних інтересах, а не в інтересах акціонерів.

На проблему невідповідності стимулів між менеджерами та акціонерами звернули увагу багато дослідників. Ця невідповідність, яка включає різницю у цілях та доступі до інформації, призводить до виникнення агентських витрат, таких як витрати на укладення контрактів і моніторинг.

Хоча рада директорів, яка діє від імені акціонерів, повинна мінімізувати ці витрати, її склад, який часто включає представників як менеджменту, так і акціонерів, робить її не ідеальним інструментом. Ризик корисливої поведінки менеджерів не можна ігнорувати, проте він має менше значення порівняно з управлінням специфічними активами організації. Одним із ключових завдань є формування в організації стимулів, які б заохочували інновації та сприяли розширенню креативного внеску менеджерів.

Ю. Харазішвілі, досліджуючи системну безпеку сталого розвитку України, зазначає: «...інноваційний розвиток транспортної системи України неможливий без суттєвого зниження корупції та тіньової економіки, яка заважає природному зростанню» [9, с. 243].

Внутрішня архітектура організації. У цьому аспекті ключовою проблемою є питання повноважень. Деякі дослідники сприймають авторитет у організації як належне, тоді як інші ототожнюють працівників із незалежними економічними агентами. Згідно з таким підходом, організація є набором договірних відносин між працівниками та власниками. Це потребує врахування агентських інтересів і застосування аналізу транзакційних витрат.

Агентські питання ускладнюються необхідністю врахування групових дій, що у свою чергу ускладнює співставлення винагороди з індивідуальними зусиллями. У таких випадках заробітна плата може слугу-

вати інструментом для зменшення випадків порушення дисципліни, що потребує посилення контролю.

С. Єрмак підкреслює: «Переважною особливістю існуючих методик є те, що вони не дозволяють отримати цілісний висновок щодо стану інноваційної діяльності підприємства, оскільки майже не враховують фактори неекономічного характеру, досить поверхнево або взагалі не оцінюють екологічну, соціальну та інші сфери, які мають безпосередній вплив на рівень розвитку інноваційної діяльності підприємства» [2, с. 272].

Конкурентоздатність організації

В економічній науці проведено багато досліджень методів оцінки конкурентоздатності суб'єктів господарювання різних рівнів управління. Однак теорія організації досі не дає однозначної відповіді на питання, чому одні фірми є більш успішними.

Теорія конкурентних ринків виходить із припущення, що всі організації однакові, і репрезентативну організацію можна певним чином ідентифікувати [7, с. 22]. Проте сутність сучасної конкуренції полягає у взаємозв'язку організації із зовнішнім середовищем. Це середовище є глобалізованим, включаючи соціальні та економічні фактори. Конкуренція виростає із фундаментальної економічної структури середовища.

Аналіз конкурентоздатності організації передбачає прогнозування її майбутнього становища у галузі [7, с. 89]. Для цього необхідна інформація з багатьох джерел: від спілкування топменеджерів із аналітиками до публікацій ділових видань, звітів і аналітичних записок про клієнтів і постачальників.

Висновки. Сучасна теорія організації повинна бути здатною пояснювати не лише те, чому організації існують у ринковій економіці, але й як визначати кордони їхньої діяльності (тобто що відбувається всередині організації, а що віддається на аутсорсинг, а також як здійснюється їхній розвиток).

Сьогодні спостерігається тенденція до об'єднання підходів транзакційних витрат і динамічних можливостей для створення гібридної структури, яка відома як «отримання прибутку з інновацій». Ця концепція застосовується для вибору бізнес-моделі та планування організаційної структури. З погляду транзакційних витрат концепція враховує, що високий рівень специфічності активів або ризик затримки з боку потенційного партнера може стати вузьким місцем. Організація, яка володіє вузьким місцем, має можливість використовувати свої спеціалізовані знання про актив для прискорення процесів і контролю за новими можливостями.

Транзакційні витрати, як і агентська теорія, відіграють важливу роль у теорії організації. Необхідно запобігати виникненню договірних проблем: власники, тобто акціонери та їхні представники в раді директорів, повинні знаходити способи уникнення шахрайства, не підриваючи при цьому мотивацію менеджерів управляти організацією в умовах конкурентного ринку. Також важливо створювати й ефективно використовувати можливості для забезпечення довгострокової прибутковості.

Ще одним корисним інструментом сучасного менеджменту є групова лояльність. Можливості для кар'єрного зростання в системі управління організацією можуть значно підвищувати продуктивність співробітників. Проте проблемою може стати намагання

впливових працівників використовувати свій вплив для вирішення питань із зарплатою чи доступом до ресурсів. У таких випадках організація може відхилитися від оптимальної організаційної структури, яка була б ефективною за відсутності подібних впливів. Організаційні коректування можуть включати обмеження неформального спілкування співробітників із топменеджментом.

Організаційна культура, яка сприяє створенню знань, їхньому обміну, а також здібності топменеджменту формулювати чітке бачення розвитку та підтримувати автономію співробітників, є важливими інстру-

ментами для стимулювання інноваційної діяльності в організації.

Стан конкурентоспроможності організації на ринку залежить від обмеженого кола основних чинників (у М. Портера їх п'ять). Сукупний вплив цих чинників визначає межі потенціалу граничного прибутку її технологічної системи, коли прибутковість вимірюється через довгострокову віддачу на інвестований капітал. Не всі організації в одній галузі мають однаковий потенціал. Вони відрізняються за граничною прибутковістю через різницю в сукупному впливі чинників конкурентоспроможності

Література:

1. Дорошук Г. А. Організаційний розвиток підприємства: теорія, методологія, практика: монографія. Одеса : Освіта України, 2019. 368 с.
2. Єрмак С. О. Теоретичні та методологічні основи стратегічного управління інклюзивним розвитком інноваційно-активних підприємств: монографія. Schweinfurt: Time Realities Scientific Group UG, 2019. 430 с.
3. Захарченко В. І., Єрмак С. О., Онешко С. В. Теорія створення і функціонування організаційно-технологічних систем у високотехнологічному виробництві: монографія. Одеса : Фенікс, 2022. 324 с.
4. Захарченко В. І., Стремядін В. М. Проектування інтеграційних бізнес-структур у сучасному промисловому виробництві України: монографія. Одеса : Наука і техніка, 2016. 152 с.
5. Колосов А. М., Колосова К. А., Штапаук Г. П. Управління стійкістю підприємства: монографія. Старобільськ : Видавництво ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2016. 336 с.
6. Петрович Й. М. Організування промислового виробництва: підручник. Київ : Знання, 2009. 328 с.
7. Портер М. Е. Стратегія конкуренції. Київ : Основи, 1998. 390 с.
8. Трут О. О. Теоретико-методологічні заходи управління результативністю організації: монографія. Львів : Видавництво ЛТЕУ, 2018. 420 с.
9. Харазішвілі Ю. М. Системна безпека сталого розвитку: інструментарій оцінки, резерви та стратегічні сценарії реалізації: монографія. Київ : ІЕП НАНУ, 2019. 304 с.
10. Coase R. The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*, 1960. V. 3. № 1. Pp. 1-44.
11. Williamson O. E. The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. New York : The Free Press, 1985.

References:

1. Doroshuk H. A. (2019) Organizatijnij rozvitok pidpriemstv: teoriya, metodologiya, praktika: monografia [*Organizational Development of the Enterprise: Theory, Methodology, Practice: Monograph*]. Odessa: Education of Ukraine. 368 p.
2. Yermak S. O. (2019) Teoretichni ta metodologichni osnovy strategichnogo upravlinnja inkluzivnim rozvitkom innovacijno-aktivnih pidpriemstv: monografia [*Theoretical and Methodological Foundations of Strategic Management of Inclusive Development of Innovation-Active Enterprises: Monograph*]. Schweinfurt: Time Realities Scientific Group UG. 430 p.
3. Zakharchenko V. I., Yermak S. O., Oneshko S. V. (2022) Teoria stvorennja i funktsionuvannja orhanizatijno-tehnologichnih sistem u visokotehnologichnomu virobnitstvi: monografia [*Theory of Creation and Functioning of Organizational-Technological Systems in High-Tech Production: Monograph*]. Odessa: Fenix. 324 p.
4. Zakharchenko V. I., Stremyadin V. M. (2016) Proektuvannja integracijnih bisnes-struktur u suchasnomu promuslovomu virobnitstvi Ukrainy: Odessa [*Designing Integration Business Structures in Modern Industrial Production of Ukraine: Monograph*]. Odessa: Science and Technology. 152 p.
5. Kolosov A. M., Kolosova K. A., Shtapauk H. P. (2016) Upravlinnja stijkostju pidpriemstva: monografia [*Enterprise Resilience Management: Monograph*]. Starobilsk: Publishing House of Taras Shevchenko LNU. 336 p.
6. Petrovych Y. M. (2009) Organisuvannja promyslovogo virobnitstva: pidruchnyk [*Organization of Industrial Production: Textbook*]. Kyiv: Znannia. 328 p.
7. Porter M. E. (1998) Strategija konkurencij [*Competitive Strategy*]. Kyiv: Osnovy. 390 p.
8. Trut O. O. (2018) Teoretyko-metodologichni zahody upravlinnja rezultatyvnistju organizatsii: monografia [*Theoretical and Methodological Approaches to Performance Management of Organizations: Monograph*]. Lviv: Publishing House of Lviv Trade and Economic University. 420 p.
9. Kharazishvili Y. M. (2019) Systemna bezpeka stalogo rozvytku: instrumentarij otsinky, rezervy ta strategichni scenariji realizacii: monografia [*Systemic Security of Sustainable Development: Assessment Tools, Reserves, and Strategic Scenarios: Monograph*]. Kyiv: Institute of Economics and Forecasting of NASU. 304 p.
10. Coase R. The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*, 1960. V.3. №1. Pp. 1-44.
11. Williamson O. E. The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. New York: The Free Press, 1985.

Стаття надійшла до редакції 07.03.2025

Стаття опублікована 15.04.2025