

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КАПИТАЛ, РЕСУРСЫ КОМПАНИИ: СУЩНОСТЬ И СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКЕ

*Е.П. Третьякова*

Статья посвящена исследованию связей между распространенными категориями управленческой науки: организационный потенциал, организационный капитал, организационные ресурсы. Раскрыто авторское представление о сущности, условиях формирования и свойствах потенциала компании. Путем сопоставления свойств установлено соотношение между организационным потенциалом и организационным капиталом компании. Обоснована авторская позиция относительно расширенного толкования понятия «капитал».

*Ключевые слова:* потенциал, капитал, ресурсы компании, организационный потенциал, организационный капитал, трудовой потенциал, человеческий капитал.

Развитие экономической науки связано с появлением новых концепций, введением новых понятий, а также с расширением толкования известных категорий. Эти процессы можно назвать естественными и закономерными. Вместе с тем, внедрение новых или модифицированных понятий должно сопровождаться позиционированием их в среде сложившихся категорий той или иной науки. В последнее время широкое распространение получили понятия «потенциал» и «капитал» в сочетании с разными видами ресурсов или аспектами деятельности компаний. В результате исследователи выделяют несколько видов потенциалов и капиталов компании. Наиболее распространенный набор включает экономический, трудовой, инновационный, финансовый, производственный потенциалы. Перечень капиталов также разнообразен, в том числе финансовый, человеческий, организационный, интеллектуальный, инновационный, социальный, культурный, моральный и т. д. При этом устойчивый состав потенциалов и капиталов компании не сформировался. Отсутствует также представление о соотношении этих понятий и связей между ними. Между тем, решение указанных задач имеет важное методологическое значение, поскольку потенциал и капитал отражают состояние ресурсов компании.

Как справедливо отметил Ташев А.К., статья которого также опубликована в этом номере журнала, причина неопределенности состоит в рассмотрении исследователями сущности потенциала и капитала по отдельности, избегая пересечений. Желание исследовать природу и соотношение этих понятий обусловило необходимость проведения сравнительного анализа литературных источников и собственных размышлений. Представляем результат этих изысканий.

Понятие «потенциал» имеет междисциплинарный характер, что объясняет широкую палитру толкований его сущности. Формат статьи не позволяет представить подборку определений, но с

ней можно ознакомиться в ранее опубликованной работе [1]. Систематизация дает возможность выделить несколько подходов:

- потенциал как совокупность ресурсов для осуществления какой-либо деятельности;
- потенциал как возможности и условия осуществления деятельности;
- потенциал как максимальный предел возможностей;
- потенциал как способность и готовность к осуществлению деятельности;
- потенциал как система взаимодействующих сил.

Очевидно, что каждый из подходов страдает либо упрощением природы потенциала, либо расплывчатостью представления, что требует уточнения его компонентов. В последнее время потенциал чаще всего определяют как способность системы к определенной деятельности. Представления о сущности потенциала организации также разнообразны. Приведем несколько показательных определений (табл. 1).

Исторически потенциал организации связывали с обеспеченностью ее определенными ресурсами. Отсюда возникли понятия «трудовой потенциал», «финансовый потенциал», «имущественный потенциал». Такое представление обусловило использование для исследования состояния конкретного потенциала комплекса количественных и качественных характеристик соответствующих видов ресурсов компании.

Распространение системного подхода и концепции стратегического управления повлияли на эволюцию понятия «потенциал». В результате исследователи стали рассматривать потенциал организации как интегральную характеристику ее состояния, определяющую возможности в некоторой системе координат. В связи с появлением и развитием концепции динамических способностей потенциал рассматривают как способности организации к определенной деятельности, возникающие

Некоторые подходы к определению понятия «потенциал организации»

№ п/п	Определение	Автор и источник
1	Потенциал организации – это совокупность ресурсов и источников их пополнения	Федорова Н.В. [2]
2	Потенциал организации – это ресурсы, источники пополнения, которыми располагает организация, ее связи, положение и организационная система в целом	Ефремов В.С. [3]
3	Потенциал компании – это совокупность ресурсов и возможностей, определяющих ожидаемые характеристики развития компании	Клейнер Г.Б., Тамбовцев [4]
4	Потенциал компании – это способность комплекса ресурсов решать поставленные перед компанией задачи	Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. [5]

из комплекса ресурсов. Это мнение в настоящее время разделяется большинством исследователей менеджмента.

Определим соотношение между основными понятиями «потенциал», «ресурсы», «способности». Сравнение определений (см. табл. 1) обнаруживает, что различие между категориями «потенциал» и «ресурсы» выражается в понятии «возможность». Под возможностью обычно понимают условия, обстоятельства, необходимые для возникновения чего-либо. Следовательно, совокупность имеющихся в распоряжении ресурсов является необходимым, но недостаточным условием возникновения потенциала организации. Достаточность возникает при сочетании комплементарности, взаимодействия ресурсов и адекватности их условиям функционирования компании. Таким образом, возможность означает контекст, в котором совокупность ресурсов организации интегрируется в способности. Понятие «способности» также требует разъяснений.

В концепции динамических способностей способности определяются как алгоритмы действий по выполнению вида деятельности, а также способности по созданию, интеграции и реконфигурации этих алгоритмов [5]. Уточнение сущности

способностей, проведенное Когутом Б. и Зандером У. [6], позволяет сделать следующий вывод: способности низшего уровня – это организационные рутины, процедуры, алгоритмы действий, процессы; способности высшего уровня – это принципы создания операционных способностей, построения отношений между индивидами, внутри групп и между ними, а также между организациями.

Сформулируем собственное определение. Потенциал компании – это совокупность ее способностей в какой-либо области для достижения определенных целей, основанная на комплексе взаимозависимых и комплементарных ресурсов. Потенциал компании – это сочетание, взаимопроникновение статического и динамического начал. Статическое начало представлено комплексом имущественных, денежных, человеческих или других ресурсов, динамическое – организационными ресурсами, которые определяют направленность формирования и использования ресурсов. Иллюстрация описанного механизма формирования потенциала компании представлена на рисунке.

Толкование потенциала как способностей к определенной деятельности обосновывает существование таких категорий, как инновационный, инвестиционный, производственный, интеллектуаль-



ный и другие потенциалы компании, основу которых составляют разнородные не только по вещественному составу, но и по экономическому поведению ресурсы.

Природа любого из потенциалов компании, состоящего как из однородных, так и неоднородных ресурсов, раскрывается через свойства, которые представляются в следующем составе:

- высокий уровень интегрированности;
- направленность в будущее;
- сложность измерения и оценки;
- прогнозный характер получаемых оценок;
- отражение совокупности свойств, созданных на стадии формирования системы ресурсов.

Таким образом, потенциал, как способность к деятельности, отражает систему с учетом результатов ее развития в прошлом, настоящего состояния и возможности в будущем. Другими словами, потенциал выражает систему с позиции ее намерений, структуры предполагаемых и осуществленных действий. При этом результат предполагаемых действий в потенциале отражается не всегда.

Несмотря на сложность природы потенциала социально-экономической системы, интерес к его исследованию наблюдается как со стороны ученых, так и со стороны менеджеров. Состояние потенциала определяет текущие и перспективные задачи, в том числе выбор вариантов развития компании в будущем, оценка уровня использования ее возможностей в настоящем. Количественно оцененный потенциал применяется для выявления неиспользуемых резервов компании и разработки способов их применения.

Представления о капитале также имеют различия (табл. 2).

Несмотря на разницу формулировок, очевидно, что главной особенностью капитала как ресурса является способность приносить доход. Приведем основные признаки капитала как ресурса [11]:

- способность к накоплению;
- способность к самовоспроизводству в процессе непрерывного кругооборота форм;

– ликвидность, т. е. способность превращаться в денежную форму;

– способность приносить новую, добавочную стоимость.

Благодаря последним двум признакам капитал обобщенно определяют как самовоспроизводящуюся стоимость.

Потенциал и капитал как ресурсы обладают рядом общих для экономических ресурсов свойств: ограниченность, непосредственная связь с процессом производства продукции или услуг, воспроизводимость и способность к восстановлению. На основании приведенных выше рассуждений к этому следует добавить перечень системных свойств: синергизм, целостность, множественность описаний, структурность.

Вместе с тем, потенциал и капитал различаются по целому ряду признаков (табл. 3). Следует отметить, что в табл. 3 понятие «капитал» применяется в классическом значении (физический, финансовый капитал).

По результатам сравнительного анализа можно сделать следующие выводы. Наиболее важным отличием потенциала от капитала компании видится функциональное назначение. Оценка потенциала является необходимым условием для разработки стратегии. Оценка капитала важна для решения как текущих, так и стратегических задач.

Капитал определяется по завершении календарного или производственного цикла, имеет для компании коммерческую ценность, поэтому измеряется с помощью финансовых показателей [8]. Финансовая оценка, будучи универсальным измерителем активов, позволяет решать экономические задачи, но затрудняет решение задачи управления ресурсами, затушевывая их структуру и вклад каждой составляющей в совокупный результат. Потенциал в отличие от капитала фокусирует внимание исследователей на многообразии, структуре и взаимодействии ресурсов компании в ходе хозяйственной деятельности, вне зависимости от способности к воспроизводству и возрастанию стои-

Таблица 2

Некоторые подходы к определению понятия «капитал»

№ п/п	Определение	Автор и источник
1	Капитал – это стоимость, приносящая прибавочную стоимость в результате эксплуатации наемных рабочих капиталистами	Советский энциклопедический словарь [7]
2	Капитал – один из факторов производства, представленный всеми средствами производства, которые созданы людьми для того, чтобы с их помощью производить другие товары и услуги.	Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. [6]
3	Капитал – это все, что способно приносить доход или ресурсы, созданные людьми для производства товаров и услуг.	Райзберг Б.А. [9]
4	Капитал – экономическая категория; созданные человеком ресурсы, используемые для производства товаров и услуг и приносящие доход	Горкин А.П. [10]
5	Капитал – это ограниченный накапливаемый хозяйственный ресурс, который включен в процессы воспроизводства и возрастания стоимости путем взаимной конвертации своих разнообразных форм	Радаев В.В. [11]

## Управление социально-экономическими системами

мости. Таким образом, потенциал и капитал отражают состояние ресурсов по-разному.

Далее следует решить, всегда ли хозяйственный ресурс, называемый капиталом, обладает характерными для капитала признаками. Как указано выше, к числу таких признаков относится ликвидность и способность приносить добавочную стоимость. Следовательно, наличие таких свойств у комплекса ресурсов должно идентифицировать его, как капитал. В качестве примера используем организационный капитал, который вызывает возрастающий интерес исследователей. Сначала приведем несколько показательных определений (табл. 4).

Ранее установлено [1], что организационные ресурсы, образующие фундамент организационного капитала, специфичны, а часть из них интерспецифична по отношению к компании и принадлежат ей частично. Несмотря на это, некоторые исследователи, как Гаранина Т.А. [14], однозначно

выделяют организационный капитал в автономную экономическую категорию, способную быть относительно самостоятельным объектом купли-продажи, трансформироваться в денежную форму и приносить компании добавочную стоимость. В противоположность ей Макадок Р. отмечает, что единственным способом приобретения комплекса организационных ресурсов является покупка данного бизнеса [16].

Еще одна группа ученых высказывается по этому поводу достаточно осторожно. Например, исследователи во главе с Руусом Й. [17] замечают, что организационные ресурсы могут быть проданы, но только на неэффективных рынках.

В сравнении с этим убедительный механизм влияния организационного капитала на формирование добавленной стоимости компании представлен в работе Белкина В.Н. с коллегами [15]. В ней показано, что влияние организационного капитала осуществляется путем создания системы радио-

Таблица 3

Сравнительная характеристика категорий «потенциал» и «капитал»

Признак	Потенциал	Капитал
Природа	Нематериальная	Материальная и нематериальная
Функциональное назначение	Создание условий для будущей деятельности компании, выявление неиспользуемых ресурсов	Обеспечение функционирования компании и удовлетворение интересов собственников
Способ формирования резервов соответствующих ресурсов	Недоиспользование возможности повышения эффективности управленческой деятельности	Планомерное формирование для удовлетворения дополнительной потребности компании
Оценка состояния	Прогнозная	Фактическая
Предмет измерения и оценки	Результат сочетания и взаимодействия ресурсов, необходимых для определенной деятельности	Состояние активов организации
Характеристика оценки	Ожидаемый (отложенный) результат принятых и реализуемых решений	Наличный результат реализованных решений
Точность измерения	Приблизительная	Высокая
Показатели оценки	Использование как финансовых, так и нефинансовых оценок	Финансовые
Уровень регламентированности измерения	Свободный способ измерения	Регламентированный способ измерения

Таблица 4

Подходы к определению понятия «организационный капитал»

№ п/п	Определение	Автор и источник
1	Технологии, изобретения, публикации, патенты, производственные и бизнес-процессы, стратегия, культура, структуры, системы, правила, процедуры	Стюарт Т.А. [12]
2	Процедуры, технологии, системы управления, корпоративные информационные системы, базы данных, техническое и программное обеспечение, организационные структуры, авторские права, патенты, ноу-хау, лицензии, товарные знаки, корпоративная культура, отношения с клиентами	Орлова Т.М. [13]
3	Организационный капитал – это способность компании получать экономические выгоды от использования организационных ресурсов	Гаранина Т.А. [14]
4	Организационный капитал – это система организационно-экономических отношений субъектов предприятия по поводу эффективного соединения в пространстве и времени факторов производства с целью создания и распределения добавленной стоимости	Белкин В.Н., Антонова О.А., Горбунов В.Д. [15]

нальных трудовых отношений, обеспечивающей условия для высокопроизводительной заинтересованной деятельности персонала. Тем самым указанные авторы признают невозможность непосредственной трансформации организационного капитала в денежную форму. А если это так, он не может называться капиталом.

Учитывая специфическую природу, инкорпорированный характер и опосредованное влияние организационных ресурсов на результативность компании, представить их как самостоятельный объект купли-продажи, на наш взгляд, довольно затруднительно. Следовательно, комплекс организационных ресурсов не может соответствовать понятию «капитал», поскольку как самостоятельный объект не обладает ликвидностью и способностью к созданию новой, добавочной стоимости. Подобный вывод можно сделать и по отношению к ряду других категорий, таких как «социальный капитал», «культурный капитал» и другие. Таким образом, не каждая значимая для компании группа ресурсов может называться капиталом. С точки зрения экономики капитал должен выражаться в финансовых показателях, что вызывает немалые затруднения при учете нематериальных активов, обусловленные сложностью их природы. Рассмотрение этих проблем в развернутой форме представлено в работе Просвириной И.И. [18].

Думается, что капитал – это интегрированный результат взаимодействия всех видов ресурсов компании между собой и с внешней средой в ходе хозяйственной деятельности, выраженный с помощью финансовых показателей. Выделение отдельной группы ресурсов и присвоение ей названия «капитал» должно обосновываться соответствием ее ряду общепринятых формализованных критериев. На наш взгляд, вольное использование понятия «капитал» по отношению к отдельным группам ресурсов нарушает целостность капитала как интегрированного результата компании.

Вместе с тем, следует отметить, что интеграционные процессы в науке приводят к диффузии некоторых понятий. В этом случае содержание исходного понятия зачастую трансформируется, что в полной мере относится к понятию «капитал», которое в последнее время активно используется не только в экономике, но и в социологии. Более того, в социологии наблюдаются попытки конституирования форм и состояний капитала [11]. Капитал, как социологическая категория, отражает комплекс ресурсов, имеющих объективный характер и высокую значимость для функционирования организации. В таком прочтении понятия «социальный капитал» или «культурный капитал» не вызывают вопросов.

Подводя итог, можно предположить, что понятие «капитал», как и понятие «потенциал» приобретает междисциплинарный характер. Это ставит новые методологические задачи и создает новые возможности для исследования приоритетного

для организации комплекса ресурсов. Возможностями можно назвать обоснованность применения широкого спектра нефинансовых показателей для характеристики, измерения и оценки комплексов человеческих, организационных и других ресурсов, получивших статус капиталов в научном сообществе. Однако при этом возникает проблема конвергенции понятий «потенциал» и «капитал» компании и встает вопрос о соотношении между ними.

### Литература

1. Третьякова, Е.П. *Методология формирования организационного потенциала компании* / Е.П. Третьякова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 150 с.
2. Федорова, Н.Н. *Организационная структура предприятия: учебное пособие* / Н.Н. Федорова. – М.: ТК Велби, 2003. – 256 с.
3. Ефремов, В.С. *Стратегия бизнеса. Концепции и методы планирования* / В.С. Ефремов. – М.: Финпресс, 1998. – 191 с.
4. Клейнер, Г.Б. *Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность* / Г.Б. Клейнер, В.Л. Тамбовцев, Р.М. Качалов; под ред. С.А. Панова – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1997. – 286 с.
5. Тис, Д.Дж. *Динамические способности фирмы и стратегическое управление* / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // *Вестник СПбГУ*. – 2003. – Сер. 8, вып. 4. – С. 133–183.
6. Козут, Б. *Знания фирмы, комбинационные способности и репликация технологии* / Б. Козут, У. Зандер // *Российский журнал менеджмента*. – 2004. – № 1. – С. 121–140.
7. *Советский энциклопедический словарь* / под ред. А.М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 1632 с.
8. *Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: учебное пособие* / под ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой. – М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. – 184 с.
9. Райзберг, Б.А. *Современный социоэкономический словарь* / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 629 с.
10. *Иллюстрированный энциклопедический словарь: малый* / сост. А.П. Горкин. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1038 с.
11. Радаев, В.В. *Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация* // *Экономическая социология*. – 2002. – Т. 3, № 4. – С. 20–33.
12. Стюарт, Т.А. *Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций* / Т.А. Стюарт. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
13. Орлова, Т. *Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, виды* / Т. Орлова // *Проблемы теории и практики управления*. – 2008. – № 4. – С. 109–119.

14. Гаранина, Т.А. Нематериальные активы и интеллектуальный капитал: роль в создании ценности компании / Т.А. Гаранина // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2010. – Сер. 8. – Вып. 2. – С. 78–105.

15. Белкин, В.Н. Организационный капитал предприятия / В.Н. Белкин, О.А. Антонова, В.Д. Горбунов. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 164 с.

16. Катъкало, В.С. Эволюция теории стратегического управления / В.С. Катъкало. – СПб.:

Изд-во «Высшая школа менеджмента», Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – 548 с.

17. Руус, Й. Интеллектуальный капитал: практика управления / Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрем. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – 436 с.

18. Просвирина, И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И.И. Просвирина // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 4. – С. 103–120.

*Поступила в редакцию 25 января 2013 г.*

**Третьякова Елена Петровна.** Кандидат технических наук, доцент кафедры «Маркетинг и менеджмент», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – проектирование и анализ систем управления, организационный потенциал компании. Контактный телефон: 8(351)793-06-78, e-mail: helenT89@yandex.ru

**Elena Petrovna Tretyakova.** Candidate of Engineering Science, Associate Professor of Marketing and Management Department, South Ural State University, Chelyabinsk. Research interests: design and analysis of management systems, organizational potential of the company. Contact phone number: 8(351)267-99-95, e-mail: helenT89@yandex.ru