

УДК 334.7:338.24:330.341.1

М. П. Політило,
к. е. н., доцент кафедри фінансів,
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів
О. М. Чубка,
к. е. н., ст. викл. кафедри фінансів,
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів
Т. О. Смірнова,
к. е. н., доцент кафедри фінансів,
Національний університет "Львівська політехніка", м. Львів

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ВИДІВ КОРПОРАТИВНИХ ОБ'ЄДНАНЬ ТА РІВНЯ РОЗВИТКУ ЇХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ

M. Politylo,
Ph.D., Assistant Professor of Finance Department, National University "Lviv Polytechnic", Lviv
O. Chubka,
Ph.D., Elder lecturer of Finance Department, National University "Lviv Polytechnic", Lviv
T. Smirnova,
Ph.D., Assistant Professor of Finance Department, National University "Lviv Polytechnic", Lviv

CHARACTERISTICS OF THE MAIN TYPES OF CORPORATE ASSOCIATIONS AND THE LEVEL OF THEIR SYSTEM DEVELOPMENT OF INNOVATION SPHERE

У статті авторами подано характеристику основних видів корпоративних об'єднань, позитивні сторони та негативи поглинання та злиття підприємств як способів створення корпоративних об'єднань, виокреслено характерні ознаки рівня розвитку системи менеджменту суб'єктів корпоративного об'єднання, побудовано графічну модель системи показників, які характеризують інноваційний розвиток підприємств-суб'єктів корпоративних об'єднань, де головним показником виступає рівень розвитку системи менеджменту на підприємстві.

In the article the authors presented characteristics of the main types of corporate associations, given positive side and negative mergers and acquisitions as a way to create corporate associations, marked the characteristic signs of level of development of the system of management of subjects of corporate association, constructed graphic model of indicators characterizing the development of innovative companies — of corporate mergers, where the main index stands level of management system in the enterprise.

Ключові слова: корпоративні об'єднання, корпорація, асоціація, конгломерат, холдингові компанії, інноваційний розвиток, рівень розвитку системи менеджменту.

Key words: corporate associations, corporation, association, conglomerate, holding companies, innovative development, level development of management system.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В останні роки спостерігається значний розвиток економіки України в умовах глобалізації ринків. У першу чергу це стосується розвитку корпоративного бізнесу. Корпорації за рахунок злиття або поглинання компаній створюють різноманітні корпоративні об'єднання та за рахунок синергетичного ефекту підвищують ефективність своєї діяльності. На ефективність корпоративних об'єднань значний вплив має рівень розвитку систем менеджменту, зокрема в умовах інноваційного розвитку. За таких умов дослідження теоретичних та прикладних засад розвитку систем управління корпоративних об'єднань набуває все більшої актуальності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню проблематики створення і функціонування основних видів корпоративних об'єднань та систем управління ними були присвячені публікації таких українських та зарубіжних вчених, як Н.С. Андрусак, А.І. Бажанова, З.С. Варналія, А.А. Данельян, Н.Н. Пахомової, В.Н. Петухова, О.Б. Фельдман та інші.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті полягає у побудові графічної моделі системи показників, які характеризують інноваційний розвиток підприємств-суб'єктів корпоративних об'єднань,

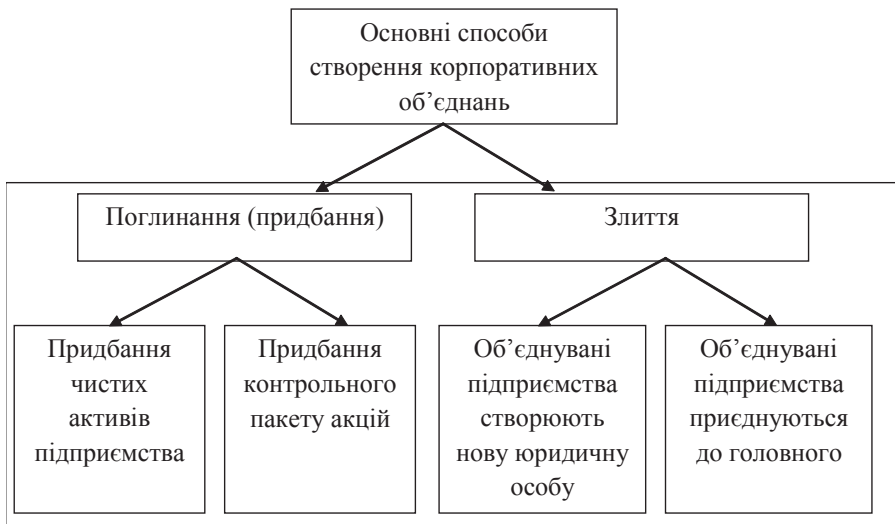


Рис. 1. Способи створення корпоративних об'єднань

де головним показником виступає рівень розвитку системи менеджменту на підприємстві.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Практичні дослідження вчених-економістів [2—4; 8; 10] показують, що корпорація є найдосконалішою формою об'єднання, що існує переважно у вигляді відкритого акціонерного товариства, засновники якого формують акціонерний капітал шляхом об'єднання власних ресурсів через механізм випуску і продажу цінних паперів (передусім акцій), а співвласники несуть обмежену відповідальність [1; 9; 14]. Корпорація, як відомо, договірне об'єднання, що створене на основі поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів, з делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників [14, с. 108].

Основними позитивними сторонами корпорацій є наявність можливостей: збільшення обсягів фінансування для розширення виробництва за рахунок продажу цінних паперів, а отже й імовірності отримати більший прибуток, достатній для реалізації програм інноваційного, технологічного, соціального розвитку; використання кон'юнктури на фондових ринках для підвищення ринкової вартості організації; впровадження передових досягнень науки і техніки у виробництво, що зумовлює зростання продуктивності праці й зниження собівартості товарів і послуг; інтегрування у більш фінансово-могутні бізнес-структури реалізувавши при цьому власні інтереси; забезпечувати обмежену відповідальність акціонерів за зобов'язання корпорації; залучення до управління виробництвом професійних менеджерів, що сприяє вдосконаленню процесу вироблення управлінських рішень за сегментами діяльності; ретельного, науково-обгрунтованого стратегічного і оперативного планування виробничо-господарської діяльності, комплексне вивчення ринку, оцінювання потреб споживачів тощо [6].

За дослідженнями З. Варналія корпорація як форма об'єднання має і недоліки, а саме [5—7]:

— розмежування прав та повноважень між власниками і керівниками корпорації. Це знижує рівень гнучкості при здійсненні оперативного управління корпорацією, що призводить до виникнення соціальних супереч-

ностей між керівниками і акціонерами корпорації;

— наявність проблеми подвійного оподаткування при сплаті податків корпорацією, оскільки спочатку оподатковується отримуваний прибуток корпорації, а згодом дивіденди акціонерів;

— можливість здійснення різноманітних зловживань посадовими особами при випуску акцій для покриття збитків при неефективному управлінні певних структурних ланок корпорації.

Щодо асоціації як форми об'єднання підприємств, то згідно із законодавством України асоціація є договірним об'єднанням, яке створюється з метою постійної

координації господарської діяльності. Асоціація не має права втручатися у виробничу та комерційну діяльність будь-якого її члена. А. Бажанова зазначає, що члени асоціації можуть входити в інші договірні об'єднання без узгодження з асоціацією і її членами [6]. Господарська асоціація, за рішенням її учасників у межах делегованих повноважень, може представляти спільні інтереси та інтереси кожного з її членів у взаємовідносинах з міністерствами і відомствами, іншими організаціями й установами, створювати спільні підприємства і госпрозрахункові організації для надання учасникам різних послуг (юридичних, консультаційних, технологічних тощо), створювати можливості користуватися банківськими кредитами і здійснювати комерційні операції, укладати договори з іншими юридичними або фізичними особами [12].

На відміну від асоціацій учасники консорціуму зберігають свою виробничо-господарську самостійність і мають право бути членами інших асоціацій, спільних підприємств тощо. Консорціум є тимчасовим добровільним об'єднанням, що створюється підприємствами або іншими організаціями для розв'язання конкретних завдань щодо реалізації великих цільових програм і проектів, зокрема науково-технічних, будівельних, природоохоронних тощо, а також щодо спільного розміщення позик, проведення великомасштабних фінансових та комерційних операцій [11, с. 224]. Консорціум переважно здійснює свою діяльність на безприбуткових засадах і не має стосунків з бюджетом поза стосунками підприємств-засновників. Після виконання завдань, для розв'язання яких було створене, він припиняє свою діяльність [11, с. 224].

Ще однією формою корпоративного об'єднання є конгломерат (статутне об'єднання підприємств, які здійснюють спільну діяльність на основі добровільної централізації функції виробництва, науково-технічної, інвестиційної, фінансової діяльності, а також організації комерційного обслуговування) [11]. У конгломерат об'єднуються підприємства за вертикальним принципом. Учасники конгломерату користуються широкою економічною автономією. Зв'язки між підприємствами, що входять в конгломерат, є досить вільні і об'єднуючою ланкою виступають тільки виробничі капіталовкладення чи єдина політика в сфері одержання прибутку, які виходять з одного центру [15, с. 79].

Таблиця 1. Характеристика корпоративних об'єднань підприємств

Види об'єднань	Характеристики				
	Установчі документи	Мета створення	Термін дії	Учасники і їх взаємовідносини	Участь в інших об'єднаннях
<i>Договірні банківські об'єднання</i>					
Асоціація	Угода про співробітництво	Координація діяльності, поглиблення спеціалізації	Згідно з умовами угоди	Централізація окремих функцій, слабкий зв'язок між банками	Члени можуть входити до інших об'єднань
Картель	Угода про ціни, ринки збуту, обсяг послуг	Розширення ринку збуту, зменшення конкуренції	Встановлюється умовами угоди	Учасники – банківські установи	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Кластер	Угода про співробітництво	Мобілізація ресурсів, зменшення собівартості послуг, збільшення частки ринку	Не обмежений	Тісні господарські зв'язки між учасниками	Учасники можуть брати участь у діяльності інших об'єднань
Корпорація	Угода про співробітництво	Підвищення конкурентоспроможності послуг	Не обмежений	Учасники взаємозалежні, делегують частину повноважень правлінню	Учасники можуть належати тільки до однієї корпорації
Пул	Угода про ціни, обсяг послуг тощо	Розширення ринку збуту, сфери впливу	Тимчасове	Учасники – банківські установи	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Синдикат	Угода про співробітництво з окремих видів діяльності	Контроль над збутом продукції і усунення внутрішньої конкуренції	Встановлюється умовами угоди	Юридична незалежність але обмеження комерційної самостійності	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Стратегічний альянс	Угода про кооперацію	Розширення частки ринку	До виконання завдань	Учасники незалежні	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Франчайзингова система	Угода про співробітництво з окремих видів діяльності	Розширення ринку збуту	Встановлюється умовами угоди	Незалежність учасників	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Конгломерат	Угода про співробітництво, статут	Зменшення ризику внаслідок диверсифікації концентрація капіталу	Не обмежений	Децентралізація керування, учасники фінансово залежні від головної компанії, є фінансове ядро	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Консорціум	Угода про співробітництво, статут	Розв'язок задач реалізації крупних цільових програм	Обмежений виконання завдань	Самостійність банків, окрім галузі діяльності, що пов'язана з досягненням цілей об'єднання	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Концерн	Угоди про спільність інтересів, патентно-ліцензійні угоди, статут	Досягнення додаткового економічного ефекту шляхом централізації окремих функцій	Не обмежений	Централізація всіх функцій, щільний зв'язок між учасниками – фінансовими, виробничими, науковими організаціями	Учасники можуть брати участь в діяльності інших об'єднань
Трест	Передача юридичного права утримувача контрольного пакету акцій	Підвищення ефективності діяльності	Не обмежений	Учасники втрачають юридичну незалежність	Учасники підпорядковані головному банкові
Холдинг	Угоди про поглинання, про приєднання, або про злиття	Концентрація капіталу, взаємодії учасників для кращого використання ресурсів	Не обмежений	Контроль і управління дочірніми компаніями з боку головного банку	Можливість участі в інших об'єднаннях має головний банк

Джерело: [2].

Серед видів об'єднання доцільно виділити також холдинги (добровільні об'єднання підприємств з метою управління іншими господарюючими суб'єктами за допомогою володіння контрольними пакетами їх акцій). Учасники холдингу мають досить широку економічну незалежність в оперативно-господарській діяльності, проте вони повністю відсторонені від позиціонування власних корпоративних цінних паперів на ринку [15].

В Україні холдингові компанії створюються в процесі корпоратизації та приватизації підприємств. Питання створення, функціонування та ліквідації холдингових компаній регулюються відповідно до чинного законодавства України [15, с. 80].

Холдингові компанії можуть бути дочірніми підприємствами інших холдингових компаній. Холдингову компанію створюють у формі відкритого акціонерного товариства шляхом об'єднання у статутному фонді контрольних пакетів акцій дочірніх підприємств та інших активів [15, с. 81].

У таблиці 1 наведено порівняльну характеристику корпоративних об'єднань. На практиці процес об'єднання підприємств часто призводить до того, що підприємства поглинають один одного або зливаються (рис. 1) [15].

Аналізуючи рисунок 1, злиття передбачає об'єднання двох чи декількох підприємств, внаслідок чого створюється нова юридична особа. Під час проведення такого злиття підприємства-члени злиття втрачають виробничо-господарську самостійність.

Вдале злиття приносить прибуток акціонерам і позитивно впливає на виробничо-господарські процеси суб'єктів злиття. Однак далеко не всі злиття вдалі. Занижена ціна підприємств, як правило, завдає шкоди. Три етапи корпоративного злиття 20-х, 60-х, 80-х років у США завершилися кризами тому, що відбувалися в умовах ажіотажного попиту [15, с. 84—85].

Таблиця 2. Основні відмінності між поглинанням і злиттям

Предмет відмінностей	Поглинання (придбання)	Злиття
Правова сутність операції об'єднання	Купівля-продаж	Приєднання або злиття в одне підприємство
Наявність покупця	Є	Немає
Економічна сутність об'єднання	Передача покупцем своїх активів, прийняття на себе зобов'язань або випуск акцій як компенсації за придбання	Обмін акціями (частками)
Відображення в обліку і звітності вартості активів і зобов'язань після об'єднання	За справедливою вартістю активів і зобов'язань	За балансовою вартістю активів і зобов'язань
Визнання гудвілу, що виникає при придбанні	Є	Немає
Сторони, які беруть участь в операції об'єднання	Підприємство-покупець і власники (акціонери) підприємства, яке купують	Власники (акціонери) об'єднуваних підприємств
Контроль за результатом об'єднання	Покупець	Спільний контроль акціонерів об'єднуваних підприємств

Таблиця 3. Показники досліджуваних корпоративних формувань станом на 1.01.2016 р., тис. грн.

Корпоративні формування	Чистий валовий дохід	Чистий прибуток	Активи
ВАТ «Сумське машинобудівне об'єднання імені М.В. «Фрунзе»	3308,280	403,254	3710,597
ДХК ВАТ «Луганськвуглеремонт»	15,379	4,799	24,572
ВАТ «ОВО «Холодмаш»»	3,135	0,938	22,991
ВАТ «Науково-виробниче об'єднання «Етал»»	72,372	1,646	95,364
ЗАТ «НВО «Термоприлад»»	14,479	0,962	6,832
Холдингова компанія ВАТ «АвтоКрАЗ»	297,205	30,942	5637,837
ДАХК ВАТ «Артем»	662,786	25,01	886,351
ВАТ «Морський індустріальний комплекс»	32,459	1,264	28,862

Примітка: побудовано за аналітичними даними MSI Global Alliance.

Щодо поглинання, то воно має місце має місце тоді, коли одне підприємство отримує контроль над іншим шляхом прямого скуповування його акцій. Основні відмінності між злиттям і поглинанням показані в таблиці 2 [15, с. 84—85].

Існує безліч ґрунтовних причин для об'єднання підприємств, але в кожному окремому випадку суб'єкти корпоративного утворення надіються на певні позитивні зрушення у фінансово-господарській діяльності членів об'єднання, зокрема підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення ринків збуту продукції, максимізації прибутковості підприємств.

Однак існують ряд недоліків об'єднань підприємств. Насамперед це можливість втратити контроль над господарським об'єднанням, труднощі в своєчасному прийнятті ефективних управлінських рішень, ускладнення організаційної структури управління тощо.

Види об'єднання суб'єктів підприємницької діяльності не є якоюсь ідеальною моделлю, що приходить на зміну старим механізмам розподілу ресурсів, або колишнім організаційним видами, зокрема мова йде про створення нової якості ринку і організаційних структур або про якісну трансформацію цих видів, якщо вони існували раніше [13, с. 170—171].

Фахівці стверджують, що в Україні близько 3000 машинобудівних підприємств є суб'єктами корпоративних об'єднань і входять у виробничі, науково-виробничі і фінансово-виробничі об'єднання. Серед них необхідно виділити УкрДНТЦ "Енергосталь", який виник внаслідок злиття інститутів НДПІ "Енергосталь" та УкрНДПКІ "Металургмаш", ВАТ "Азовмаш", яке включає ВАТ "Азовобщемаш", ВАТ "Маріупольський завод важкого машинобудування" і ВАТ "ГСКТІ", а також такі корпоративні формування, як АТ "Машинобудівне виробниче об'єднання "Оріон", Дніпропетровське виробниче

об'єднання "Дніпромашина", ВАТ "Виробниче об'єднання "Новокраматорський машинобудівний завод", Красилівське виробниче об'єднання "Пищемаш", Холдингова компанія ВАТ "АвтоКрАЗ", Державна акціонерна холдингова компанія "Артем", ВАТ "Морський індустріальний комплекс", ВАТ "Науково-виробниче об'єднання "Етал" тощо.

У таблиці 3 наведено показники окремих досліджуваних корпоративних формувань, які мають місце у вітчизняному машинобудуванні. Обробка експертних даних керівників різних рівнів управління на предмет впливу процесу поглинання чи злиття досліджуваних підприємств на показники, які характеризують їхні системи розвитку, показало, що протягом останніх п'яти років у ЗАТ "Науково-виробниче об'єднання "Термоприлад" частка інноваційного устаткування у загальній сукупності використовуваного устаткування становила близько 22%, ВАТ "Сумське машинобудівне об'єднання імені М.В.Фрунзе" і Холдинговій компанії ВАТ "АвтоКрАЗ" — 36%, Державній акціонерній холдинговій компанії ВАТ "Артем" — 39%, Державній холдинговій компанії ВАТ "Луганськвуглеремонт", ВАТ "Одеське виробниче об'єднання "Холодмаш", ВАТ "Науково-виробниче об'єднання "Етал" і ВАТ "Морський індустріальний комплекс" — 44%. Рівень інтелектуаломісткості продукції підприємств коливався в досліджуваній сукупності підприємств від 37 до 68%.

Частка інноваційної продукції у загальному обсязі продукції, яка вироблялась, становила у ВАТ "Сумське машинобудівне об'єднання імені М.В. Фрунзе" — 24%, Державній холдинговій компанії ВАТ "Луганськвуглеремонт" — 42%, ВАТ "Одеське виробниче об'єднання "Холодмаш" — 16%, ВАТ "Науково-виробниче об'єднання "Етал" — 57%, ЗАТ "Науково-виробниче об'єднання "Термоприлад" — 62%, Холдинговій компанії ВАТ "АвтоКрАЗ" — 18%, Державній акціонерній холдинговій компанії ВАТ "Артем" — 36%, ВАТ "Морський індустріальний комплекс" — 27%. Високі значення вищенаведених показників є підставою для того, щоб визнати позитивний вплив процесів злиття чи поглинання та формування корпоративних об'єднань на рівень інноваційного розвитку машинобудівних підприємств.

Одним з факторів, які впливають на ефективність корпоративних об'єднань машинобудівних підприємств є рівень розвитку систем менеджменту суб'єктів цього об'єднання. Ознаками рівня розвитку вказаного об'єкта є кількість створених підсистем управління, їх узгодженість між собою, а також якість виконання покладених на них функцій. У більшості випадків крупні організації впроваджують різноманітні локальні підсистеми управління у розрізі функцій менеджменту, які охоплюють структурні підрозділи або види діяльності підприємства. На малих підприємствах, як правило, відсутній апарат управління, тому локальні системи у розрізі виконання функцій менеджменту там не створюють. Наявність локальних систем управління сприяє цілеспрямованості розвитку підприємств, послідовності керівників у реалізації встановлених цілей, регулярності роботи над виявленням резервів покращання діяльності на основі аналізування факторів внутрішнього і зовнішнього середовища організації, раціоналізації умов, в яких ухвалюються управлінські рішення тощо.

З огляду на це, якщо серед суб'єктів корпоративних об'єднань є такі, які не володіють локальними системами управління, то вони є потенційними джерелами ризиків, пов'язаних із неповнотою і несвоєчасністю виконання завдань, передбачених інноваційними проектами. З цим фактором тісно пов'язаний такий чинник, як рівень розвитку стратегічного планування інноваційного розвитку суб'єктів корпоративних об'єднань. У цілому цей фактор можна було б розглядати як складовий елемент попереднього чинника, проте ознайомлення з позицією керівників підприємств дає підстави виокремлювати його. Важливість впливу цього фактора на досліджуваній об'єкт полягає у тому, що від конкретності стратегічних цілей, обґрунтованості їх постановки, а також адекватності обрання способів їх реалізації безпосередньо залежить раціональність зусиль суб'єктів об'єднань щодо досягнення конкретних результатів інноваційної діяльності. У цьому випадку раціональність доцільно оцінювати через призму витрат часу і коштів на розробку інноваційних ідей, створення дослідного зразка продукту чи технології, організування експериментального і серійного виробництва, удосконалення і модифікації інноваційної продукції та технологій тощо.

Таким чином, відсутність стратегічних планів у суб'єктів корпоративних об'єднань або їх необґрунтованість, неадекватність, найбільш ймовірно, може причиною їх неспроможності досягнути очікувані результати інноваційної діяльності. В умовах глобалізації комунікацій, зростання темпів розвитку інформаційних технологій зростає залежність раціональності рішень, що ухвалюються суб'єктами об'єднання в системах інноваційного розвитку від своєчасності, повноти і достовірності управлінської інформації. Найбільш реалістичним способом задоволення цих критеріїв до управлінських даних є інтегрування автоматизованих інформаційних систем управління, що використовуються на підприємствах у регіональні, національні і міжнародні інформаційні системи. Інтегрованість цих систем є фактором, який керівники багатьох організацій називають однією з найважливіших умов раціональної співпраці як з вітчизняними, так і зарубіжними суб'єктами. Ця пози-

ція є достатньо обґрунтованою, оскільки інтегрування інформаційних систем, означає: по-перше, забезпечення відповідності форматів даних, якими користуються суб'єкти у різних регіонах і країнах; по-друге, налагодження комунікацій між наявними і потенційними суб'єктами корпоративних об'єднань; по-третє, постійне підвищення рівня інформаційної освіти користувачів інформаційних систем і зростання їх поінформованості.

Щодо наступних факторів, зокрема рівня інноваційної активності та рівня інтелектуального потенціалу суб'єктів корпоративних об'єднань в системах інноваційного розвитку, то вони певною мірою взаємопов'язані. Так, інтелектуальний потенціал конкретного підприємства або групи підприємств характеризується рівнем освіти працівників, укомплектованістю штатів працівниками, що виконують роботу за фахом, часткою працівників, які здатні виконувати інтелектуальну роботу у загальній кількості працюючих тощо. Своєю чергою інноваційна активність в конкретній організації — це рівень участі працівників у акумулюванні креативних ідей і доведенні їх до рівня інноваційного продукту, технології тощо. Тобто від рівня інтелектуального потенціалу залежить рівень інноваційної активності. Чим вищі ці рівні, тим більша ймовірність того, що суб'єкти корпоративних об'єднань здатні будуть знайти оптимальні шляхи протидії факторам, які стримують інноваційний розвиток і використання резервів підвищення рівня витрат, пов'язаних з інноваційною діяльністю.

Узагальнення огляду літературних джерел і власні спостереження, які проводились на основі аналізування даних машинобудівних підприємств дозволило виділити заходи, які доцільно реалізовувати для підвищення рівня інноваційного розвитку суб'єктів корпоративних об'єднань. До них належать: заміна фізично і морально зношеного виробничого обладнання новим; переоцінювання балансової вартості активів суб'єктів корпоративних об'єднань із врахуванням їхньої диференціації на фізично зношені і морально зношені; розширення номенклатури та асортименту продукції підприємства за рахунок впровадження креативних ідей функціонального, вартісного і якісного характеру; відмова підприємства від виробництва продуктів, аналоги яких мають місце на ринку; проведення профілактичної роботи з персоналом у напрямку переконання та інформування працівників про позитивні ефекти від впровадження інновацій; активізування заходів щодо перепідготовки і підвищення рівня кваліфікації працівників; реалізація заходів, націлених на усунення конфліктів у формальних і неформальних групах підприємства; забезпечення доступу працівників підприємства до інформації, пов'язаної зі стратегією розвитку корпоративного формування і перспективами її реалізації; залучення працівників до креативних пошуків і формування управлінських рішень; активізування креативної діяльності у напрямку дослідження можливостей раціонального впровадження нових ідей, які, з певних причин, були раніше відхилені; пошук резервів зниження витрат на виробництво інноваційних продуктів і збільшення їхньої частки в загальному обсязі продукції, які виробляють суб'єкти корпоративних формувань тощо.

На рисунку 2 наведено графічну модель системи показників, які характеризують інноваційний розвиток

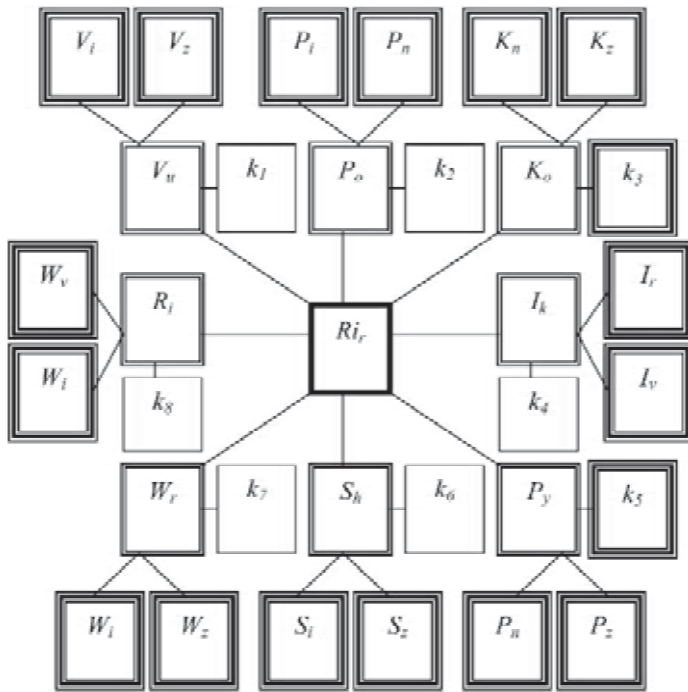


Рис. 2. Система показників, які характеризують інноваційний розвиток підприємств-суб'єктів корпоративних об'єднань

підприємств — суб'єктів корпоративних об'єднань. Ці показники, як видно з рисунка 3, пов'язані між собою не лише участю в узагальнюючому показнику інноваційного розвитку, але і причинно-наслідковими зв'язка-

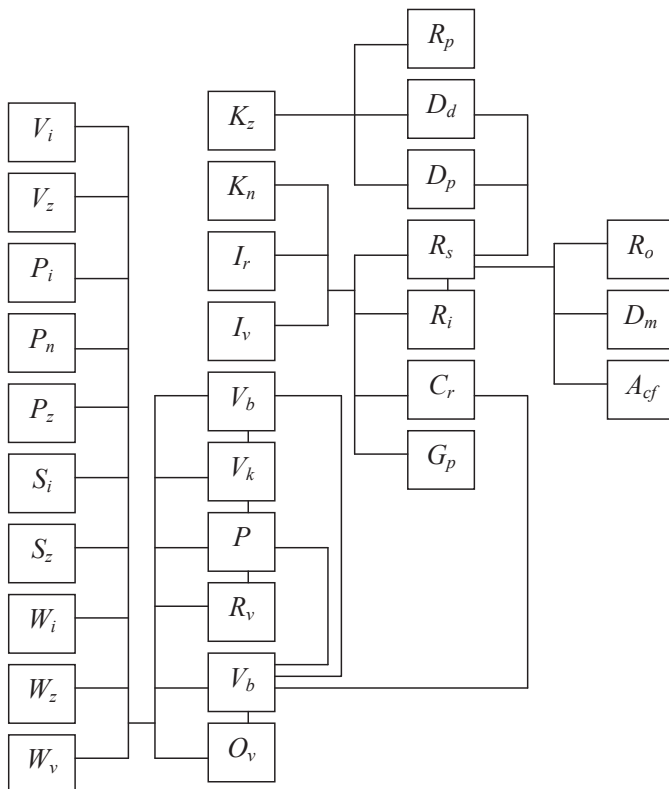


Рис. 3. Зв'язки між факторними і результативними ознаками показників, які характеризують рівень інноваційного розвитку підприємств-суб'єктів корпоративних об'єднань

ми, тобто факторно-результативними ознаками. Так, усі показники, які відображають обсяг витрат і вартість продукції підприємства, тобто $V_1, V_2, P_1, P_n, P_z, P_z, S_1, S_2, W_1, W_2, W_v$ є результативними ознаками таких показників, як валовий дохід підприємства (V_b), власний капітал (V_k), прибуток (P), рентабельність виробництва (R_v), валюта балансу (V_b), оборотність валюти балансу (O_v). Факторні показники також взаємопов'язані між собою, зокрема, обсяг валового доходу, значною мірою, пов'язаний із обсягом власного капіталу і валютою балансу підприємства, прибуток із власним капіталом і рентабельністю виробництва, оборотність валюти балансу із обсягом валового доходу і обсягом активів.

Наступна група показників, а саме K_n, I_r, I_v є результативними стосовно таких показників, як рівень розвитку системи менеджменту на підприємствах (R_s), рівень інформаційного забезпечення суб'єктів управління (R_i), частка підприємства на ринку конкретних видів продукції (C_r), рівень гостроти виробничо-господарських проблем підприємства (G_p), господарських проблем підприємства (G_p).

У сукупності названих показників одним з найважливіших є рівень розвитку системи менеджменту на підприємстві. Значення цього факторного показника лінійно пов'язане із рівнем інформаційного забезпечення суб'єктів управління, рівнем розвитку організаційної структури управління підприємством, диверсифікованістю технологій і методів управління підприємством, адекватністю вибору форм влади і стилів керівництва у реалізації встановлених цілей, рівнем диверсифікації видів діяльності (D_d) і продукції (D_p). З огляду на це, у запропонованій системі показників його доцільно розглядати як найважливіший аспект інноваційного розвитку підприємства, який потребує постійного моніторингу і реалізації управлінських рішень щодо підвищення його рівня.

Одним із факторних показників, який у комплексі з іншими впливає на інноваційний розвиток організації є розмір підприємства (R_p). Цей показник визначає кількість працівників підприємства (K_z), а отже, і рівень коефіцієнта опору працівників змінам в організації.

Графічну модель, що наведена на рисунку 3, можна було б деталізувати за складовими елементами і зв'язками між ними, проте з наведеного матеріалу видно, що прямими або опосередкованими зв'язками усі з наведених показників взаємопов'язані між собою і зовнішнім середовищем, тобто вони є системою, зміна параметрів одного з елементів якої змінює параметри системи загалом.

ВИСНОВКИ

Отже, управління корпоративними утвореннями в процесі інноваційного розвитку доцільно удосконалювати у розрізі загальних функцій менеджменту і пов'язаних з ними відповідних методів управління. Враховуючи те, що об'єкт досліджуваної конкретної функції спрямований на підвищення рівня інноваційного розвитку підприємства, а також те, що зміна рівня інноваційного розвитку підприємства є критерієм раціональності реалізації управління корпоративними утвореннями, то важливим завданням керів-

ників цих формувань є адекватно оцінювати рівень їхнього інноваційного розвитку.

Література:

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Методологічні положення та прикладні механізми / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. — Тернопіль: Лілея, 1997. С. 88—93, 103—117, 142—167.
2. Бажанова А.І. Організування та інвестування інтегрованих виробничо-господарських структур: дис... канд. екон. наук.: 08.02.03. / А.І. Бажанова. — Львів, 2003. — 181 с. — (Національний університет "Львівська політехніка").
3. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. — СПб.: Питер, 2000. — 416 с.
4. Босак А.О. Комунікації в системі менеджменту: суть та види / А.О. Босак // Вісник НУ "Львівська політехніка": Менеджмент та підприємництво і Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — Львів, 2005. — Вип. № 547. — С. 12—21.
5. Варналій З.С. Мале підприємництво: Основи теорії і практики / З.С. Варналій. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 277 с.
6. Варналій З.С. Основи підприємництва: навчальний посібник / З.С. Варналій. — К.: Знання Прес, 2002. — 239 с.
7. Варналій З.С. Тенденції становлення малого підприємництва та громадських об'єднань підприємців в Україні / З.С. Варналій. — К.: "Асоціація сприяння розвитку приватного підприємництва в Україні "Єднання", 1996. — С. 9.
8. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. — Львів: Бак, 2001. — 624 с.
9. Данилович М.Л. Системний процес прийняття рішень в організації / М.Л. Данилович // Вісник Державного університету "Львівська політехніка": Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 1999. — Вип. № 369. — С. 89—92.
10. Должанський І. Управління потенціалом підприємства. / Должанський І., Загорна Т., Удалих О., Герасименко І., Ращупкіна В. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 362 с.
11. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. Фінансовий словник / Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. — 4-те вид., випр. та доп. — К.: Т-во знання. — 556 с.
12. Кіндрацька Г.І. Основи стратегічного менеджменту / Г.І. Кіндрацька. — Львів: Кінапрі ЛТД, 2000. — 175 с.
13. Кузьмін О.Є. Стратегія інноваційної діяльності машинобудівних підприємств: особливості формування, реалізації та оцінювання: Монографія / О.Є. Кузьмін С.В. Князь, Н.О. Шпак, Ю.В. Малиновський // Львів: Видавництво ДП "Видавничий дім "Укрпол", 2009. — 198 с.
14. Мочерний С.В., Устенко О.А., Чеботор С.І. Основи підприємницької діяльності / С.В. Мочерний, О.А. Устенко, С.І. Чеботор. — Київ: Видавничий центр "Академія", 2001. — 280 с.
15. Петрович Й.М. Організування промислового виробництва / Й.М. Петрович. — К.: Видавництво "Знання", 2009. — 328 с.

References:

1. Andrushkiv, B.M. and Kuzmin, O.Y. (1997), *Osnovy menedzhmentu: Metodolohichni polozhennia ta prykladni mekhanizmy* [The Basics Of Management: Methodological Statute and Applied Mechanisms], Lileya, Ternopil, Ukraine.
2. Bazhanova, A.I. (2003), "Organization and investment of integrated industrial and economic structures", Abstract of Ph.D dissertation, National University "Lviv Polytechnic", Lviv, Ukraine, 181 p.
3. Bolshakov, A. C. and Mykhaylov, B. Y. (2000), *Sovremenniy menedzhment: teoriya i praktika* [Modern Management Theory and Practice], Peter, Russia.
4. Bosak, A. O. (2005), "Communication system management: essence and types", National University Bulletin "Lviv Polytechnic": Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of development and problems, Lviv, Edition № 547, pp.12—21.
5. Varnaliy, Z.S. (2001), *Male pidpriemnytstvo: Osnovy teorii i praktyky* [Small business: Fundamentals of Theory and Practice], Znannia, Kiev, Ukraine.
6. Varnaliy, Z.S. (2002), *Osnovy pidpriemnytstva* [Fundamentals of Entrepreneurship], Znannia Press, Kiev, Ukraine.
7. Varnaliy, Z.S. (1996), *Tendentsii stanovlennia maloho pidpriemnytstva ta hromads'kykh ob'ednan' pidpriemstiv v Ukraini* [Tendencies of small business development and entrepreneurs in Ukraine], Asotsiatsiia spriannia rozvytkovi pryvatnoho pidpriemnytstva v Ukraini "Yednannia", Kyiv, Ukraine.
8. Griffin, R. and Yatsura, B. (2001), *Osnovy menedzhmentu* [Management fundamentals], Lviv, Ukraine.
9. Danylovych, M.L. (1999), "Systematic decision-making in the organization", *Visnyk Derzhavnoho universytetu "Lvivs'ka politekhniky": Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, Issue № 369, pp. 89—92.
10. Dolzhanskyi, I. Zahorna, T. Udalyh, O. Herasy-menko, I. and Rashchupkina, B. (2006), *Upravlinnia potentsialom pidpriemstva* [Managing potential business], *Tsentr navchal'noi literatury*, Kyiv, Ukraine.
11. Zahorodniy, A.H. Vozniuk, H.L. and Smovzhenko, T.S. *Finansoviy slovnyk* [Financial Dictionary], *Tovarystvo Znannia*, Kyiv, Ukraine.
12. Kindratska, H.I. (2000), *Osnovy stratehichnoho menedzhmentu*, [Fundamentals of Strategic Management], *Kinapri LTD*, Lviv, Ukraine.
13. Kuzmin, O.Y. Kniaz, S.V. Shpak, N.O. and Malynovskyi, Y.V. (2009), *Stratehiia innovatsijnoi diial'nosti mashynobudivnykh pidpriemstv: osoblyvosti formuvannia, realizatsii ta otsiniuvannia* [Strategy of Innovative Engineeing Companies Operation the formation, implementation and evaluation], *Vydavnychyj dim "Ukrpol"*, Lviv, Ukraine.
14. Mocherniy, S.V. Ustenko, O.A. and Chebotor, S.I. (2001), *Osnovy pidpriemnyts'koi diial'nosti* [The basics of entrepreneurial activity], *Akademiia*, Kyiv, Ukraine.
15. Petrovych, Y.M. (2009), *Orhanizuvannia promyslovoho vyrobnytstva* [Organization of Industrial production], *Znannia*, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2017 р.