

МЕТОДИКИ ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Дунда С.П.,

к.е.н., доц. кафедри менеджменту НУХТ

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.

В більшості досліджень з питань розвитку підприємства його рівень оцінюють з використанням кількісних показників. Однією з найбільш типових методик є оцінка та аналіз організаційно-економічного розвитку підприємств [2]. Пріоритетним визнається інтенсивний тип розвитку підприємств, що забезпечує більш повне задоволення потреб суспільства без збільшення обсягів необхідних ресурсів. Критеріями аналізу та оцінки ефективності розвитку підприємства обрано індекси: виробництва ($I_{вп(рп)}$) – співвідношення досягнутого рівня виробництва (реалізації) продукції та його базової величини; сукупних витрат на виробництво та реалізацію продукції (I_v) – розраховується аналогічно попередньому показнику; рівня економічної ефективності ($i_{еф}$) – визначається на основі порівняння досягнутих результатів і понесених для цього витрат; співвідношення $I_{еф}/I_v$ ($d_{еф}$). На основі визначених критеріїв Р. Петухов виділив основні моделі розвитку підприємств, аналіз яких показав, що виробництво розвивається прогресивно за умови $d_{еф} > 1$. Чим більше значення показника $d_{еф}$, тим вище рівень інтенсивності розвитку підприємства.

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. Забезпечення еталонної динаміки зміни показників є основою ефективного управління будь-яким підприємством і дозволяє мотивувати роботу як власників, так і працівників. Існує декілька підходів до вимірювання інтегрального показника розвитку підприємства.

Виміряти ступінь наближення до нормативного порядку можливо за допомогою методів непараметричної статистики, найбільше значення з яких мають рангові коефіцієнти Спірмена (r) та Кендалла (τ): чим ближче значення коефіцієнта до 1, тим більшою мірою управлінські рішення відповідають інтересам власників щодо стратегічного розвитку підприємства.

Інша методика визначення інтегрального показника розвитку підприємства на основі еталонної динаміки показників запропонована російським вченим Тонких А.С. [3], він розглядає розвиток підприємства у зв'язку з ефективним управлінням. Розрахунок інтегрального показника збалансованості інтересів передбачає декілька етапів: побудова матриці еталонної та фактичної динаміки змін показників підприємства; визначення ступеню відхилення фактичної динаміки зміни показників підприємства від еталонної; визначення міри відмінності еталонної динаміки зміни показників від фактичної; розрахунок інтегрального показника збалансованості корпоративних інтересів підприємства. Межі зміни інтегрального показника збалансованості інтересів окреслені від 0 до 100 %. Автором методики запропонована шкала класифікації підприємства за рівнем збалансованості інтересів основних учасників відносин.

У теорії та практиці аналізу й управління підприємством існує достатньо багато прикладів побудови та застосування інтегральних показників. За допомогою інтегральних оцінок рівня розвитку можна дати числове

відображення руху підприємства, зробити висновки про напрям його розвитку. 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.

Кожний з наведених методів оцінки ефективності діяльності підприємства має особливі переваги, однак і низку недоліків, які можна сформулювати наступним чином:

- більшість методів не враховує повною мірою динаміку змін показників;
- 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 використаної літератури

1. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий : [монография] / В. А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 648 с.
2. Петухов Р. М. Оценка эффективности промышленного производства: методы и показатели / Р. М. Петухов. – М.: Экономика, 1990. – 95 с.
3. Тонких А. С. Моделирование результативного управления корпоративными финансами: [монография] / А.С. Тонких. – Екатеринбург, Ижевск : ИЭ УрО РАН, 2006. – 200 с.