

что особенности применения концепции брендинга на отечественном рынке определяет специфика покупательского поведения украинского потребителя.

Ключевые слова: бренд, торговая марка, функциональный, духовный и ментальный, измерения.

Lyalyuk Alla. Formation of the Concept of Measuring Compliance with Domestic Brands in four Dimensions According to Model 4-D. It was established that the majority of Ukrainian producers do not have time to modify their products to market requirements, positioning the brand are paying insufficient attention, leading to a sales decline are analyzed approach proposed by T. Guesde, who claims that «brand – differentiating the company code». The model 4-D (4 dimensional model brandyhnny), which includes four dimensions: functional, social, spiritual and mental. The results of research on the concept of matching models 4-D experience of interaction Ukrainian consumers some domestic brands. Described measurements that are prevalent in the studied national mark. Presented a study which showed that out of eleven Ukrainian brands studied only in two dimensions used all four models of 4-D. Found that in most used functional measurement (seven of eleven investigated marks). Concluded that the characteristics of the concept of branding in the domestic market determines the specificity Ukrainian consumer behavior.

Key words: brand, brand, functional, spiritual and mental election.

УДК 338.2

Володимир Момот – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри інноваційного менеджменту та міжнародної логістики Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля;

Олена Литвиненко – старший викладач кафедри інноваційного менеджменту та міжнародної логістики Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля

Модифікація моделі стратегічного розвитку підприємства з урахуванням екзогенних факторів

У роботі проведено критичний аналіз відомих моделей стратегічного розвитку підприємства та зроблено висновок про необхідність подальшого розвитку відповідних у напрямі комбінування моделей, що ґрунтуються на концепції життєвого циклу організації з моделями, заснованими на врахуванні впливу зовнішніх факторів. Сформульовано гіпотезу стосовно впливу соціально-психологічних і ціннісних факторів на стратегічний розвиток організації та намічено способи емпіричної перевірки цієї гіпотези.

Ключові слова: стратегічний розвиток підприємства, життєвий цикл організації, ціннісні фактори, соціально-психологічні фактори, культурні розмірності.

Постановка наукової проблеми та її значення. Питання стратегічного розвитку підприємства (організації) завжди викликають чималий інтерес у дослідників. Відповідно, уже створено значну кількість моделей такого розвитку й наразі вони ще продовжують створюватися. За визнанням багатьох дослідників, найбільш змістовною є модель Ларрі Грейнера [1], що поділяє стратегічний розвиток організації на етапи, які відокремлюються один від одного кризами. Визначення сутності певного етапу розвитку організації й змісту відповідної кризи, якою цей етап завершується, безсумнівно, дає змогу запобігати негативним наслідкам, зумовленим кризою, та навіть попереджати кризу. Це визначає практичну значущість досліджень у відповідному напрямі. Крім того, розуміння особливостей поточного етапу стратегічного розвитку організації дуже важливе стосовно визначення цільового орієнтира. Установлення такого орієнтира зазвичай дає змогу досягати належного (бажаного) стану організації (підприємства) у стратегічній перспективі. Лише у співвіднесенні з ним і через закладені в ньому показники відбувається ідентифікація об'єкта, що діагностується, та оцінка його реального стану й виконується важливе практичне завдання формування рекомендацій з управління стратегічним розвитком підприємства.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Потрібно зауважити, що модель Грейнера належить до кола моделей стратегічного розвитку організації, що будуються на підставі концепції життєвого циклу. Разом із

моделлю Грейнера до цього класу належать також (якщо не зазначено інше джерело, перелік здебільшого скомпоновано на підставі огляду у [2]):

- модель А. Даунса «Рушійні сили росту» (1967);
- модель Г. Ліппітта та У. Шмідта (1967) [3] «Управлінська участь»;
- модель У. Торберта (1974) «Ментальність членів організації»;
- модель Ф. Лідена (1975) «Функціональні проблеми»;
- модель Д. Каца й Р. Кана (1978) «Організаційна структура»;
- модель І. Адізеса (1979) [4] «Теорія життєвих циклів організації»;
- модель Р. Куинна та К. Камерона (1983) «Інтеграційна модель»;
- модель Д. Міллера й П. Фрізена (1985) [5] «Критерії визначення стадії розвитку організації».

Крім того, різноманітні ефекти розвитку організацій пояснює група моделей, які ґрунтуються та системному підході. Оскільки вони зазвичай будуються не для вичерпного опису розвитку організації, а для відображення головних аспектів і характеристик її діяльності, то коло таких моделей досить широке, а самі вони розрізняються за акцентами, які роблять їхні розробники під час вивчення організації. Зазвичай спеціалісти відносять до цієї групи такі моделі, як модель «шести чарунок» М. Вайсборда, модель «7С» компанії Мак Кінсіга модель Берка-Литвина [6]. Їх використання сприяє отриманню «миттєвої фотографії» компанії, але не дає змоги відобразити динаміку її розвитку в часі. Для цього використовують моделі життєвих циклів.

Потрібно зауважити, що описане розмаїття підходів до моделювання стратегічного розвитку підприємства насамперед пояснюється тим, що складні феномени стратегічного розвитку організації досить важко піддаються діагностиці та ідентифікації, а це призводить до того, що, по-перше, навіть моделі, котрі ґрунтуються на життєвому циклі організації, здатні відображати лише окремі ефекти та особливості й, по-друге, обмеженість цих моделей – рушійна сила створення оновлених і вдосконалених уявлень. У цьому контексті можна зробити висновок, що уявлення, які б задовольняли науковців та практиків у широкому діапазоні зміни параметрів організації й умов її існування.

Відсутність єдиної об'єктивної моделі обумовлено тим, що авторами не вироблено повноцінних тривалих досліджень, об'єктом яких стали б організації, що пройшли повний життєвий цикл. Незважаючи на те, що різні автори сперечаються про тривалість і природу стадій розвитку, усі вони солідарні в тому, що кожна стадія містить її власну унікальну структуру, системи й стиль лідерства. Переходи від однієї стадії до іншої не відбуваються природно та «гладко», незалежно від сили й побажань вищого керівництва.

На основі вищенаведеного **мета дослідження** – систематизація уявлень про стратегічний розвиток організацій (підприємств) та розробка моделі, що характеризується більшим ступенем універсальності, ніж відомі.

Конкретними **завданнями** дослідження є:

- аналіз моделей стратегічного розвитку підприємства (організації) та вибір найбільш пристосованої для виконання практичних завдань стратегічного менеджменту й управління розвитком організації;
- виявлення головних проблем, що виникають під час застосування цієї моделі на практиці;
- структурування факторів, що впливають на розвиток організації й можуть призвести до обмежень у застосуванні певних моделей;
- формулювання гіпотез і припущень, на підставі яких можна модифікувати модель та розширити межі її застосування;
- визначення конкретних напрямів (та можливостей) емпіричного підтвердження сформульованих гіпотез.

Відповідно до мети й завдань цього дослідження найкращим методом його впровадження буде ситуаційно-історичний підхід та структурне моделювання.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Як уже вказувалося, саме модель Грейнера, згідно з думкою багатьох фахівців, є найбільш пристосованою для вирішення практичних питань. Це пов'язане з тим, що кінцевою метою будь-якої практичної діяльності з управління стратегічним розвитком підприємства є визначення цільового орієнтира. Установлення його зазвичай пов'язується з блоком визначення належного стану об'єкта. Саме через цей блок у явній або латентній формах закладеної в структурі будь-якого діагностичного засобу задають орієнтири бажаного (цільового) стану системи. Лише у співвіднесенні з ним і через закладені в ньому показники відбувається

ідентифікація об'єкта, що діагностується, та оцінка його реального стану. Модель Грейнера дає можливість формулювати такі орієнтири стратегічного розвитку підприємства й відстежувати наближення до них в управлінській практиці.

Потрібно зазначити, що в деяких джерелах (див., наприклад, [2] та [6]) досить висока оцінка дається моделі Адізеца [4], насамперед завдяки тому, що вона детально розглядає ранні й пізні етапи існування підприємства, чого справді не вистачає іншим уявленням. Але, на думку автора, що ґрунтується на численних контактах із бізнес-аудиторією під час викладання в бізнес-школі Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, WSB-NLU (Вищій школі бізнесу – Національному університеті Люїса, м. Нові Сонч, Польща) WSZOP (Вищій школі менеджменту та охорони праці, м. Катовіце, Польща), модель Адізеца є дещо штучним й умоглядним побудуванням, яке на практиці досить часто не приводить до помітного покращення управління стратегічного розвитку організації.

У науковій літературі закріпилося два варіанти представлення моделі Грейнера – у вигляді висхідного променя, який відображає поступовий стратегічний розвиток організації, та у вигляді замкненого кола, що відображає циклічність розвитку організації.

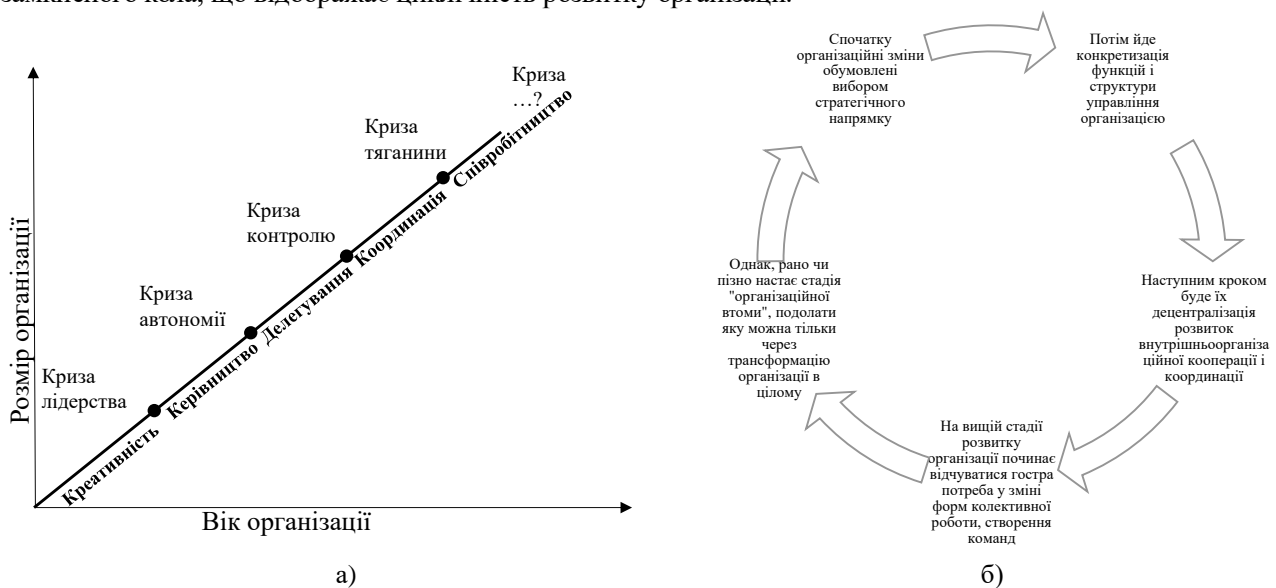


Рис. 1. Два представлення класичної моделі Грейнера: а) у вигляді променя поступового неспинного розвитку; б) у вигляді нескінченного циклу

Видно, що ці представлення є в певному сенсі контраверсійними.

На думку автора, першому уявленню не вистачає завершеності, оскільки не зрозуміло, який зміст матиме криза, котрою завершується період співробітництва та як її можна ідентифікувати, спостерігаючи за стратегічним розвитком організації (модель містить детальну інформацію щодо ознак наближення інших криз організаційного розвитку, але майже не аналізує природу цієї «вищої» кризи). Крім того, багато питань викликає лінійна (навіть прямолінійна) форма взаємозалежності розміру й віку організації, із котрої виходить розробник моделі. Досить природно припустити, що перехід організації через кризи призводить до змін якості стратегічного розвитку й, відповідно – до суттєвого ускладнення зв'язку між віком і розмірами організації. Більше того, досить вірогідно, що вплив віку організації на якісні характеристики її стратегічного розвитку буде неоднозначним, тобто в певних випадках старіння організації може викликати як збільшення, так і зменшення її розміру. Цілком природно припустити, що напрям цього впливу залежить як від зовнішніх, так і від внутрішніх факторів. Далі, із цього представлення моделі, котра, безумовно, ґрунтується на концепції життєвого циклу організації, незрозуміло, яким буде подальший розвиток підприємства – формально можуть існувати два варіанти такого розвитку: вихід на новий рівень (якість) розвитку або повернення до початкового етапу на новому рівні можливостей. У другому випадку також незрозуміло, як змінюватимуться розмір підприємства та його залежність від віку організації. І, насамкінець, відповідно до цього представлення моделі визначальним параметром розвитку є розмір організації: у невеликих організаціях, у стратегії яких значне збільшення розмірів не передбачено, деякі етапи й кризи просто не можливі, тобто модель Грейнера до таких організацій узагалі не може використовуватися.

Вочевидь, друге представлення, де це питання навіть не піднімається та цілком зрозуміла циклічність стратегічного розвитку підприємства, є вільним від указанного недоліку. Водночас досить штучне припущення, на якому ґрунтується це уявлення про те, що організація після проходження послідовності криз знов опиниться на етапі розвитку, що відповідає початковій стадії. Зрозуміло, що таке уявлення є прямою відповіддю на питання щодо характеру подальшого розвитку організації після етапу, що ґрунтується на співробітництві. Але критику викликає сам механізм замикання моделі, котрий здебільшого взагалі не пояснюється (навіть у першоджерелі [1] відсутні будь-які міркування з цього приводу). Ефект організаційної втоми, що відповідно до Грейнера є своєрідним тригер-фактором, що призводить до зміни стратегічного напрямку розвитку організації, є внутрішнім фактором. Цілком можливо, що цей фактор ініціюватиме також зміну характеру залежності розмірів підприємства від його віку (хоча таке припущення, вочевидь, потребує емпіричного підтвердження). Зовсім некоректне припущення, що лише внутрішні фактори ведуть до необхідності стратегічного переродження організації. Більше того, знову, як і під час аналізу «лінійного» представлення моделі Грейнера, можна стверджувати, що внутрішні фактори можуть навіть не бути визначальними в процесі зміни якості розвитку організації. Порівнюючи характеристики реальної організації з описом еволюційних етапів, що містить модель, можна скласти уявлення про характер розвитку менеджменту компанії, що має велике значення для організаційної діагностики. Однак у цьому теж можна побачити суттєве обмеження – модель описує стратегічний розвиток не організації в цілому, а її підходів до реалізації системи менеджменту в цій організації.

Ще одна особливість стратегічного розвитку організації, яка відзначена Куїном і Кемероном [7], також може бути використана в якості аргумента на користь певної ревізії класичної моделі Грейнера. Ця особливість полягає в тому, що зміни на ранніх стадіях відбуваються більш стрімко, ніж на пізніх стадіях розвитку. Підходячи до питання стратегічного розвитку організації з позицій управління корпоративною культурою, Кемерон і Куїн зазначали, що вивчення цього зв'язку потребує додаткових емпіричних досліджень. Навіть апіорно можна сформулювати гіпотезу про те, що залежність швидкості й інтенсивності змін від стадії розвитку організації є неоднозначною, тобто впродовж життєвого циклу організації зміни проходять із різною швидкістю та призводять до різних якісних результатів щодо розмірів, гнучкості, однорідності та інших загальних властивостей організації.

Ураховуючи той факт, що будь-яка організація – це відкрита система, яка суттєво залежить від впливу численних різноманітних факторів, відповідно, на думку автора, у моделях, котрі найліпше описують різноманітні ефекти стратегічного розвитку підприємства (організації), повинні бути присутніми важливі фактори (рушійні сили) внутрішнього розвитку, що досить детально розглядаються в моделях, які будуються на підставі концепції життєвого циклу, та зовнішні фактори, котрі можуть впливати на якісні характеристики розвитку підприємства й навіть на особливості реалізації внутрішніх закономірностей розвитку, як простежено Куїном і Кемероном [7]. Цими факторами оперують моделі, що ґрунтуються на системному підході, такі як, наприклад, модель «шести чарунок» М. Вайсборда, модель «7С» компанії МакКінсі й модель Берка-Литвина [6]. Тобто сучасна модель стратегічного розвитку підприємства (організації), що є вільною від виявлених недоліків, повинна поєднувати обидва підходи.

Можна запропонувати структуру моделі, що в певному сенсі є компіляцією відомих, та окреслити головні ефекти стратегічного розвитку організації, які така модель покликана відтворювати. Ця модель уключає внутрішні фактори стратегічного розвитку організації, такі як ключові компетенції, досягнутий рівень розвитку та ін., і зовнішні фактори, що мають не лише економічну, але й соціально-психологічну природу, насамперед досягнутий рівень економічного розвитку держави, система суспільних цінностей. Структуру пропонованої моделі стратегічного розвитку організації відображено з фокусом на зовнішніх, екзогенних факторах (рис. 2б).

Зрозуміло, що для уточнення структури цих факторів, з'ясування потужності та напрямку їх впливу потрібні досить масштабні емпіричні дослідження, у тому числі в міжнародному розрізі, але за допомогою ситуаційно-історичного підходу можна провести попередній аналіз, сформулювати певні гіпотези чи припущення, а також визначити напрями й можливості емпіричного підтвердження сформульованих гіпотез.

Розглянемо вплив на стратегічний розвиток організації таких визначальних екзогенних факторів, як система суспільних цінностей та досягнутий рівень економічного розвитку.

Гіпотеза щодо впливу системи суспільних цінностей на стратегічний розвиток підприємства. Вплив суспільних цінностей переважно позначається на тому етапі стратегічного розвитку, коли в організації починає відчуватися гостра потреба в зміні форм колективної роботи, створенні команд,

проектних груп і т. ін. (рис. 1б). У певних випадках цей вплив може проявитися також на попередньому етапі розвитку, змістом якого є децентралізація, координація та кооперація. Сутність цього впливу полягає в тому, що сам характер колективної роботи може змінюватися відповідно до ціннісних орієнтирів, що склалися у суспільстві. Класичними уявленнями, що склалися відносно зміни системи цінностей, яку простежено наприкінці минулого століття, є так звана теорема Інглхарта (див. [8]), котра ґрунтується на припущенні про те, що пріоритетними в сучасному суспільстві є цінності, пов'язані із забезпеченням свобод громадян, а не цінності, пов'язані із захистом їхнього матеріального добробуту.

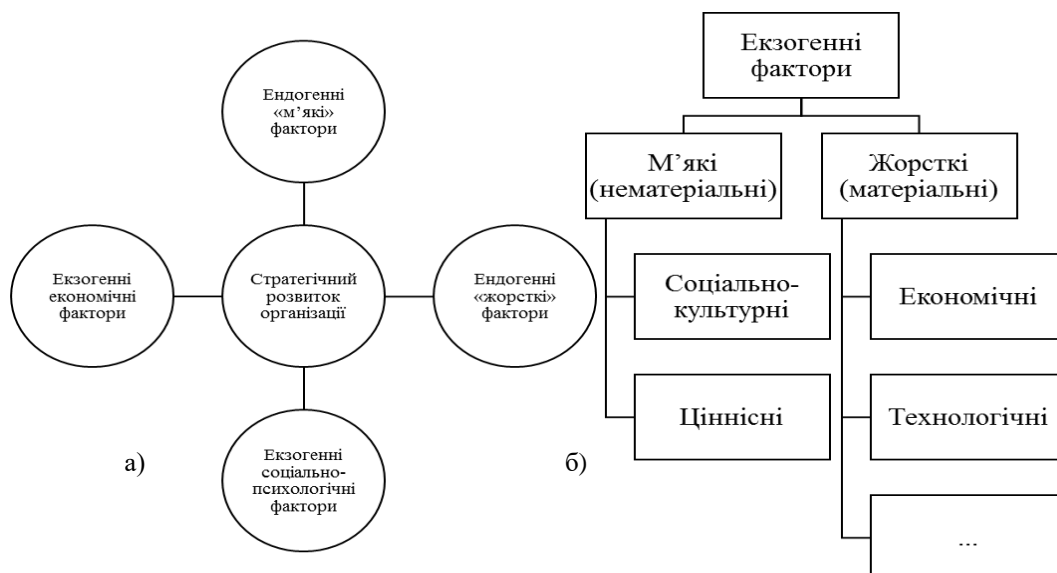


Рис. 2. Модифікована модель Грейнера: а) природа факторів, що впливають на стратегічний розвиток організації; б) структура факторів впливу.

Можна очікувати, що на цьому етапі відчуватиметься вплив не лише суспільних цінностей, але й більш загальних соціально-культурних факторів, таких як, наприклад, культурні розмірності за Хофстедом [9]: індивідуалізм і колективізм, короткострокова й довгострокова орієнтація на майбутнє та чоловічий чи жіночий тип.

Можна сформулювати припущення щодо характеру та напрямку такого впливу:

- зміна суспільних цінностей, сутність відносин на певному етапі стратегічного розвитку організації;
- соціально-культурні фактори (культурні розмірності) впливають на зміст криз, якими завершуються певні етапи стратегічного розвитку організації.

Узагалі в наслідку дії суспільних цінностей і більш широкого кола соціально-культурних факторів на етапі стратегічного розвитку підприємства, який розглядається, можливе розгалуження сценарію – розвиток може продовжуватися за класичною схемою Грейнера, тобто наступним буде маловивчений етап «організаційної втоми», або підприємство може повернутися на попередній етап чи навіть на етап перегляду функцій і структури управління організацією. Можливість «відкатів», тобто повернення на попередні стадії розвитку припускалась у моделі Адізеса, але в цієї моделі «відкат» завжди ототожнювався з деградацією організації – після юності починалося передчасне старіння або проявлялася неспроможність підприємця; на етапі швидкого розвитку – можливе потрапляння до «пастки засновника» або «пастки сімейності» (див. [4]).

Авторське припущення полягає в тому, що відкат з етапу коригування змісту колективної роботи на етап децентралізації та координації й навіть на більш ранній етап в жодному разі не є деградацією – організація може досить довго балансувати між більш жорсткою та більш гнучкою організаційною структурою, адаптуючись до вимог зовнішнього середовища за рахунок зміни відносної автономії робітників. Якщо не склалися зовнішні умови виходу на нову якість колективної роботи, то таке балансування буде досить довготривалим сценарієм розвитку підприємства.

Для країн із високим рівнем колективістських цінностей і більшою орієнтацією на майбутнє (наприклад у Південно-Східній Азії), навпаки, етап пріоритетної значущості колективної роботи може взагалі стати досить стійкою фазою стратегічного розвитку підприємства, коли внутрішні суперечності, а відповідно й криза, відсутні й організація реалізує переваги збалансованого розвитку саме на цьому етапі. Ураховуючи той факт, що етап якісної колективної роботи настає, коли організація вже досягла досить значного віку, знову треба згадати особливість, що була помічена Кемероном і Куїном [7] та полягає в суттєвому вповільненні змін у випадку «літніх» організацій. Тобто на цьому етапі може стабілізуватися як зміст організаційного розвитку, так і розміри організації до того моменту, аж поки в зовнішньому просторі не виникнуть чинники (насамперед економічного походження, тому що м'які змінні здебільшого характеризуються досить повільною динамікою), які змусять організацію змінюватися.

Для визначення вірогідності альтернативних сценаріїв потрібно ретельно моніторувати стратегічний розвиток підприємства, особливо в площині змінних, що характеризують стан і тенденції розвитку людських ресурсів. Особливу увагу потрібно звертати на однорідність організації, ідентифікацію приналежності до групи/команди та лояльність до цієї команди, котра може бути навіть вищою за лояльність до організації в цілому. Дуже цікаву інформацію можна отримати під час діагностики організаційної культури за Денісоном [10].

На жаль вивчення впливу матеріальних факторів на стратегічний розвиток організації є окремим завданням, яке не зовсім доцільно виконувати за допомогою методів, прийнятих у цій роботі. Крім того, обмеженість обсягу теж не дає змоги вивчити це питання досить досконало. Тому ця проблема потребує окремого дослідження.

Висновки та напрями подальших досліджень. Підбиваючи підсумки аналізу моделей стратегічного розвитку підприємства та їх модифікації з урахуванням екзогенних факторів (переважно нематеріальних), можна зробити такі висновки:

- моделі стратегічного розвитку організації, у яких закладено певний внутрішній сценарій (фіксована прямолінійна послідовність зміни етапів розвитку), не задовольняють практичні потреби, тому що нездатні пояснити будь-які порушення заданої послідовності;
- зазвичай указані порушення пов'язані з впливом багатовимірної системи факторів, що мають різну природу;
- вивчені фактори (суспільні цінності й культурні розмірності) впливають на сутність відносин на певному етапі стратегічного розвитку організації та зміст криз, якими вони завершуються, тому запропонований підхід найкраще застосовувати до моделі Грейнера;
- вплив факторів призводить до виникнення альтернативних сценаріїв розвитку організації.

До напрямів подальших досліджень слід віднести вивчення впливу внутрішніх (ендогенних) факторів на стратегічний розвиток підприємств (організацій) та впливу матеріальних зовнішніх факторів.

Джерела та література

1. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 8 : «Менеджмент». – Вып. 4. – С. 76–92.
2. Кушелевич Е. И. Модели жизненных циклов организаций / Е. И. Кушелевич, С. Р. Филонович // Менеджмент: век XX – век XXI. – М. : Экономика, 2004. – С. 304–320.
3. Lippitt G L. Crisis in a developing organization / G L. Lippitt, W. A. Schmidt // Harvard Business Review. – 1967. – Vol. 45. – № 6. – P. 102–112.
4. Adizes I. Organizational passages: Diagnosing and treating life cycle problems in organization / I. Adizes // Organizational Dynamics. – 1979. – Vol. 9. – P. 3–25.
5. Miller D. Successful and Unsuccessful Phases of the Corporate life Cycle / D. Miller, P. H. Friesen // Organization Studies. – 1983. – Vol. 4. – № 4. – P. 339–357.
6. Филонович С. Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике / С. Р. Филонович // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 53–64.
7. Quinn R. E. Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence / R. E. Quinn, K. Cameron // Management Science. – 1983. – Vol. 29. – P. 33–51.
8. Inglehart R. Modernization, Cultural Change and Democracy: the Human Development Sequence / R. Inglehart, C. Welzel. – Cambridge : Cambridge University Press, 2005. – 964 p.
9. Hofstede Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations / G. Hofstede. – Thousand Oaks CA : Sage Publications, 2001. – 446 p.
10. Denison D. R. Diagnosing organizational cultures: validating a model and method. Working paper / D. R. Denison, H. J. Cho, J. Young ; International Institute for Management Development, University of Michigan. – Ann Arbor : MI, 2000 – 144 p.

Момот Владимир, Литвиненко Елена. Модификация модели стратегического развития предприятия с учетом экзогенных факторов. В работе проведен критический анализ существующих моделей стратегического развития предприятия и сделан вывод о необходимости дальнейшего их развития в направлении комбинирования моделей, основанных на концепции жизненного цикла организации с моделями, основанными на учете влияния внешних факторов. Сформулирована гипотеза о влиянии социально-психологических и ценностных факторов на стратегическое развитие организации, а также намечены пути эмпирической проверки этой гипотезы.

Ключевые слова: стратегическое развитие предприятия, жизненный цикл организации, ценностные факторы, социально-психологические факторы, культурные размерности.

Momot Vladimir, Litvinenko Elena. Modification of the Model of Strategic Development of Companies with Regard to Exogenous Factors. A critical analysis of existing models of strategic development of the company was conducted and concluded had been made that the necessity exists for further development towards appropriate combination of models based on the life cycle concept and models based on external factors influence. Hypothesis was formulated regarding the impact of socio-psychological factors and values on the strategic development of the organization. The ways of empirical test of this hypothesis are proposed.

Key words: Strategic development of the company, organization life cycle, values, socio-psychosocial factors, cultural dimensions.

УДК 338.434:631.11

Надія Давиденко – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів Національного університету біоресурсів і природокористування України

Концептуальні підходи до капіталізації підприємств

У статті розглянуто концептуальні засади капіталізації підприємств із позицій зарубіжних та вітчизняних авторів і виділено два основні підходи до трактування сутності економічної категорії «капіталізація». За результатами аналізу подано авторське бачення дефініції й виокремлено компонентні складники капіталізації підприємства. На основі проведеного аналізу визначено якісні характеристики індивіда, які забезпечать зростання доходу підприємства.

Ключові слова: капітал, капіталізація, корпоративне управління, вартість, бізнес, оцінка, прибутковість.

Постановка наукової проблеми та її значення. Нині оцінка вартості бізнесу стає все більш важливим компонентом сучасних ринкових відносин. Основною стратегією підприємств все частіше є завдання підвищення вартості власного капіталу, при цьому оцінка вартості бізнесу стає інструментом самого корпоративного управління. Менеджмент, що діє відповідно до умов підвищення вартості підприємства, повинен чітко уявляти, яка реальна вартість підконтрольного йому бізнесу. Звідси – питання, пов'язані з оцінкою вартості бізнесу, мають, безумовно, практичне значення. Саме тому все більше поширення останнім часом отримує теорія фінансової оцінки.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Незважаючи на теоретичну та практичну значимість капіталізації, публікацій щодо питань капіталізації небагато. Зокрема, у працях учених досліджено економічну категорію «капіталізація» (Дж. Кейнс, О. Азриліян, В. Баліцька, О. Гальцева, А. Гриценко, В. Казинцев, О. Корольова, М. Ледкова, Т. Малова, В. Мандибура, В. Немцев, О. Овсяннікова, Г. Осовська, О. Побурко, М. Хорунжий, Г. Хотинська, А. Челноков та ін.).

У роботах А. Барановського, Н. Брюховецької, М. Козоріз розглянуто проблеми капіталізації підприємств. Питання взаємозв'язку теорії капіталізації й ресурсів підприємства досліджено в наукових працях О. Гребешкової, Т. Крючковської, О. Мендрула, О. Мельник, Л. Петренко, Т. Моїсеєнко.

Детальний аналіз наукових досліджень дає можливість виокремити два основні підходи до трактування сутності економічної категорії «капіталізація». Перший концентрує увагу на капіталізації як на безпосередньому наслідку процесів перетворення майбутніх грошових потоків у додаткову вартість, тобто об'єктний підхід; другий зосереджується на розгляді сукупності цих процесів – процесний підхід. Актуальними є подальше дослідження наявних пропозицій щодо трактування сутності означеної економічної категорії, їх класифікація з метою поглиблення її розуміння; сутності об'єктного й процесного підходів.