

O.Kiritchenko

Kirovograd national technical university

Development of object oriented management style of productive activities of modern industrial enterprise

The aim of the publication is to develop a generalized system of indicators that identify the particular style and culture management of modern manufacturing enterprise. Indicators take into account modern requirements for formulation and implementation of organizational-economic mechanism of growth of productive activity.

Problem statement of the research carried out in the form of index – quality cultural identity management.

Provided six managerial competencies worker: professional competence, strategic thinking, entrepreneurial skills – the ability to choose the right tactics to achieve goals, organizational skills, high moral character, hard work.

management style, culture management, personal leadership qualities

Одержано 16.04.13

УДК 658.56

Н.В. Толстая, здобувач

Херсонський державний університет

Особливості оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства

У статті розглянуто основні елементи з яких складається процес оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства це відповідно: об'єкт оцінки, суб'єкт оцінки, критерій, показник (система), одиниці (шкала) вимірювання, оцінка. Аналізується різні підходи щодо оцінки стратегічного потенціалу, а саме: варіанти використання загального (глобального) показника або системи показників. Виділено основні оцінюючі принципи, показники, критерії та методи, що складають методологію оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства. Висвітлені зацікавлені сторони в проведенні оцінки стратегічного потенціалу, що бажають реалізувати свої економічні інтереси і визначають головні цілі оцінки.

стратегічний потенціал, корпоративне підприємство, оцінка стратегічного потенціалу, методологія оцінки стратегічного потенціалу, принципи оцінки

Н.В. Толстая

Херсонский государственный университет

Особенности оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия

В статье рассмотрены основные элементы из которых состоит процесс оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия это соответственно: объект оценки, субъект оценки, критерий, показатель (система), единицы (шкала) измерения, оценка. Анализируются различные подходы к оценке стратегического потенциала, а именно варианты использования общего (глобального) показателя или системы показателей. Выделены основные оценивая принципы, показатели, критерии и методы, составляющие методологию оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия. Освещены заинтересованные стороны в проведении оценки стратегического потенциала, желающих реализовать свои экономические интересы и определяют основные цели оценки.

стратегический потенциал, корпоративное предприятие, оценка стратегического потенциала, методология оценки стратегического потенциала, принципы оценки

© Н.В. Толстая, 2013

Постановка проблеми. Динамічний розвиток корпоративного сектору економіки вимагає від керівництва корпоративних підприємств значних зусиль з оцінки ресурсного забезпечення, поточних та прихованих перспектив підприємства, тобто оцінки його стратегічного потенціалу. На сьогодні корпоративні підприємства являються ключовим елементом будь-якої розвиненої країни, вони мають переваги в виробничих та фінансових можливостях, а також щодо впровадження інноваційних розробок тощо. З огляду на це, оцінка стратегічного потенціалу корпоративного підприємства є актуальною до тепер.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання щодо оцінки потенціалу підприємства розглядається такими науковцями: З.О. Ковачев[2], А.Г. Аганбегян[1], Н.С. Краснокутська[3], О.С. Федонін[5], І.М. Репіна[5], О.І. Олексюк[5] тощо. Основу управління та оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства сформуливали такі вчені як: М. Портер, М. Мескон, А.Дж. Стрікланд, А.А. Томпсон.

Проте аналіз існуючих методів визначення та оцінки потенціалу корпоративного підприємства свідчить, що жоден з них не є універсальним, тому вони потребують подальшого вивчення з метою розробки ефективного механізму оцінки стратегічного потенціалу.

Формування цілей статті. Метою статті є висвітлення особливостей оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства та характеристика його показників.

Виклад основного матеріалу. Стратегічний потенціал корпоративного підприємства розкривається у граничних можливостях цього підприємства з досягнення глобальних і локальних стратегічних цілей у певних умовах функціонування.

Для оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства потрібна всеосяжна система показників, причому в основу конструювання такої системи повинна бути покладена структурна модель, що враховує не тільки фактичну динаміку, але й теоретичні передумови.

Багато економістів, у їхньому числі З. О. Ковачев, С. Головнін [2] дійшли висновку, що оцінка діяльності підприємств повинна бути комплексною. Специфіка комплексної оцінки полягає в тому, що це характеристика, отримана при гармонізації результатів комплексного економічного аналізу. У ній містяться узагальнені висновки про діяльність об'єкту, які базуються на принципі системності.

З.О. Ковачев рекомендує розглядати процес оцінки, який складається з таких основних елементів [2]:

- а) об'єкт оцінки;
- б) суб'єкт оцінки;
- в) критерій;
- г) показник (система);
- д) одиниці (шкала) вимірювання;
- е) оцінка.

Основні елементи знаходяться між собою у певному зв'язку і відношеннях. Процес оцінки протікає також у визначеній послідовності і повинен бути чітко організований. Так, з урахуванням цих вимог, розроблений механізм процесу оцінки корпоративного потенціалу підприємства [5].

Якщо розглядати оцінку стратегічного потенціалу корпоративного підприємства у загальному вигляді, то – це результат визначення й аналізу якісних і кількісних характеристик об'єкту, що управляє (керує). Оцінка дає можливість установити, як працює підприємство, чи досягаються поставлені цілі, як зміни й удосконалення в

процесі управління впливають на використання потенціалу підприємства, його ефективність.

Безліч найрізноманітніших думок висловлюється з приводу підходів до оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства. Як оцінити: за допомогою загального (глобального) показника або потенціал корпоративного підприємства варто оцінювати системою показників?

Науковці С.Г. Струмилін, Т.С. Хачатуров та інші, вважають, що існує єдиний синтетичний (інтегральний) показник [6]. Поділяючи в цілому цю точку зору, багато авторів, серед яких можна назвати А.Г. Аганбегяна, припускають, що наявність часткових показників не суперечить існуванню загального. При цьому, на їхню думку, обов'язковою умовою повинно бути зведення часткових показників до загального [1].

Але існують і інші точки зору, що вказують на недоліки інтегральних показників і їх неефективність при практичному використанні. Так, А. К. Семенов вважає, що головна причина цього це складність їх розрахунку і недостатня теоретична обґрунтованість порівняння різнорідних величин.

У теоретичній суперечці відносно вирішення питання, чи потрібний загальний синтетичний (інтегральний) показник або група, система показників оцінки ефективності діяльності господарської системи, ми поділяємо точку зору дослідників на чолі з ученими Б.П. Плишевським, Г.М. Сорокіним, Н. А.Хрущев, які виступають за систему показників і не потребують, при цьому, обов'язкового їхнього зведення до єдиного показника [4].

Адже сконструйований на будь-яких принципах загальний синтетичний показник оцінки ефективності діяльності господарської системи і її елементів не може охопити або, точніше врахувати усі умови протікання процесу виробництва, рівень його організації.

Незалежно від волі та бажання дослідника дія застосовуваних показників, зведення їх у синтетичні, інтегральні й інші, при використанні якісно різнорідних або різноспрямованих показників може призвести, або призводить, до протиріччя чи несумісності окремих елементів такого показника.

Для оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства потрібна всеосяжна система показників, причому в основу конструювання такої системи повинна бути покладена структурна модель, що враховує не тільки фактичну динаміку, але і теоретичні передумови.

Структурна модель системи показників по своїй концепції повинна враховувати наступні вимоги до її формування [4]:

- загальнотеоретична інтерпретація, взаємозв'язок і цілеспрямованість як окремих показників, їхніх груп, так і усієї системи в цілому;
- забезпечення сумірності, єдиної спрямованості показників груп, усієї системи;
- наявність у системі показників, що виступають як основні регулюючі параметри, опорні категорії;
- можливість регулювання значень величин показників у залежності від рівня використання ресурсів, що витрачаються, і ефективності результату;
- можливість одержання прогнозу про спрямованість динаміки показників.

Слід зазначити, що сукупність оціночних принципів, показників, критеріїв і методів складає методологію оцінки.

У загальному вигляді, методологію оцінки можна подати у вигляді послідовності наступних дій:

- формування категорій;

- розробка показників;
- установлення критерію порівняння;
- вибір способу оцінки;
- одержання результату оцінки.

Базуючись на визначенні поняття стратегічного потенціалу корпоративного підприємства оцінку його величини можна визначити як суму фактичних значень складових елементів.

Використання натуральних показників дуже утруднено, оскільки елементи потенціалу значно відрізняються один від одного за змістом і формою. У зв'язку з цим відрізняються й натуральні одиниці, що їх характеризують.

Тому ряд дослідників вважають кращим вимір значень елементів потенціалу за допомогою якогось одного показника-еквівалента. Наприклад, аграрний потенціал пропонується вимірювати вартістю відтворених ресурсів, при цьому виробничі фонди враховуються по їхнім відтвореним оцінкам, а трудові і природні - по оцінкам, відповідно до яких одиниця не відтвореного ресурсу замінюється певною кількістю виробничих фондів. Інші дослідники рекомендують оцінювати фізичний обсяг елементів потенціалу підприємства в чисельності промислово-виробничого персоналу.

Більшість дослідників вважають, що найбільш універсальним вимірювачем елементів стратегічного потенціалу підприємства є вартісні одиниці. У цьому випадку сума вартості елементів буде характеризувати розмір усього стратегічного потенціалу підприємства.

Отже, визначення розміру стратегічного потенціалу корпоративного підприємства пов'язано з оцінкою вартості його елементів. Але і даний метод не такий універсальний, як він здається на перший погляд. Визначити вартість основних виробничих фондів і оборотних фондів досить легко, але дати вартісну оцінку трудових ресурсів можна лише непрямым шляхом і з достатнім ступенем умовності, що посилюється ще і тим, що для живої праці визначальне значення мають її якісні характеристики.

Якість праці або ступінь її складності визначаються знаннями, практичними навичками й іншими людськими особливостями, такими як спритність, спроможність виконувати складні операції, що прямо не піддаються виміру.

Виходячи з вище наведеного, доцільно характеризувати стратегічний потенціал корпоративного підприємства не одним, а сукупністю показників, причому, у залежності від природи самого показника, чи то застосовувати вартісну оцінку, чи то натуральну, чи то зовсім іншу - евристичну.

Методологічною ж основою їх визначення є співвідношення результату з масою ресурсу, використаного для його досягнення. При цьому показники рівня використання елементів потенціалу, по можливості, повинні дозволяти порівняльну оцінку як ефективності використання різноманітних елементів потенціалу одного підприємства, так і різних виробничих систем.

Оцінка вартості стратегічного потенціалу підприємства представляє собою упорядкований, цілеспрямований процес визначення у грошовому виразі вартості об'єкту з урахуванням потенційного і реального доходу, який має місце в певний проміжок часу в умовах конкретного ринку.

В оцінці стратегічного потенціалу корпоративного підприємства зацікавлені:

- кредитори;
- інвестори;
- держава;
- акціонери;

- управлінці;
- постачальники;
- страхові фірми.

Сторони, які зацікавлені в проведенні оцінки бажають реалізувати свої економічні інтереси і визначають головні цілі оцінки.

Не зважаючи на те, що залежно від конкретної ситуації для кожного окремо взятого об'єкта оцінки можуть бути використані найбільш значущі принципи й реалізація того чи іншого принципу відбудеться не в повному обсязі, між принципами як системним утворенням існують тісні взаємозв'язки.

До складу принципів, які базуються на уявленні користувача, включають: корисність, заміщення та очікування [5].

Принцип корисності базується на постулаті, що будь яке підприємство має вартість, якщо воно корисне потенційному власнику для реалізації певної економічної функції протягом даного періоду часу.

Принцип заміщення передбачає, що максимальна ринкова вартість підприємства визначається найменшою вартістю іншого підприємства з еквівалентною корисністю. Інакше кажучи, покупець не сплатить за підприємство (нерухоме майно) суму більшу, ніж мінімальна ціна іншого об'єкта з адекватною корисністю.

Принцип очікування ґрунтується на тому, що вартість підприємства, що оцінюється, визначається розміром чистого доходу, який очікується покупцем від володіння (комерційного використання) ним з урахуванням можливого чистого доходу від його перепродажу.

До складу принципів другої групи відносять: залишкову продуктивність; вклад; віддачу; збалансованість; оптимальний розмір; поділ і з'єднання пакета прав власності [5].

Залишкова продуктивність. Згідно з економічною теорією земля має вартість або яку-небудь цінність тільки тоді, коли є залишок чистого доходу після компенсації всіх інших факторів виробництва. Цей механізм розподілу доходу пов'язаний з тим, що земля фізично нерухома і щоб розпочати будь-яку економічну діяльність до неї слід приєднати працю, капітал і підприємницький менеджмент. Саме ці доходуутворюючі фактори компенсуються першочергово, а залишок доходу виплачується власнику землі як:

Вклад. Сутність цього принципу полягає в тому, що додаткові вкладення капіталу у будь-яку складову потенціалу підприємства ефективні лише тоді, коли вони підвищують його ринкову вартість. Величина вкладу визначається як різниця між зміненою вартістю й витратами, які зумовили цю зміну. Вклад, який не забезпечує приросту вартості потенціалу підприємства, є зайвим «поліпшенням».

Віддача. Даний принцип означає, що по мірі додавання ресурсів до основних складових стратегічного потенціалу корпоративного підприємства, чистий прибуток має тенденцію до зростання, але до певного моменту (межі). Після чого темпи росту доходності починають уповільнюватися до тих пір, поки приріст результативності не стане меншим за приріст витрат на додаткові ресурси.

Збалансованість (пропорційність). У відповідності з цим принципом всі елементи ресурсно-виробничого і управлінського потенціалу підприємства повинні мати збалансовану внутрішню й загальну структуру. Постійна підтримка необхідної пропорційності між розвитком складових потенціалу забезпечує максимальну прибутковість функціонування корпоративного підприємства та найвищу його вартість.

Оптимальний розмір (величина). Вимоги даного принципу відносяться до кожного фактору виробництва – ділянки землі, будівель і споруд, технічного

оснащення, персоналу, які разом дають можливість створити економічно обґрунтований (оптимальний) розмір стратегічного потенціалу корпоративного підприємства та отримувати від нього максимальний прибуток у відповідності з ринковою кон'юнктурою у даному районі.

Поділ і з'єднання прав власності. Система майнових прав України, що передбачена цивільним кодексом, дозволяє поділяти та продавати відокремлено майнові права на власність. Останні згідно з теорією пакета (пучка) прав розглядаються як складові елементи, які разом уособлюють всі визнані законом майнові права.

Сутність принципу економічного розділення полягає в тому, що майнові права слід поділяти та з'єднувати таким чином, щоб збільшувати загальну вартість об'єкта власності. Спираючись на досвід, можна виокремити характерні ознаки, а для кожної з них – види розподілу прав власності.

До групи принципів, які пов'язані з ринковим середовищем, входять: залежність, відповідність, попит і пропонування, конкуренція, змінювання [3].

Залежність. Вартість стратегічного потенціалу корпоративного підприємства формується під впливом множини різноманітних факторів, серед яких особливу роль відіграє його місцезнаходження. Якість останнього, насамперед, визначається відповідністю фізичних параметрів земельної ділянки підприємства регіональної системи землекористування та його віддаленість від ринкової інфраструктури.

Зміни в системі землекористування або в економічному середовищі корпоративного підприємства у відповідності із принципом залежності можуть причинити як позитивний, так і негативний вплив на його вартість. У свою чергу вартість підприємства, чи іншого об'єкта нерухомості сама впливає на величину вартості об'єктів нерухомості та підприємств, що знаходяться в даному регіоні.

Відповідність. За інших однакових умов стратегічний потенціал корпоративного підприємства, яке найвищою мірою відповідає містобудівним, екологічним, ринковим та іншим стандартним нормам і загальноприйнятим тенденціям землекористування, має найбільш високу вартість.

Попит і пропонування. На вартість стратегічного потенціалу корпоративного підприємства великий вплив має співвідношення між попитом і пропонуванням. Коли останні збалансовані, а стратегічний потенціал підприємства використовується найкращим і найбільш ефективним чином, ринкова ціна корпоративного підприємства як правило відображає вартість (витрати) його створення. Якщо на ринку існує надлишок пропонування чи нестача попиту, то рівень цін на підприємства знижується. Більш високий рівень ринкових цін порівняно з вартістю будівництва стимулює введення в дію нових виробничих об'єктів до тих пір, поки не настає цінова рівновага.

Конкуренція. Сутність даного принципу полягає в тому, що ціни на об'єкти оцінювання складаються під впливом постійного суперництва між суб'єктами ринку, які прагнуть отримувати максимальні прибутки. Це вирівнює доходність інвестицій на різних сегментах конкурентного ринку і дає можливість об'єктивно визначити ринкову вартість підприємств. Принцип конкуренції також застерігає, що урахування надприбутків при оцінці підприємств-монополістів спотворює їх ринкову вартість.

Змінювання. Цей принцип передбачає при оцінці вартості потенціалу підприємства та його складових урахування можливих змін в їх, функціонуванні внаслідок трансформації економічних, соціальних і юридичних умов, а також впливу регіональних і локальних факторів.

Динамізм зовнішнього середовища і внутрішньовиробничих змін вимагає, щоб кожна оцінка вартості потенціалу підприємства відзначалася датою її проведення. Фіксована дата оцінки відображає макроекономічну ситуацію, особливості місцевого ринку нерухомості, а також стан об'єкта оцінки, що склалися на даний момент і

зумовили саме таку його ринкову вартість.

Принцип найкращого і найбільш ефективного використання є синтезуючим принципом оцінки вартості потенціалу підприємства. Як системо утворюючий елемент він інтегрує загальний вплив усіх раніше названих принципів і означає, що із можливих варіантів використання потенціалу підприємства вибирається той, при якому найповніше реалізуються функціональні можливості, всіх складових потенціалу і забезпечується від них максимальний результат.

Найкраще і найбільш ефективно використання дає вихідну концептуальну модель для аналізу різних факторів, які впливають на вартість об'єкта оцінювання, і визначається як використання, яке: законодавче незаборонене; фізично здійснюване, фінансово обґрунтоване і забезпечує найбільшу вартість (дохідність) об'єкта оцінки.

Висновки. Узагальнюючи вище сказане, можна зробити висновок, що оцінка стратегічного потенціалу корпоративного підприємства розглядається як результат визначення й аналізу якісних і кількісних характеристик об'єкту, що управляє (керує). Оцінка дає можливість установити, як працює підприємство, чи досягаються поставлені цілі, як зміни й удосконалення в процесі управління впливають на використання потенціалу підприємства, його ефективність. Для оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства потрібна всеосяжна система показників, причому в основу конструювання такої системи повинна бути покладена структурна модель, що враховує не тільки фактичну динаміку, але і теоретичні передумови.

В перспективі подальших досліджень планується розглянути методичні підходи до оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства.

Список літератури

1. Аганбегян А.Г. Научно-технический прогресс и ускорение социально-экономического развития / А.Г. Аганбегян // научное пособие. – М.: Экономика, 1985. – 241 с.
2. Ковачев З.О. Экономическая и социальная эффективность социалистического производства / З.О. Ковачев. – М.: Экономика. – 1985. – С.4.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
4. Оцінка потенціалу підприємства: основні цілі та сфери застосування // Економіка і право. Статті та аналітика [електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru>
5. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
6. Экономика: словарь-справ. / авт.- уклад. В.Р.Захарьин. – М.: Изд. "Дело и Сервис", 1998. – 400 с.

N. Tolstaya

Kherson State University

Features strategic assessment of potential corporate enterprise

Purpose of Article. The paper highlights the features reviews the strategic potential of corporate enterprise and its performance characteristics.

A brief description of the work. The basic elements that make up the process of assessing the strategic potential of corporate enterprise are respectively: the object of evaluation, an evaluation criterion index (system) units (scale) measurement evaluation. We analyze different approaches to assess the strategic potential, namely the uses of common (global) parameter and scorecards. The basic estimating principles, parameters, criteria and methods that make up the methodology for assessing the strategic potential of the corporate enterprise. Highlights stakeholders in assessing the strategic potential who want to realize their economic interests and determine the main objectives of evaluation.

Conclusions .Evaluation allows you to set how the company achieved its goals or how to change and improvement in the management affect the potential of the company, its effectiveness.

strategic potential of corporate enterprise strategic assessment of potential strategic capacity assessment methodology, valuation principles

Одержано 09.04.13