

Указуючи на нагромадження капіталу та його концентрацію в руках невеликої групи людей, С. Сісмонді пов'язує економічне зростання із закордонними ринками, з розширенням, а не поглибленням економіки. У нього можна також побачити усвідомлення зв'язку між ринками, залежності ринку однієї країни від ринків інших країн: "...значні знижки, які роблять виробники однієї країни споживачам іншої, є в той же час смертним вироком для виробників цієї іншої країни" [2, с. 314]. При цьому, зазначає він, як внутрішній, так і світовий ринки можуть розширюватися тільки завдяки зростанню загального добробуту.

На відміну від А. Сміта, який виступав за вільну конкуренцію, С. Сісмонді був прихильником державного контролю за зростання національного багатства. Критикуючи А. Сміта за його підтримку вільної конкуренції, за розгляд багатства абстрактно, поза населенням, він указував, що "...суспільство повинно охороняти робітників ...від конкуренції, яка постійно намагається понизити рівень їх життя нижче найбільш необхідного. Цей принцип повинен дотримуватися у всіх галузях праці, він повинен установити точні межі між вимогами робітників та роботодавців" [2, с. 166-167]. Принагідно зауважимо, що згаданий вище закид на адресу А. Сміта є не цілком справедливим. Адже в останнього віра в благодворність спонтанного облаштування економічного життя стосується лише виробництва. Він не стверджував, що воно гарантує справедливий розподіл багатства. Більше того, він зазначав, що землевласники люблять збирати там, де не сіяли, і що внаслідок нерівності в суспільному становищі у власників є перевага над робітниками в суперечках щодо зарплати.

Вільна конкуренція як наслідок породжує таке негативне явище, як монополізм. Питання появи монополій як перешкоди в досягненні добробуту дуже хвилювало С. Сісмонді. Він писав: "...невірно, ніби уряд не має потреби втручатися в хід розвитку комерційного багатства. Полишаючи цей розвиток вільній дії конкуренції, уряд не може бути певним, що від цього не постраждають окремі особи й що, можливо, якраз внаслідок зростання багатств не станеться загального застою та повного розорення тих, хто найбільше досяг успіху" [2, с. 338]. Отож, знову спостерігаємо в С. Сісмонді мотив рівномірного розподілу доходу, який є таким характерним для теорії економіки добробуту.

Критикуючи діяльність уряду, С. Сісмонді зауважує: "Уряди взагалі не вбачали в комерційному багатстві нічого крім торговців; вони вважали, що інтереси торговців завжди збігаються з інтересами нації. Саме поради торговців майже завжди давали напрямом законодавству. Уряди прагнуть, щоби торговці якомога більше збагачувались; їм часто надаються прями монополії..." [2, с. 338-339]. Утім, якщо уряд є достатньо освіченим, він, уважав С. Сісмонді, може й позитивно вплинути на розвиток промисловості та добробут суспільства.

Висновки. Зародження концепції економіки добробуту можна знайти вже в роботах А. Сміта й С. Сісмонді. У роботі розглянуто основні погляди С. Сісмонді на суспільний добробут та чинники впливу на нього. Показано, що у своїх поглядах С. Сісмонді пішов далі свого попередника А. Сміта, пов'язавши досягнення добробуту не тільки зі зростанням доходу, але і з його рівномірним розподілом, наглядати за забезпеченням якого повинна держава. Важливу роль для добробуту має, на думку С. Сісмонді, співвідношення народонаселення та доходу. Роль держави також полягає у захисті інтересів працівників від

конкуренції. Ці погляди можна вважати належними до початків теорії економіки добробуту.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Изд-во "Соцэкгиз", 1962. – 684 с.
2. Сисмонди Ж. Сисмонд. Новые начала политической экономии или о богатстве и его отношении к народонаселению / Ж. Сисмонд де Сисмонди : пер. с франц. – М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1936. – Т. 1. – 386 с.
3. Сисмонди Ж. Сисмонд. Новые начала политической экономии или о богатстве и его отношении к народонаселению / Ж. Сисмонд де Сисмонди : пер. с франц. – М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1937. – Т. 2. – 342 с.
4. Патріна С.А. Розвиток теорії добробуту / С.А. Патріна, Т.П. Норкіна, Н.О. Тарханова // Матеріали VIII Міжнародної наукової конференції молодих вчених, аспірантів і студентів. – 2009. – Вип. 5(79). – С. 192-194.
5. Сафиуллин А.Р. Экономика благосостояния. Теория и практика : учебн. пособ. / А.Р. Сафиуллин. – Ульяновск : Изд-во УлГТУ, 2007. – 111 с.
6. Базилевич В.Д. Історія економічних учень : навч. посібн. / В.Д. Базилевич, Н.І. Гражевська, Т.В. Гайдай, П.М. Леоненко, А.П. Нестеренко. – К. : Вид-во "Знання", 2004. – 1300 с.
7. Галушка З.І. Розвиток теорії добробуту: суперечності чи неможливість прийняття ефективних рішень / З.І. Галушка // Економічна теорія. – 2008. – № 1. – С. 22-29.

Задорожня А.В. **Начала теории экономики благосостояния в трудах А. Смита и С. Сисмонди**

Показано, что хотя возникновение теории экономики благосостояния и связывают с исследованиями А. Пигу, начала этой теории можно найти уже в работах А. Смита и С. Сисмонди. Указано на такие идеи этих мыслителей, которые тменют связь с положениями и мотивами теории экономики благосостояния. Проведен их сравнительный анализ. При этом особенное внимание уделено разнице в их взглядах на роль свободной конкуренции.

Ключевые слова: экономика благосостояния, распределение прибыли, показатели благосостояния, количество работы, потребление.

Zadorozhna A.V. **The beginning of the theory of welfare economics in the writings of Adam Smith and S. Sismondi**

Although the origin of economy of welfare theory is associated with works of Pigu, but conception bases of public welfare can be founded in works of A. Smit and S. Sismondi. The ideas, which are similar to positions and reasons of economy of welfare theory, are shown. The comparative analysis of these ideas is given. The special attention is devoted to difference in their opinions on free competition.

Keywords: welfare economics, the distribution of income, wealth indicators, the amount of consumption.

УДК 339.564

*Заступник директора М.Й. Ковач, канд. екон. наук –
Ужгородський торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено основні складові процесів формування стратегічного потенціалу та розглянуто основні властивості стратегічного потенціалу. Сучасна парадигма стратегічного управління підприємством містить основну вимогу часу до діяльності підприємств, обумовлену зміною конкурентного середовища, – ефективність функціонування й розвитку на основі здатностей адаптації, бачення перспектив, формування ринків і стратегічної гнучкості в управлінні.

Ключові слова: підприємство, потенціал, гнучкість підприємства, гнучкість потенціалу управління, конкурентні переваги, гнучкість трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Розвиток економіки України, її трансформація на ринкових засадах вимагає від суб'єктів господарювання компетентних дій щодо управління їх діяльністю. Сукупність здатностей і можливостей, які визначають характеристики розвитку промислових підприємств, є їхнім потенціалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливістю сучасного стану вітчизняної економічної науки є адаптація світового теоретичного та методологічного попиту досліджень і створення теоретичної бази для вирішення проблем розвитку підприємств в умовах трансформаційних змін економіки. Для вирішення проблем аналізу та виміру конкурентоспроможності виробу, компанії, галузі, факторів конкурентних переваг і конкурентної поведінки підприємства, глобальної конкуренції величезний внесок зробили Р. Акофф, А.Е. Воронкова, Г.В. Козаченко, Л.А. Костирко, Л.М. Кузьменко, М. Мінцберг, М. Портер, А.А. Томпсон, Р. Холл, Р.А. Фатхутдінов, А. Шуен та ін. Однак недостатньо уваги приділено системним дослідженням потенціалу підприємств, не визначено методологію формування інструментарію управління ним у системі стратегічного управління розвитком промислового підприємства і потребує подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу. Оцінити повною мірою стратегічний потенціал підприємства можна тільки після того, коли будуть отримані результати, оцінені їхня форма й корисність.

Для управління процесами формування стратегічного потенціалу необхідно сформулювати систему формальних і неформальних критеріїв, що дають змогу визначити їхню ефективність. Основні складові процесів формування стратегічного потенціалу: цілі, можливості й здатності, компетенції, результати – конкурентні переваги товару або послуги. Відповідно до цілей, критеріями реалізації цих складових є: рівень досягнення цілей; ступінь дослідження джерел конкурентних переваг; порівняно висока ефективність реалізації процесів діяльності підприємства, ступінь цінності товару або послуги для покупців, імовірність збільшення доходів.

Оцінюючи кожну складову процесів формування стратегічного потенціалу, можна контролювати й регулювати ці процеси. Під час аналізу й оцінювання проявляються основні властивості стратегічного потенціалу. Як найбільш значущу із всіх властивостей (адаптивності, достатності, надійності й ін.), виділяють властивість гнучкості.

Цілісність потенціалу підприємства припускає єдність його властивостей, процесів, зв'язків, суперечностей і тенденцій розвитку. Тому всі властивості потенціалу взаємообумовлені й взаємозалежні між собою. Адаптивність підприємства відображає стан процесів розвитку підприємства та є складною властивістю, що поєднує в собі:

- гнучкість, що проявляється в організації та розумовій діяльності персоналу підприємства;
- мобільність, яка характеризує процеси переміщення ресурсів підприємства;
- стабільність та послідовність, яка обумовлює соціальну політику підприємства;

- безперервність, що передає характер процесів навчання та розвитку працівників підприємства;
- стійкість, що проявляється в положенні підприємства на ринку.

Поняття гнучкості звичайно вживається для позначення чутливості й здатності до реагування на зміни, тому досить часто його ототожнюють із поняттями "адаптивність" і "мобільність". Співвідношення понять розглянутих властивостей дає змогу виявити їхні відмінності й особливості. Так, властивість адаптивності системи характеризує процес цілеспрямованої зміни її структури й функцій відповідно до змін зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства, а гнучкості – відображає характер зв'язку між елементами системи, "легкість" їхнього перегрупування без корінних змін у її структурі. Мобільність визначається швидкістю реагування на зміни, що відбуваються, і тому може бути супутньою характеристикою як гнучкості, так і адаптивності.

Гнучкість у теорії й практиці управління визнана як позитивна характеристика, тому що наявність цієї властивості забезпечує узгодження між елементами в системі й системи з її оточенням. Позначаючи форми гнучкості трудового потенціалу підприємства, варто виходити з його суті й двоїстої функції – суб'єкта й об'єкта виробництва, що представляє собою можливу кількість і якість праці, яким розпоряджається трудовий колектив при цьому рівні функціонування й розвитку підприємства. Рівень і характер розвитку трудового потенціалу підприємства обумовлений як властивостями й взаємозв'язком його компонентів, так і здатністю управляти ними.

Ступінь гнучкості трудового потенціалу підприємства визначається не тільки внутрішніми, але й зовнішніми впливами. Зовнішні впливи обумовлені комплексом причин економічного, політичного, демографічного, соціально-культурного характеру. Це означає, що потенціал підприємства, як і всяка система, "має граничні можливості адаптації до умов виробництва, що змінюються (закономірність еквіфінальності системи)" [4, с. 144]. Тому наявністю граничних можливостей адаптації й гнучкості трудового потенціалу обумовлена періодично виникаюча потреба у відновленні або підвищенні рівня кваліфікації персоналу підприємства, зміні його чисельності й складу, формуванні адекватної до цілей філософії бізнесу й організаційної структури управління.

Через процеси реструктуризації підприємства реалізуються різноманітні форми гнучкості управління трудовим потенціалом – чисельність, склад і кваліфікація персоналу, та досягається – оптимальна чисельність, достатність висококваліфікованого персоналу, ефективна система навчання та підвищення кваліфікації, система планування кар'єрного росту. Через організацію робочого часу в процесах розроблення, впровадження, виробництва й реалізації вдосконаленої або нової продукції досягається кардинальне скорочення строків створення й виведення на ринок нових виробів, поліпшення їхньої логістики. Через стимулювання праці реалізується стабільна соціальна політика, формується гарантована система соціального захисту та ефективна система соціального стимулювання (премій, заохочень, винагород). Через прийняття та реалізацію доцільних управлінських рішень формуються перспективи розвитку, ринки; адекватна до цілей структура організації; поведінкові й культурні характеристики, які розділяють всі члени організації (цінності, переконання, ритуали й табу).

Ансофф І. [1] визначав стратегічну гнучкість підприємства "здатностями, можливістю й мотивацією для того, щоб мислити й діяти стратегічно". Стратегічна гнучкість, як вважав І. Ансофф, досягається: диверсифікованістю діяльності, потреб і технологій, що задовольняються – "щоб несподівана зміна в одній стратегічній області бізнесу не призвела до серйозних руйнівних наслідків в інших" і створенням у ресурсному портфелі компанії певного запасу стратегічного потенціалу – "ресурсів і можливостей, які використовуються в різних стратегічних областях бізнесу".

"Людський фактор" – найважливіша складова потенціалу підприємства, а механізм його активізації – один із ключових елементів системи його використання, формування й розвитку. Використання й розвиток творчого потенціалу співробітників підприємства припускає:

- усвідомлення проблеми дефіциту кваліфікованого персоналу, що приводить до конкретної боротьби на ринку праці за знання, навички, здатності;
- створення системи матеріального стимулювання й соціальної захищеності працівників підприємства;
- необхідність капіталовкладень у формування, використання й розвиток людських ресурсів, виходячи з економічної доцільності залучення більш професійного працівника, його навчання, підтримки.

З огляду на важливість і ключову роль виробничого потенціалу в потенціалі підприємства, варто виділити таку форму гнучкості, як "організаційна й технологічна гнучкість виробництва". Особливість нових виробничих систем – це виробнича гнучкість, гнучкість під час використання робочої сили, проектування виробів і надання різноманітного асортименту товарів і послуг, гнучкість використання устаткування. Варто віднести й дрібносерійне виробництво, при якому розміри випуску продукції можуть бути різко змінені щодо потреб гнучкого виробничого процесу й обсягів споживчого попиту. У цьому випадку спостерігається гнучкість потенціалу через "економію можливостей", що характеризується здатністю виробляти різноманітний асортимент споживчих товарів і послуг, задовольняючих вимоги різних покупців. Їй сприяє економія, обумовлена ростом масштабів виробництва, тобто зниження витрат, розраховуючи на одиницю продукції.

Нова система виробництва потребує укладення нових типів трудових угод і нових кваліфікаційних профілів робітників. Основні робітники одержують відносно стабільну заробітну плату, доступ до внутрішнього ринку праці, надійні трудові домовленості і, крім того, самі можуть придбати додаткові професійні навички в рамках організації або під час виконання окремих виробничих завдань. Таким чином, додаткова робоча сила, у розряд якої включаються не повністю зайняті працівники, тимчасові співробітники й ін., через те, що їх легко замінити, стають фактором гнучкості щодо чисельності робітників.

Основна мета організаційної структури управління полягає в організаційній підтримці поведінки підприємства в умовах, обумовлених зовнішнім середовищем і стилем керівництва [3, с. 523].

Однак навіть найраціональніша організаційна система управління не буде мати достатній потенціал для досягнення цілей, якщо не буде мати підготов-

лених управлінських кадрів, їхнього бажання й зацікавленості в її функціонуванні. Ці складові забезпечують гнучкість і мобільність потенціалу управління. Гнучкість потенціалу управління відображає готовність системи управління підприємства функціонувати в умовах нестабільного зовнішнього середовища й визначається здатністю управлінського персоналу використовувати нестандартні рішення на основі глибокого розуміння й передбачення тенденцій змін у зовнішньому середовищі. Гнучкість має оборонний або наступальний характер, або сполучає обидві ці риси [1]. Оборонна гнучкість виражається в поведінці підприємства, що забезпечує йому економічну безпеку, мінімізацію наслідків катастроф; наступальна – спрямована на підвищення ефективності інновацій. Гнучка організаційна адаптація можлива лише до проблем і зовнішніх ситуацій, для яких характерне збалансоване співвідношення між новизною події й минулим досвідом.

Гнучкість і мобільність дають не тільки стійку конкурентну перевагу підприємству на ринку, але й змогу "активно формувати його, змінювати обстановку у своїх інтересах" [2, с. 87]. Властивості гнучкості й мобільності потенціалу управління підприємством формують стратегічне бачення – найважливішу компетенцію для створення довгострокової конкурентної переваги.

Однак у реальних ситуаціях більшість підприємств не можуть реалізувати зміни так швидко, як того вимагає ринок, особливо коли вони перебувають у стабільному стані. Швидкість реакції підприємства щодо його конкурентів відображає інертність або мобільність потенціалу управління. Стратегічна гнучкість досягається волею управлінського вибору, якщо в арсеналі методів, моделей, засобів у системі управління існує можливість створення механізму рішення проблем і досягнення мети.

Висновки. Створення конкурентних переваг підприємства припускає формування певного якісного стану стратегічного потенціалу, що визначено сукупністю його властивостей. Цілісність потенціалу підприємства проявляється в єдності його властивостей, процесів, зв'язків, суперечностей і тенденцій розвитку. Тому формування стратегічної гнучкості досягається в процесах використання існуючого потенціалу і його відновленні через інтеграцію й маневрування властивостями стабільності, надійності, мобільності, адаптивності. Реалізація цих процесів визначена волею управлінського вибору, якщо в арсеналі методів, моделей, засобів у системі управління існує можливість створення механізму рішення проблем і досягнення мети.

Література

1. Ансофф І. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Изд-во "Питер", 1999. – 416 с.
2. Ковалев А.И. Анализ хозяйственного состояния предприятия / А.И. Ковалев, В.П. Привалов. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 216 с.
3. Маркіна І.А. Методологія сучасного управління : монографія / І.А. Маркіна. – К. : Вид-во "Вища шк.", 2001. – 312 с.
4. Шемятников В. Альтернативные системы капитализма (об одной новой тенденции в западной экономической мысли) / В. Шемятников // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 3. – С. 3-11.
5. Ястремская Е.Н. Современная парадигма управления инновационно-инвестиционными процессами / Е.Н. Ястремская // Вчені записки. – 2002. – № 9. – С. 74-80.

Ковач М.И. Формирование стратегического потенциала предприятия

Определены основные составляющие процессов формирования стратегического потенциала и рассмотрены основные свойства стратегического потенциала. Современная парадигма стратегического управления предприятием включает основное требование времени в деятельности предприятий, обусловленное изменением конкурентной среды, – эффективность функционирования и развития на основе способностей адаптации, видение перспектив, формирование рынков и стратегической гибкости в управлении.

Ключевые слова: предприятие, потенциал, гибкость предприятия, гибкость потенциала управления, конкурентные преимущества, гибкость трудового потенциала.

Kovach M. Yo. Forming of strategic potential of enterprise

In the articles basic constituents of processes of forming of strategic potential are certain and basic properties of strategic potential are considered. The modern paradigm of strategic management by enterprise includes the basic requirement of time in activity of enterprises, conditioned by the change of competition environment, that is efficiency of functioning and development on the basis of capabilities of adaptation, vision of prospects, forming of markets and strategic flexibility in management.

Keywords: enterprise, potential, flexibility of enterprise, flexibility of management potential, competitive advantages, flexibility of labor potential.

УДК 330.47:336.225:65.011:657 **Викл. М.Ю. Лалакулч, канд. екон. наук – Ужгородський торговельно-економічний інститут КНТЕУ**

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ

Дано визначення терміна "ефективність". Розглянуто три підходи до оцінювання ефективності системи формування інформаційних ресурсів для моніторингу економічного потенціалу підприємства, зокрема: перший підхід базується на оцінюванні здатності інформаційної системи моніторингу до вирішення поставленої мети підприємства; за другим підходом ефективність моніторингу визначають як співвідношення результатів від його здійснення та витрат, які було вкладено у моніторингові дослідження; третій підхід базується на можливості своєчасно виявляти та нейтралізувати ризики господарської діяльності.

Ключові слова: ефективність, інформаційні ресурси, витрати, моніторинг, економічний потенціал підприємства, ризики, гнучкість, конкурентоспроможність.

Вступ. Одним із елементів механізму інформаційного забезпечення управління є моніторинг. Він, використовуючи інформаційні ресурси бухгалтерського обліку та економічного аналізу, допомагає в розробленні стратегії підприємства, налагодженні взаємодії з державною політикою, зміцненні економічного простору та захисті від ризиків.

Різні аспекти системного підходу до дослідження інформаційних технологій, їх вплив на розвиток економічних систем, тенденції та динаміка розвитку ринків інформаційних продуктів на сучасному етапі, проблеми визначення ролі автоматизованих систем накопичення і оброблення інформації в аналітичній діяльності суб'єктів господарювання відображено у працях К.В. Балдіна, Н.Л. Борщової, А.С. Гергенова, Є.Н. Єфімова, Г.А. Титоренко, А.М. Кармінського, А.В. Місюрова, М.І. Татарчука, Л.О. Терещенка.

Однак відсутні наукові праці з комплексного дослідження проблем теорії та практики формування інформаційних ресурсів бухгалтерського обліку для потреб моніторингу економічного потенціалу. Названі проблеми лише частково розглядали під час розроблення окремих проблем бухгалтерського обліку, економічного аналізу і контролю в рамках концепції вартісно-орієнтованого управління діяльністю підприємства і тому потребують подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу. Однією з центральних проблем побудови системи обліково-аналітичних інформаційних ресурсів для моніторингу є оцінка її ефективності.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови терміни, що близькі за значенням до ефективності, трактують так. Ефект – це результат, внаслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів, а економічний ефект – корисний результат економічної діяльності, зиск від неї. Ефективний – який приводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект. Ефективність – характеристика якого-небудь об'єкта, що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості. Абсолютна ефективність – економічна ефективність, що оцінюється співвідношенням отриманого ефекту та всієї суми витрат [3, с. 366]. Як видно з наведених визначень терміни "ефект" та "ефективність" фактично прирівнюються до термінів "результат" і "результативний".

Досліджуючи терміни "результативність" та "ефективність", П. Друкер вважає, що результативність є наслідком певних процесів, виконання функцій, завдань, досягнення цілей, а ефективність є наслідком правильності таких дій, проте як перше поняття, так і друге є однаково важливими. Якщо мету підприємства визначено правильно, то діяльність організації спрямована на задоволення конкретної важливої потреби. Результативність у такому ракурсі є чимось невідчутним, ефективність, навпаки, можна кількісно виміряти [4].

З наведених визначень очевидно, що:

- результативність – відносний показник, який характеризує ступінь досягнення підприємством поставленої цілі в одній чи кількох сферах або у всій господарській діяльності в певний момент часу;
- ефективність – відносний показник, що характеризує позитивну динаміку розвитку суб'єкта господарювання в певний момент часу, що дорівнює відношенню результату (ефекту) до витрат, які здійснило підприємство.

Серед можливих підходів до оцінювання ефективності найбільшої популярності набув класичний принцип її виміру, який полягає у співвідношенні між ефектом та ресурсами або витратами. Для покращення ефективності результат такого співвідношення повинен прямувати до максимуму:

$$EE = \frac{E}{P(B)} \rightarrow \max, \tag{1}$$

де: *EE* – економічна ефективність; *E* – ефект; *P(B)* – ресурси (витрати).

Не заперечуючи важливість розглянутого підходу, деякі автори вважають за необхідне доповнити його низкою специфічних показників. До цих індикаторів належать традиційні фінансові коефіцієнти ліквідності, фінансової незалежності, ділової активності. До оцінювання ефективності моніторингових досліджень можна виділити три підходи.