

С. П. ДУНДА,

к.е.н., доц. кафедри менеджменту,

Національний університет харчових технологій

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано методичні підходи до оцінки розвитку підприємства. Особливої уваги приділено інтегральним показникам, виявлено переваги та недоліки їх застосування.

Ключові слова: розвиток, ефективність, оцінка, методика, інтегральний показник.

S. DUNDA,

candidate of the Economy Sciences, docent of Management Department,

National University of Food Technologies

METHODICAL APPROACHES TO ESTIMATION OF ENTERPRISE

DEVELOPMENT

The article analyzes the methodological approaches to evaluating of the company development. Particular attention is given to integral factor identified advantages and disadvantages of their use.

Keywords: development, efficiency, evaluation, technique, an integral indicator.

С.П. ДУНДА,

к.э.н., доц. кафедры менеджмента,

Национальный университет пищевых технологий

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проанализированы методические подходы к оценке развития предприятия. Особое внимание уделено интегральным показателям, выявлены преимущества и недостатки их применения.

Ключевые слова: развитие, эффективность, оценка, методика, интегральный показатель.

Постановка проблеми. Для виміру процесів управління розвитком підприємства особливу увагу потрібно приділити оцінюванню розвитку підприємства як переходу соціально-економічної системи у новий стан в результаті незворотних, спрямованих, закономірних змін технології, організації праці та управління. Вимір процесів розвитку обумовлений потребою визначення параметрів рівня змін для оцінки результативності управління розвитком.

Аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми. Проблемами дослідження розвитку підприємств та його оцінкою займається багато вчених, серед яких Афанасьєв Н. В., Богатирьов І. О., Василенко В. О., Гуткевич С. О., Кизим М. О., Корольов Д. Г., Петухов Р. М., Пономаренко В. С., Раєвнєва О. В., Рогожин В. Д., Рудика В. І., Тридід О. М., Тонких А. С., Федулова І. В. та інші. Аналіз наукових праць, присвячених дослідженню цієї проблеми показав, що в цілому вона є ще недостатньо дослідженою і потребує подальшого наукового пошуку.

Метою статті є аналіз методичних підходів до оцінки розвитку підприємства для виявлення його напрямку.

Виклад основного матеріалу. В основу методик аналізу й оцінки розвитку підприємств покладено функціональний, процесний, об'єктний, структурний, результатний і часовий методичні критерії. За функціональним критерієм підприємство поділяють на функціональні блоки, оцінюють вплив кожного з них на зміну ефективності системи в цілому. Структурування діяльності підприємства за технологіями, що поділяються, в свою чергу, на бізнес-операції, забезпечує процесний критерій. Об'єктний критерій передбачає аналіз підприємства як сукупності матеріально-технічних, організаційно-технологічних, соціально-трудова елементів та дослідження зміни кожного з них з позицій підприємства в цілому. Дослідження змін структурно-функціональних залежностей та інформаційних зв'язків між окремими підрозділами підприємства та всередині них відбувається за структурним методичним критерієм. За результатним критерієм ефективність розвитку

підприємства визначається на основі дослідження одержаних результатів за певний період та факторів, що їх зумовили. На аналізі зміни часових проміжків, необхідних для виконання операцій з виробництва та реалізації продукції, ґрунтується часовий методичний критерій.

Аналітичний огляд досліджень щодо оцінки розвитку підприємства дозволяє поєднати їх у два напрями. До першого належать роботи з проблем вимірювання діяльності підприємства та формування оціночних систем: метод шкали вимірювання Д. Скотта-Сінка, піраміда досягнень Д. Брукса, метод вимірювання досягнень консалтингової компанії «Ернст енд Янг», система збалансованих показників Р. Каплана та Д. Нортон. В основу цих методик оцінки покладено ідею формування системи показників, що відображають досягнення підприємства. Інша група об'єднує праці, в яких досліджуються теоретико-методичні засади управління розвитком та складові: ідентифікація ознак, видів і чинників розвитку, принципи та концептуальні положення управління розвитком підприємства, оцінка ефективності розвитку підприємства з позиції зацікавлених сторін, методичні підходи до оцінки розвитку.

Можливість отримання узагальнюючих висновків, розроблення і прийняття стратегічних рішень щодо управління розвитком обумовили необхідність розробки та застосування інтегральних показників розвитку, які б надали максимально повну й загальну оцінку рівня розвитку підприємства. Широке застосування отримали моделі рейтингової оцінки розвитку підприємства, що ґрунтуються на методах суми місць, експертних оцінок, таксономічному методі. Певні висновки можна зробити на основі аналізу співвідношення темпів зростання показників. Відоме «золоте правило економіки» відображає умову еталонної динаміки розвитку підприємства і є основою його подальшої діяльності. Ступінь наближення фактичної динаміки до еталонної характеризує рівень управління на підприємстві та наявність стратегічного напрямку розвитку.

Існує кілька підходів до вимірювання інтегрального показника розвитку підприємства.

За методикою [2] розглянуте правило має вигляд:

$$1 < h(N) < h(V) < h(P'') < h(P) < h(Kv), \quad (1)$$

де $h(a)$ – темп росту показників; N - середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб; V – виручка від реалізації продукції, тис. грн.; P'' , P – відповідно валовий і чистий прибуток, тис. грн.; Kv - власний капітал, тис. грн.

Наведені показники відображають розвиток підприємства, його зростання, а їх зміна показує його здатність адаптуватись до змін зовнішнього середовища. Усі складові нерівності мають логічне пояснення. Для розвитку підприємства необхідне підвищення продуктивності праці, що показує нерівність $h(N) < h(V)$. Важливість використання методів податкового планування в управлінні та оптимізації оподаткування відображується у нерівності $h(P'') < h(P)$. Перевищення темпів зростання власного капіталу над темпами інших складових свідчить про важливість для власників підприємства збільшити власний капітал.

Сформульоване правило відображає умову еталонної динаміки розвитку підприємства і є основою його майбутньої діяльності. Ступінь наближення реальної динаміки до еталонної буде характеризувати рівень управління на підприємстві та наявність стратегічного напрямку розвитку. Сукупність показників, упорядкованих за темпами зростання таким чином, що підтримання цього порядку в реальній діяльності підприємства забезпечує підвищення ефективності його діяльності та розвиток, називають динамічним нормативом.

Виміряти ступінь наближення до нормативного порядку, тобто визначити інтегральний показник розвитку підприємства, можливо за допомогою методів непараметричної статистики, найбільше значення з яких мають рангові коефіцієнти Спірмена (r) та Кендалла (τ). Вони широко застосовуються для розв'язання задач взаємозв'язку змінних. Чим ближче значення коефіцієнта до 1, тим більшою мірою управлінські рішення відповідають інтересам власників у напрямку виконання завдань та стратегічного розвитку підприємства.

Еталонний порядок реалізується, якщо значення коефіцієнта дорівнює 1. Якщо коефіцієнт від'ємний, спостерігається зворотна еталонній динаміка. Коефіцієнт кореляції Спірмена (r) відображає об'ємне відхилення фактичного ряду від нормативного та визначається за формулою [3]:

$$r = 1 - \frac{6}{n^3 - n} \sum_{i=1}^n (R_i - S_i)^2, \quad (2)$$

де R_i, S_i – ранги об'єкта i за ознаками R, S ; n – обсяг сукупності.

Коефіцієнт Кендалла (τ) відображає структурне відхилення нормативного ряду від фактичного та розраховується за формулою [3]:

$$\tau = \frac{\sum (a_{ij} b_{ij})}{\sqrt{\sum a_{ij}^2 \sum b_{ij}^2}}, \quad (3)$$

де a_{ij}, b_{ij} – квадратні матриці величин.

Чим ближче рангові ряди, тим вище значення коефіцієнтів кореляції і, відповідно, підприємство дотримується стратегічного напрямку розвитку.

Інтегральний коефіцієнт розвитку підприємства враховує значення коефіцієнтів Кендалла і Спірмена [2]:

$$K = \frac{(1+r)(1+\tau)}{4} \quad (4)$$

Інша методика визначення інтегрального показника розвитку підприємства на основі еталонної динаміки показників запропонована російським вченим Тонких А.С. [4]. Він розглядає розвиток підприємства у нерозривному зв'язку з ефективним управлінням. Показниками, що дозволяють проаналізувати рівень ефективності управління на підприємстві та оцінити діяльність його менеджменту, були обрані виручка від реалізації продукції (V), прибуток до оподаткування (P'), чистий прибуток (P), чисельність персоналу (N) та сума сукупних активів (As). З урахуванням взаємозалежності та пріоритетності обраних показників еталонна динаміка їх зміни наведена у вигляді нерівності:

$$1 < h(N) < h(As) < h(V) < h(P^*) < h(P), \quad (5)$$

де $h(a)$ – темп зростання показника a .

Розрахунок інтегрального показника збалансованості інтересів передбачає декілька етапів.

Етап 1. Будується матриця еталонної динаміки змін показників підприємства $M[etal]$, яка відповідає нерівності (5):

$$M[etal] = \{\mu_{ij}\} \quad (6)$$

$$\mu_{ij} = \begin{cases} 1, & \text{якщо } h^e(i) > h^e(j) \text{ для } i = j \\ -1, & \text{якщо } h^e(i) < h^e(j), \\ 0, & \text{якщо упорядкування між } h^e(i) \text{ та } h^e(j) \text{ не встановлено,} \end{cases}$$

де μ_{ij} – елемент матриці еталонного упорядкування; i, j – номери показників; $h^e(i), h^e(j)$ – еталонні темпи зміни показників i, j .

Цифри в клітинках матриці описують співвідношення між еталонними темпами зміни показників. Так, 1 на перетині рядка P і стовпчика N означає, що в еталонній динаміці $h(P) > h(N)$. Якщо темп показника рядка повинен бути більше темпу показники стовпця, то на їх перетині ставиться 1; якщо фактично темп показника рядка зростає повільніше темпу показника стовпця, то -1.

Етап 2. Будується матриця фактичної динаміки зміни показників підприємства $M[fact]$, яка відповідає нерівності, що описує зміну показників:

$$M[fact] = \{\eta_{ij}\} \quad (7)$$

$$\eta_{ij} = \begin{cases} 1, & \text{якщо } h^f(i) > h^f(j) \text{ для } i = j \\ -1, & \text{якщо } h^f(i) < h^f(j), \\ 0, & \text{якщо упорядкування між } h^f(i) \text{ та } h^f(j) \text{ не встановлено,} \end{cases}$$

де η_{ij} – елемент матриці фактичного упорядкування; i, j – номери показників; $h^f(i), h^f(j)$ – фактичні темпи зміни показників i, j .

Етап 3. Визначається ступінь відхилення фактичної динаміки зміни показників підприємства від еталонної:

$$d = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |\mu_{ij} - \eta_{ij}|, \quad (8)$$

де d – відстань між $M[\text{etal}]$ та $M[\text{fact}]$; μ_{ij} – елемент на перетині i -го рядка та j -го стовпця $M[\text{etal}]$; η_{ij} – елемент перетину i -го рядка та j -го стовпця $M[\text{fact}]$.

Етап 4. Міра відмінності еталонної динаміки зміни показників від фактичної:

$$R = \frac{d}{2 \times K}, \quad (9)$$

де R – міра відмінності $M[\text{etal}]$ і $M[\text{fact}]$; K – кількість ненульових клітинок у $M[\text{fact}]$ (без урахування клітинок головної діагоналі матриці).

В результаті нормування отримано граничні значення міри відмінності між $M[\text{etal}]$ і $M[\text{fact}]$: $0 < R < 1$.

Етап 5. Розрахунок інтегрального показника збалансованості корпоративних інтересів підприємства:

$$s = (1 - R) \times 100\% \quad (10)$$

Межі зміни інтегрального показника збалансованості інтересів чітко окреслені від 0 до 100 %, а отримані дані достатньо легко інтерпретуються. Автором методики запропонована шкала класифікації підприємства за рівнем збалансованості інтересів основних учасників відносин.

У теорії та практиці аналізу й управління підприємством існує багато прикладів побудови та застосування інтегральних показників. Однак, на думку деяких дослідників [1], розвиток підприємства неможливо виміряти тільки інтегральним показником, оскільки він є якісною зміною структури і проявляється у всіх підсистемах та зв'язках підприємства. Основними проблемами використання інтегральних показників для оцінки розвитку

підприємства є: складність доведення чіткої залежності зміни значень інтегрованих показників із реалізованими заходами щодо розвитку підприємства, виключення дії факторів зовнішнього середовища; наявність розривів у часі між здійсненням заходів щодо розвитку підприємства та одержаними результатами; можливість виключення деяких заходів у процесі розвитку підприємства внаслідок їх протилежної дії на елементи соціально-економічної системи.

Висновки. Таким чином, проведений аналіз показав, що кожний з наведених методів оцінки розвитку підприємства має особливі переваги, однак і низку недоліків, які можна сформулювати наступним чином:

- розглянуті підходи орієнтовані на експертний вибір конкретних наборів показників, практично відсутнє доведення необхідності та достатності запропонованих наборів показників;
- отримані оцінки не враховують життєві цикли підприємства;
- розглянуті методики є недостатньо комплексними.

Список використаних джерел

1. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий : [монография] / В. А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 648 с.
2. Королев Д. Г. Интегральная оценка динамики финансовой системы предприятия [Электронный ресурс] / Д. Г. Королев // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2004. - № 6: Режим доступа : <http://www.bseu.by/russian/scientific/herald/2004/6.htm>
3. Статистический словарь / за ред. М.А. Королева. – М. : Финансы и статистика. – 1989. – 623 с.
4. Тонких А. С. Моделирование результативного управления корпоративными финансами : [монография] / А.С. Тонких. – Екатеринбург, Ижевск : ИЭ УрО РАН, 2006. – 200 с.