

Григор'єва О.В.,
магістр
Довгань Л.Є.

к. е. н., професор, НТУУ „КПІ”

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

ВСТУП

Суть економічного розвитку підприємства полягає в переході з вихідного стану, в якому воно перебуває в даний момент, в новий (бажаний) стан. Основним елементом економічного розвитку підприємства стає активація його інвестиційно-інноваційної діяльності. Тому повинна формуватися сучасна система оцінки рівня досягнення результатів економічного розвитку і за її складовими вирішуватися завдання, що стосуються виявлення резервів комплексного розвитку підприємства.

Актуальність і своєчасність проведення аналізу методологічних підходів до оцінки рівня економічного розвитку підприємства підтверджується необхідністю удосконалення існуючих концепцій вимірювання досягнень з урахуванням пріоритетності інноваційного шляху розвитку економіки в цілому. Адже, саме недосконалість системи оцінки економічного розвитку підприємства впливає на якість системи управління і ефективність його функціонування.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Не зважаючи на те, що цікавість до визначеної проблематики з боку науковців та фахівців є високою, система ефективного управління економічним розвитком підприємств чітко не окреслена. Також, існують різні точки зору з приводу визначення основних показників економічного розвитку підприємств та методології його діагностики. Тому, метою даної статті є висвітлення особливостей управління економічним розвитком підприємства за рахунок аналізу існуючих концепцій вимірювання досягнень з метою узагальнення найважливіших критеріїв діагностики його досягнень та визначення проблем, що стоять на шляху розвитку в умовах актуалізації інноваційних пріоритетів, реалізація яких може стати «локомотивом

розвитку» для всієї національної економіки і на яких у найближчі роки повинна бути сконцентрована діяльність підприємств України.

МЕТОДОЛОГІЯ

Методологічними основами дослідження є діалектичні методи пізнання та системний підхід до вибору напрямів вдосконалення підходів до оцінювання економічного розвитку підприємства. В процесі проведеного дослідження використовувались такі методи: порівняльний та системно-структурний аналіз, синтез, елементи прогнозування.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Складність проблеми оцінювання економічного розвитку полягає у багатогранності самого поняття „розвиток”. Тому для оцінки рівня економічного розвитку підприємства необхідно зрозуміти сутність даного поняття, визначити домінуючі критерії наявності та показники його рівня.

Під час дослідження сутності поняття розвитку в контексті функціонування підприємства, ми встановили, що розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану до більш довшеного, появи нових форм буття, інновацій і нововведень з трансформуванням їх внутрішніх та зовнішніх зв'язків. Розвиток передбачає системного збереження якості об'єктів, що розвиваються

За визначенням розвиток — це тісно взаємозв'язаний процес кількісних і якісних перетворень. Кількісні зміни – зростання – це збільшення або зменшення складових частин організації. Якісні зміни – це перетворення структури і функцій організації, її частин і елементів. Останні не обов'язково повинні супроводжуватися зміною кількісних характеристик. Згідно з законами діалектики, рушійною силою будь-яких змін є суперечності. Суперечності, що визначають кількісні зміни, обумовлені відносинами з навколишнім середовищем, тоді як внутрішні суперечності між елементами грають основну роль в якісних змінах.

Розглянемо особливості існуючих концепцій вимірювання досягнень підприємств в контексті їх розвитку.

В сучасній практиці управління Data Envelopment Analysis (Комплексний аналіз даних) використовується для вимірювання відносної ефективності окремих підрозділів підприємства. За допомогою лінійного програмування порівнюють вхідні та вихідні фактори, що визначають рівень ефективності в кожному окремому підрозділі підприємства. Зазвичай, даний метод вимірювання рівня розвитку компанії застосовується в області виробництва. Однак, останнім часом його почали застосовувати для вимірювання досягнень в невиробничій сфері діяльності. Точність вимірювання рівня розвитку

залежить від кількості даних, що аналізуються. Однак, використовуючи велику кількість вхідних та вихідних даних аналіз ускладнюється.

В основі концепції Performance Measurement in Service Business (Вимірювання досягнень підприємств сервісу) лежить принцип визначення типу підприємства, що працює у сфері послуг за допомогою розробленої системи результатів та детермінант його діяльності.

Визначення детермінант дає можливість оцінити результативність бізнесу. А отримані результати діяльності компанії вказують на групу, до якої її можна віднести.

Недоліком концепції вимірювання досягнень підприємств сервісу є відсутність зв'язку зі стратегією та складність проведення періодичної оцінки рівня економічного розвитку підприємства через використання багатьох параметрів.

Концепція Balanced Scorecard (Збалансована система показників) дозволяє визначити рівень розвитку підприємства за допомогою інтеграції фінансових та не фінансових показників діяльності підприємства з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків між результуючими показниками та ключовими факторами, під впливом яких вони формуються.

В основу збалансованої системи показників покладено поєднання в єдине ціле різних сфер діяльності підприємства. Використовуючи дану концепцію можна визначити як компанію оцінюють клієнти, які бізнес-процеси можуть забезпечити підприємству виключні конкурентні переваги, яким чином можна досягнути успіху за допомогою навчання та розвитку персоналу, як оцінюють підприємство акціонери.

Однак, незважаючи на велику ефективність використання збалансованої системи показників для визначення рівня економічного розвитку підприємства, багато науковців критикують її через складність у встановленні причинно-наслідкових зв'язків, адже під час виникнення невідповідності запланованих цільових значень та досягнутих результатів визначити причину невдачі виявляється досить проблематично.

Серед багатьох концепцій, завданням яких є вимірювання досягнень підприємства найбільш ілюстративною є концепція Tableau de Bord («Бортове табло»). Її специфічна назва обумовлена порівнянням з кабіною управління літаком, яка поєднує в собі всі показники. Головною метою даної концепції є надання керівнику стислої та чіткої інформації про кожний відділ, підрозділ чи підприємство. Структурою „Бортового табло” є дерево. Для кожного підрозділу/підприємства визначається генеральна ціль, яка, в свою чергу, включає в себе множину цілей усіх підпорядкованих підрозділів. Рівень досягнення цілей кожним з підрозділів визначається за допомогою набору показників результативності.

Аналізуючи дану концепцію ми визначили такі недоліки:

Жорсткий зв'язок з організаційною структурою підприємства;

Досить низький рівень гнучкості підприємства пов'язаний з відсутністю можливості швидко змінювати ціль тому, адже вона є складовою частиною обраного стратегічного напрямку розвитку підприємства.

Productivity Measurement and Enhancement System (ProMES) (Система покращення та вимірювання продуктивності) передбачає аналіз результатів діяльності підприємства за допомогою поєднання цілей, оцінки дій для досягнення цілей, об'єднання та впровадження інформації за минулі періоди.

Даний підхід передбачає визначення досягнень не лише кожного підрозділу підприємства, а й працівників всередині підрозділів. Таким чином, об'єднання показників продуктивності та результативності кожного працівника в показник розвитку підрозділу, дає можливість встановити рівень досягнень всього підприємства в цілому.

Слабкою стороною системи покращення та вимірювання продуктивності є складність процесу оцінки діяльності кожного працівника, що потребує часу та наявності чітко розробленої системи критеріїв оцінки.

Performance Measurement Model (Модель вимірювання досягнень) – була розроблена для підрозділів американської армії, які займаються логістикою. Згідно з даною моделлю підтримка управління і процес покращання діяльності підрозділів здійснюється за допомогою визначення найбільш важливих та результуючих показників. Алгоритм вимірювання досягнень складають наступні етапи:

- категорія вимірювання – визначення головних напрямів діяльності підприємства;

- напрямок вимірювання – встановлення цілей в кожному конкретному напрямі;

- показники вимірювання – для вимірювання рівня досягнення кожної цілі обирається один або більше індикаторів;

- елементи структури – оцінка кожного індикатора і дослідження факторів впливу (розподіл на елементи);

- параметри – визначення постійного процесу аналізу індикаторів і аналізу діяльності підрозділів підприємства;

- значення вимірювання – встановлення бажаного значення індикатора;

- показники індикатора – визначення сукупності показників для кожного індикатора;

- перевірка показників – перевірка можливостей показників визначати значення індикатора.

Проблемою під час використання даної моделі є визначення таких індикаторів та показників, які б найбільш повно та влучно визначали міру досягнення цілі.

Серед сучасних підходів до оцінки рівня розвитку підприємства виділяють модель, яка називається "Піраміда досягнень" (Performance Pyramid). Використовуючи дану модель керівництво доносить до відома всіх організаційних одиниць генеральну ціль компанії, та аналізуючи інформацію, що надходить з кожного підрозділу за допомогою як фінансових, так і не фінансових показників, визначає рівень економічного розвитку підприємства. Однак обмеженням в даній концепції є те, що показники діяльності підприємства сконцентровані на внутрішніх клієнтах.

З метою оптимізації продуктивності діяльності компанії було розроблено концепцію квантового вимірювання досягнень (Quantum Performance Measurement). Показники, які використовуються в цій концепції, мають назву "істотних знаків" і повинні одночасно надавати інформацію про організаційну структуру, процеси, працівників на основі якості, витрат і часу. Основними визначниками рівня продуктивності роботи підприємства

Дана модель не дає повної оцінки економічного розвитку бізнес-одиниці, а лише ідентифікує рівень її продуктивності на рівні підрозділів та окремих працівників.

Виходячи з того, що складність у розумінні сутності певних показників діяльності підприємства різними ланками управління породжує їх неспроможність адекватно використовувати необхідні важелі впливу на показники, що характеризують рівень економічного розвитку підприємства, консалтинговою компанією „Ернст& Янг” було запропоновано власну концепцію вимірювання досягнень компанії. Тому в основі даної концепції лежить встановлення критичних факторів успіху для кожного підрозділу, що визначаюся за допомогою конкретно визначеного показника та є складовими генеральної цілі підприємства. Не складно помітити спорідненість даної моделі з концепцією „Бортове табло”, однак відмінністю є те, що цілі, які задаються на різних рівнях не обов’язково пов’язані між собою причинно-наслідковими зв’язками.

Слабкою стороною моделі „Ернст& Янг” є складність у визначенні агрегованої оцінки економічного розвитку підприємства в цілому, адже показник досягнення цілей нижчих рівнів в своїй сукупності не є показником досягнення цілі вищого рівня.

Концепція "ДжАйКейс" (J.I. Case) об'єднує фінансові і не фінансові показники. Основною метою даної концепції є вимірювання досягнення статусу підприємства світового класу. Категоріями показників розвитку підприємства світового класу були обрані: якість, сервіс, час виробничого процесу, гнучкість, витрати. Недоліком даної моделі є її обмежене застосування, адже вона пристосована для виміру досягнень великих підприємств, які є лідерами на внутрішньому або зовнішньому ринках.

Інноваційною є також концепція "Катерпіллар". Для виміру досягнень компанії використовуються не лише фінансові показники. А основною її відмінністю є фокусування на часових межах. Досить глибоко аналізується поточний стан підприємства, розробляються плани розвитку майбутніх показників, а минулі результати аналізуються лише в площині витрат підприємства.

Оскільки питання сучасного економічного розвитку підприємства нерозривно пов'язане з підвищенням рівня їх інвестиційної та інноваційної активності, то в той же час виникають питання щодо актуальності та цінності інформації, яка використовується в аналізованих концепціях. Адже домінуючими факторами і світового, і національного економічного розвитку стають інтелектуально-інформаційні складові, які отримують могутній поштовх внаслідок науково-технологічної революції.

На наш погляд, зважаючи на вищевикладене, жодна з існуючих концепцій вимірювання досягнень підприємства неспроможна найбільш точно та коректно детермінувати рівень розвитку підприємства. Однак, з поміж усіх аналізованих концепцій найбільш близькою до досягнення визначеної мети, на нашу думку, є система збалансованих показників.

Дана модель базується на визначенні рівня економічного розвитку за допомогою оцінки набору показників чотирьох складових – фінанси, бізнес-процеси, клієнти, інновації та навчання.

Слабкою стороною, на наш погляд, є те, що у практиці управління розвитком підприємства керівники, використовуючи дану концепцію вимірювання досягнень підприємства недостатньо уваги приділяють оцінці інновацій та навчання. Адже, зазвичай, для оцінки даної складової використовують набагато менше показників, ніж для оцінки трьох інших категорій (рис. 1).

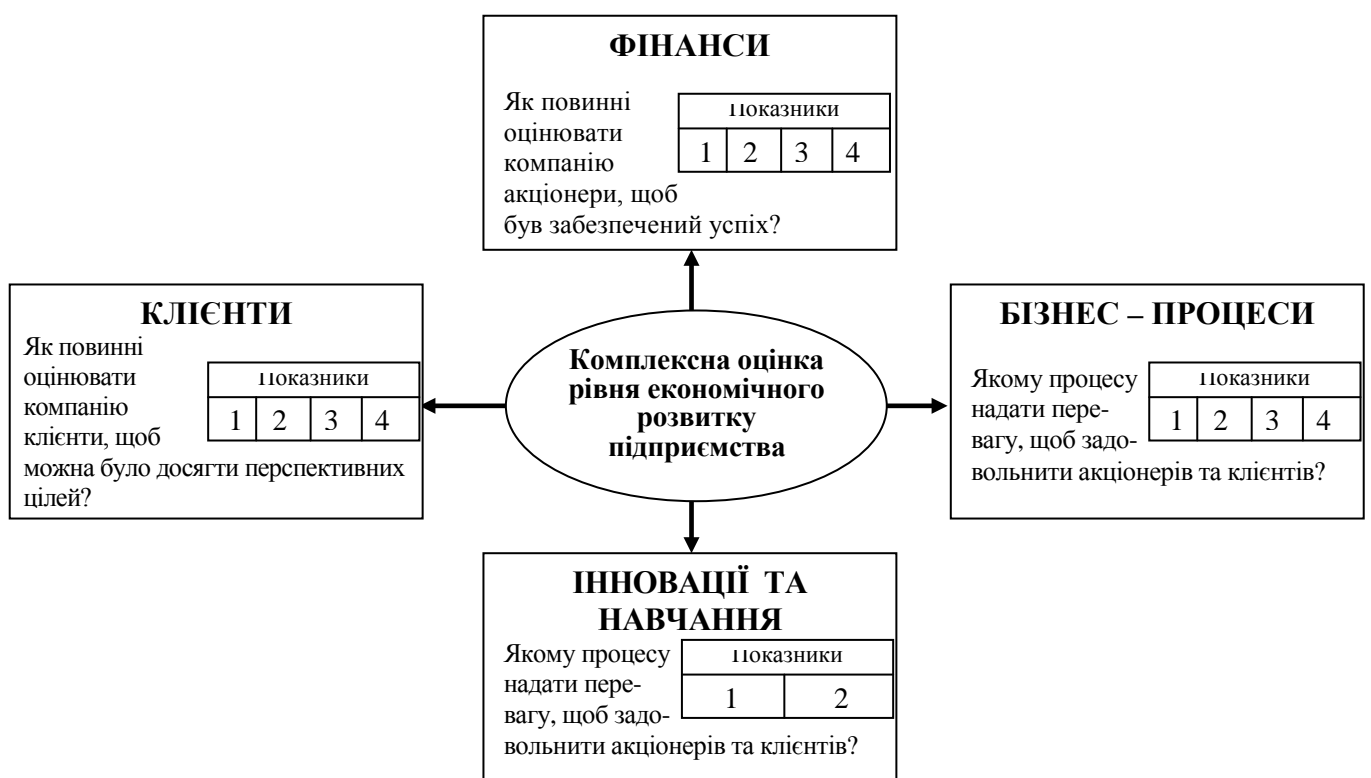


Рис. 1. Система збалансованих показників

Для ефективної оцінки економічного розвитку підприємства за допомогою використання збалансованої системи показників, доцільним є більш глибокий та розширений аналіз інноваційної діяльності та навчання персоналу. Саме вони є в наш час рушійною силою розвитку підприємства.

Комплексну оцінку рівня економічного розвитку підприємства, в рамках складової інновації та навчання, ми пропонуємо здійснювати за наступними показниками інноваційного розвитку, як домінантної складової економічного розвитку підприємства:

- частка витрат на інноваційну діяльність в загальних витратах підприємства;
- частка інноваційної продукції в загальному випуску;
- частка власних коштів в загальному обсязі фінансування інноваційної діяльності;
- відношення нової (модернізованої) техніки і технології до загальної кількості одиниць техніки або технологій;
- рівень освіченості персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

Аналіз та синтез розглянутих концепцій дає підставу для наступних висновків.

1. Інноваційні процеси, поширення високотехнологічних виробництв стали невід'ємним атрибутом сучасного економічного розвитку. Вони безпосередньо пов'язані з динамікою інвестиційної та загальної економічної активності. Єдино вірними ми вважаємо вибір і реалізацію стратегії інноваційно-інвестиційного розвитку, концентрацію зусиль на освоєнні принципово нових, конкурентоспроможних технологій і продуктів, інноваційного оновлення критично застарілого виробничого апарату.

2. Перспективність інноваційно-інвестиційного розвитку вітчизняної економіки з усіма її очевидними позитивними ефектами вимагає перегляду наукових концепцій та підходів до оцінки рівня економічного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності. Аналіз існуючих моделей вимірювання досягнень показав, що жодна з них не в змозі достовірно ідентифікувати

реальний рівень розвитку підприємств через недостатній аналіз головної домінанти сучасного економічного розвитку – інноваційної складової.

3. Практичне втілення інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку сьогодні вимагає від суб'єктів підприємницької діяльності удосконалення механізму оцінки рівня їх економічного розвитку. Як було визначено, з поміж усіх аналізованих концепцій найбільш близькою до точної та достовірної оцінки розвитку, на нашу думку, є система збалансованих показників. Однак, враховуючи пріоритетність інноваційно-інвестиційного поступу економіки в цілому, її структурної перебудови на інноваційному ґрунті, ми вважаємо за необхідне удосконалити дану концепцію вимірювання досягнень підприємства, а саме розширити аналіз складової інновацій та навчання персоналу за допомогою використання наведених показників, розрахунок яких дасть змогу більш адекватно ідентифікувати рівень інноваційного розвитку підприємства, як базису його економічного розвитку.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Турлакова С.С. Методологические подходы к управлению развитием промышленных предприятий [Текст] / Турлакова С.С. // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2006. – № 1Е (6). –С. 8–9.

2. Кіріченко О.О. Системний підхід до дослідження управління розвитком підприємства [Текст] / Кіріченко О.О. // Вісник Одеського Національного Політехнічного Університету України. – 2006. – N1. –С. 4–7.

3. Попов Д. Эволюция показателей стратегии развития предприятия [Текст] / Д. Попов // Управление компанией. – 2003. – №2 – С. 7–8 .

4. Патон Б. Інноваційний шлях розвитку економіки України [Текст] / Патон Б. // Вісник НАН України. – 2006. – N2. –С. 12–14.

5. Васківчук І.В. Модель інвестиційно-інноваційного розвитку підприємства України [Текст] / Васківчук І.В. // Наукові конференції. – 2007. – N4. –С. 9–11.

6. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України [Текст] / В.В. Онікієнко. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.

7. Подсолонко В. А. Концепция системы оценки и обеспечения комплексного социально-экономического развития предприятий в рыночных

условиях [Текст] / Подсолонко В. А. // Ученые записки Таврического
Национального Университета. – 2006. – N 3(42). –С. 5–7.