

УДК 65.658.1

Аванесова Н.Е.*кандидат економічних наук,
професор кафедри фінансів та кредиту,
Харківського національного університету
будівництва та архітектури***Глогоська В.І.***студентка
Харківського національного університету
будівництва та архітектури***Булавінова Т.Е.***студентка
Харківського національного університету
будівництва та архітектури*

ОБҐРУНТУВАННЯ СЕЛЕКЦІЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

АННОТАЦІЯ

Різноманіття визначень поняття «ефективність», критеріїв і показників зумовлює існування в економічній літературі різних підходів до вимірювання ефективності діяльності підприємств. Оцінка ефективності рішень комплексних проблем, що супроводжують процеси функціонування та розвитку підприємства, – найважливіше науково-практичне завдання, що безпосередньо зачіпає інтереси всіх прямих і непрямих учасників господарської діяльності.

Ключові слова: ефективність, підприємство, оцінка, розвиток, система.

АННОТАЦИЯ

Разнообразие определений понятия «эффективность», критериев и показателей обуславливает существование в экономической литературе разных подходов к измерению эффективности деятельности предприятий. Оценка эффективности решений комплексных проблем, сопровождающих процессы функционирования и развития предприятия, – важнейшая научно-практическая задача, которая непосредственно затрагивает интересы всех прямых и косвенных участников хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: эффективность, предприятие, оценка, развитие, система.

ANNOTATION

The variety of definitions of the concept of “efficiency”, criteria and indicators predetermine the existence in the economic literature of different approaches to measuring the efficiency of enterprises. An assessment of the effectiveness of solutions to complex problems that accompany the processes of operation and development of the enterprise – the most important scientific and practical problem, which directly affects the interests of all direct and indirect participants in economic activity.

Key words: efficiency, enterprise, evaluation, development, system.

Постановка проблеми. Підприємства все більше уваги стали приділяти довгостроковим стратегічним планам розвитку. Стратегічні плани підприємства не знаходили віддзеркалення в традиційній системі оцінки, тому виникала проблема оцінки досягнення поставленої перед господарюючим суб'єктом стратегічної мети в рамках системи оцінки ефективності діяльності. Ця проблема знайшла концептуальне вирішення в збалансованих системах управління ефективністю [71; 76].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оцінки ефективності функціонування відносяться до напрямів наукових досліджень,

які досить широко висвітлені в працях вчених-економістів різних періодів та наукових шкіл [1; 20; 23; 32; 58; 62–84]. За останні десятиріччя накопичений значний досвід в методології оцінки ефективності, значно збільшилася кількість оцінних показників, а також використовуються різні методики їх розрахунку.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасний ступінь еволюції економіки, що характеризується динамізмом і невизначеністю, вимагає нових підходів до оцінки ефективності, у зв'язку з чим особливої важливості набуває вибір такої системи оцінки ефективності діяльності підприємства, яка б враховувала як вплив зовнішнього середовища, що змінюється, так і довгострокові наслідки схвалюваних рішень.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Підвищення ефективності діяльності компанії все більше залежить від досконалого обліку й оцінки нематеріальних активів, інтелектуальної власності та бізнес-концепцій, які є головними умовами забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства на ринку, розпочалися пошуки нових систем оцінки вартості та ефективності діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вимірювання й оцінка ефективності є основою процесу управління, результатом якого є ухвалення управлінських рішень, спрямованих на досягнення довгострокової та короткострокової мети бізнесу. У зв'язку з цим одним з найважливіших завдань управління підприємством є завдання управління показниками, значення яких свідчитиме про ефективність, тобто завдання цілеспрямованої дії на співвідношення результатів і витрат задля досягнення рівня, необхідного і достатнього для виконання стратегічних і поточних цілей функціонування господарюючого суб'єкта та задоволення інтересів його власників. Іншими словами, підприємству, яке прагне підвищити ефективність своєї діяльності, необхідно вирішити два найважливіші питання: по-перше, розробити відповідну

систему показників ефективності та інструменти їх вимірювання, а по-друге, створити таку систему, яка мотивувала б до досягнення цільових орієнтирів як організацію загалом, так і її співробітників зокрема.

Слід вирішити проблему виокремлення в галузі оцінки ефективності та вибрати підхід вибору системи оцінки ефективності функціонування підприємства (рис. 1) [3], застосування якого дає змогу:

- виявити переваги та недоліки, а також систематизувати різні системи оцінки ефективності функціонування підприємства;
- виділити найбільш значущі вимоги, яким повинна відповідати система оцінки.

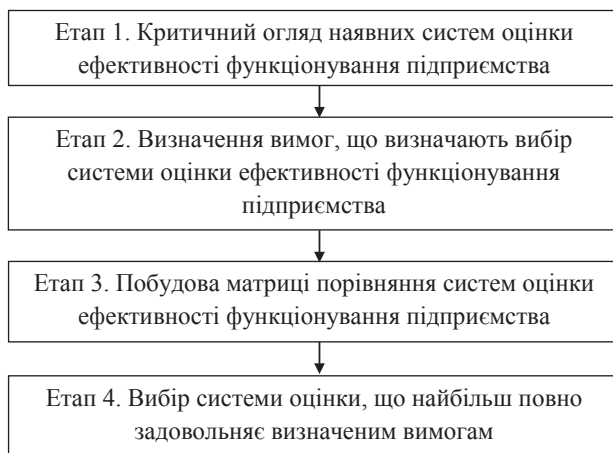


Рис. 1. Процедура аналізу та вибору системи оцінки ефективності функціонування підприємства

В рамках реалізації першого етапу дослідження проводився аналіз різних систем оцінки, що використовуються для вимірювання ефективності функціонування підприємства.

Перші моделі вимірювання й оцінки ефективності діяльності підприємств, які з'явилися в 1920-х роках і далі поширилися практично в усіх країнах з ринковою економікою, були досить простими для розрахунку та будувались виключно на фінансових показниках (наприклад, мультиплікативна модель Дюпона або показник ROI) (табл. 1).

У 70–80-х роках з'явилися інші концепції оцінки ефективності роботи підприємств, такі як, зокрема, чистий прибуток на акцію (EPS),

коефіцієнт співвідношення ціни акції і чистого прибутку (P/E), співвідношення ринкової і балансової вартості акцій (M/B), рентабельність акціонерного капіталу (ROE), рентабельність чистих активів (RONA), прибуток до виплати відсотків, дивідендів і податків (EBITDA). Серед найбільш популярних концепцій кінця XX – початку XXI сторіччя слід назвати економічну додану вартість (EVA), збалансовану систему показників (BSC), концепцію зацікавлених сторін (Stakeholder Concept), систему процесно-орієнтованого аналізу рентабельності (ABPA) [66–68; 71; 75–80].

Останніми роками в економічній літературі досить часто з'являється справедлива критика використання традиційної системи оцінки ефективності бізнесу, заснованої на ресурсному підході, а також показниках прибутковості та рентабельності діяльності [77; 79–81].

Розроблені методики фінансового аналізу ґрунтуються на даних періодичної звітності підприємства за минулий період. У рамках цієї системи оцінки передбачається, що результати діяльності попереднього періоду можуть свідчити про поточну ефективність діяльності підприємства, що дає певні орієнтири для матеріального стимулювання працівників підприємства за досягнення певних результатів.

З середини XX століття багато зарубіжних підприємств стали шукати альтернативу традиційній фінансово-орієнтованій моделі як системі, що відображає ефективність діяльності.

Зміна орієнтирів у сфері оцінки ефективності діяльності компанії припускала відповідну зміну принципів управління. У цей час сильне поширення отримала вартісна концепція оцінки ефективності, яка прийнята економічним співтовариством як базова парадигма розвитку бізнесу, оскільки базується на відмові від не-ефективних бухгалтерських критеріїв успішності функціонування компанії та бере до уваги тільки один критерій, найбільш простий і зрозумілий для акціонерів та інвесторів, а саме знову додану вартість.

Сьогодні можна стверджувати, що серед загальновідомих вартісних концепцій особливе місце посідають моделі ключових чинників вартості (SVA) А. Раппапорта, економічної доданої вартості (EVA) Стерна – Стюарда, економічного прибутку Коупленда – Колера – Муріна [82–85].

Таблиця 1

Еволюція концепцій оцінки ефективності діяльності підприємства

1920-і роки	1970-і роки	1980-і роки	З 1990 року до теперішнього часу
Модель Дюпона (Du Pont Model); Рентабельність інвестицій (ROI)	Чистий прибуток на одну акцію (EPS); Коефіцієнт співвідношення ціни акції і чистого прибутку (P/E)	Коефіцієнт співвідношення ринкової і балансової вартості акцій (M/B); Рентабельність акціонерного капіталу (ROE); Рентабельність чистих активів (RONA); Додана акціонерна вартість (SVA)	Економічна додана вартість (EVA); Ринкова додана вартість (MVA); Збалансована система показників (Balanced Scorecard –BSC); Піраміда ефективності (Performance Pyramid); Модель EP2M (Effective Progress and Performance Measurement); Концепція зацікавлених сторін (Stakeholder Concept); Система процесно-орієнтованого аналізу рентабельності (ABPA)

Підхід до управління компанією на основі акціонерної доданої вартості (SVA) спирається на виділення її ключових чинників. Так, автор концепції стверджує, що в кожній з трьох основних сфер діяльності – операційній, інвестиційній і фінансовій – необхідно виділити показники, які перш за все обґрунтовують створювану компанією вигоду для акціонерів, зокрема операційну рентабельність, інвестиції в основний та оборотний капітал, вартість задіяного капіталу [82; 85]. Незважаючи на очевидні переваги використання запропонованої А. Раппапортом моделі, вона виходить з низки передумов, які ускладнюють її використання для отримання достатньою мірою точних оцінок вартості. Так, досі не розроблені ефективні методи оцінки рентабельності операційної діяльності, темпів зростання компанії, визначення часу прибутковості вкладеного капіталу, обліку нематеріальних активів. При цьому очевидним є факт високої чутливості величини акціонерної вартості до зміни цих чинників.

Ключовою особливістю моделі економічної доданої вартості (EVA) є наявність чіткого інструмента трансформації облікових показників діяльності компанії, відбитої в її бухгалтерській звітності, у фінансових показниках. Автори моделі пропонують низку коригувань, які дають змогу оцінити величину і рентабельність інвестованого капіталу, а також вартість його фінансування [82; 85]. Дослідження, проведені в 90-х роках, свідчать про те, що EVA забезпечує отримання більш корисної інформації про «цінність» здійснених в минулих періодах операцій, ніж облікові засоби вимірювання ефективності діяльності підприємства, такі як бухгалтерський прибуток, рентабельність капіталу або темпи зростання прибутку [71].

Водночас показнику EVA як основі для побудови системи оцінки ефективності діяльності підприємства властиві такі недоліки, як використання даних минулого періоду, неможливість одержувати повноцінну картину ситуації, що склалася, і ухвалювати зважені управлінські рішення з урахуванням різних зовнішніх і внутрішніх чинників.

Паралельно з концепцією EVA з'явився схожий за змістом підхід Коупленда – Колера – Муріна з визначення економічного прибутку. Ця модель як основну мету переслідує впровадження вартісного мислення в компанії, а також облік всіх нематеріальних активів в оцінці її вартості. При цьому концепція економічного прибутку більшою мірою спрямована на розробку ефективних управлінських інструментів реалізації стратегії управління вартістю в компанії. Характерною особливістю моделі доданої грошової вартості є те, що вона концентрується на грошових потоках компанії, проте не вирішує проблему поширення показників системи оцінки на всі рівні підприємства.

Однією з найбільш популярних на заході збалансованих систем управління ефективністю

є система збалансованих показників (Balanced ScoreCard), авторами якої є американські економісти Р. Каплан та Д. Нортон [69; 73; 75; 76; 79; 80].

В основі BSC лежить єдина система показників і стратегічних цілей, за допомогою якої користувач може одержати повну та якісну картину діяльності підприємства, яка відображає зв'язки між короткостроковими і довгостроковими цілями, а також між запланованим результатом і чинниками, що безпосередньо впливають на ефективність бізнесу.

Ця система оцінки розглядає ефективність діяльності компанії за чотирма взаємопов'язаними складовими, а саме фінансовою, клієнтською, внутрішніх бізнес-процесів, навчання і розвитку. В межах цих складових виділяються показники, для яких можна визначити цільове значення, досягнення якого відповідає стратегічним завданням компанії.

BSC-модель є елементом добре розробленої системи та орієнтує керівництво підприємства на адекватний стратегічний розвиток, на відміну від традиційного управління, яке, як правило, зосереджене на фінансових показниках.

Концепція BSC вигідно відрізняється від інших концепцій тим, що фінансові та нефінансові індикатори інтегруються з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків між результируючими показниками та ключовими чинниками, під впливом яких вони формуються.

Головна особливість системи полягає в тому, що вона тісно пов'язана з бізнес-процесами, які спрямовані на задоволення потреб клієнтів і в які залучені всі співробітники підприємства.

Так званий баланс в концепції BSC має багатоплановий характер, охоплюючи зв'язки між монетарними та немонетарними показниками, стратегічним та операційним рівнями управління, минулими та майбутніми результатами, а також між внутрішніми та зовнішніми аспектами діяльності підприємства [71].

Таким чином, BSC можна розглядати як організаційну структуру, яка дає змогу розширити можливості вимірювання, оцінки й контролю на рівні стратегічного та операційного управління фірмою. Традиційна структура BSC може досить легко модифікуватися, але вона має один суттєвий недолік: у ній фактично відсутній кінцевий орієнтир, тобто базовий показник, за яким вимірюються успішність реалізації стратегії та ефективність функціонування підприємства.

Дуже близькою за своїм комплексним складом до BSC є модель Лоренцо Мейсела (вона має таку ж назву, що й модель Р. Каплана та Д. Нортон). Л. Мейсел також визначає чотири перспективи, на основі яких повинна бути оцінена бізнес-діяльність. Замість перспективи навчання і зростання Л. Мейсел у своїй моделі використовує перспективу людських ресурсів. Причина використання Л. Мейселем окремої перспективи людських ресурсів полягає в тому,

що керівництво підприємства повинне бути уважнішим до свого персоналу та оцінювати ефективність не тільки процесів і систем, але і його співробітників [76].

Ще однією моделлю, яка є збалансованою за показниками, є «Піраміда ефективності» К. МакНейра, Р. Ланча, К. Кросса. Як і в інших моделях, основною концепцією є зв'язок клієнтоорієнтованої стратегії з фінансовими показниками, доповненими декількома ключовими якісними (нефінансовими) показниками.

Піраміда ефективності на чотирьох різних рівнях показує структуру підприємства, що забезпечує двосторонні комунікації і є необхідною для ухвалення рішень на різних рівнях управління. Цілі і показники пов'язують стратегію підприємства з його оперативною діяльністю. Іншими словами, цілі передаються вниз по організації, тоді як показники збираються від низу до верху. На думку авторів моделі, система показників повинна бути інтегрована так, щоб оперативні оцінки на нижніх рівнях були пов'язані з фінансовими на верхніх. Таким чином, ця модель управління здатна показати, що лежить в основі фінансових оцінок і що ними управляє [86].

Досить оригінальною є модель EP2M, запропонована Крістофером Адамсом та Пітерсом Робертом. Відповідно до цієї моделі велике значення мають дії підприємства за такими чотирма напрямками:

- обслуговування клієнтів і ринків;
- вдосконалення внутрішніх процесів (зростання ефективності і рентабельності);
- управління змінами і стратегією;
- власність і свобода дій.

Мета цієї системи полягає не тільки в тому, щоб забезпечити впровадження стратегії компанії, але й в тому, щоб формувати культуру, в якій постійні зміни є нормальними явищами. Показники ефективності повинні забезпечити співробітників, які ухвалюють рішення і які відповідають за реалізацію стратегії, швидким зворотним зв'язком [76].

Слід зазначити, що вищеперераховані моделі використовуються переважно у західних країнах, тоді як в практиці франкомовних країн існує низка альтернативних моделей, однією з яких є *tableau de bord* (бортове табло, приладова дошка). Ця концепція у первісному вигляді була сформована ще в 30-х роках минулого століття. Спочатку розроблена інженерами-технологами, що прагнули удосконалити виробничі процеси через осмислення причинно-наслідкових зв'язків система незабаром почала застосовуватися вищим керівництвом компаній як набір критично важливих індикаторів, що використовуються для оцінки результатів діяльності [87].

Сучасну концепцію *tableau de bord* французькі автори Ів Чіапелло і Мішель Лебас визначають як елемент управління, який використовується для «вибору, документування та

інтерпретації» об'єднаних причинно-наслідкових зв'язків фінансових і нефінансових показників. Кожний показник відображає стан певної частини бізнесу, якою необхідно управляти, отже, у сукупності *tableau de bord* є моделлю функціонування бізнесу як системи [77; 88].

Підбиваючи попередні підсумки проведеного дослідження, підкреслюємо, що характерною особливістю вищезгаданих різновидів збалансованої системи управління ефективністю є використання нефінансових показників, орієнтація на майбутні досягнення та охоплення різних сфер діяльності підприємства. Проте наведені системи не визначають чіткий інтегрований показник, який міг би виступати як підсумкова оцінка, що не дає змогу власникам одержати уявлення про ефективність діяльності підприємства загалом.

Слід також зазначити, що останніми десятиріччями в економічних колах все більше з'являється критичних зауважень щодо збалансованої системи оцінки ефективності, що пов'язане з недостатньо повним врахуванням інтересів всіх груп зацікавлених сторін, що взаємодіють з підприємством. Наприклад, *Balanced ScoreCard* складається з чотирьох перспектив, які не враховують ні кінцевих споживачів, ні персонал, ні постачальників, ні державні органи, які можуть здійснити значний вплив на підприємство та його спроможність ефективно функціонувати.

Протягом останніх років в академічних дослідженнях зарубіжних учених все більше уваги приділяється теорії зацікавлених сторін – своєрідній альтернативі неокласичної економічної теорії управління підприємством. З середини 1980-х років ця теорія помітно впливає на стиль і методи управління, корпоративну культуру і стратегії більшості компаній світу.

Теорія зацікавлених сторін покладена в основу більшості популярних концепцій, які значно розширюють сферу традиційного управління за рахунок введення в інформаційний фонд підтримки прийняття управлінських рішень нефінансових показників і створюють нові можливості для реалізації інструментів стратегічного контролю, зокрема *Balanced ScoreCard*, *Performance Pyramid*, EP2M, проте, як вже зазначалось, вона не реалізована в цих системах повною мірою.

Принципово інший підхід до оцінки ефективності був запропонований М.В. Мейером в книзі «Оцінка ефективності бізнесу» [1]. Описана там система процесно-орієнтованого аналізу рентабельності (*ABPA* – *Activity-based performance Analysis*) робить акцент на ефективності окремих бізнес-процесів компанії. Сутність методу *ABPA* полягає в тому, що необхідно розглядати компанію як сукупність процесів бізнесу у взаємозв'язку з клієнтами. В межах системи *ABPA* зіставляються складові, які пов'язують процеси бізнесу, що здійснюються на користь клієнта, витрати, обумовлені виконанням цих

процесів бізнесу, а також доходи, джерелом яких є клієнт. Подібний взаємозв'язок дає змогу оцінити рентабельність окремих видів процесів бізнесу, трансакцій або продуктів. Таким чином, стає можливим оцінити ефективність за кожним процесом та ефективність підприємства загалом.

Слід зазначити, що кожна з перерахованих вище систем має певні переваги та недоліки (табл. 2). Ці обставини потребують подальшого вивчення проблеми вибору системи оцінки ефективності підприємництва та розробки нових підходів, які підвищують достовірність виміру ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах.

В межах реалізації другого етапу дослідження, вивчення економічної літератури, присвяченої питанням побудови систем оцінки ефективності [1; 62; 79; 89; 91; 92], можна виділити такі вимоги, що визначають вибір системи оцінки ефективності функціонування підприємства:

- 1) взаємозв'язок системи оцінки та стратегії підприємства;
- 2) цілеспрямованість (спроможність відобразити наявність та ступінь досягнення оперативних та стратегічних цілей);

3) врахування інтересів всіх зацікавлених сторін;

4) багатофункціональність (охоплення всіх сфер діяльності підприємства);

5) динамічність, актуальність перспективності (можливість зіставлення в динаміці та орієнтація на прогнозування);

6) застосовність до мотивації (взаємозв'язок результатів і винагороди за працю);

7) адаптованість (можливість адаптації системи оцінки до умов української економіки та специфіки функціонування підприємств);

8) економічна доцільність побудови системи оцінки (співвідношення витрат на побудову та вигод від використання системи);

9) відсутність кореляції між окремими показниками системи;

10) можливість кількісної оцінки будь-якого показника, що входить в систему;

11) концентрація інформації для зручності користувача;

12) ступінь теоретично-методичної розробленості моделі;

13) наявність базового (інтегрального) показника, за яким вимірюється ефективність функціонування підприємства.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика основних систем оцінки ефективності функціонування підприємства

Системи оцінки	Переваги	Недоліки
Традиційна фінансово-орієнтована система	Простота впровадження; простота під час використання в системі матеріального стимулювання.	Наявність слабого взаємозв'язку зі стратегічним плануванням; ретроспективний характер фінансових показників; можливість оцінювати ефективність діяльності лише в короткостроковому періоді; спрямованість на частину представників зовнішнього і внутрішнього середовища (власників і менеджменту).
EVA	Наявність інтегрального показника; наявність чіткого інструмента трансформації облікових показників діяльності компанії, відбитої в її бухгалтерській звітності, у фінансових показниках; можливість відстежувати якість схвалюваних рішень як на рівні підприємства, так і на рівні працівників.	Неможливість одержувати повноцінну картину ситуації, що склалася; неможливість ухвалювати зважені управлінські рішення з урахуванням різних зовнішніх і внутрішніх чинників; труднощі під час обліку нефінансових чинників; відсутність врахування інтересів всіх стейкхолдерів компанії.
BSC та альтернативні моделі	Орієнтація на стратегічний розвиток; обхват всіх рівнів організації; гнучка, логічно взаємозв'язана система показників; можливість одержати повну та якісну картину діяльності підприємства.	Відсутність інтегрального показника; труднощі в разі застосування в системі матеріального стимулювання; значні тимчасові витрати на розробку і перевірку значущості показників системи; недостатньо повне врахування інтересів всіх груп зацікавлених сторін.
Концепція стейкхолдерів (stakeholder concept)	Орієнтація на стратегічний розвиток; обхват всіх рівнів організації; можливість одержати повну та якісну картину діяльності підприємства; врахування фінансових і нефінансових індикаторів; взаємозв'язок між внутрішніми і зовнішніми аспектами діяльності підприємства; врахування інтересів всіх груп зацікавлених сторін.	Відсутність інтегрального показника; труднощі виявлення та узгодження інтересів зацікавлених сторін; різночитання у визначенні критеріальних оцінок ефективності діяльності.
ABPA	Охоплює всі рівні організації; зв'язки між показниками визначаються бізнес-процесами; мотивація персоналу на досягнення більш високих показників ефективності; отримання чітких сигналів про необхідні зміни.	Ефективність впровадження системи на підприємствах залежить від кількості допоміжних і загальногосподарських процесів; труднощі під час застосування в системі матеріального стимулювання для допоміжних підрозділів.

З метою вирішення завдання, пов'язаного з виділенням найбільш значущих вимог, що повинні висуватися до систем оцінки ефективності функціонування підприємства, ми застосували метод анкетування. Інструментом збору інформації була анкета, питання якої дали змогу виділити ті критерії (вимоги), які, на думку респондентів, мають найбільше значення під час вибору системи оцінки ефективності бізнесу.

У ході дослідження на основі встановлення критеріальних вимог, які отримали найвищий рейтинг за результатами анкетування, було одержано перелік найбільш істотних чинників вибору системи оцінки ефективності функціонування підприємства (табл. 3).

Таблиця 3

Критеріальні вимоги щодо систем оцінки ефективності функціонування підприємства

Умовне позначення	Фактор
X1	Взаємозв'язок системи оцінки та стратегії підприємства
X2	Цілеспрямованість
X3	Урахування інтересів всіх зацікавлених сторін
X4	Багатофункціональність
X5	Застосовність до мотивації
X6	Спрямованість системи на об'єднання зусиль різних підрозділів для досягнення загальної мети
X7	Ступінь теоретично-методичної розробленості моделі
X8	Наявність інтегрального показника, за яким вимірюється ефективність функціонування підприємства

Третій етап запропонованої процедури вибору системи оцінки ефективності функціонування підприємства присвячений аналізу вищеразглянутих систем за критеріальними вимогами, визначеними в табл. 3.

З метою досягнення поставленої мети і виключення авторського суб'єктивізму був використаний один з методів колективних експертних оцінок – метод «комісії» [94; 95].

Обробка думок експертів щодо відповідності систем оцінок визначеним вимогам проводилась за допомогою такої шкали:

– повністю відповідає – ■;

– майже відповідає (більш ніж наполовину) – ■;

– не відповідає – ■.

Результатом роботи експертної комісії є зведена оцінка запропонованих систем щодо відповідності критеріальним вимогам, що дало змогу сформувати матрицю порівняння систем оцінки ефективності функціонування підприємства (табл. 4).

Результати аналізу представленої матриці порівняння свідчать про те, що традиційна фінансово-орієнтована система та вартісні концепції оцінки ефективності бізнесу перевершують сучасні концепції виміру (BSC, Stakeholder Concept, ABPA) за ступенем розробленості, чіткості опису і простоти розрахунку вхідних у них показників, крім того, дають змогу оцінити ефективність функціонування підприємства за одним (інтегральним) показником. Водночас названі системи мають низку недоліків, пов'язаних з недостатньо широким охопленням усіх сфер діяльності організації, слабкою комунікацією між підрозділами підприємства, недостатніми можливостями мотивації персоналу. Сучасні моделі (BSC, Stakeholder Concept, ABPA), спрямовані на стратегічний розвиток, дають змогу оцінювати результати підрозділів і мотивувати персонал не тільки за допомогою фінансових коефіцієнтів, але й за допомогою якісних критеріїв, що відображають інші сфери діяльності. Проте застосування деяких моделей (ABPA, модель Коупленда – Колера – Муріна) ускладнене внаслідок їх недостатньої теоретично-методичної розробленості.

Висновки. Результати аналізу свідчать про те, що якнайповніше задовольняють вимогам, що висувуються до системи оцінки ефективності функціонування підприємства, система збалансованих показників та моделі, побудовані на теорії зацікавлених сторін. При цьому BSC є найбільш відрегульованою і вживаною за кордоном, а перевагою концепції стейкхолдерів є всебічне врахування інтересів зацікавлених сторін.

Таким чином, на наш погляд, оцінка ефективності функціонування підприємства повинна базуватися на теорії зацікавлених сторін з урахуванням світового досвіду побудови системи збалансованих показників.

Таблиця 4

Матриця порівняння систем оцінки ефективності функціонування підприємства

Система оцінки	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Традиційна фінансово-орієнтована система	■	■	■	■	■	■	■	■
SVA	■	■	■	■	■	■	■	■
EVA	■	■	■	■	■	■	■	■
Модель Коупленда – Колера – Муріна	■	■	■	■	■	■	■	■
BSC-моделі	■	■	■	■	■	■	■	■
Концепція стейкхолдерів	■	■	■	■	■	■	■	■
ABPA	■	■	■	■	■	■	■	■

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аванесова Н.Е. Основні підходи до визначення категорії «ефективність» / Н.Е. Аванесова // Проблеми формування нової економіки XXI століття : мат. міжнар. наук.-практ. конф. (17–19 грудня 2008 року). – Дніпропетровськ, 2008. – С. 5–6.
2. Аванесова Н.Е. Традиційний та цільовий підходи до визначення категорії «ефективність» / Н.Е. Аванесова // Економічний простір : зб. наук. пр. – № 4. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2007. – С. 118–126.
3. Макконнелл К.Р. Экономика: принципы, проблемы и политика : в 2 т. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. – М. : Республика, 1992. – Т. 1. – 1992. – 399 с.
4. Основы менеджмента / [М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури] ; пер. с англ. – М. : Дело, 1995. – 704 с.
5. Пью Д. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента / Д. Пью, Д. Хиксон. – М., 2003. – 378 с.
6. Червяченко А.В. Еволюція поняття ефективності / А.В. Червяченко // Регіональні перспективи. – 2004. – № 3–5(40–42). – С. 102–104.
7. The structure of American economy 1919–1929, Camb. (Mass.), 1941; Input-output economics, N. Y., 1966.

REFERENCES:

1. Avanesova N.E. The main approaches to the definition of the category of "efficiency" / N.E. Avanesova // Problems of the formation of a new economy of the twenty-first century: International. science-practice Conf., December 17-19, 2008. – Dnipropetrovsk, 2008. – S. 5–6.
2. Avanesova N.E. Traditional and Targeted Approaches to Defining the Category "Efficiency" / N.E. Avanesova // Economic Space : Sb. sciences Ave. – Dnipropetrovsk : PDABA, 2007. – No. 4. – P. 118–126.
3. McConnell K.R. Economics: Principles, Problems and Policies: in 2-t. [per. with Eng.] / C.R. McConnell, S.L. Brue. – M. : Republic, T. 1. – 1992. – 399 p.
4. Meskon M.H. Fundamentals of Management / M.H. Meskon, M. Albert, F. Hedouri ; [per. with English]. – M. : Case, 1995. – 704 p.
5. Pew D. A summary of the work of recognized authorities in the theory and practice of management / D. Pew, D. Hickson. – M., 2003. – 378 p.
6. Chervyachenko A.V. Evolution of the notion of efficiency / A.V. Chervyachenko // Regional perspectives. – 2004. – No. 3–5(40–42). – P. 102–104.
7. The structure of American economy 1919–1929, Camb. (Mass.), 1941; Input-output economics, N. Y., 1966.

Avanesova N.E.

*Candidate of Economic Sciences,
Professor at Department of Finance and Credit,
Kharkiv National University of Construction and Architecture*

Hlohovska V.I.

*Student at Department of Finance and Credit
Kharkiv National University of Construction and Architecture*

Bulavinova T.E.

*Student at Department of Finance and Credit
Kharkiv National University of Construction and Architecture*

FOUNDATION FOR THE SELECTION OF THE SYSTEM OF ENTERPRISE PERFORMANCE ASSESSMENT

Market economic relations have brought about dramatic changes in the economic mechanism of enterprises.

External conditions, in which business entities operate, have a significant influence on the formation and transformation of the potential of their development, forcing them to constantly search for reserves to increase efficiency.

Enterprises began to pay more attention to long-term strategic development plans. Strategic plans of the company were not reflected in the traditional system of evaluation, and there was a problem of assessing the achievement of the strategic objective set by the entity in the framework of the system of performance evaluation.

An assessment of efficiency is the basis of the management process, which results in the adoption of management decisions aimed at achieving the long-term and short-term goals of the business. In this regard, one of the most important tasks of enterprise management is the task of controlling the indicators, the value of which will indicate efficiency, that is, the task of a targeted action on the ratio of results and costs in order to achieve the level necessary and sufficient to implement the strategic and current goals of the functioning of the business entity and satisfaction of the interests of its owners. In other words, for an enterprise that seeks to improve the efficiency of its activities, it is necessary to solve two most important issues: firstly, to develop an appropriate system of indicators of efficiency and measuring instruments and, secondly, to create a system that would motivate to achieve the target benchmarks as organization as a whole, as well as its individual employees.