

Мила А.С.(ФЕтаУ, ІVкурс)

**Сучасні системи оцінювання результативності діяльності підприємства**

Результативність діяльності підприємства за сучасних умов господарювання визначають різні фактори. В межах теорій результативності існує проблема відсутності загальноприйнятого підходу оцінки результативності діяльності підприємств,яка повинна враховувати різні аспекти функціонування бізнесу і охоплювати показники як поточної так і динамічної оцінки. З огляду на це, питання оцінки результативності є актуальним в даний час.

*Метою роботи є дослідження* особливостей оцінювання результативності діяльності підприємства в сучасних умовах, розкриття сутності та класифікація основних систем оцінки результативності та механізму їх впровадження.

*Об’єктом дослідження* є результативність діяльності підприємств.

Предметом дослідження є системи оцінювання показників результативності діяльності підприємств.

Результативності господарської діяльності підприємства – це економічна категорія, що відображає співвідношення між одержаними результатами від господарської діяльності та витраченими на її досягнення ресурсами, причому при вимірюванні ефективності ресурси можуть бути представлені або в певному обсязі за їх первісною (переоціненою) вартістю (застосовувані ресурси), або частиною їх вартості у формі виробничих витрат (виробничо-спожиті ресурси). [4]

Формуючи систему показників ефективності діяльності суб'єктів господарювання, доцільно забезпечити органічний взаємозв'язок критерію та системи конкретних показників ефективності діяльності. Ця система показників ефективності має включати кілька груп: узагальнюючі показники ефективності виробництва; показники ефективності використання землі; показники ефективності використання праці; показники ефективності використання виробничих засобів; показники ефективності використання фінансових коштів.

Прикладом сучасних підходів до визначення результативності господарської діяльності виступає система AMBITE (Advanced Manufacturing Business Implementation Tool for Europe), розроблена у 1996 році П. Бредлі. Основна ідея цього підходу полягає у тому, щоб надати менеджерам середньої ланки можливість та методичний інструментарій розуміння та реалізації стратегічних цілей діяльності. Але Європейська мережа вивчення результативності ENAPS використовує свій власний підхід до дослідження результативності діяльності підприємств. Згідно з цією міжнародною методологією використовують три ієрархічні рівні індикаторів для оцінки результативності господарської діяльності компаній: рівень підприємства; рівень бізнес-процесів; функціональний рівень.

До найбільш поширених систем оцінки результативності можна віднести:

* **Balanced Scorecard (BSC) (збалансована система показників)** – це система стратегічного управління організацією на основі виміру й оцінки її ефективності по набору показників, підібраному таким чином, щоб урахувати всі суттєві аспекти її діяльності (фінансової, виробничі, маркетингові й здатності до навчання й розвитку). [3]
* **К. Х'юберт розробив універсальну систему показників (TPS)**, яку він визначає як «систематичний процес безперервного, послідовного і регулярного вдосконалення, розвитку навчання, який спрямований на стійке зростання результатів діяльності співробітників і організації. Удосконалення, розвиток та навчання три базові складові даної цілісної теорії менеджменту. Вони тісно пов'язані один з одним, між ними повинен підтримуватися баланс». [2]
* **Модель Tableau de Bord (бортове табло)**, як і Balanced ScoreCard, притаманна наявність причино-наслідкових зв’язків між фінансовими та не фінансовими показниками діяльності підприємства. Для кожного підрозділу (підприємства) ставиться генеральна ціль, що у свою чергу розкладається на цілі підлеглих підрозділів. [3]
* **К. МакНейр, Р. Ланч, К. Крос представили модель, що має назву «Піраміда ефективності»**. Як і в інших моделях, що розглядаються в рамках дослідження, основною концепцією є зв'язок клієнтоорієнтованої корпоративної стратегії з фінансовими показниками,доповненими декількома ключовими якісними (не фінансовими) показниками. [2]

Основних показників ефективності для кожного рівня організації повинно бути не більше 5-10. Відносно невелика кількість ключових показників ефективності (далі КПЕ) для кожного рівня управління дозволяє менеджерам концентрувати свою увагу тільки на дійсно важливі речі. Це особливо важливо для вищого керівництва компанії.

У практиці компаній використовуються два підходи до формування системи КПЕ: підхід, заснований на фінансових параметрах, і підхід, заснований на факторах успіху використовуваної стратегії. [1]

Щоб система управління результатами бізнесу не тільки відстежувала, а й стимулювала досягнення компанією своїх цілей, необхідно налагодити власне механізм установки цих цілей. Конкретні механізми визначення цілей залежать від контексту і специфіки бізнесу, але існує ряд загальноприйнятих принципів, дотримання яких робить подібну систему особливо ефективною і корисною для управління бізнесом:

• планування від можливого, а не від досягнутого;

• використання та облік найбільшої кількості можливих фактів , в тому числі очікування аналітиків фінансових ринків , всередині - і міжгалузеві порівняння , аналіз успішного досвіду всередині компанії тощо;

• зв’язок поставлених цілей і завдань з конкурентною ситуацією на ринку;

• відповідність цілей і завдань, що проводяться в організації «зверху вниз» реальним можливостям вдосконалення діяльності «знизу вгору»;

• наявність механізмів, що дозволяють «підвищувати планку» в міру досягнення підрозділом запланованих результатів.

Розробка та впровадження заснованої на КПЕ системи управління результатами пов'язано з прийняттям низки концептуальних рішень щодо широти охоплення цієї системи, рівня деталізації КПЕ та їх доведення до найнижчих рівнів організації тощо. Багато з цих рішень визначатимуться практичної доцільністю і специфічними цілями компанії. [1]

Побудувати ефективну систему КПЕ раз і назавжди неможливо. Навпаки, у міру того, як змінюються зовнішні умови та пріоритети, по мірі внутрішнього розвитку організації, використовувані КПЕ і їх відносна пріоритетність можуть і повинні змінюватися.

Список використаної літератури:

1. Бугров Д. Метрика эффективности [Електронний ресурс] // Вестник McKinsey. — Режим доступу: <http://www.vestnikmckinsey.ru>
2. Мельник Ю.М., Савченко О.С. Проблеми застосування збалансованої системи показників на вітчизняних підприємствах
3. Олексюк О. І. Економіка результативності діяльності підприємства: монографія / О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2008. — 362 с.
4. Перекрест Т.В Методологія оцінювання ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_4/files/EC411_25.pdf>