

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток підприємства як відкритої системи – це сукупність взаємоузгоджених та взаємозалежних змін, спрямованих на виявлення і реалізацію внутрішніх компетенцій підприємства для закріплення та зміцнення позицій у зовнішньому середовищі, що конкретизуються в стратегії підприємства. Необхідність вимірювання розвитку підприємства обумовлюється потребою визначення вихідної позиції підприємства в галузі, ідентифікації процесів, що продукують зміни, з'ясування параметрів таких змін, визначення перспектив розвитку.

За результатами огляду наукових публікацій за проблемою вимірювання розвитку є підстави виділити два підходи щодо оцінки розвитку підприємства: шляхом розрахунку інтегральних показників та на основі систем показників.

Важливість розробки та застосування інтегральних показників обумовлена потребою отримання узагальнюючої оцінки рівня розвитку підприємства задля розробки оптимальних стратегічних управлінських рішень. У науковій літературі обґрунтовано представлена думка про те, що розвиток підприємства неможливо виміряти на основі єдиного універсального кількісного показника, тому що розвиток проявляється через сукупність кількісно-якісних змін у всіх складових підприємства як відкритої системи.

У науковій літературі представлено ряд методик формування та використання систем показників оцінки розвитку підприємств, зокрема такі, що розроблені:

- на основі систем показників, побудованих за принципом збалансованої системи показників. Збалансованість показників має багатоплановий характер, що забезпечує узгодження: об'єктивних і суб'єктивних оцінок розвитку; зовнішніх оцінок функціонування і розвитку підприємства із внутрішніми; субоптимальних параметрів і показників; випереджуючих індикаторів, що відбивають бажані результати і фактори, які впливають на їх досягнення з індикаторами подій, що вже відбулися; кількості внутрішніх і зовнішніх показників; пріоритетів, виділених у межах стратегічних перспектив та відповідних цільових значень показників. Розробляючи систему показників оцінки розвитку слід враховувати визначені науковцями та практиками недоліки збалансованої системи показників і перешкоди на шляху успішного її впровадження, а саме: головною зацікавленою особою розглядаються лише клієнти (постачальники, споживачі), не враховуються інтереси інших зацікавлених осіб (інвесторів, кредиторів, державних органів влади); складність, в окремих випадках неможливість встановлення взаємозв'язку між показниками; не дозволяє моделювати невизначеність і ризики через прогнозування показників на значний період часу без встановлення певного діапазону коливання цілей.

- шляхом розробки вимірників розвитку у тріаді «критерії – індикатори – показники». У відповідності до результатів досліджень, висвітлених у науковій літературі, критерії відображають найсуттєвіші характеристики процесу та проявів розвитку. Для визначення ступеня прояву критерію і дослідження його параметрів використовується індикатор. Показники відображають ті прояви розвитку, які можна фіксувати та кількісно оцінювати.

- на засадах встановлення ступеня реалізації потенціалу (міри відповідності між складовими потенціалу). Оцінювання розвитку підприємства як відповідності ступеню реалізації потенціалу, полягає у визначенні рівня потенціалу, яким володіє підприємство. Це оцінювання зводиться до того, щоб визначити потенціал кожної складової підприємства, де рівень розвитку дорівнюватиме ступеню реалізації певної складової потенціалу підприємства. На відміну від інших методів, даний підхід дає змогу оцінити рівень можливостей розвитку підприємства та виявити можливість збалансованого розвитку. Щодо обмежень у застосуванні запропонованого методичного підходу автори зазначають наступне: не охоплює усіх параметрів під час оцінювання рівня розвитку; в аналітиці часто використовується прогнозна, а не фактична інформація;

- шляхом розрахунку показників оцінки ефективності розвитку організації у двох взаємопов'язаних контекстах:

- а) ефективність організації як механізму перетворення ресурсів (критерії ефективності: рентабельність, продуктивність, трудомісткість, частка ринку, вартість бізнесу тощо);

- б) ефективність організації як механізму реалізації цілей індивідів і груп (критерії ефективності: величина персонального доходу, рівень мотивації, рівень самореалізації і т. д.). Складність вирішення питання оцінки ефективності з позицій індивіда (групи) пов'язана з потенційною неможливістю формалізації усіх властивостей та потреб особистості. Вихід з проблеми може бути знайдено шляхом укладання між працівником і роботодавцем добровільних угод щодо співпраці і ведення коректної системи обліку.

- на основі показників конкурентоспроможності. Використовувані методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства з метою вимірювання його рівня розвитку умовно можна розділити на три групи: оцінювання конкурентоспроможності підприємства за величиною комплексного показника конкурентоспроможності конкретних товарів на конкретних ринках на основі середніх і відносних величин; оцінювання конкурентоспроможності підприємства за величиною комплексного показника на основі поєднання показника конкурентоспроможності товарів і показника ефективності організаційно-економічного механізму управління підприємством; оцінювання конкурентоспроможності підприємства за інтуїтивними характеристиками конкурентного статусу на основі прикладних моделей;

- за фазою життєвого циклу розвитку підприємства. Науковці зазначають, що фазу життєвого циклу підприємства, а відповідно і фазу його розвитку можна визначити за допомогою показника конкурентного статусу

підприємства, під яким розуміють порівняльну характеристику стосовно основних конкурентів, внутрішнього потенціалу, конкурентної позиції в окремих сегментах ринку і спроможності підприємства протистояти впливу факторів зовнішнього середовища. Оцінку конкурентного статусу підприємства пропонується здійснювати на основі кількісних та якісних критеріїв. Взаємозалежна кількісно-якісна оцінка забезпечує комплексну характеристику конкурентного статусу підприємства та визначає фазу життєвого циклу і, відповідно, рівень розвитку підприємства;

- шляхом розробки пропорцій темпових показників. Важливість використання таких пропорцій у контексті управління розвитком обумовлюється тим, що темпові показники, характеризуючи динаміку діяльності підприємства у часі, дають можливість оцінити темпи зміни визначених показників і з'ясувати тенденції та закономірності розвитку підприємства. Широке застосування отримали: парні пропорції, системи парних пропорцій, ланцюги пропорцій та комбіновані системи. Різноманітність запропонованих схем типових пропорцій ускладнює їх вибір та практичне використання. Тому у процесі розробки бажаних пропорцій та обґрунтування їх логіки першочергово необхідно враховувати стратегічні цілі розвитку підприємства.

За результатами аналізу запроваджених на досліджуваних підприємствах підходів щодо розробки та використання систем показників оцінки розвитку нами зроблено наступні висновки:

а) підходи до структурування систем показників оцінки розвитку підтвердили свою доцільність. Проте, в якості показників оцінки використовуються показники результативності діяльності, що не забезпечують оцінювання усіх складових процесу розвитку. Використовувані показники дають можливість визначити лише зміну результативності діяльності та загальну траєкторію розвитку підприємства, і не повною мірою охоплюють усі особливості розвитку як складного багатогранного процесу;

б) складність запровадження існуючих методичних підходів щодо оцінювання складових процесу розвитку в умовах досліджуваних підприємств обумовлюється невідповідністю інформаційно-аналітичної системи потребам управління, що обумовлює важливість подальших досліджень.