

Опубліковано :

Вісник НУ „Львівська політехніка”. «Проблеми економіки та управління».—2010.— № 668.— с.17-23

УДК 005.441

Верба В.А.,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИМІРЮВАННЯ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

©В.А.Верба, 2010

Анотація. У статі узагальнено концептуальні підходи до оцінювання розвитку компаній. Обґрунтовано необхідності і принципів вимірювання розвитку, наведено критичний аналіз існуючих підходів до оцінювання розвитку економічних систем. Запропоновано авторську концепцію оцінювання розвитку компанії, яка передбачає динамічну та статичну оцінку розвитку, використання системи результуючих та забезпечуючих індикаторів та показників розвитку.

Ключові слова. управління розвитком компанії; принципи оцінювання розвитку; критерії, індикатори, показники розвитку.

Abstract. Conceptual approaches to the evaluation of companies development process are generalized in the article. The necessity and principles of measurement are substantiated, and the critical analysis of existing approaches to the assessment of economic systems is made. Author's concept of assessment of the company development, which includes dynamic and static development evaluation, and the use of the systematic resulting and supporting development indicators.

Key words. company management, the principles of assessment, criteria, indicators, indicators of development.

Постановка проблеми

Сьогодення сучасної економічної науки можна охарактеризувати як етап зламу традиційної парадигми менеджменту і формування нових концептуальних положень функціонування і розвитку соціально-економічних систем. Саме цим пояснюється широка палітра концепцій, підходів щодо принципів управління на марко-, мезо- та мікрорівнях та непримиренна дискусія між апологетами різних методологічних течій. Неоднорідність наукових шкіл породжує серйозні суперечні та багатовекторні підходи до розуміння сутності розвитку компанії, ідентифікації напрямів і моделей розвитку, принципів і механізмів управлінського впливу на процес розвитку компанії.

У науковій літературі представлений досить широкий спектр робіт, присвячених формуванню системи управління розвитком, зокрема такої її складової як оцінювання рівню досягнень компанії. Узагальнюючи результати оприлюднених авторських досліджень, відмітимо, що не зважаючи на багатогранність та різноспрямованість досліджень у даному напрямку, у зоні дискусії залишаються концептуальні принципи вимірювання результатів діяльності і розвитку, визначення критеріїв розвитку компанії; практично не розроблений напрям економічних

досліджень формування систем оцінювання результативності управлінських зусиль щодо забезпечення розвитку компанії.

Різноманітність концептуально-методологічних підходів ускладнює проведення бенчмаркінгу компанії за критерієм результативності спрямованих управлінських зусиль у напрямку якісних трансформацій, контролю досягнення встановлених параметрів розвитку компанії. У цьому зв'язку представляється доцільним поставити питання та вирішити науково-прикладну проблему визначення принципів оцінювання розвитку компанії, ідентифікації напрямів, за якими необхідно визначати розвиток компанії та сформуванню системи критеріїв, індикаторів і показників розвитку компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Теоретико-методологічне підґрунтя оцінювання розвитку компанії утворили дослідження результативності та ефективності діяльності економічних організацій. Проблематика вимірювання результативності стала об'єктом досліджень як фундаментальних праць видатних науковців (П. Друкера, Ф. Хайєка, А. Лоурола, Д. Скотта, Д.Нортана, Т. Пітерса, Р. Уотермана, В.Москвича, В.Прядка, Р. Петухова та ін.), так і предметом обговорення консультантів, управлінців – практиків у таких поважних професійних виданнях як «Journal of Cost Management», «Strategic Finance, Controlling, Controller's Magazine», «Вестник McKinsey: теорія и практика управління», «Російський журнал менеджменту», «Проблеми теорії і практики управління», «Управління компанією», «Сталий розвиток: наука і практика» та ін.

Аналітичний огляд досліджень, що представлені у науковій та науково-практичній літературі та присвячені питанням оцінювання розвитку компанії, зумовлює поєднання усіх дослідницьких робіт за двома напрямками. До першого слід віднести праці, що присвячені проблемам вимірювання діяльності компаній (які досить часто ототожнюють з оцінкою розвитку) та формування оціночних систем. Серед фундаментальних напрацювань, присвячених дослідженню оцінювання результативності компанії, відмітимо метод шкали вимірювання економічних показників Д. Скотта-Сінка, тривимірну метрику визначення результативності економічних процесів Е.Мосенга та П.Бредана, піраміду досягнень Д. Брукса, концепцію квантового виміру досягнень консалтингової компанії Артур Андерсен, виміру досягнень Ернст&Янг, концепцію внутрішнього ринку Хьюлетт-Паккард, систему збалансованих показників Р.Каплана і Д.Нортана та ін. В основу зазначених моделей оцінювання покладена ідея формування системи показників, що відображають досягнення компанії за різними напрямками діяльності. Другу групу утворюють праці науковців, в яких досліджуються теоретико-методичні засади управління розвитком і в межах даної проблематики розглядаються такі складові менеджменту розвитку, як ідентифікація ознак, видів і чинників розвитку [1, с.266-277; 2;3;4], принципи і концептуальні положення управління розвитком компанії, оцінка ефективності розвитку організації з позицій різних стейкхолдерів [5], методичні підходи до оцінювання розвитку [2;6].

Складність проблемного поля дослідження визначення рівню розвитку пояснюється багатогранністю такої категорії як розвиток, різноманітністю ідентифікації його ознак та концепцій

щодо критеріїв оцінки якісних та кількісних змін в компанії, об'єктів вимірювання та методичних положень щодо оцінки результатів покращень в компанії.

Постановка цілей

У межах цієї статті маємо за мету сформувані концептуальні положення оцінювання розвитку економічних систем та запропонувати систему параметрів оцінювання розвитку компанії.

Виклад основного матеріалу

Серед загальних теоретико-методологічних питань управління розвитку дискусійним залишається питання про показники рівня розвитку. Більшість досліджень, присвячених економічному розвитку макросистем, демонструють стійку прихильність до використання кількісних показників рівня розвитку, який ототожнюють із економічним зростанням. Апологети цього підходу вважають, що такими показниками мають бути результуючі макроекономічні показники росту економіки (розмір і темпи приросту валового національного продукту, внутрішнього продукту, валового внутрішнього продукту на душу населення, продуктивності праці, рівню безробіття та ін.). Можна погодитися із тезою О. А. Єрохіної [7], що розвиток системи передбачає передусім якісні зміни структури, і тому для економіки країни показниками розвитку мають стати параметри, що відображають рівень виконання державою своїх функцій — задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб населення країни, створення умов для розширеного відтворення і розвитку людини. Використання макроекономічних показників для оцінки розвитку економіки має проводитися для аналізу їх динаміки і визначення темпів економічного зростання з метою ідентифікації еволюційності змін та передбачення стрибкоподібних змін у точках біфуркації.

Маємо визнати, що не тільки вимірювання, але й ідентифікація змін, якими супроводжується розвиток компанії – надзвичайно складне та неоднозначне завдання, що пояснюється наступним:

- 1) не існує чітких підходів до відокремлення кількісних змін від якісних (які є однією з ключових ознак розвитку), оскільки ці процеси є взаємодоповнюючими (щоб переконатись у цьому, достатньо пригадати про один із законів діалектики – перехід кількісних змін у якісні);
- 2) в науковій літературі відсутній єдиний погляд на систему показників та критеріїв, яка дозволяє оцінювати рівень розвитку економічної системи, зокрема компанії, і навіть сама доречність розроблення такої системи залишається невизначеною;
- 3) виходячи з поліваріантності проявів розвитку та великого різноманіття економічних організацій (компаній, підприємств, фірм, їх об'єднань з урахуванням масштабів та бізнес-профілів діяльності), задля відстеження проявів та оцінювання результатів розвитку слід визнати важливим застосування якісних вимірників (індикаторів), спосіб відбору та склад яких є окремим науковим завданням для дослідників.

Відмітимо, що тенденція використання кількісних показників для виміру розвитку економічних систем мезо- та мікрорівня зберігається, що проявляється у використанні оцінок

кількісних змін у фінансових параметрах підприємства. Зокрема, серед показників розвитку промисловості Держкомстат України застосовує лише показники, що відображають рівень продуктивності і використання ресурсів (обсяг реалізованої продукції, основні засоби, рентабельність операційної діяльності, середньорічна кількість найманих працівників).

Базуючись на гіпотезі щодо можливості та необхідності управління розвитком підприємства, вважаємо логічним трактувати його як циклічний процес розробки та впровадження в систему управління підприємством механізму розробки і впровадження цілеспрямованих, незворотних, якісних за характером змін, спрямованих на забезпечення довгострокового успіху підприємства. У системі управління розвитком процес оцінювання стану та динаміки змін має забезпечити всіх стейкхолдерів інформацією щодо рівню системних покращень.

Пошук науковців і практиків у напрямку визначення показників розвитку компанії ведеться у двох напрямках: 1) розроблення інтегрального показника розвитку, який дає уяву щодо рівня розвитку компанії та 2) формування системи показників, що відображає рівень досягнення результатів компанії та оцінку її потенціальних можливостей.

В силу природного характеру процесу розвитку багато дослідників і практиків намагаються визначити об'єктивний критерій, що характеризує спрямованість та прогресивність управлінських зусиль. Серед критеріїв, які пропонуються використовувати для оцінки розвитку, відзначимо рівень організованості та рівень ентропії системи [8]. Практика оцінювання ефективності діяльності компанії та її розвитку, як правило, зводиться до визначення рівню досягнення системою цільових настанов, які можуть бути суто фінансовими, а можуть бути сформовані за принципом збалансованої системи показників [9]. Оцінку розвитку компанії на основі вимірювання результату якісного управління пропонується здійснювати за допомогою динаміки різних результуючих параметрів діяльності компанії [10].

Для формування системи оцінювання розвитку передусім необхідно окреслити ті процеси покращень в компанії, що мають бути ідентифіковані як розвиток. Традиційно розвиток визначається як процес ускладнення, що супроводжується структурними змінами і зростанням кількісних параметрів системи. Розвиток економічної системи відрізняють такі відмітні характеристики, як незворотність, спрямованість, закономірність змін, що його зумовлюють.

Для оцінки ефективності управлінських зусиль, спрямованих на забезпечення розвитку таких складних відкритих систем, якими є сучасні підприємства та компанії, необхідно розробляти вимірники розвитку у тріаді «критерії — індикатори — показники».

Критерії відображають найсуттєвіші характеристики процесу та проявів розвитку. Слід визнати, що критерії розвитку компанії доцільно розглядати із загально системних та прикладних позицій, визначаючи універсальні та специфічні критерії розвитку компаній.

Загальносистемні (універсальні) критерії розвитку угруповуються за двома напрямками (табл. 1): характером змін, що зумовлюють розвиток компанії та характеристикою стану компанії як системи. Причому, характер змін в компанії визначає динамічну складову вимірності розвитку, а відповідні індикатори та показники розвитку можна віднести до групи так званих

забезпечуючих (або таких, що відображають підтримуючі розвиток процеси). Що ж до характеристики стану системи компанії, цю групу критеріїв вважаємо статичними за вимірністю та результиуючими за сутнісною ознакою відповідних індикаторів та показників.

Специфічні критерії розвитку мають визначатися ситуативно в залежності від конкретних умов розвитку компанії з урахуванням її масштабу, бізнес-профілю та інших параметрів. Прикладом таких критеріїв розвитку є: віртуальність організаційної побудови (наприклад, для компаній, що діють в ІТ-сфері цей критерій коливається в діапазоні «реальна — віртуальна»); забезпечення функціонування повного циклу бізнес-моделі підприємства (залучення на аутсорсинг інших компаній, що здійснюють певні бізнес-процеси або повне забезпечення всього ланцюга створення цінності); інтелектуальність діяльності (наприклад, для освітніх організацій та науково-дослідних закладів цей критерій коливається в діапазоні «матеріальне виробництво — знаннєве виробництво»); межі бізнесу (наприклад, підприємства харчової промисловості та підприємств-холдинги, які об'єднують сільгоспвиробників, харчові підприємства, торгові дома та представництва) та ін.

Для визначення ступеню прояву критерію, дослідження його параметрів варто використовувати *індикатор* — ознаку, що змінюється безпосередньо і за якою оцінюється (або виявляється) ступінь його прояву. В залежності від своєї складності критерій може оцінюватися найчастіше по декількох і рідше по одному-двох індикаторах. На основі індикаторів відбувається своєрідний контроль за виконанням цілей розвитку, управління цим процесом, здійснюється оцінка ефективності ресурсів та рівень досягнення визначених цілей. Отже, індикатор являє собою системно-структурні взаємозв'язки показників розвитку компанії.

Показники відображають ті прояви розвитку, які можна фіксувати та кількісно оцінювати, тому не всі індикатори можна (та потрібно) оцінювати за допомогою показників. Завдяки цим характеристикам розвиток, так би мовити, «показується» досліднику. Безумовно, при відборі показників розвитку компанії необхідно чітко визначитись з методиками, інструментами та принципами їх виміру.

Основними вимогами до системи вимірників розвитку є її інформаційна «повнота» та адекватність представлення взаємопов'язаної тріади «критерії — індикатори — показники», надійність даних та їх значущість для осіб, що приймають рішення щодо розвитку компанії, а також повторюваність вихідних даних, що надає можливість регулярно поновлювати інформацію за відповідним критерієм розвитку компанії.

Можливість отримання узагальнюючих висновків, розроблення та прийняття стратегічних рішень щодо управління розвитком обумовлюють необхідність розробки та застосування інтегральних показників розвитку, які б надавали принципову, максимально повну та загальну оцінку рівню розвитку компанії. Показовим у цьому контексті є науковий пошук в сфері визначення інтегрального показника сталого розвитку макросистем (країн) [11]. Зокрема, в системі індикаторів, що розроблено на міжнародному рівні Комісією ООН по збалансованому розвитку, виділяються 4 підсистеми: соціальні, екологічні, економічні, інституціональні. В США також було

розроблено свою систему показників збалансованого розвитку, що спирається на 3 типи показників: соціальні, екологічні та економічні, з урахуванням можливості їх визначення у довгостроковому, короткостроковому та поточному періодах. Причому в цій системі передбачено основні та допоміжні критерії.

Однак, більшість дослідників розвитку економічних мікросистем (підприємств, компаній, організацій) заперечують можливість існування єдиного універсального кількісного показника розвитку, оскільки розвиток — це, перш за все, якісна зміна структури та функціонування компанії, що знаходить прояв у всіх без виключення її складових (підсистемах, підрозділах) та відносинах (зв'язках).

Розвиток компанії – це єдиний цілісний процес, що є результатом кооперативної дії елементів підприємства як системи. Тому залишається поширеним підхід, за якого для обґрунтування ефективності процесу розвитку використовуються результуючі параметри стану підприємства, передусім дохідність підприємства, його вартість, конкурентна позиція, досягнення стратегічних цілей, тощо. Важко не погодитись з такою концепцією, оскільки саме такі показники діяльності підприємства відображають зміни всіх елементів системи, їх взаємодію між собою та із зовнішнім середовищем компанії.

Використання інтегральних показників розвитку компанії має серйозні проблеми концептуального та методичного характеру.

Передусім це стосується ідентифікації механізму впливу змін в окремих складових системи на загальний результат діяльності компанії. Для визначення цього механізму необхідно встановити ланцюг причинно-наслідкових зв'язків між спрямованими діями і результатом, який має бути відображений у показниках, що характеризують якісні зміни системи. До того ж складним завданням виявляється кількісна фінансова або нефінансова оцінка ідентифікованих змін.

Крім того, навіть за умови розроблення адекватної методики розрахунку такого показника, виникає проблема вибору бази для порівняння отриманих результатів. Чи є сенс у порівнянні значення інтегрального показника розвитку двох (або більше) різних компаній і які висновки можна робити на основі такого порівняння? Чи доречно розраховувати інтегральний показник розвитку на різних часових періодах? Які висновки можна робити на основі значень інтегральних показників розвитку різних мікросистем (від окремого підрозділу до об'єднання компаній)? Ці та інші питання залишаються відкритими для подальшого дослідження.

Приклад вимірників розвитку компанії

Критерії розвитку		Індикатори розвитку	Показники розвитку	
Характер змін (динамічна оцінка)	Закономірність змін (спадкові-випадкові)	Збалансованість змін в компанії та в середовищі її існування Сталість розвитку компанії	Економічні, соціальні, екологічні, інституціональні показники	Забезпечуючі індикатори та показники розвитку
	Спрямованість змін (цілеспрямовані-хаотичні)	Відповідність впроваджуваних змін цілям компанії Наявність та реалізація програм і проектів розвитку компанії	Показники ефективності виконання проектів і програм розвитку	
	Якісність змін (якісні-кількісні)	Конкурентний статус компанії Ділова репутація компанії Активність компанії в сфері продуктових та управлінських інновацій	Вартість компанії Показники інвестиційної привабливості компанії Ефективність нововведень	
	Прогресивність змін (прогресивні-регресивні)	Перехід на нову стадію життєвого циклу (компанії, продукції) Зміна фінансово-економічного стану Динаміка основних параметрів компанії та її діяльності	Темпи зростання основних параметрів компанії та її діяльності Структура капіталу Показники рентабельності, ділової активності, ліквідності	
	Конструктивність змін (конструктивні-деструктивні-руйнівні)	Несуперечливість змін Наявність конфлікту між основними стейкхолдерами	Рівень синергійного ефекту при реалізації змін Рівень лояльності працівників до управлінських рішень Показники мотивації персоналу	
Стан системи (статична оцінка)	Реалізованість цілей розвитку	Задоволеність (лояльність) споживачів і клієнтів Забезпеченість ресурсами (у т.ч. інтелектуальними)	Показники ринкової влади компанії Частка ринку Показники якості продукції Показники ефективності використання ресурсів	Результуючі індикатори та показники розвитку
	Розвиненість активів компанії	Вплив матеріальних ресурсів у забезпеченні конкурентних переваг Збалансованість ресурсів Продуктовий портфель компанії Розвиток персоналу Стан техніко-технологічної бази Інформаційне забезпечення діяльності	Кількість напрямів діяльності Структура продуктового портфелю Рівень кваліфікації персоналу Склад організаційних компетенцій Рівень зносу (фізичного та морального) активів Вартість нематеріальних активів та їх частка у сукупних активах підприємства Наявність та характеристики інформаційних систем	
	Інтеграція компанії в середовище існування	Присутність компанії на міжнародних ринках Участь в стратегічних партнерствах та інтеграційних об'єднаннях Участь в професійних об'єднаннях Регуляторний вплив на компанію	Валютна виручка, частка експорту продукції Розгалуженість партнерських зв'язків Кількість укладених угод про співробітництво Кількість регламентуючих положень щодо діяльності компанії	
	Керованість компанії	Розвиток системи корпоративного управління Рухливість центрів прийняття рішень в компанії Якість управління у компанії	Час на підготовку та якість прийняття різних управлінських рішень Розгалуженість зв'язків між підрозділами (тип організаційної структури) Величина компанії Динаміка доходів власників, менеджменту та працівників компанії	

Серед проблем використання інтегрованих показників розвитку (наприклад, таких як вартість компанії або її конкурентна позиція), варто зазначити: 1) складність доведення чіткої взаємозалежності покращення або погіршення значень інтегрованих показників з реалізованими заходами щодо розвитку компанії, елімінування дії зовнішніх факторів, виокремлення впливу розвитку окремих елементів системи або зв'язків між ними, які не є очевидними; 2) наявність часових розривів між здійсненням заходів щодо розвитку компанії і отриманими результатами, та покращенням обраних інтегрованих показників; 3) можливість елімінування окремих заходів у процесі розвитку компанії, внаслідок протилежної їх дії на різні елементи системи.

Все вище зазначене зумовлює необхідність чіткого декомпанування та факторного аналізу впливу заходів щодо розвитку компанії на величину інтегрованих показників, урахування часового лагу між здійсненням заходів і отриманим результатом та мультиплікативний характер очікуваних ефектів.

Висновки

Розвиток компанії як складної відкритої системи, має значну палітру проявів, що визначають його види, форми та типи. Для забезпечення ефективного процесу управління розвитком компанії особливу увагу необхідно приділити оцінюванню розвитку компанії, які переходу господарюючої системи у новий стан внаслідок незворотних, спрямованих, закономірних змін техніки, технології, організації праці та управління.

Необхідність виміру процесів розвитку зумовлена передусім потребою визначення чітких параметрів рівня трансформаційних змін для оцінювання результативності управління розвитком, які відображають перехід компанії на новий рівень.

Для досягнення ефективності управлінських зусиль, спрямованих на забезпечення розвитку таких складних відкритих систем, якими є сучасні підприємства та компанії, необхідно розробляти вимірники розвитку у тріаді «критерії — індикатори — показники». Загальносистемні (універсальні) критерії розвитку угруповуються за двома напрямками: характером змін, що зумовлюють розвиток компанії та характеристикою стану компанії як системи. Характер змін в компанії визначає динамічну складову вимірності розвитку, її індикатори та показники розвитку пропонуємо відносити до групи забезпечуючих (або таких, що відображають підтримуючі розвиток процеси). Характеристика стану системи компанії має оцінюватися статичними за вимірністю та результуючими за сутнісною ознакою відповідних індикаторів та показників.

Перспективи подальших досліджень

Викладені результати дослідження не охоплюють всього спектру питань, що окреслюють проблемне поле вимірювання розвитку компанії. У подальшому уявляється доцільним розвинути методичні та дослідити прикладні аспекти застосування тріади «критерій-індикатор-показник» для підприємств різних сфер діяльності.

Список використаної літератури

1. Василенко В.А. Менеджмент устойчивого развития предприятий: Монография. - К.: Центр учебной литературы, 2005. – 648 с.
2. Пономаренко В.С. Стратегічне управління розвитком підприємства./ Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Тридід О.М.// Навчальний посібник. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 640 с.
3. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі./ Раєвнева О.В.// Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.
4. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: Монографія. — Х.: Вид-во «ХДЕУ», 2002. — 364 с.
5. Сухов С.В. Развитие организаций: цели и эффективность [Электронный ресурс]/ Сухов С.В. // Режим доступа http://www.cfin.ru/management/strategy/change/targets_n_effect.shtml
6. Абибуллаев М.С. Оценка инновационного развития предприятий [Электронный ресурс] / М.С. Абибуллаев // Культура народов Причерноморья. — 2002. — N48, Т.1. — с. 14-17
Режим доступа http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp48_1/knp48_1_14-17.pdf
7. Ерохина Е.А. Развитие национальной экономики: системно-самоорганизационный подход. / Ерохина Е.А. // Монография, Томск: Изд-во Томского ун-та, 1999. - 160 с.
8. Моисеев Н.Н. Алгоритмы развития./ Моисеев Н.Н. /Монография./—М.: Наука,1987
9. Агеева Н. Г., Кузнецова А. Б. Технология выбора базовых элементов механизма управления разработкой и оценкой стратегии развития на основе сбалансированной системы показателей //Журнал «Вестник Московского авиационного института» — 2008, № 4, т. 15.
10. Солоха Д.В. Управління ефективним розвитком промислових підприємств. Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / Солоха Д.В. ; Донецький ун-т економіки та права. — Донецьк, 2004. -20 с.
11. Бойко Е.В. Основные подходы к выделению показателей устойчивого развития: мировой опыт и отечественная практика / Бойко Е.В. // Режим доступа http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzvdpu/geograf/2008_15/osnovnue%20podxodu.pdf