

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИМІРЮВАННЯ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

© Верба В.А., 2010

Узагальнено концептуальні підходи до оцінювання розвитку компаній. Обґрунтовано необхідність і принципи вимірювання розвитку, наведено критичний аналіз підходів до оцінювання розвитку економічних систем. Запропоновано авторську концепцію оцінювання розвитку компаній, яка передбачає динамічну та статичну оцінку розвитку, використання системи результатуючих та забезпечувальних індикаторів та показників розвитку.

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

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

Сьогодні 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 макро-, 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 є досить широкий спектр робіт, що стосуються формування системи управління розвитком, зокрема такої її складової, як оцінювання рівня досягнень компанії. Узагальнюючи результати оприлюднених авторських досліджень, зазначимо, що, незважаючи на багатогранність та різноспрямованість досліджень у цьому 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 напрямі якісних трансформацій, контролю досягнення встановлених параметрів розвитку компанії. У цьому зв'язку видається доцільним поставити питання та вирішити науково-прикладну проблему з'ясування принципів оцінювання розвитку компанії, ідентифікації напрямів, за якими необхідно визначати розвиток компанії та сформувати систему 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 шанованих професійних виданнях, як "Journal of Cost Management", "Strategic Finance, Controlling, Controller's Magazine", "Вестник McKinsey: теория и практика управления", "Російський журнал менеджменту", "Проблеми теорії і практики управління", "Управління компанією", "Сталий розвиток: наука і практика" тощо.

Аналітичний огляд досліджень, висвітлених у науковій та науково-практичній літературі, з питань оцінювання розвитку компанії, зумовлює поєднання усіх дослідницьких робіт за двома напрямками. До першого зарахуємо праці з проблем вимірювання діяльності компанії (які доволі часто ототожнюють з оцінкою розвитку) та формування оцінювальних систем. Серед фундаментальних напрацювань, що стосуються дослідження оцінювання результативності компанії, відзначимо 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 Артура Андерсена, виміру досягнень Ернст&Янг, концепцію внутрішнього ринку Хьюлетт-Паккард, систему збалансованих показників Р. Каплана і Д. Нортана тощо. 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 цієї 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 рівня розвитку пояснюється багатогранністю такої категорії, як розвиток, різноманіття ідентифікації його ознак та концепцій щодо критеріїв оцінки якісних та кількісних змін у компанії, об'єктів вимірювання та методичних положень щодо оцінки результатів покращань в компанії.

Постановка цілей

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

Виклад основного матеріалу

Серед загальних теоретико-методологічних питань управління розвитком дискусійним залишається питання про показники рівня розвитку. Більшість досліджень економічного 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, рівня безробіття тощо). 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 здійснюватися для аналізу їх динаміки і визначення темпів економічного зростання з метою ідентифікації еволюційності змін та передбачення стрибкоподібних змін у точках біфуркації.

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

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 згадати один із законів діалектики – перехід кількісних змін у якісні);

2) в науковій літературі відсутній єдиний погляд на систему показників та критеріїв, яка дає змогу 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 вимірювачів (індикаторів), спосіб відбору та склад яких є окремим науковим завданням для дослідників.

Зазначимо, 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).

На підставі гіпотези щодо можливості та необхідності управління розвитком підприємства, вважаємо логічним трактувати його як циклічний процес розроблення 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 рівня системних покращань.

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

З огляду на природний характер процесу розвитку багато дослідників і практиків намагаються визначити об'єктивний критерій, що характеризує спрямованість та прогресивність управлінських зусиль. Серед критеріїв, які пропонується 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 рівня 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 покращань 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 найістотніші характеристики процесу та проявів розвитку. Треба визнати, що критерії розвитку компанії доцільно розглядати із загальносистемних та прикладних позицій, визначаючи універсальні та специфічні критерії розвитку компаній.

Загальносистемні (універсальні) критерії розвитку групуються за двома напрямками (див. таблицю): характером змін, що зумовлюють розвиток компанії, та характеристикою стану компанії

як системи. Причому характер змін у компанії визначає динамічну складову вимірності розвитку, а відповідні індикатори та показники розвитку можна зарахувати до групи так званих забезпечуючих (або таких, що відображають процеси, що підтримують розвиток). Що ж до характеристики стану системи компанії, цю групу критеріїв вважаємо статичними за вимірністю та результуючими за сутнісною ознакою відповідних індикаторів та показників.

Специфічні критерії розвитку мають визначатися ситуативно залежно 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 до аутсорсингу 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 у діапазоні “матеріальне виробництво — знаннєве виробництво”); межі бізнесу (наприклад, підприємства харчової промисловості та підприємства-холдинги, які об’єднують сільгоспвиробників, харчові підприємства, торгові дома та представництва) тощо.

Для визначення ступеня прояву критерію, дослідження його параметрів варто використовувати *індикатор* $\frac{3}{4}$ ознаку, що змінюється безпосередньо і за якою оцінюється (або виявляється) ступінь його прояву. Залежно від складності критерій може оцінюватися найчастіше за декількома і рідше за одним-двома індикаторами. 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 подання 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 дає можливість регулярно поновлювати інформацію за відповідним критерієм розвитку компанії.

Можливість отримання узагальнювальних висновків, розроблення та прийняття стратегічних рішень щодо управління розвитком зумовлюють необхідність розроблення 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 із збалансованого розвитку, виділяються чотири підсистеми: соціальні, екологічні, економічні, інституціональні. В США також було розроблено свою систему показників збалансованого розвитку, що спирається на три 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 передусім якісна зміна структури та функціонування компанії, що знаходить прояв у всіх без винятку її складових (підсистемах, підрозділах) та відносинах (зв’язках).

Приклад вимірників розвитку компанії

	Критерії розвитку	Індикатори розвитку	Показники розвитку	
Характер змін (динамічна оцінка)	Закономірність змін (спадкові– випадкові)	Збалансованість змін в компанії та у 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 (зокрема 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 на забезпечення конкурентних переваг Збалансованість ресурсів Продуктовий портфель компанії Розвиток персоналу Стан техніко-технологічної бази Інформаційне забезпечення діяльності	Кількість напрямів діяльності Структура продуктового портфеля 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 співпрацю Кількість регламентувальних 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) Розмір компанії Динаміка доходів власників, менеджменту та працівників компанії	

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 підставі 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.

Серед проблем використання інтегрованих показників розвитку (наприклад, таких як вартість компанії або її конкурентна позиція), варто зазначити: 1) складність доведення чіткої взаємозалежності покращання 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 покращанням вибраних інтегрованих показників; 3) можливість елімінування окремих заходів у процесі розвитку компанії, внаслідок протилежної їх дії на різні елементи системи.

Все вищезазначене зумовлює необхідність чіткого декомпонування та факторного аналізу впливу заходів щодо розвитку компанії на значення 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 як переходу господарюючої системи у новий стан внаслідок незворотних, спрямованих, закономірних змін техніки, технології, організації праці та управління.

Необхідність вимірювання 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 групуються за двома напрямками: характером змін, що зумовлюють розвиток компанії, та характеристикою стану компанії як системи. Характер змін у компанії визначає динамічну складову вимірності розвитку, її індикатори та показники розвитку пропонуємо зараховувати до групи забезпечуючих (або таких, що відображають процеси, що підтримують розвиток). Характеристика стану системи компанії має оцінюватися статичними за вимірністю та результуючими за сутнісною ознакою відповідними індикаторами та показниками.

Перспективи подальших досліджень

Викладені результати дослідження не охоплюють всього спектра питань, що окреслюють проблемне поле вимірювання розвитку компанії. Надалі видається доцільним розвинути методичні та дослідити прикладні аспекти застосування тріади “критерій–індикатор–показник” для підприємств різних сфер діяльності.

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. // Навч. 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. — № 48, 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/ ¾ 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 // Вестник Московского авиационного института. ¾ 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. – 10 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.