

Н.Ю. Подольчак (Національний університет
«Львівська політехніка», Україна)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті запропоновано вирішення проблеми оцінювання, регулювання та забезпечення соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємств у поліцільовому середовищі діяльності. Розвинуто категорійний апарат, сформовано методи оцінювання ефективності. Подано наукові теоретичні й практичні результати сприятимуть удосконаленню управлінських систем підприємств.

Ключові слова: соціально-економічна ефективність, система менеджменту, підприємства.

Форм. 2. Рис. 6. Літ. 10.

Н.Ю. Подольчак (Национальный университет
«Львовская политехника», Украина)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье предложены решения проблемы оценки, регулирования и обеспечения социально-экономической эффективности систем менеджмента предприятий в полицелевой среде деятельности. Продолжено развитие категориального аппарата, сформированы методы оценки эффективности. Представленные научные теоретические и практические результаты будут способствовать совершенствованию управленческих систем предприятий.

Ключевые слова: социально-экономическая эффективность, система менеджмента, предприятия.

N.Y. Podolchak (National University "Lviv Polytechnics", Ukraine)

SOCIOECONOMIC EFFECIENCY OF ENTERPRISE MANAGEMENT

The article offers the solution to the problem of evaluation, regulation and provision of socioeconomic efficiency of enterprise management systems within the multitarget environment. A categorical toolkit is offered; the methods are shaped for efficiency evaluation. Presented in the article theoretical and practical results would promote further improvement of enterprises management systems.

Keywords: socioeconomic efficiency; management system; enterprise.

Постановка проблеми. Розвиток світової конкуренції, актуалізація принципів соціальної відповідальності бізнесу та зростання турбулентності економічних процесів спонукають вітчизняні підприємства активізувати формування та використання у практиці ефективніших, дієвіших, результативніших підходів, методів, технологій управління. На вітчизняних підприємствах преважує використання інтуїтивних методів управління, оцінювання й регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємств (СЕЕСМП), відсутнє організаційно-економічне та інформаційне забезпечення оцінювання, використовуються застарілі методики, моделі та індикатори оцінювання, не сформовано рекомендації щодо регулювання ефективності. Це зумовлює, з одного боку, надмірність у споживанні ресурсів підприємства, нерациональність методів менеджменту, наявність помилкових управлінських рішень, з іншого – нехтування значними можливостями й теоретичними напрацюваннями сучасної теорії управління підприємствами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти розвитку забезпечення СЕЕСМП висвітлюють у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Д. Бугров [1], М. Веттер [8], П. Дженстер [2], П. Доль [3], П. Друкер [4; 5], Г.В. Заєць [7], А. Ліманський [6], С. Михайлов [7], Н. Ольве [8], Ж. Рой [8], К. Уолт [9], Д. Хассі [2], А. Шегда [10], В.В. Ярова [7].

Так, категорійний апарат теорії управління соціально-економічною ефективністю підприємств наведено у працях [2, 39; 6, 24], особливості управління соціальною ефективністю – [7, 23]. Ефективність менеджменту визначається передусім досягненням тих основних цілей, які поставили перед підприємством власники й акціонери [3, 28]. Однак не слід забувати, що на діяльність підприємства, а отже, на рівень ефективності впливають багато інших суб'єктів ринку (контрагенти, споживачі тощо) [4, 56].

Домінують два підходи до оцінювання ефективності: підхід, що ґрунтується на фінансових індикаторах, і підхід використання чинників успіху стратегії або моделі бізнесу [1, 12]. У першому випадку система ключових показників ефективності будується на основі дезагрегації ключових фінансових індикаторів діяльності компанії та її управлінських підрозділів і закріпленням відповідальності за окремими елементами в організаційних підрозділах нижчого рівня управління [1, 12–13; 8, 35; 9, 61–108; 10, 510].

Невирішені частини проблеми. Разом з тим, бракує теоретичних напрацювань, присвячених розкриттю сутності й особливостей оцінювання та регулювання СЕЕСМП. Подальших досліджень потребують питання методології формування систем оцінювання соціально-економічної ефективності, формування інтегральних показників оцінювання СЕЕСМП на засадах використання методів багатовимірного аналізу.

Мета дослідження. Розроблення концепції, теоретичних положень і прикладних рекомендацій щодо оцінювання та регулювання СЕЕСМП для створення умов прийняття оптимальних рішень та розвитку систем управління.

Основні результати дослідження. В економіці ефективність найчастіше асоціюється з оптимальністю дій, способів, механізмів реалізації або станом суб'єкта за наявності альтернатив і проявляється через співвідношення між метою (цілями) й одержаними результатами, затраченими ресурсами, обставинами зовнішнього середовища, а також часовими межами. Тобто ефективність забезпечується за умов, що сприяють досягненню рівноваги між такими протилежностями: попиту та пропозиції, цілей зацікавлених сторін, активів і пасивів організації, власних і залучених ресурсів, отриманих результатів і витрат на їх одержання тощо.

Доцільно розрізняти такі базові поняття економічної теорії, як «дієвість», «результативність» та «ефективність», які частково ототожнюються у працях вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, дієвість характеризує збалансованість дій, оперативних заходів, механізмів, спрямованих на досягнення очікуваних результатів, встановлених цілей, завдань тощо, а результативність відображає рівень досягнення поставлених цілей, завдань, відхилення отриманих результатів від планових індикаторів. Фактично ці два поняття є видами ефективності (поточної та заключної), а поняття ефективності об'єднує їх.

Відмовившись від технічного трактування поняття ефективності, яке домінує у вітчизняній економічній теорії (відношення результату до затрат), удосконалено термін СЕЕСМП, що характеризує стан керуючої системи, яка своїми досягненнями та результатами впливу на керовану систему (виражаються у цілях, управлінських рішеннях, методах менеджменту, тобто діях і бездіяльності) забезпечує баланс інтересів зацікавлених груп у встановленні та досягненні цілей підприємства з урахуванням інституційних обмежень і чинника часу. Кожна зацікавлена група (акціонери, менеджери тощо) має свої цілі, а найголовніше, встановлює певні обмеження, які й визначають межі ефективності систем менеджменту підприємств на основі формування сфери балансу та дисбалансу інтересів зацікавлених груп. Грунтуючись на парадигмі поліцільового середовища діяльності підприємства, що домінує в сучасній економічній теорії, доцільно зазначити, що коли досягнення та результати впливу (цілі, дії, результати діяльності або бездіяльності) систем менеджменту підприємств виходять за межі нормативно-правових обмежень та обмежень мінімального рівня задоволення інтересів зацікавлених груп, то система менеджменту стає неефективною. На рис. 1 наведені ефективна й неефективна системи менеджменту підприємства.



Рис. 1. Соціально-економічна ефективність систем менеджменту підприємств, авторська розробка

На рис. 1Б зображено систему менеджменту, неефективну через неврахування мінімального рівня інтересів зацікавлених груп 2 та 3. Саме з позицій цих двох зацікавлених груп система менеджменту є неефективною, з позицій інших груп вона ефективна.

Домінуючою складовою ефективності діяльності підприємства є СЕЕСМП, яка забезпечує та інтегрує різні функціональні види ефективності діяльності підприємства (виробничу, технологічну, проектну, фінансову тощо)

для досягнення цілісних соціально-економічних результатів на визначеному зацікавленими групами рівні (рис. 2). Основна відмінність СЕЕСМП від соціально-економічної ефективності діяльності підприємства полягає у синтезі локальних і загальних результатів діяльності підприємства, ідентифікуванні причинно-наслідкових зв'язків між локальними і загальними результатами.



Рис. 2. Місце та види соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємства, авторська розробка

Сформовано концепцію оцінювання та регулювання СЕЕСМП (рис. 3), в якій відображено основні чинники, що визначають СЕЕСМП, напрями її оцінювання й регулювання, локальні та загальні показники оцінювання й регулювання СЕЕСМП, а також латентні взаємозв'язки між елементами концепції.

Основними чинниками, які визначають СЕЕСМП, є:

- цілі зацікавлених груп у діяльності підприємства. Для оцінювання й регулювання СЕЕСМП необхідно визначити, наскільки в цілях підприємства враховано цілі зацікавлених груп та який рівень їх вкладу в отримані результати. Чим збалансованіші інтереси зацікавлених груп у цілях діяльності підприємства та кращий рівень їх досягнення, тим вищий рівень СЕЕСМП;

- інституційні обмеження систем менеджменту підприємства. Будь-який суб'єкт ринку діє в системі інституційних обмежень, які необхідно враховувати, впливати на їхнє формування та розвиток, що дасть змогу регулювати рівень ефективності власної діяльності та системи менеджменту;

- тенденції у зовнішньому середовищі підприємства. Зовнішні тенденції можуть сприяти або перешкоджати досягненню поставлених цілей і розробленій стратегії підприємства. Відомі випадки, коли система менеджменту підприємства звітує про значні досягнення, які насправді стали випадковим збігом обставин, і, навпаки, негативні зовнішні тенденції інколи зводять нані-

вещь ефективну діяльність системи менеджменту протягом тривалого періоду. Зрештою, економічні поняття «ефективний» і «неефективний» часто перетворюються на протилежні, що насамперед визначається умовами, в яких діє система менеджменту;

- рівень «тінізації» діяльності підприємства. У кожній країні існує тіньовий сектор економіки. Відмінність полягає у величині цього сектору, способах функціонування та зв'язках із нетіньовими секторами, галузями й комплексами економіки. Реальні результати, з урахуванням отриманих системою менеджменту в «тіні», можуть істотно різнитися від фактичних;

- чинник часу. Позитивний результат у короткотерміновому періоді може виявитись негативним у довготерміновому. Вибір часового періоду залежатиме від цільової функції кожного із підприємств.

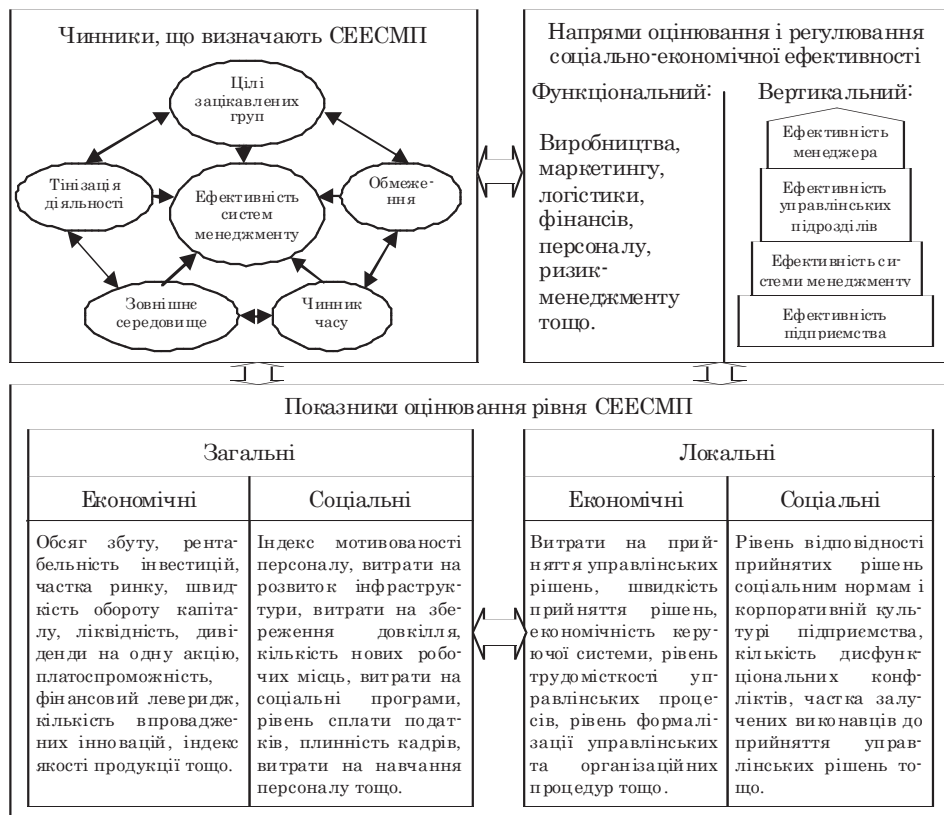


Рис. 3. Концепція оцінювання і регулювання СЕЕСМП, авторська розробка

Використання винятково локальних індикаторів оцінювання СЕЕСМП дасть змогу визначити лише ефективність діяльності певного керівника або окремої підсистеми менеджменту підприємства, що не відобразатиме реального рівня ефективності систем менеджменту підприємства (максимальна локальна ефективність окремих систем менеджменту призводить до зниження ефективності системи менеджменту загалом). Тому потрібно оцінювати рівень

СЕЕСМП за синтезом локальних і загальних індикаторів на основі ідентифікування причинно-наслідкових зв'язків між групами показників.

Основою формування інструментів оцінювання рівня СЕЕСМП стало застосування методів багатовимірного аналізу: факторного аналізу, кластерного аналізу, багатовимірного шкалювання та дискримінантного аналізу. Варто зазначити, що поступове використання їх із дотриманням наведеної вище послідовності дало можливість сформувати інструменти оцінювання рівня СЕЕСМП. Зокрема, факторний аналіз дав змогу виокремити домінуючі індикатори та причинно-наслідкові зв'язки між локальними та загальними показниками рівня ефективності систем менеджменту, використання результатів кластерного аналізу в багатовимірному шкалюванні забезпечило ідентифікування еталонних значень індикаторів, а результати кластеризації сукупності підприємств за рівнем СЕЕСМП використано як залежні змінні у розрахунках параметрів дискримінантних функцій.

За допомогою факторного аналізу оптимізовано кількість показників для оцінювання рівня СЕЕСМП, об'єднано показники у спільні групи (чинники) та встановлено причинно-наслідкові зв'язки між локальними й загальними показниками оцінювання рівня СЕЕСМП. Ідентифіковано причинно-наслідкові зв'язки між такими локальними й загальними показниками СЕЕСМП: частка адміністративних витрат – рентабельність продукції та рентабельність активів; економічність апарату управління – рентабельність продукції та обсяг дивідендів; індекс порушення законодавчих обмежень керівниками – частка штрафів та пені, які сплатили на підприємстві; кількість скарг на керівників – кількість порушень умов договорів; індекс мотивованості керівників – частка витрат на заробітну плату керівників; кількість раціональних пропозицій на одного керівника – коефіцієнт наукомісткої продукції тощо.

Розбіжність у результатах оцінювання ефективності систем менеджменту підприємств за допомогою різних кількісних та якісних показників можна усунути із використанням кластерного аналізу. Ключовим завданням кластерного аналізу є виокремлення систем менеджменту підприємств у гомогенні групи за допомогою вибраних індикаторів СЕЕСМП.

Важливим етапом оцінювання рівня СЕЕСМП є формування інтегрального показника за допомогою багатовимірного шкалювання. Інтегральний показник рівня СЕЕСМП сформовано для ВАТ «Львівський завод фрезерних верстатів» на основі використання результатів факторного й кластерного аналізів. Це підприємство увійшло у третій кластер і, відповідно, рівень СЕЕСМП оцінюється як середній. Основним завданням застосування багатовимірного шкалювання є визначення еталонних значень, яке запропоновано вирішувати із застосуванням таких результатів кластеризації: середніх значень кластера із підприємствами вищого за середній рівень СЕЕСМП і середніх значень кластера із підприємствами нижчого від середнього рівня СЕЕСМП (тобто прошкальовано середні значення двох сусідніх кластерів – нижчого та вищого за рівнем соціально-економічної ефективності). Розраховано також рівень інтегрального показника для третього кластера, в який увійшло ВАТ «Львівський завод фрезерних верстатів» (рис. 4).

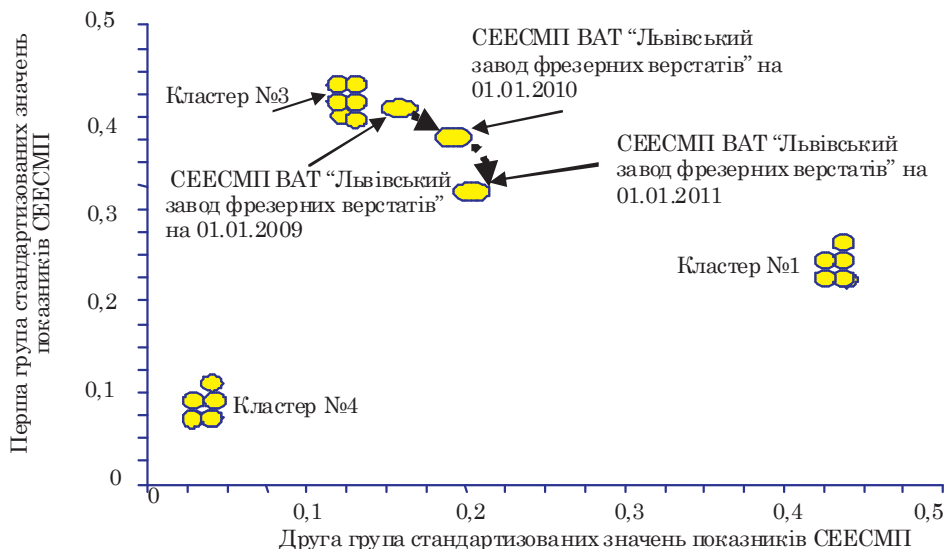


Рис. 4. Просторова мапа рівня SEESMP, сформовано на основі даних наведених підприємств

Для знаходження рівня SEESMP необхідно аналізувати відстані між рівнем SEESMP та його еталонним значенням (середнє значення кластера з вищим рівнем SEESMP). За запропонованим підходом SEESMP тим вища, чим менша відстань між соціально-економічною ефективністю систем менеджменту досліджуваного підприємства й еталонним значенням SEESMP. При цьому виконується умова:

$$d_{ij} = \left(\sum_{r=1}^q (x_i^{(r)} - x_j^{(r)})^2 \right)^{1/2} \rightarrow \min, \quad (1)$$

де d_{ij} – відстані між еталонним значенням та реальним рівнем SEESMP (розраховуються як евклідові відстані); x_i – показники SEESMP; x_j – середні значення показників кластера з вищим рівнем SEESMP; r – номер стовпця матриці; q – кількість стовпців матриці показників рівня SEESMP.

Як видно із отриманої просторової мапи (рис. 4), показник рівня SEESMP VAT «Львівський завод фрезерних верстатів» є вищим за середні значення рівня ефективності кластера №3, куди увійшло це підприємство. Доцільно зазначити, що значення обраних показників ефективності системи менеджменту на початку 2011 року покращились порівняно з початком 2009 р. та 2010 р. (інтегральний показник рівня SEESMP VAT «Львівський завод фрезерних верстатів» розмістився ближче до середніх значень кластера №1). Однак рівень ефективності систем менеджменту цього підприємства все ще не досяг значення, з яким воно може увійти у кластер вищого рівня SEESMP.

Доцільно розробляти просторові мапи із виокремленням сукупності (сфери) цілей зацікавлених груп для визначення черговості задоволення інтересів груп, пріоритетності цілей зацікавлених груп і груп, що домінують у різних біфуркаційних точках розвитку підприємства. Приклад побудови такої мапи виконано для VAT «Львівський завод фрезерних верстатів». Для зображення су-

купності цілей тієї чи іншої зацікавленої групи на просторовій мапі використано максимальне значення показника, що відображає рівень досягнення цих цілей із вхідної вибірки даних. Отже, для формування сфери цілей акціонерів на просторовій мапі вибрано максимальні значення показників – дохід на акціонерний капітал, дивіденди на одну просту акцію (насамперед акціонери зацікавлені, щоб ці показники зростали). Так само виконано відбір і для формування сфер цілей усіх інших зацікавлених груп. Крім шкалювання цих показників, визначено рівень соціально-економічної ефективності системи менеджменту ВАТ «Львівський завод фрезерних верстатів» на початок 2011 р. (рис. 5).

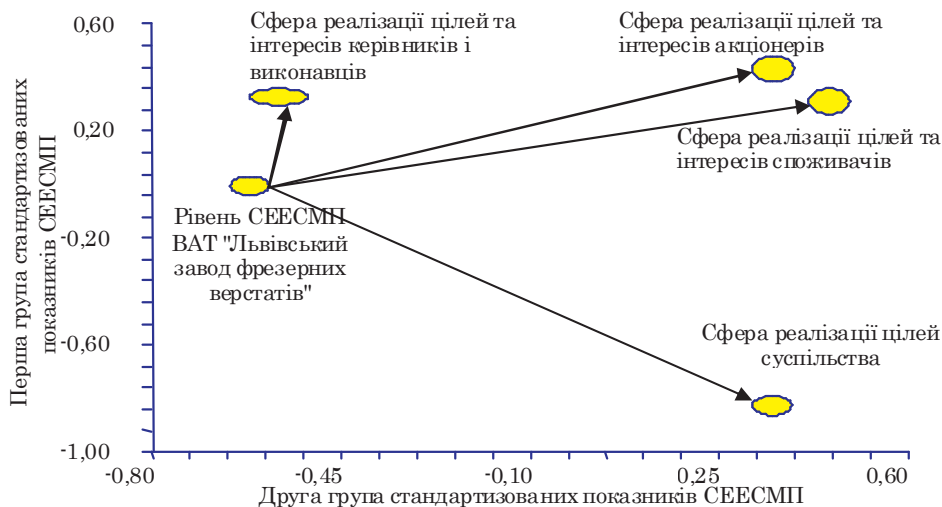


Рис. 5. Мапа використання атрибутивних векторів для виокремлення сфер реалізації цілей зацікавлених груп підприємств, сформовано на основі даних наведених підприємств

Відповідно до одержаної просторової мапи найближче до СЕЕСМП розміщені сфери цілей та інтересів керівників і виконавців. Це означає, що підприємства намагаються максимально враховувати цілі своїх працівників.

Згідно із запропонованим методом оцінювання СЕЕСМП, наступним етапом визначення рівня ефективності є застосування дискримінатного аналізу. Залежною змінною дискримінатного аналізу, що виражена у категоріальному вигляді, є рівень СЕЕСМП, отриманий під час застосування кластерного аналізу, а незалежними змінними є показники, вибрані для розрахунку рівня ефективності. Дискримінатна функція, яку отримано внаслідок застосування дискримінатного аналізу, має вигляд:

$$E_k = \begin{cases} E_1 = 0,185 + 0,162K_1 + 0,0663K_2 + 0,0015K_3 \\ \quad + 0,0169K_4 + 0,233K_5 - 0,0067K_6; \\ E_2 = 0,573 - 0,185K_1 - 0,0295K_2 - 0,1125K_3 \\ \quad - 0,2353K_4 - 0,114K_5 - 0,0466K_6; \\ E_3 = 0,2417 + 0,023K_1 - 0,0369K_2 + 0,111K_3 \\ \quad + 0,2184K_4 - 0,1193K_5 + 0,0533K_6, \end{cases} \quad (2)$$

де E_k – дискримінатна функція, яка визначає рівень СЕЕСМП.

Послідовність використання методів багатовимірного аналізування для оцінювання СЕЕСМП наведено на рис. 6.

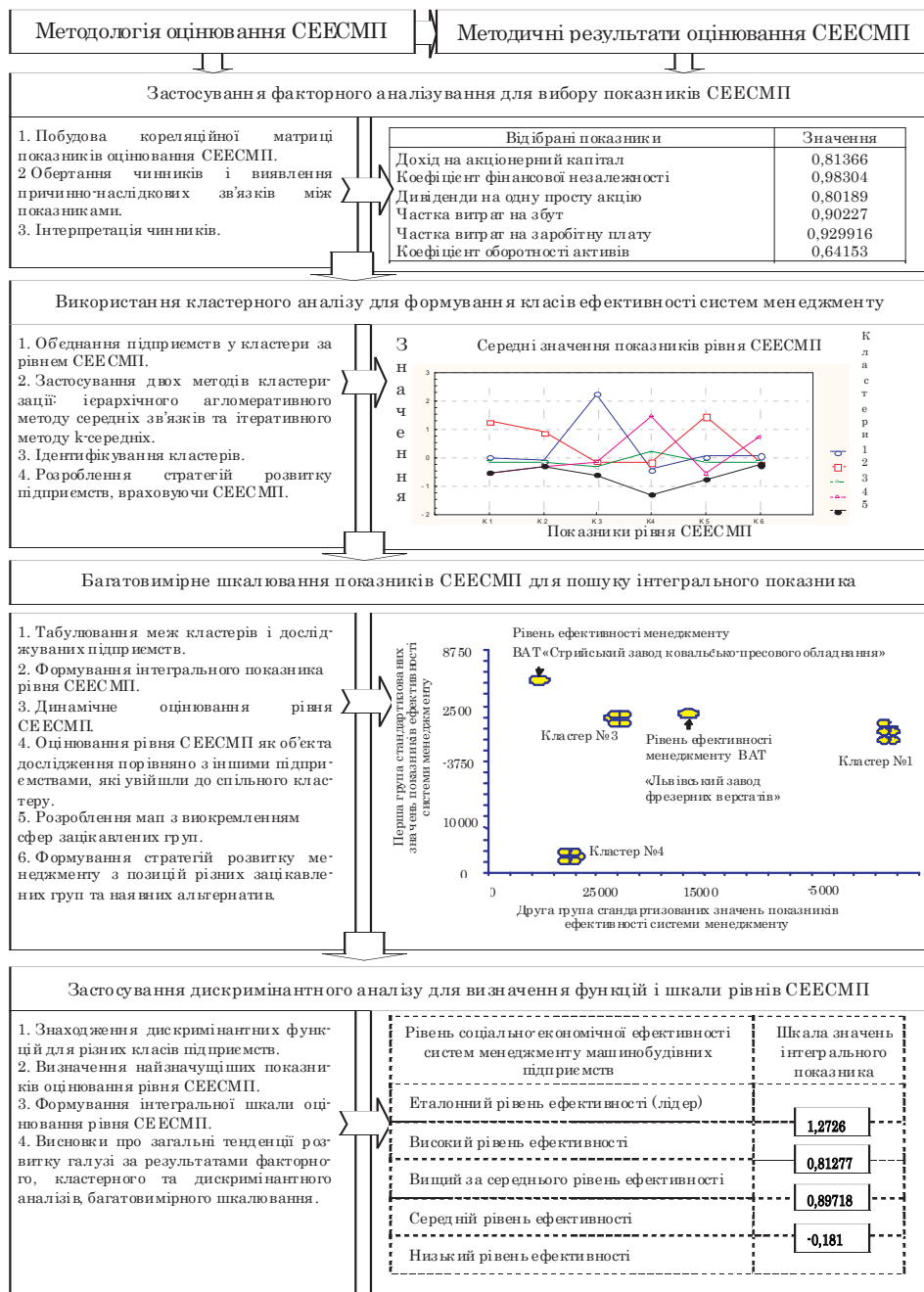


Рис. 6. Етапи оцінювання рівня СЕЕСМП на засадах застосування методів багатовимірного аналізу, авторська розробка

Висновки і перспективи подальших досліджень. У статті наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – розроблення теоретичних положень і прикладних рекомендацій щодо оцінювання й регулювання СЕЕСМП на засадах забезпечення збалансованості при встановленні та досягненні різноспрямованих цілей зацікавлених груп у багатоаспектній діяльності підприємств. Наведені наукові теоретичні та практичні результати сприятимуть виокремленню стратегічних напрямів концентрації зусиль систем менеджменту, виконанню завдань удосконалення процесів прийняття управлінських рішень, своєчасному внесенню коректив у діяльність систем менеджменту, зміцненню довіри акціонерів та інших зацікавлених груп до керівництва підприємства, підвищенню інвестиційної привабливості підприємства, встановленню необхідного та достатнього рівня винагороди менеджерів, оцінюванню потенціалу, компетентності керівників, а отже, комплексному й системному удосконаленню управлінських систем підприємства.

У подальших дослідженнях слід розробляти методи менеджменту для управління СЕЕСМП і підходи до використання результатів оцінювання СЕЕСМП у прийнятті управлінських рішень.

1. Бугров Д. Метрика ефективності // Круглий стіл. – 2004. – №4. – С. 12–14.
2. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей. – М.: Вильямс, 2003. – 368 с.
3. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с.
4. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М.: ФАПР-ПРЕСС, 1998. – 145 с.
5. Друкер П. Ф. Практика менеджмента. – М.: Вильямс, 2001. – 398 с.
6. Ліманський А. Організаційно-економічні механізми підвищення ефективності промислових підприємств в умовах трансформації та євроінтеграції / НАН України ІРД. – Львів, 2003. – 520 с.
7. Михайлов С.І., Ярова В.В., Засць Г.В. Економіка аграрного підприємства. – К.: УЦДК, 2004. – 396 с.
8. Ольве Н., Рой Ж., Веттер М. Оценка эффективности деятельности компании: Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей. – М.: Вильямс, 2003. – 304 с.
9. Уолт К. Ключові фінансові показники. Аналіз та управління розвитком підприємства. – К.: Всеуито, 2001. – 367 с.
10. Шегда А.В. Менеджмент. – К.: Знання, КОО, 2002. – 583 с.

Стаття надійшла до редакції 10.08.2012.