

ОЦІНЮВАННЯ АДАПТИВНОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

© Олійник Т.В., 2012

Потенціал промислових підприємств визначає конкурентоспроможність та перспективи розвитку вітчизняної економіки. За таких умов необхідним є створення нових підходів та аналітичного інструментарію щодо управління та оцінювання потенціалу розвитку підприємств. Наведено методичний підхід до аналізу та оцінювання потенціалу розвитку підприємства через визначення параметрів зон його адаптивності.

Ключові слова: підприємство, потенціал, оцінювання, методичний підхід, зони адаптивності.

T. Olijnyk

Kharkiv National University of Economics

ОЦІНЮВАННЯ АДАПТИВНОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

The potential of industrial enterprises defines competitiveness and prospects of development of national economy. Thus formation of new approaches and analytical tool of management and evaluation of enterprises' potential development is necessary. The article considers methodical approach to analysis and evaluation of enterprise potential by means of defining the parameters of the spheres of its adaptability.

Key words: enterprise, potential, evaluation, methodical approach, spheres of adaptability.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими та практичними завданнями. Загальноекономічна ситуація, соціальні напруги, зміни законодавчої системи, хоча й не мають характеру цілеспрямованих дій на конкретні підприємства, негативно впливають на стан промислових підприємств, вичерпують їхній потенціал. У цих умовах важливим є становлення й реалізація принципово нової підсистеми управління підприємством – стратегічного управління потенціалом, тобто пошуку, створення та використання можливостей ефективного функціонування й розвитку і у зв'язку з цим формування адекватної теоретичної бази, нових підходів, принципів і розробок методичного інструментарію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методологічні та загальнометодичні питання стратегічного управління підприємствами знайшли відображення в працях зарубіжних і вітчизняних учених. Зокрема, у вирішення проблем аналізу та виміру конкурентоспроможності виробу, компанії, галузі, факторів конкурентних переваг і конкурентної поведінки підприємства, глобальної конкуренції величезний внесок зробили Р. Акофф, І. Ансофф, В. Бурр, М. Мінцберг, І. Нонака, Г. Пізано, М. Портер, К. Прахалад, Р. Санчез, Дж. Стрікленд III, Д. Тіс, Г. Томас, А.А. Томпсон – мол., Д. О'Ніл, Х.Такеучі, А. Хін, Р. Холл, Г. Хеміл, А. Шуен та ін. У працях українських і російських науковців Г.Л. Азоєва, І.М. Акімової, І.Р. Бузько, В.О. Винокурова, А.Е. Воронкової,

В.Г. Герасимчука, А.П. Градова, П.В. Забеліна, Ю.Б. Іванова, Г.Б. Клейнера, Г.В. Козаченко, Т.В. Калінеску, М.О. Кизима, Л.А. Костирко, Л.М. Кузьменко, М.М. Мартиненка, А.П. Наливайка, В.С. Пономаренка, Є.В. Попова, Р.А.Фатхутдінова розглядаються фундаментальні та прикладні проблеми стратегічного управління підприємством, його розвитком і конкурентоспроможністю. Однак необхідно відзначити різну спрямованість досліджень і відсутність єдиного підходу до викладення проблеми, що полягає у виділенні в процесах стратегічного управління підприємством потенціалу як системоутворюючого фактора розвитку. У цьому аспекті недостатньо уваги приділено системним дослідженням потенціалу підприємств, не визначено зони його адаптивності у процесах розвитку промислового підприємства.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є розроблення методичного підходу до аналізу та оцінювання потенціалу розвитку підприємства через визначення параметрів зон його адаптивності.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичною платформою в управлінні адаптивністю підприємства є її визначення як здатності, що полягає в організаційній підтримці поведінки підприємства в умовах, обумовлених змінами зовнішнього та внутрішнього середовища й визначається системними властивостями структуроутворюючих елементів: конструктивними (архітектурними) особливостями, що відтворюють організаційний устрій; функціональними, що визначають здатність забезпечувати досягнення поставлених цілей розвитку, параметрами яких є ступінь адекватності, надійності й відновлення.

Відповідно до теорії стратегічного управління дослідники розглядають підприємства і економіку загалом як адаптивні системи, а адаптивні процеси як спонтанні процеси змін, що виникли як реакція на постійні впливи ззовні або на незадовільні результати діяльності підприємства та обумовлені низкою послідовних заходів. Залежно від об'єкта змін можна виділити структурну та функціональну адаптацію [1]. Структурна адаптація визначається процесами організаційних змін у структурі підприємства (реструктуризації, реорганізації тощо). Це можливо лише у разі, якщо всі структури підприємства спроможні в будь-який момент часу з мінімальними втратами для ефективності підприємства в поточний момент почати процес реструктуризації (локальний або глобальний) за критерієм одержання максимального ефекту від виробничо-господарської та фінансової діяльності у довгостроковій перспективі.

Функціональна адаптація забезпечується змінами, що відбуваються в функціях підприємства – реінжиніринг, стратегічне перепроектування, реконструювання компетенцій, диверсифікація діяльності. І. Ансофф [2] адаптивність підприємства визначав „здатностями, можливостями й мотивацією для того, щоб мислити й діяти стратегічно”. Адаптивність та стратегічна гнучкість, як вважав І. Ансофф, досягаються: диверсифікованістю діяльності, потреб і технологій, що задовольняються – „щоб несподівана зміна в одній стратегічній області бізнесу не призвела до серйозних руйнівних наслідків в інших” і створенням у ресурсному портфелі компанії певного запасу стратегічного потенціалу – „ресурсів і можливостей, які використовуються в різних стратегічних областях бізнесу”.

Підприємство, як і всяка система, „має граничні можливості адаптації до умов виробництва, що змінюються, (закономірність еквівіальності системи)” [3, с. 144]. Наявністю граничних можливостей – адаптивності потенціалу для ефективного функціонування та розвитку обумовлена періодично виникаюча потреба в технічному переоснащенні й реконструкції підприємства, відновленні або підвищенні рівня кваліфікації його персоналу, зміні стратегічного набору зон господарювання, зміні філософії бізнесу й виборі такої організаційної структури управління, яка б відповідала цим факторам [4]. Зони адаптивності діяльності підприємства до змін внутрішнього та зовнішнього середовища (процеси розвитку та функціонування) за характеристикою використання потенціалу поділяються на “критичну”, “достатню” та “ефективну” (таблиця).

Параметри зон адаптивності потенціалу підприємства

Параметри	Критерії оцінювання зон адаптивності потенціалу		
	критична	достатня	ефективна
Зони адаптивності	падіння	зростання	розвитку
Типи траєкторій змін потенціалу		(кількісний аспект)	(якісний аспект)
1	2	3	4
Ступінь достатності складових ресурсного потенціалу			
фінансово-економічного	Відсутність або дефіцит джерел формування витрат для нормального функціонування	Забезпеченість фінансовими ресурсами для ефективного функціонування (можливі залучення деякого обсягу позикових коштів)	Забезпеченість фінансовими ресурсами процесів стратегічних змін та інноваційного розвитку
трудового	Недолік трудових ресурсів	Забезпеченість трудовими ресурсами	Повна забезпеченість кваліфікованими й компетентними кадрами
техніко-технологічного	Високий ступінь зношеності <i>ОВФ</i> , не виділяються кошти або пасивно проводиться модернізація й технічне переозброєння виробництва	Послідовно освоюється нова техніка, вчасно здійснюється модернізація й технічне переозброєння виробництва	Активно й послідовно освоюється нова техніка й паралельно впроваджуються інноваційні продукти
інформаційного	Недолік та асиметричність інформації про внутрішнє й зовнішнє середовища підприємства	Інформаційна система володіє достатнім обсягом інформації про зовнішнє й внутрішнє середовища підприємства	Діє єдина інформаційна система, що постійно поновлюється за рахунок реалізації когнітивних механізмів
Ступінь збалансованості та оптимальності структури ресурсного потенціалу			
симетричність структури ресурсного потенціалу	Виснаження та незадовільний стан всіх складових ресурсного потенціалу – необхідність реалізації процесів реструктуризації	Збалансована та оптимальна структура ресурсного потенціалу за рахунок мобільності складових потенціалу до оперативних цілей	Збалансований й пропорційний розвиток складових потенціалу відповідно довгостроковим цілям
Тенденції змін в структурі ресурсного потенціалу			
взаємообумовленість змін у складових ресурсного потенціалу	Негативна динаміка змін рівня стану складових ресурсного потенціалу	Стіяка динаміка нарощування величини ресурсного потенціалу за рахунок зростання рівня ефективності використання та взаємодії його складових	Створення та використання нових можливостей стратегічного розвитку, формування бази організаційних знань як джерела розвитку
Організаційний потенціал			
ефективність процесів функціонування підприємства	Відсутність процесів нормального функціонування	Безперервність та ефективність виробничих процесів	Збалансованість та ефективність функціональних сфер діяльності
адекватність й відповідність організаційної структури управління змінам внутрішнього та зовнішнього середовища	Невідповідність організаційної структури вимогам зовнішнього середовища й цілям підприємства	Адекватність організаційної структури цілям підприємства й вимогам зовнішнього середовища	Високий ступінь адекватності й відповідності організаційної структури цілям розвитку підприємства й змінам зовнішнього середовища

1	2	3	4
рівень корпоративної культури	Деградує тип корпоративної культури, що існує у формалізованому виді або тримається на історично сформованих відносинах і корпоративному патріотизмі працівників підприємства	Корпоративна культура поділювана всіма членами організації, однак з існуючою погрозою формування її в рамках локальних субкультур із суперечними один одному цінностями	Єдина корпоративна культура, що сприяє розвитку підприємства й направлена на реалізацію процесів самоорганізації, самонавчання й творчої активності працівників
база знань та досвіду підприємства й рівень їх використання	Не створено передумов для раціонально організованого процесу навчання й не сформовано бази знань для зберігання й передачі досвіду	Реалізація процесів кодифікації, трансферу й рекомбінації знань, що дозволяють підприємству адаптуватися до змін зовнішнього середовища	Цілеспрямовані високоефективні процеси кодифікації, трансферу й рекомбінації знань для пошуку можливостей розвитку
Потенціал управління			
імідж підприємства й керівника	Негативне уявлення про діяльність підприємства, некомпетентний і непрофесійний керівник	Міцна репутація підприємства та його продукції на ринку, ефективний керівник – послідовне досягнення цілей підприємства	Висока репутація, престиж, успіх та позиція лідера на ринку, керівник – лідер
рівень компетентності управлінського персоналу	Некомпетентність і невідповідність управлінського персоналу вимогам і посадовим обов'язкам	Достатній рівень компетентності управлінського персоналу, що відповідають вимогам і посадовим обов'язкам	Високий рівень компетентності, наявність зацікавленості в нововведеннях, здатності стратегічного бачення й прийняття нестандартних рішень
рівень управління за результатами діяльності підприємства	Збиткові результати діяльності – кризовий стан підприємства	Результати свідчать про ефективне функціонування підприємства	Висока прибутковість підприємства, що дозволяє реінвестувати прибуток у його розвиток
рівень стратегічного управління	Відсутність стратегічних цілей розвитку, відсутність стратегічних компетенцій підприємства	Сформовано відмітну компетенцію в галузі за ефективністю діяльності або цінністю для покупця в товарах або послугах	Сформовано довгострокову конкурентну перевагу на ринку й створено потенціал прибутку

Критичній зоні відповідає кризовий стан діяльності підприємства, у достатній зоні стан діяльності є стабільним та стійким до змін внутрішнього та зовнішнього середовища, що дає змогу підприємству ефективно реалізовувати свою діяльність. Ефективна зона відповідає стану, коли у підприємства є резерв для реалізації будь-яких стратегічних змін, зокрема процесів розвитку.

У концепції „динамічних здатностей” Д. Тіса й Г. Пісано „адаптивність” зараховують до можливостей організацій підтримувати постійну здатність до навчання, забування й навчання заново [5]. Удосконалюючи свої здібності з урахуванням досвіду, підприємство розглядається як організація, що самонавчається і перемножує свій потенціал. Підприємство, що самонавчається, є необхідною формою процесів накопичення та відтворення його знань, а, отже, й потенціалу.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Наведений методичний підхід до оцінювання потенціалу розвитку підприємства дає змогу формалізувати об'єкт оцінювання, розробити систему показників та сформуванати комплекс методів

для аналізу та оцінки. Використання аналітичного інструментарію в стратегічному управлінні підприємством дозволить обирати найадекватнішу стратегію для формування стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку та розробити комплексні заходи. До того ж потрібно зазначити, що будь-які спроби діагностики стану адаптивності наражаються на неможливість виявлення всіх причинно-наслідкових зв'язків та їх точне описання. Крім визнання неточності, невизначеності, неповноти інформації, необхідно виділити факт неповної досконалості найскладніших та найсучасніших прогнозних моделей. Тому для осіб, що розробляють та приймають стратегічні рішення, крім розрахунків, певну значимість становлять їх інтуїція, знання та досвід.

1. Хэмел Г. Стратегическая гибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с. 2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф – СПб.: Издательство „Питер”, 1999. – 416 с. 3. Экономическая стратегия фирмы: Учеб. пособие / Под ред. А. П. Градова. – 3-е изд., испр. – СПб.: СпецЛит, 2000. – 588 с. 4. Отенко І.П. Стратегічні пріоритети підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 180 с. 5. Teece D. Dynamic Capabilities and Strategic Management / D. Teece, G. Pisano, A. Shuen // Strategic Management Journal. – 1997. – Vol. 18. – P. 509 – 533.

УДК 35.073.513.1/2: 658

Б.В. Наконечний

Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЛІЗИНГУ ПОРІВНЯНО З ІНШИМИ ВИДАМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

©Наконечний Б.В., 2012

Проаналізовано переваги і недоліки лізингу, як виду інвестиційної діяльності, порівняно з іншими джерелами інвестицій, сформована методика оцінки економічної ефективності лізингових операцій та запропоновано розрахунок ставки фінансового лізингу порівняно з умовами, які пропонують кредитори.

Ключові слова: основні фонди, інвестиції, лізинг, кредит, переваги та недоліки, економічна ефективність, економічне зростання.

B. Nakonechnyj

Drohobych Ivan Franko State pedagogical University

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF LEASING COMPARED TO OTHER TYPES OF INVESTMENT

The advantages and disadvantages of leasing as a form of investment compared to other sources of investment generated method of estimation of cost-effectiveness of leasing transactions and proposed settlement rates compared with leasing terms offered to creditors.

Key words: fixed assets, investments, leasing, credit, advantages and disadvantages, economic efficiency, economic growth.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Перетворення під впливом науково-технічного прогресу сфери виробництва та обігу, глибокі зміни економічних умов господарювання зумовлюють необхідність пошуку та