

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПРОЦЕСІ ЇХ РОЗВИТКУ

© Тревого О.І., 2014

У представленому дослідженні сформована базова концепція економічного оцінювання машинобудівних підприємств в процесі їх розвитку, для досягнення якої проаналізовано існуючі підходи до економічного оцінювання різних складових діяльності машинобудівних підприємств; виділено ключові групи показників для кожного напрямку оцінювання; сформульовано процедуру відбору окремих показників та механізм зміни їх структури у процесі розвитку підприємства.

Ключові слова: економічне оцінювання, машинобудівне підприємство, розвиток підприємств, система показників, збалансовані показники.

O.I. Trevogo

Lviv Polytechnic National University

FEATURES OF ECONOMIC EVALUATION MACHINE-BUILDING ENTERPRISE IN THEIR DEVELOPMENT

© Trevogo O.I., 2014

The aim of the research is to develop the basic economic evaluation concepts of machine-building enterprises in their development, which is formulated to achieve three objectives: to examine existing approaches to economic evaluation of the various machine-building enterprises components; to identify key groups of indicators for each of the assessment; to compose the selection process of individual indicators and mechanism of structure changes in the enterprise development.

Past studies have shown that the existing systems of machine building enterprises economic evaluation mainly focused on the analysis of business results and financial performance. Thus there are many evaluation systems of machine-building companies' innovative development, their organizational settings and market environment, which, however, do not meet the comprehensive evaluation of some discrete levels of business and did not allow a rapid response to sudden changes in the environment or the needs of incremental adaptation strategy development enterprises to these changes.

Balanced Scorecard Kaplan R. and D. Norton system and *tableau de bord*, which is used in France solve the adaptation problem of evaluation indicators in developing machine building enterprises. However, these systems provide opportunities to integrate quantitative and qualitative indicators to evaluate in different directions and implement cascade control at different management levels; they do not sufficiently reflect the organizational and social aspects of machine building enterprises under uncertainty environment.

The studies were reviewed and modified balanced scorecard by Meysela L., Niven P., K. Radchenko, which aimed to shift the focus on the priority of human factors by innovative management. However, these approaches do not provide the necessary level of flexibility in selecting indicators assessment at different stages of development machine building enterprises

and do not give answers to questions of priority and composition of these indicators specific to the industry.

Given the characteristics of the machine-building enterprises and professional research formed the general concept of economic evaluation that integrates economic, organizational and innovative directions of the enterprise development, integrating the positive aspects of the described approaches to evaluation and provides a stable effect at each stage of the entity development.

The concept involves the choice of basic indicators at the stage of diagnosis the enterprise current status, and when the development strategies are built – the calculation of projected values. After activities implementation the actual values of basic indicators are calculated and compared with their projections, and the result of this comparison allows you to select a group of functional indicators. After making arrangements, the calculation results give a real detailed economic evaluation of new actual state and the effectiveness of the enterprise within the described cycle.

At the beginning of the next cycle of the machine-building enterprise basic indicators set has to be adjusted according to the number and composition based on how profoundly the proposed functional performance trends have changed the initial structure evaluation of the research object. This approach is justified by the stability conditions of most business processes, but is limited in use. In this case it is no longer on the evaluation process of building enterprise but effectively to create a new business model.

Keywords: economic evaluation, machine building enterprise, enterprise development, scorecard, balanced scorecard.

Постановка проблеми. Процес розвитку машинобудівних підприємств суттєво відрізняється від підприємств інших галузей навіть у межах сектора промислового виробництва. Йдеться про відмінності насамперед про технологічні, оскільки спосіб виробництва визначає напрям і пріоритети розвитку суб'єкта господарювання більшою мірою, ніж вид продукції, стадія життєвого циклу, розмір і ступінь диверсифікації. Економічні параметри розвитку підприємства цілком адекватно відображають його стан в той чи інший момент часу, однак підбір цих параметрів вже залежить від етапу розвитку, його проміжних і кінцевих цілей та стратегічних пріоритетів. Враховуючи це, слід виділити основні етапи процесу розвитку машинобудівних підприємств та дослідити характерні для них особливості економічного оцінювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковці створили чимало систем показників оцінювання діяльності господарських суб'єктів. Зміна умов виробництва, розвиток ринкових відносин та конкуренції вимагали нових способів оцінювання економічного стану підприємства, його фінансової діяльності, рівня конкурентоспроможності продукції тощо. При цьому акцент переважно робили на показниках виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємств. Відомими в галузі економічного оцінювання діяльності підприємств є роботи І.А. Бланка, В.О. Захарченка, О.Є. Кузьміна, О.Г. Мельник, А.М. Поддєрьогіна та ін. [3, 4, 7, 9, 10, 11, 18]. Особливості оцінювання інноваційної діяльності машинобудівних підприємств описано у роботах Н.Н. Илишевої, С.В. Князя, А.А. Трифілової, Р.А. Фатхутдінова [5, 7, 16, 17]. Популярні сьогодні системи збалансованих показників та особливості їх використання на промислових підприємствах розглянуто у працях М. Ампуєро, Р. Каплана, Л. Мейсела, О.Г. Мельник, Д. Нортон, К. Радченко [1, 2, 6, 11, 12–14]. Загальні питання управління економічним оцінюванням роботи підприємств у процесі їх розвитку висвітлювали І.А. Бланк, Т.В. Лівощко, С.В. Князь, О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, В.А. Рульєв та інші [3, 7, 9, 10, 11, 15].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Попри значну кількість праць, присвячених проблемам економічного оцінювання підприємств, досі немає однозначної

концепції оцінювання дискретних станів розвитку підприємств, яка б відображала різні аспекти його діяльності одночасно. Йдеться про необхідність відслідковувати показники фінансової стійкості, ринкової активності, інноваційності виробництва, соціальної відповідальності як в статиці, так і в динаміці, причому склад і структура цих показників можуть змінюватися на кожному з рівнів розвитку підприємства. Проблема ускладнюється тим, що машинобудівні підприємства мають дуже широкий спектр діяльності, є технологічно складними, життєвий цикл їх продукції є відносно тривалим, а процес управління їх розвитком – багатоступеневим.

Формулювання цілей статті. Основною метою дослідження є формування базової концепції економічного оцінювання машинобудівних підприємств в процесі їх розвитку. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: вивчити існуючі підходи до економічного оцінювання різних складових діяльності машинобудівних підприємств; виділити ключові групи показників для кожного напрямку оцінювання; сформулювати процедуру відбору окремих показників та механізм зміни їх структури у процесі розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес розвитку підприємства складається з етапів ідентифікації стадії розвитку системи управління підприємством, діагностування елементів цієї системи (організаційної структури управління, економічної, технологічно-інноваційної та соціальної підсистем), формування і реалізації комплексних заходів розвитку підприємства, ідентифікації нового рівня розвитку за відповідними напрямками та узгодження з цим рівнем місії та цілей організації. Такий підхід не відображає специфіки машинобудівного підприємства і фактично відповідає одній закінченій фазі його розвитку.

Основною особливістю економічного оцінювання машинобудівних підприємств у процесі їх розвитку є те, що цілі, метод і система показників оцінювання можуть змінюватися на кожному етапі процесу розвитку підприємства. Зі зміною умов зовнішнього середовища, параметрів ринку та технологічного способу виробництва машинобудівні підприємства змушені починати наступний цикл розвитку, для потреб якого, ймовірно, знадобиться принципово інша процедура економічного оцінювання. Процес розвитку машинобудівних підприємств може бути як дискретним (поділеним на чіткі цикли та етапи), так і неперервним (перманентним, без відокремлення меж окремих циклів), відповідно й системи економічного оцінювання діяльності будуть принципово іншими.

Дослідження вітчизняних і зарубіжних фахівців однозначно доводять, що показники економічного оцінювання машинобудівних підприємств корелюють із чинниками внутрішнього і зовнішнього середовища їх функціонування. О.Г. Мельник серед чинників внутрішнього середовища, крім класичних, виділяє інформаційні потреби у сфері управління, рівень диверсифікації діяльності підприємства, етап життєвого циклу розвитку, рівень технічного та програмного забезпечення, спеціалізацію і розміри підприємства та корпоративну культуру [11, с. 163–166], а серед чинників зовнішнього середовища – рівень конкуренції, традиції ведення підприємницької діяльності та рівень глобалізації економічних систем [11, с. 166, 167]. Автор пропонує створювати на підприємстві систему індикаторів, які дадуть відчутні переваги в прийнятті управлінських рішень і наголошує на динамічності цієї системи. Перелік чинників внутрішнього і зовнішнього середовища можна деталізувати чи, навпаки, укрупнити, однак вплив кожного з ідентифікованих чинників треба оцінювати у різні моменти часу і при цьому мати можливість і підстави робити висновки щодо ефективності заходів розвитку підприємства.

Найпоширенішими є показники оцінювання фінансового стану підприємства. Дослідники пропонують різні підходи до оцінювання статичних параметрів фінансового стану, потенціалу його розвитку, рівня стійкості, динамічних характеристик, збалансованості структури тощо. Показники

фінансового стану ділять на групи, до складу яких на варіативних засадах включають індикатори різних аспектів фінансових результатів машинобудівного підприємства:

- структура власності, майновий стан, склад активів і пасивів (сума активів, зокрема нематеріальних, основні виробничі фонди та ступінь їх використання і зношення, частка боргового фінансування);
- фінансовий результат (дохід та його структура, витрати (за елементами, статтями, центрами виникнення), прибуток різних видів та його елементи);
- прибутковість (рентабельність виробництва, продажів, активів, власного капіталу тощо);
- фінансова стійкість (платоспроможність, ліквідність, автономія);
- ділова і ринкова активність (оборотність дебіторської і кредиторської заборгованості, запасів, активів, основних засобів тощо);
- рівень ефективності (акціонерного капіталу, НДДКР, інновацій, інвестицій) [3, 4, 8–11, 18].

Науковці і практики дискутують з приводу того, наскільки широким має бути спектр фінансово-економічних показників для адекватного відображення реального стану справ на підприємстві. Ми не претендуємо на формування власної системи показників фінансово-економічного стану машинобудівного підприємства, для цілей нашого дослідження важливо виявити ті з них, які зможуть максимально точно охарактеризувати поточний стан підприємства і дати можливість відслідкувати ефективність кожного з етапів його розвитку.

Складність цієї задачі полягає у виборі критерію, за яким той чи інший показник може вважатися адекватним для відображення напряму, динаміки і стійкості розвитку підприємства. При цьому важливо поєднати специфічні показники статичного і динамічного аналізу, які, крім усього іншого, зможуть виявити тенденційність розвитку підприємства (потенціал з одного боку і загроза банкрутства з іншого) та окреслити межі його конкурентоспроможності.

У першому наближенні доцільно вибрати мінімальну кількість показників з вищезазначених груп (2–3 показники), за якими відбуватиметься наскрізне оцінювання розвитку підприємства на різних його етапах. Для визначення ефективності і доцільності окремих організаційних заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей розвитку підприємства, поступово вводиться уточнювальні показники, корельовані з базовими. Слід використовувати і якісні показники оцінювання результатів зміни фінансового стану підприємства. Йдеться про зміну зв'язків між фінансово-економічною та іншими підсистемами підприємства, які, з одного боку, важко виміряти кількісно, однак, з іншого боку, вони значно впливають на фінансовий результат.

Процес розвитку машинобудівного підприємства охоплює усі складові керованої системи, і одними фінансовими показниками обмежитися не вдасться. Менш розробленими і тому варіативними є показники, що характеризують організаційну складову розвитку підприємства. Низка дослідників згадують показники, які характеризують організаційну структуру управління підприємства та ефективність апарату управління, а саме: ефективність управлінської праці, ефективність системи управління, якість використання управлінських робіт, стабільність кадрів, співвідношення між темпами зростання обсягу виробництва і витратами на управління, динаміка витрат на управління порівняно із загальними витратами виробництва [7, 15, 16].

В.А. Рудьєв та С.О. Гуткевич пропонують визначати ефективність управлінської праці за кількісними та якісними критеріями, слушно вважаючи, що кількісні показники відображають економічний ефект від управлінських дій, а якісні – соціальний. Кількісні показники автори поділяють на три групи: трудові, фінансові та часові, а якісні, на їх думку, мають відображати кваліфікацію менеджерів, рівень інноваційності їх рішень, керованість системи управління, параметри корпоративної культури тощо [15, с. 290].

Оцінювати ефективність роботи управлінців можна за багатьма напрямками, які передбачають дослідження рівня організації праці, рівня організації виробництва, структури персоналу, якості управлінських рішень, ефективності використання часу тощо. Дослідники пропонують використовувати у цих цілях чимало показників, найвживанішими з яких є коефіцієнти розподілу

праці, технічної оснащеності, виконання обов'язків, рівня керованості, соціально-психологічних методів управління, використання робочого часу, трудової дисципліни, виконання обов'язків, обґрунтованості управлінських рішень, оперативності роботи апарата управління, стабільності управлінських кадрів, якості виконання управлінських функцій тощо [15].

Залежно від цілей дослідження і типу управлінського апарату серед цих показників можна вибрати ті, які дадуть змогу відносно адекватно оцінити ступінь розвитку менеджменту та ефективність його роботи. Однак сьогодні не існує цілісної методології оцінювання організаційної структури управління підприємством з погляду як використання висококваліфікованих управлінських кадрів, так і відповідності фактичної структури організації її поточним цілям і стратегії подальшого розвитку.

Західні спеціалісти в галузі управління запропонували низку методик, які, серед іншого, оцінювали й організаційну складову діяльності підприємства, а також відображали спроби наукової спільноти і практиків поєднати кількісні та якісні показники з різних підсистем системи управління. Найвідомішою серед таких методик є збалансована система показників Р. Каплана і Д. Нортон, яка у своїй структурі поділяє показники на чотири сектори: фінанси, клієнти, внутрішні бізнес-процеси, навчання та кар'єрне зростання. Система збалансованих показників не є жорсткою, для кожного підприємства можуть бути підібрані унікальні набори показників, які охоплюють усі напрями розвитку організації, відобразять зв'язки між виробничими, фінансовими, кадровими, інноваційними параметрами і сформують інструментарій для стратегічного розвитку [6, 12, 13, 14].

Система збалансованих показників розвивалася протягом останніх 25 років, було опубліковано чимало праць, присвячених її впровадженню та використанню. Зокрема П. Нівен визнає, що існує дві фундаментальні проблеми бізнесу, які висвітлює і вирішує система збалансованих показників: ефективність оцінювання результатів діяльності організації та успішна реалізація стратегії [12, с. 4–6]. Основними бар'єрами на шляху ефективного реалізації стратегії розвитку автор вважає те, що лише 5 % працівників розуміють стратегію підприємства, лише 25 % менеджерів мають стимул до її реалізації, у 85 % організацій на обговорення стратегії витрачається менше години на місяць, у 60 % організацій відсутній зв'язок між бюджетами і стратегією [12, с.9].

Система збалансованих показників попри свою популярність не є ідеальною, бо вибір показників в межах описаних чотирьох секторів є певною мірою суб'єктивним і, крім того, в процесі каскадування показників для різних рівнів організації є загроза надмірної трудомісткості управлінських робіт, пов'язаних з оцінюванням та контролюванням заданих параметрів системи.

Були спроби модифікації методу Каплана–Нортон, однак більшість з них мали уточнюючий та семантичний характер. Наприклад, модель Л. Мейсела базувалася на заміні блоку показників “Навчання та кар'єрне зростання” на “людські ресурси” зі зміщенням акценту на пріоритетність людського фактора за рахунок інновативності управління. Крім того, модифікація Л. Мейсела є жорсткішою, бо передбачає фіксований перелік показників нижнього рівня, а це приводить до втрати універсальності підходу Каплана–Нортон [2, с. 47–52].

Подібні підходи до оцінювання діяльності підприємства реалізовано у системі *tableau de bord*, яка ефективно використовується у Франції вже понад півстоліття. Особливістю цієї системи є те, що показники поділяють на дві категорії: цільові (первинні) та функціональні (допоміжні), причому на кожному рівні управління чи навіть для кожного підрозділу можлива своя, унікальна комбінація показників різних типів. Це дає змогу, з одного боку, забезпечити наскрізність системи оцінювання діяльності підприємства, а з іншого, – не перевантажувати працівників на місцях необхідністю врахування взаємозв'язків оперативних і стратегічних показників. При цьому ця система може ефективно працювати і на малих і середніх підприємствах, і у великих корпораціях [9, 10, 13, 14].

Визначення вартості і ефективності фірми пройшло столітню еволюцію, починаючи з відносно простих фінансових моделей Дюпона (*Du Pont Model*) і рентабельності інвестицій (*ROI*) і закінчуючи збалансованою системою показників *Balanced Scorecard* – *BSC*, економічною доданою вартістю (*EVA*), прибутком до виплати відсотків, податків і дивідендів

(EBIDTA), ринковою доданою вартістю (MVA), показником сукупної акціонерної доходності (TSR), грошовим потоком віддачі на інвестований капітал (CFROI). Дослідники не виключають ефективність використання для оцінювання діяльності підприємства і відносно “старих” інструментів: чистого прибутку на одну акцію (EPS), коефіцієнта співвідношення ціни акції і чистого прибутку (P/E), коефіцієнта співвідношення ринкової і балансової ціни акцій (M/B), рентабельності акціонерного капіталу (ROE), рентабельності чистих активів (RONA), грошового потоку (Cash Flow) та ін. [1, 13, 10].

У літературі описано чимало прикладів застосування комбінованих методик оцінювання діяльності промислових підприємств, які, на думку їх авторів, вдало поєднують переваги класичних методів і нівелюють їхні недоліки. Слід зазначити, що попри активне використання систем збалансованих показників у США, Канаді, Великобританії та Німеччині, є чимало прикладів їх невдалої імплементації. Ніхто не може стверджувати, що це хіба самої методології, однак це свідчить про те, що цей метод має свої недоліки або труднощі у впровадженні і використанні. Одним з таких недоліків є те, що Balanced Scorecard не дає чіткого кінцевого орієнтиру для менеджменту підприємства, а в умовах відсутності конкретної цифрової цілі це певним чином демотивує управлінців. Крім того, існує загроза того, що керівники різних рівнів відмовлятимуться від відносно затратних засобів розвитку підприємства, бо бачитимуть, що це приведе до погіршення поточних показників, а це неминуче приведе до втрати конкурентоспроможності у довгостроковому періоді порівняно з підприємствами, які використовують інші методи оцінювання своєї діяльності, більше орієнтовані на стратегічний розвиток і результат цього розвитку, описаний “класичними” і однозначними фінансовими показниками.

Одним зі способів усунення цієї проблеми методу системи збалансованих показників є імплементація в її структуру одного з фінансових показників – найчастіше це економічна додана вартість (EVA). Цей показник набув поширення у практиці оцінювання діяльності потужних західних корпорацій, бо різниця чистого прибутку і вартості капіталу, що був витрачений для отримання цього прибутку, є містким індикатором з погляду управлінського обліку і відображає структуру активів, спосіб ведення бізнесу, політику розподілу прибутку та дивідендів.

Питання вибору, впровадження та адаптації системи економічного оцінювання є дискусійним також з огляду на те, що різні суб’єкти господарювання через специфіку своєї діяльності потребують розрахунку як універсальних, так і специфічних показників, що відображають саме їх розвиток в умовах конкретного конкурентного середовища та ринкових очікувань. Для машинобудівних підприємств особливо важливим є інноваційний напрямок розвитку техніки і технології, а отже, потрібні показники, які адекватно відображатимуть процес і результати цього аспекту розвитку.

У базових моделях Balanced Scorecard чи tableau de bord сектор інноваційного розвитку окремо не виділено, хоча практика окремих підприємств породжувала певні модифікації систем оцінювання у цьому напрямі. Існує чимало показників, які відображають рівень інноваційності діяльності підприємства, його інноваційний потенціал, технологічні аспекти інновацій та нововведень тощо. Частково ці показники перетинаються або з іншого боку відображають вищеописані параметри оцінювання фінансово-економічної та організаційної складової розвитку підприємства. Науковці рекомендують використовувати показники, що характеризують витрати (абсолютні і питомі) на інноваційну діяльність та інноваційний розвиток та показники, що відображають структуру підрозділів, які мають стосунок до інноваційної діяльності підприємства. Р.А. Фатхутдинов серед витратних показників виділяє абсолютні витрати на НДДКР та їх питому вагу в обсягу продажів, абсолютні і питомі витрати на придбання патентів і ліцензій, обсяг експортованої інноваційної продукції чи наданих інноваційних послуг. До структурних показників інноваційної діяльності автор зараховує склад і кількість науково-технічних підрозділів, спільних підприємств, науково-дослідних лабораторій і конструкторських бюро, робочих проектних груп тощо [17, с. 282].

Оцінювання інноваційної складової діяльності підприємства має важливий часовий аспект, який можна врахувати за допомогою показників тривалості процесу розроблення нового продукту,

виведення його на ринок, стадій його життєвого циклу тощо. При реалізації інновацій виділяють різні види ефекту, кожен з яких характеризується окремими показниками, а саме:

- економічний ефект – характеризується показниками, які враховують у вартісному виразі всі доходи і витрати, зумовлені інноваційною діяльністю (збільшення обсягу продажів, прибуток від реалізації інноваційної продукції, прибуток від патентно-ліцензійної діяльності, зростання капіталовіддачі, продуктивності праці, прискорення оборотності тощо);

- фінансовий ефект – характеризується показниками, які відображають структуру активів і пасивів, зміну фінансової стійкості у результаті здійснення інноваційної діяльності (структура акціонерного капіталу, ліквідність, платоспроможність, фінансовий леверидж);

- науково-технічний ефект – відображає кількісні і структурні зміни науково-технічного потенціалу підприємства (збільшення питомої ваги інноваційних та інформаційних технологій, зростання рівня автоматизації виробництва, збільшення рівня конкурентоспроможності технічних рішень, зростання кількості авторських свідоцтв і патентів, зростання індексу цитування у публікаціях);

- соціальний ефект – виникає у результаті покращення умов праці і зростання соціальної відповідальності завдяки впровадженню інновацій (приріст доходів працівників, підвищення рівня безпеки виробництва, покращення умов праці і відпочинку, зростання кількості робочих місць і кваліфікації працівників);

- екологічний ефект – має місце у випадку, коли впровадження інновацій зберігає і відтворює навколишнє середовище (зменшення шкідливих викидів, покращення ергономічності, енергозбереження, скорочення відходів виробництва, зменшення кількості штрафів з приводу забруднення навколишнього середовища);

- ресурсний ефект – відображає економію або продуктивніше використання окремих видів ресурсів (зменшення витрат на придбання ресурсів, скорочення непродуктивних витрат ресурсів, зростання продуктивності та віддачі);

- інтегральний ефект – поєднує всі вищезазначені види ефектів від впровадження інноваційної діяльності підприємства [5, 7, 16, 17].

Н.Н. Ілишева, А.М. Ілишев запропонували оригінальну систему аналітичних показників інноваційної діяльності організації, яка містить 3 групи показників: показники науково-технічного рівня інновацій (прогресивність, технічний рівень, конкурентоспроможність, правова захищеність, технологічна залежність); показники інноваційного процесу (інноваційна активність, інтенсивність, насиченість, комплектність, тривалість, рівень охоплення); показники ефективності інноваційного розвитку (комерційна потрібність, універсальність використання, фінансова ефективність, інвестиційна ефективність, стимулювання). Загалом автори виділили 15 підгруп показників, які пропонують використовувати на стадії створення і/або придбання інновацій (15 показників), на стадії освоєння і використання інновацій (21 показник) і на стадії оцінювання результатів інноваційного процесу (4 показники) [5, с. 26–30].

Самі по собі більшість з цих показників є відомими і часто вживаними в практиці інноваційного менеджменту, однак новаторським є підхід авторів до побудови своєрідної збалансованої системи показників, вузько спрямованої на оцінювання розвитку саме інноваційної діяльності підприємств.

Враховуючи особливості розвитку машинобудівних підприємств та результати досліджень фахівців, можемо сформулювати загальну концепцію економічного оцінювання, яка об'єднає економічні, організаційні та інноваційні вектори розвитку підприємства, інтегрує позитивні сторони описаних підходів до оцінювання та забезпечить стійкий ефект на кожній стадії розвитку суб'єкта господарювання (рис. 1).

Машинобудівні підприємства потребують значних капіталовкладень у модернізацію і оновлення основних фондів, традиційно мають високу частку НДДКР; це переважно потужні підприємства, на яких працюють сотні і тисячі працівників. Все це обґрунтовує доцільність виділення показників фінансово-економічного, інноваційно-технологічного та організаційно-

соціального характеру, які з різних боків допоможуть оцінити процес розвитку підприємства та його проміжні і кінцеві результати.

На стадії діагностування поточного стану діяльності підприємства вибирають базові показники, які характеризують рівень розвитку згаданих аспектів діяльності машинобудівного підприємства. Ці показники мають бути максимально простими для розрахунку і однозначними у трактуванні, оскільки на цій стадії економічного оцінювання не ставиться завдання досягти деталізації тих чи інших процесів і цього достатньо, щоб сформулювати основні напрями розвитку підприємства. Напрями розвитку впливають зі стратегії і бачення керівництва та власників підприємства, визначаються і стимулюються факторами зовнішнього середовища, однак певною мірою ґрунтуються на результатах первинного оцінювання поточного стану справ.

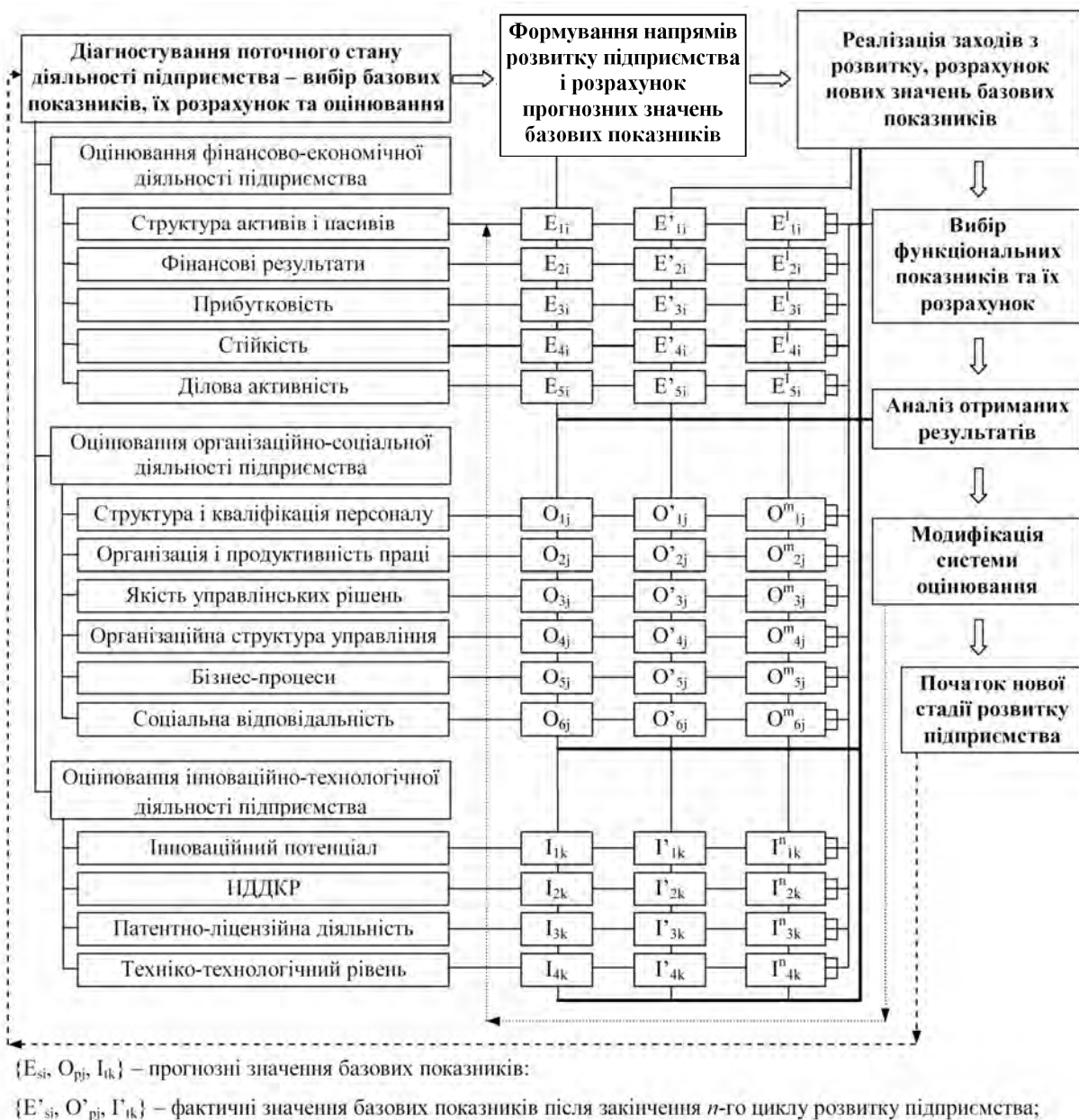


Рис. 1. Базова концепція економічного оцінювання машинобудівних підприємств в процесі їх розвитку

Примітка: розроблено автором на основі проведених досліджень

Після того, як напрями розвитку підприємства сформовано, розраховують прогнозні значення тих самих показників, які використовувались на стадії оцінювання поточного стану діяльності ($\{E_{si}, O_{pj}, I_{tk}\}$). Після реалізації сформованих заходів розраховують фактичні значення базових показників ($\{E'_{si}, O'_{pj}, I'_{tk}\}$) і порівнюють їх з прогнозними.

Результат цього порівняння та сутність самих заходів, реалізованих на n -му циклі розвитку машинобудівного підприємства, дають можливість вибрати групу функціональних показників для кожного з базових ($\{E^l_{si}, O^m_{pj}, I^n_{tk}\}$), результати розрахунку яких вже за фактом здійснення організаційних заходів нададуть реальну і деталізовану економічну оцінку нового фактичного стану підприємства та ефективності процесу його розвитку в межах описаного циклу.

На початку наступного циклу розвитку машинобудівного підприємства сукупність базових показників вже буде скорегована за кількістю і складом, враховуючи, наскільки глибоко запропоновані функціональні показники змінили початкову структуру напрямів оцінювання діяльності об'єкта дослідження. Такий підхід виправданий за умови стабільності більшості бізнес-процесів підприємства в процесі його розвитку, однак обмежений у використанні, якщо відбувається широкомасштабна реорганізація бізнесу чи зміна ринкових пріоритетів. У такому випадку йдеться уже не про оцінювання процесу розвитку машинобудівного підприємства, а фактично про створення нової моделі бізнесу, що виходить за межі нашого дослідження.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Існуючі системи оцінювання діяльності машинобудівних підприємств переважно ґрунтуються на показниках виробничо-господарського стану та фінансової стійкості з урахуванням технологічних аспектів та, зрідка, показників рівня інноваційності продукції. При цьому потреби оцінювання розвитку машинобудівного підприємства зводяться до аналізу тенденцій зміни базових фінансово-економічних показників, які відображають організаційно-технологічні та інноваційні аспекти діяльності лише опосередковано. Сформована концепція економічного оцінювання машинобудівних підприємств в процесі їх розвитку включає механізм відбору ключових показників, які відображають економічні, фінансові, організаційні, технологічні, інноваційні та соціальні особливості конкретного підприємства у його дискретних станах, визначених стратегією розвитку. При цьому на різних етапах оцінювання склад і структура цих показників змінюються залежно від результатів попередніх етапів та поточних тактичних завдань. Надалі на основі згаданої концепції ми плануємо створити і протестувати на відомих машинобудівних підприємствах економіко-математичну модель управління економічним оцінюванням діяльності підприємства на усіх етапах його розвитку.

1. Ampuero M. *Solving the Measurement Puzzle: How EVA and the Balanced Scorecard Fit Together* / M. Ampuero, J. Goranson, J. Scott // *The Cap Gemini Ernst & Young Center for Business Innovation. Issue 2 "Measuring Business Performance"*. – 1998. – P. 45–52. ; 2. Maisel L.S. *Performance Management. L.S.Maisel // The Balanced Scorecard Approach // Journal of Cost Management*. – 1992. – Summer. – P.47–52.; 3. Бланк И.А. *Энциклопедия финансового менеджера. В 4-х томах. Т.3 Управление инвестициями предприятия : 2-е изд., стер.* / И.А. Бланк. – К. : Омега-Л, 2008. – 480 с.; 4. Захарченко В.О. *Систематизація методів оцінки фінансового стану підприємства* / В.О. Захарченко, С.І. Счасна // *Фінанси України*. – 2005. – №1. – С. 137–144.; 5. Ильшева Н.Н. *Система аналитических показателей инновационной деятельности организации* / Н.Н. Ильшева, А.М. Ильшев // *Инновационный менеджмент*. № 2. – 2004. – С.26–30.; 6. Каплан Р. *Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию* / Роберт С. Каплан, Дэвид П. Нортон : [пер. с англ.] – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 298 с.; 7. Кузьмін О.Є. *Контролювання та регулювання економічного розвитку підприємства : проблеми, методологічні*

та прикладні аспекти : [монографія] / О.Є. Кузьмін, С.В. Князь, Н.О. Шпак, В.А. Новицький. – Львів : Видавництво Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2006. – 148 с.; 8. Лівовико Т.В. Вплив показників фінансової звітності на подальший розвиток підприємства / Т.В. Лівовико // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2004. – №4. – С.160–162.; 9. Мельник О.Г. Діагностика діяльності машинобудівних підприємств на засадах системи економічних індикаторів: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во ДП “Видавничий дім “Укрпол”, 2009. – 188 с.; 10. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств : полікритеріальна концепція та інструментарій : [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. – 344 с.; 11. Мельник О.Г. Формування системи бюджетування та збалансованої системи індикаторів діяльності підприємства: теоретичні засади та методичні положення (на прикладі машинобудування) : [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во ДП “Видавничий дім” “Укрпол”, 2008. – 240 с.; Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей – шаг за шагом : максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пол Нивен [пер. с англ.] – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 328 с.; 13. Редченко К. EVAлюция сбалансированной системы показателей [Електронний ресурс] / К. Редченко. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/management/controlling/evaluation.shtml>; 14. Редченко К. Показательное несогласие: Balanced Scorecard и tableau de bord [Електронний ресурс] / К. Редченко. – Режим доступу: http://www.iteam.ru/publications/strategy/section_27/article_611/; 15. Рутьєв В.А. Менеджмент : [навч. посіб.] / В.А. Рутьєв, С.О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.; 16. Трифилова А.А. Управление инновационным развитием предприятия / А.А. Трифилова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 176 с.; 17. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент : Учебник для вузов. 6-е изд. / Р.А. Фатхутдинов. – СПб. : Питер, 2008. – 448 с.; 18. Фінанси підприємства : [підручник] / Кер. авт. кол. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін. – 4-те вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2002. – 571 с.