

УДК 330.01

**Н.О. РИБНІКОВА,**  
аспірант Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля

**П.В. КРИВУЛЯ,**  
кандидат економічних наук, доцент  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля

## ПРО ІДЕНТИФІКАЦІЮ ЗАДІЯНИХ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА РЕСУРСІВ ЯК ВИРАЗНИКІВ ЄДИНОГО АДАПТАЦІЙНОГО РЕСУРСУ

У статті наведено визначення економічної безпеки як стану, в якому підприємство здатне долати істотну змінюваність середовища і для забезпечення якого підприємство має резервувати певний адаптаційний ресурс; розглянуто класифікації ресурсів підприємства, єдиний адаптаційний ресурс ідентифіковано як людський капітал.

**Ключові слова:** економічна безпека, єдиний адаптаційний ресурс, людський капітал.

**Актуальність дослідження.** Функціонування сучасних підприємств відбувається в дедалі складніших через свою непередбачуваність умовах. У цій ситуації підприємство стикається з необхідністю поступитися звичною у більш стабільних умовах функціонування максимізацією прибутку на користь менш амбітного забезпечення існування. Вихід на перший план цілей щодо забезпечення надійності функціонування підприємства актуалізує розробки з теорії економічної безпеки, розвиток якої набирає обертів останніми десятиліттями. Забезпечення економічної безпеки (як і реалізація будь-яких інших заходів) потребує ресурсів, які необхідно завчасно зарезервувати у випадку, коли збільшення економічної безпеки визнано доцільним у конкретних умовах функціонування підприємства.

**Метою статті** є обґрунтування номенклатури ресурсів, які доцільно використовувати для забезпечення економічної безпеки підприємства.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** У межах сучасної теорії економіки підприємства як ресурси підприємства виокремлюють – у певних сполученнях – основні фонди, оборотні кошти, персонал, сировину і паливно-енергетичні матеріали, фінансові та нематеріальні ресурси (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація ресурсів, що використовується в теорії економіки підприємства

Ресурс	Джерело				
	[3]	[6]	[7]	[9]	[10]
Основні фонди	+	+	+	+	+
Оборотні кошти	+		+	+	+
Персонал	+	+	+	+	+
Сировина	+			+	
Фінансові ресурси		+			
Нематеріальні ресурси		+	+		

З табл. 1 видно, що виокремлені ресурси відображають різний рівень деалізації; поява ж у загальному переліку ресурсів позиції меншого рівня загальності свідчить на користь її більшої «затребуваності» – на думку того чи іншого дослідника – в описі діяльності підприємства. Виокремлення того чи іншого ресурсу підприємства в межах різних економічних шкіл наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Виділення ресурсів виробництва в межах різних економічних шкіл  
(складено за [11])**

Ресурси	Фізіократи	Класики	Марксисты	Неокласики
Капітал (засоби виробництва)	+	+	+	+
Підприємництво	+			
Земля (природні ресурси)	+	+	+	+
Праця	+	+	+	+
Робоча сила			+	

У сучасних дослідженнях в межах трудового ресурсу підприємства виокремлюють людський капітал – запас знань, що міститься в ньому; підприємництво ж розглядають як складову людського капіталу [11]. Такий погляд, очевидно, має витоки з марксистської економічної школи, в межах якої не тільки було розмежовано працю на актуалізовану і потенційно можливу – в ній трудовий ресурс виступав як єдиний первинний ресурс, а земля і капітал – як його предмет і інструмент відповідно [13].

**Виклад основного матеріалу.** Розумітимемо під економічною безпекою такий стан підприємства, в якому воно здатне виживати в суттєво змінних умовах зовнішнього середовища і для забезпечення якого підприємство має резервувати ресурси. На попередньому етапі дослідження [8] було пояснено та обґрунтовано тезу щодо доцільності використання основних положень теорії групового стресу [2] в завданні планування економічної безпеки підприємства. Засобом адаптації до непередбачуваних умов функціонування є єдиний адаптаційний (або «енергетичний») ресурс системи, основна вимога до якого полягає в тому, що він має бути здатним «перерозподілятися на боротьбу з різними несприятливими факторами середовища» [2, с. 8]. Тобто цей ресурс має бути неспецифічної природи, оскільки система задіюватиме його для подолання впливів найрізноманітнішого характеру.

Вважаємо, що опосередкованим «правилом» відсіву ресурсів при виділенні з них найменш специфічного можуть бути висновки теорії виробничих функцій. Класично ця теорія розглядає залежність між «максимально можливим обсягом випуску ( $Q$ ) та кількістю використаних для цього ресурсів праці ( $L$ ) та капіталу ( $K$ ):  $Q = f(L, K)$  [1, с. 265]. Виробнича функція представлена у вигляді ізокванти, тобто лінії рівного випуску, а кут її нахилу в кожній точці відображає граничну взаємозамінюваність пари ресурсів, що розглядаються. Логічно вважати, що чим більш взаємозамінюваним є ресурс  $A$ , тим більш універсальним є ресурс  $B$  у цій парі ресурсів. Теорія виробництва заперечує існування абсолютних значень взаємозамінюваності ресурсів – такі значення залежать від специфіки виробництва та встановлюються емпірично.

Відомим прикладом емпіричного встановлення впливу зміни кількості ресурсів виробництва на зміну кількості обсягу продукту, що виробляється за допомогою цих ресурсів, є функція Кобба-Дугласа:  $Q = A \cdot L^\alpha \cdot K^\beta$  (тут  $A$  – технологічний коефіцієнт,  $\alpha$  і  $\beta$  – коефіцієнти еластичності обсягу виробництва праці та капіталу відповідно). Розрахована для обробної промисловості США, вона має такий вигляд:  $Q \approx L^{0,73} \cdot K^{0,27}$ ; коефіцієнти еластичності демонструють «внесок» кожного з факторів на один відсоткове збільшення обсягу виробництва. В

цьому випадку можна говорити про те, що працю у досягненні зміни обсягу виробництва замінити капіталом технологічно легше, а отже, капітал у цьому випадку виступає як більш універсальний ресурс; проте підкреслимо, що цей висновок не є абсолютним, оскільки стосується конкретного типу виробництва за конкретним рівнем розвитку технологічного прогресу.

Виходячи з цього, можна було б говорити про відсутність єдино можливої інтерпретації адаптаційного ресурсу підприємства – натомість як рекомендації пропонувати встановлювати емпіричні залежності «внесків» кожного з використовуваних ресурсів підприємства на обсяг виробництва і – з урахуванням поточної ціни на кожен з досліджуваних ресурсів – як найбільш універсальний ресурс виокремлювати той, одиниця якого є порівняно менш взаємозамінюваною та більш дешевою.

Однак, якщо в поточний період часу існує неврівноваженість цих співвідношень за використовуваними у виробництві ресурсами, то має місце неоптимальна комбінація ресурсів: нарощування одного з них (з мінімальним співвідношенням норми взаємозамінюваності та ціни, тобто того, який доцільно обрати як єдиний адаптаційний) надало б можливість дотримуватися оптимальної стратегії: «Максимізувати випуск за певного рівня витрат або мінімізувати витрати за певного рівня випуску» [1, с. 302]. У цьому випадку – коли підприємство з якихось причин поводить нерационально – є підстави вважати, що раціональні рекомендації не виправдають себе.

Якщо ж підприємство поводить рационально, тобто співвідношення взаємозамінюваності та ціни на досліджувані ресурси врівноважені, то пропоноване правило вказуватиме на всі позиції ресурсів як на однаковою мірою універсальні.

Вважаємо, що для розробки рекомендацій з ідентифікації єдиного адаптаційного ресурсу слід зважати на причини, які призводять до ірраціональності в поведінці підприємства. На пояснення причин відхилення поведінки підприємства від оптимальної розроблено концепцію Х-фактора Х. Лейбенстайна, яка в поясненні рівня випуску виходить за межі суто кількості та структури використовуваних ресурсів, зважаючи на мотивацію учасників виробництва, і наголошує на тому, що «залежність між випуском та кількістю і структурою ресурсів не є жорстко детермінованою, і для отримання максимального випуску для цієї комбінації ресурсів слід докладати певних зусиль» [12, с. 580]. Тож мотивація виступає тією самою потенційно можливою працею (або робочою силою) Маркса, яка реалізується більш або менш повною мірою і тим самим більшою або меншою мірою «спрямовує» поведінку підприємства в бік оптимальної.

Такий погляд на потенційну працю значною мірою збігається із сучасними інтерпретаціями достатньо нової економічної категорії, яка отримала назву «людського капіталу». Хоча у термінологічному плані ця категорія може бути підданою критиці (у цій роботі відзначимо лише те, що у назві є і «людина», тобто і робоча сила, і «капітал», – тобто два ресурси майже усіх моделей межі трансформації виробничої можливості, які побудовано у класичній економічній теорії, та моделі Кобба-Дугласа, але ж і підприємницькі здібності, мабуть, також), але ж за своїм змістом вона відповідає сучасним потребам та запитам у розвитку економічного понятійно-категоріального апарату, тому підходить до оцінки «людського капіталу» інтенсивно розвиваються в межах відповідних концептуальних досліджень. Цей ресурс можна вважати універсальним; вартість його створення є порівняно низькою, а накопичена вартість значно меншою мірою (аніж у випадку з іншими ресурсами підприємства) піддається знеціненню в часі. Але ж засоби оцінювання вартості цього ресурсу поки що потребують переробки та якісної зміни. У контексті ж поточного дослідження цікавим є навіть не оцінювання вартості «людського капіталу», а оцінка його універсальності, з одного боку, оцінка його «зносу», з іншого боку, його мобільність, з третього

боку, та, з четвертого боку, сили його впливу на зміну організації відповідно до викликів оточуючого середовища, тобто змоги долати вади, з якими ще раніше не стикалася організаційна структура, та програм, протидії яким у явному вигляді не існує ані у формальних регламентах, ані у пам'яті працівників. Третій та перший аспекти розрізняємо, бо універсальність вказує на можливість використання ресурсу у вирішенні різних завдань, а мобільність – на швидкість залучення до вирішення нового завдання ресурсу, який був задіяний у вирішенні іншого за спеціалізацією завдання.

Питання дефініції людського капіталу не є вирішеним остаточно, а в контексті цього дослідження, відповідно, залишається не вирішеним питання визначення єдиного адаптаційного ресурсу. Однак вважаємо за можливе додержуватися розуміння ролі колективної поведінки працівників у ситуаціях якісної зміни зовнішнього середовища, яке передбачає концепція дивергентного управління (запропонована в праці [4] та наступних за нею): «Процес використання дивергентної методології є дискурсивним, та йому не властива відома зумовленість – він передбачає потенційну участь у моделюванні групи суб'єктів і схильність до дивергенції тезауруса цієї групи моделюючих суб'єктів, а також залежить від здатності до дивергентного мислення хоча б одного з учасників моделювання й від здатності всіх учасників моделювання до конвенціоналізації спільного для групи тезауруса. Останнє положення, по-перше, відображає принципову роль концепції дивергентного управління: вона призначена підвищувати адаптивність управлінських колективів, а не регламентувати організацію управління в цих колективах; а по-друге, підкреслює дериватність дивергентної методології: неможливо задати тверді правила використання базових методологій-мов, у той час як вони продовжують розвиватися» [5]. Відповідно до такого розуміння завдання виявлення сутності єдиного адаптаційного ресурсу, виділимо як складову загального поняття «людський капітал» (щоб уникнути невиправданого звуження означення категорії «людський капітал» або задля запобігання такому звуженню ще не остаточно встановленого значення визначення, що надалі має створити перешкоди в розумінні всіх висунутих положень, які використовують це визначення) його окрему складову – версальний<sup>1</sup> людський капітал.

Будемо надалі виходити з того, що версальний людський капітал – це той позитивний антипод людського фактора (якщо розуміти людський фактор тільки в негативному значенні) або ж позитивні прояви людського фактора (якщо його поширювати на всі здатності людини діяти в незнайомих або надзвичайних умовах при нестачі інформації й/або часу на її обробку, а не тільки на властивість людини помилятися в таких умовах), які є об'єктом цілеспрямованого розвитку через програми, фінансовані підприємствами, установами або державою. Відповідно єдиний адаптаційний ресурс – це обрахований і захищений керівництвом підприємства до складу керованих факторів версальний людський капітал та багатосторонність інтелекту й навичок управлінського (або трудового взагалі) колективу, яка дозволяє підприємству здійснити адекватну якісним змінам зовнішнього середовища перебудову організаційної структури підприємства (організаційна структура в цьому випадку розуміється в широкому значенні цього терміна, а не в узгодженні з тими її звуженнями до ототожнення з організаційною структурою управління, які інколи трапляються в літературі).

**Висновки.** У межах високої змінюваності умов функціонування сучасні підприємства все частіше переглядають цілі своєї діяльності у бік забезпечення надійності існування; це дедалі більше актуалізує розвиток положень теорії економічної безпеки. Якщо під економічною безпекою розуміти такий стан підпри-

<sup>1</sup>Якщо «універсальний» означає «придатний для різних випадків, але незмінний», то «версальний» – «змінюваний – відповідно до ситуації, що настає».

емства, за якого воно здатне долати істотну змінюваність середовища за допомогою завчасно зарезервованого адаптаційного ресурсу, то постає питання ідентифікації цього ресурсу у термінах виробничих ресурсів підприємства. Зважаючи на вимогу універсальності адаптаційного ресурсу, у статті як такий ресурс запропоновано вважати облічений і захищений керівництвом підприємства до складу керованих факторів версальний людський капітал, під яким, у свою чергу, слід розуміти такий стан інтелекту й навичок працівників підприємства, який робить їх здатними до дій в незнайомих або надзвичайних умовах при нестачі інформації й/або часу на її обробку, забезпечуючи адекватну реакцію на небезпечні зміни в оточуючому середовищі попри відсутність програм протидії цим змінам у явному вигляді ані у формальних регламентах підприємства, ані у пам'яті працівників. Як перспективний напрям подальшого дослідження вбачається аналіз складових феномену людського капіталу та встановлення відповідностей між ними та ситуаціями, в яких підвищення економічної безпеки, а отже, і нарощування людського капіталу, є доцільним.

### Список використаної літератури

1. Гальперин В.М. Микроэкономика: в 2 т. / В.М. Гальперин, С.М. Игнатьев, В.И. Моргунов. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Т. 1. – 349 с.
2. Горбань А.Н. Групповой стресс: динамика корреляций при адаптации и организация систем экологических факторов / А.Н. Горбань, Е.В. Смирнова, Е.П. Чеусова. – рукопись депонирована в ВИНТИ 17.07.97, № 2434В97. 54 с.
3. Калинина А.Э. Экономика фирмы. Производственные ресурсы и их эффективное использование / А.Э. Калинина. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2003. – 90 с.
4. Кривуля П.В. Предпосылки выдвижения и сущность концепции дивергентного управления / П.В. Кривуля // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2009. – № 9 (139). – С. 108–120.
5. Кривуля П.В. Роль дискурсивного характера коммуникационных процессов дивергентного управления в повышении адаптивности организационной структуры / П.В. Кривуля // Структурні зміни в економіці та освіті під впливом інформаційно-комунікаційних технологій: матеріали Міжнародної інтернет-конференції, 3–14 червня 2010 р. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2010. – С. 49–53.
6. Липсиц И.В. Экономика фирмы / И.В. Липсиц, В.А. Черкасова. – М.: Высшая школа экономики, 2004. – 28 с.
7. Макаровська Т.П. Економіка підприємства / Т.П. Макаровська, Н.М. Бондар. – К.: МАУП, 2003. – 304 с.
8. Рибнікова Н.О. Склад об'єктів і показників оцінки адаптованого до задачі діагностування стану економічної безпеки підприємства методом кореляційної адаптометрії // Н.О. Рибнікова. – У друці.
9. Титов В.И. Экономика предприятия / В.И. Титов. – М.: Эксмо, 2008. – 416 с.
10. Хунгуреева И.П. Экономика предприятия / И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыхова, И.Ю. Унгаева. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. – 240 с.
11. Factors of production [Electronic Resource] – Access Mode: [http://en.wikipedia.org/wiki/Factors\\_of\\_production](http://en.wikipedia.org/wiki/Factors_of_production)
12. Leibenstein H. Aspects of the X-Efficiency Theory of the Firm / H. Leibenstein // The Bell Journal of Economics. – 1975. – Vol. 6. – No. 2. – P. 580–606.
13. Marx K. Capital and Revenue: Variable Capital and Wages [Electronic Resource] / K. Marx. – Access Mode: [http://www.marxists.org/archive/marx/works/1885-c2/ch20\\_02.htm#10](http://www.marxists.org/archive/marx/works/1885-c2/ch20_02.htm#10)

*В статье приведено определение экономической безопасности как состояния, в котором предприятие способно преодолевать существенную изменчивость среды и для обеспечения которого требуется резервирование некоторого адаптационного ресурса; рассмотрены классификации ресурсов предприятия, единый адаптационный ресурс идентифицирован как человеческий капитал.*

**Ключевые слова:** *экономическая безопасность, единый адаптационный ресурс, человеческий капитал.*

*Economic security is set as a state of enterprise enabling its surviving in essentially varying circumstances, and which can be achieved by an adaptation resource reserving; production factors' classifications are observed, identification a universal adaptation resource as human capital is proposed.*

**Key words:** *economic security, a universal adaptation resource, human capital.*

*Надійшло до редакції 15.04.2011.*