

Процес управління структурою капіталу підприємства передбачає існування цільової структури капіталу, тобто таке співвідношення її елементів, яке дозволить забезпечити досягнення обраного критерію оптимізації. Цей показник відображає фінансову ідеологію її власників або менеджерів та входить у систему стратегічних цільових нормативів його розвитку. Визначення оптимальної структури капіталу підприємства потребує вибору компромісу між ризиком та дохідністю, між переважною часткою власного або ж позикового капіталу в загальній сумі капіталу, враховуючи переваги та недоліки їх залучення та використання [4].

Ефективність діяльності суб'єкта підприємницької діяльності значною мірою залежить від рівня розвитку та системи управління оптимізацією структури капіталу. Оптимізація структури капіталу – це один з основних атрибутів діяльності, від моменту створення підприємства до його ліквідації, а тому важливою характеристикою підприємства є ефективність його управлінської системи.

Список використаних джерел:

1. Подольська В.О. Фінансовий аналіз : навч. посібн. / В.О. Подольська, О.В. Яріш. – К. : Центр навч. л-ри, 2007. – 488 с.
2. Бланк І.А. Фінансовий менеджмент : навчальний курс / І.А. Бланк. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Ніка-Центр, Ельга, 2004. – 656 с.
3. Великий Ю.М., Тешева Л.В., Височін З.В. Управління оптимізацією структури капіталу підприємства / Причорноморські економічні студії. 2018. Випуск 29. С.68-72.
4. Дуда С., Палько В. Узагальнення методичних підходів до оптимізації структури капіталу підприємства. Науковий вісник НЛТУ України. 2014. Вип. 24.2. С. 227-233.

УДК 338.984

Журило І.В., к.е.н., доцент;

Разумний В.В.,

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

З початку розвитку економічної науки питання ефективного функціонування підприємств були предметом пильної уваги дослідників і практиків. Особливої актуальності сьогодні набула проблема вимірювання ефективності як інструмента оцінки ступеня прогресу на шляху досягнення стратегічних цілей діяльності суб'єкта господарювання.

У намаганні створити найточнішу систему оцінки ефективності ГДП, включивши до неї якомога більшу кількість загальноприйнятих показників, дослідники часто не враховують той факт, що ці показники, як правило, не

пов'язані між собою. За словами Майєра Маршала В., в багатьох компаніях або їхніх підрозділах легко виявити слабку, а іноді й негативну кореляцію між рентабельністю, ринковою капіталізацією, задоволенням клієнтів та ефективністю бізнеса. Ці показники так само часто можуть змінюватися як в протилежних напрямках, так і в одному напрямку. Автор вбачає дві причини такого явища. По-перше, через багатофакторність концепції ефективності її оцінка є сама по собі доволі важким завданням. По-друге, труднощі виявлення і доведення переваг одних показників порівняно з іншими призводять до того, що їх вибір для оцінки ефективності майже завжди є довільним [4].

З іншого боку, якщо б усі показники були взаємопов'язані і сильно корелювали між собою (тобто збільшувалися або зменшувалися одночасно), то потреба у збалансованій системі множинних показників відпала б сама по собі, оскільки будь-який з показників повністю би відбивав стан ефективності підприємства.

У дійсності, взаємозв'язок між показниками оцінки ефективності є неістотним і кожен з них містить різну інформацію про ефективність діяльності. А тому, необхідно створити на рівні підприємства таку систему показників, які б повністю її характеризували.

Цікавою є практична порада щодо ведення бізнесу Роберта Каплана і Девіда Нортонна: подібно пілотам, які використовують велику кількість приладів для відстеження параметрів роботи літака, менеджери повинні використовувати багатофакторні набори показників для оцінки ефективності своїх компаній. «Менеджерам необхідно мати збалансоване уявлення як про фінансові, так і про операційні показники... Система показників збирає в єдиний управлінський звіт множину уявно розрізнених елементів, які характеризують поточну конкурентоспроможність компанії» [3, с. 21].

Крім того, Р. Каплан і Д. Нортон піддавали критиці ті академічні дослідження, котрі не приділяли достатньої уваги ключовій ролі, яку відіграє система збалансованих показників у системі стратегічного управління компанією: «Концепція збалансованої системи показників бере свій початок із системи оцінки ефективності, щоб стати організаційною основою, операційною системою для нової системи стратегічного управління» [2].

Попри підтримку даної теорії збоку ряду науковців, знайшлися і такі, що були стурбовані можливими небажаними наслідками такого підходу, аргументуючи свою позицію недосконалістю усіх показників ефективності. Деякі з систем оцінки «безнадійно застаріли та перетворилися на жорсткі обмежувачі, які занаптали соціологічні економіки» [4, с. 20].

При цьому не йдеться, що без показників оцінки ефективності можливо обійтися. Мається на увазі, що з ключовими проблемами вимірювання ефективності необхідно розібратися до того, як відповідні показники ляжуть в основу стратегій.

Виникає питання: якими властивостями мають володіти показники оцінки ефективності? В ідеалі вони мають відповідати критеріям, відображеним у табл. 1.

Критерії, яким повинні відповідати показники оцінки ефективності

№ з/п	Критерії	Сутність критерію та аргументація	Наслідки недотримання критерію та/або відповідні дії
1.	Мінімальність	Система повинна містити відносно невелику кількість показників оцінки (наприклад, три фінансових і три нефінансових показника)	У випадку великої кількості показників буде порушено принцип оптимальності лімітів засвоєння інформації і її буде втрачено
2.	Корисність для прогнозування	Нефінансові показники повинні слугувати визначальними показниками ефективності та передбачати майбутні фінансові результати, натомість фінансові – підсумковими показниками (сумувати результати).	Нефінансові показники, що не проявили себе як визначальні, можуть бути відхилені, якщо тільки вони не є для підприємства обов'язковими контрольними показниками з точки зору регулювання, етики і контролю безпеки
3.	Всеохоплюючий характер	Ідеальні показники мають охоплювати всю організацію та використовуватися повсюдно. На відміну від вузькоспеціалізованих, їх можна відстежити від нижчих до вищих рівнів управління підприємством	Такі показники можна піддати аналізу за напрямком зверху вниз і надати топ-менеджерам можливість простежити ефективність на більш низьких ланках, а працівники зможуть побачити зв'язки між власними результатами і результатами компанії. Також можна порівняти їх на горизонтальному рівні між різними підрозділами, тим самим сприяючи інноваціям і заохоченню ефективності
4.	Стабільність	Система управління має бути стабільною, а показники повинні мінятися поступово	У разі нестабільності системи люди втрачають розуміння цілей компанії, а їхня поведінка стає непередбачуваною
5.	Застосовність до заохочення	Ідеальні показники повинні лежати в основі заохочення персоналу за результати його діяльності	Для заохочення можна використовувати фінансові результати або показники нефінансового характеру, які впливають на фінансові результати

Джерело: складено авторами на основі [4]

Слід зазначити, що вимоги до ідеальних показників оцінки ефективності є дещо жорсткішими, ніж вимоги до показників у системі збалансованих показників, яка висуває лише дві вимоги: мінімальність і корисність для прогнозування [4].

Враховуючи вищевикладене, ми проаналізували ряд методичних підходів до оцінки ефективності діяльності підприємств, з метою вибору найбільш доцільного з них для застосування підприємствами АПК, які спеціалізуються на

вирощуванні сільгосппродукції. Нашу увагу привернув метод, запропонований авторами [1], в основу якого покладено систему з шести показників:

1) абсолютна додана вартість у грошовому виразі (скрадається з річного прибутку до оподаткування, фонду оплати праці та річних відрахувань до соціальних фондів);

2) динаміка доданої вартості (темпи зростання) – характеризує зміну доданої вартості у часі (у поточному періоді порівняно з попереднім);

3) абсолютна ефективність діяльності підприємства – характеризує його поточну здатність створювати додану вартість, через співвідношення річного обсягу реалізованої продукції та вартості матеріально-технічних та інших придбаних ресурсів для її створення;

4) динаміка ефективності діяльності підприємства (темпи зростання) – характеризує зміну ефективності діяльності підприємства у часі;

5) відносна ефективність діяльності підприємства – характеризує рівень ефективності діяльності підприємства відносно інших підприємств, що працюють на тому ж ринку (галузі);

б) середньогалузева (ринкова) ефективність діяльності підприємства – характеризує поточну здатність галузі (ринку) з n підприємств створювати додану вартість через співвідношення річного обсягу реалізованої продукції у галузі (на ринку) та вартості матеріально-технічних та інших придбаних ресурсів, що використано для її створення.

Запропонована система оцінки ефективності є достатньо простою для застосування, містить показники, які зазвичай доступні у річній статистичній звітності підприємства, використовує абсолютні, відносні та динамічні критерії ефективності, дає можливість зіставляти відповідні показники не лише за періодами роботи, а й у порівнянні з іншими підприємствами галузі (конкурентами), а також розробляти відповідні заходи щодо підвищення ефективності діяльності аналізованого суб'єкта господарювання.

Список використаних джерел:

1. Горобець Т.А., Гончарук А.Г. Методичний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємств малого та середнього бізнесу. Економіка та управління підприємствами, 2019. Вип. №5(73). С. 77-86.

2. Kaplan R., Norton D. Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: part 1», Accounting Horizons, 15, 1. 2001. P. 87-104.

3. Kaplan R., Norton D. Using the balanced scorecard as a strategic management system, Harvard Business Review, 1996. 81 p.

4. Marshall W. Meyer. Rethinking Performance Measurement Beyond the Balanced Scorecard. Published by the Press Syndicate of the University of Cambridge, 2002. 272 p.