

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Бамбергер П. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / П. Бамбергер, И. Мешоулам, В.И. Маслов: учеб. – М.: «Финпресс», 2004. – 48 с.
2. Банникова Л.Н. Управление персоналом / Л.Н. Банникова: учеб. пособие. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. – 151 с.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 220 с. – (Серия «Высшее образование»).
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов: учеб., 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
5. Кабаченко Д.В. Инновационные методы управления персоналом на предприятии / Д.В. Кабаченко, А.В. Луценко // Trends of modern science – 2015 / Materials of the XI International scientific and practical conference, May 30 – June 7, 2015. – Volume 6. Economic science: Sheffield. Science and education LTD, 2015. – Volume 6. – С. 3-6.
6. Kabachenko D.V. Account of information factor impact on efficiency of enterprise activity while making management decisions based on budgeting / D.V. Kabachenko, A.S. Rudenko // The advanced science journal ISSN 2219-746X/ Economics: Business management and administrative services. – United States. – Volume 2014. – Issue 1. – С. 77-82.
7. Guest D. Human resource management: its implications for industrial relations and trade unions / D. Guest // New perspectives on human resource management. – L., 1989. – P. 40-54.
8. Kabachenko D. Improving the assessment effectiveness method of innovative industrial Leading Ukrainian Companies activity / D. Kabachenko // A Balkema Book ISBN: 978-1-138-02883-8 / Theoretical and Practical Solutions of Mineral Resources Mining. – Taylor & Francis Group, London. – 2015. – С. 353-362.
9. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М.: Издательство журнала «Управление персоналом», 2007. – 217 с.
10. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумова: учеб., 4-е изд. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.

УДК 338.931

Клюс Ю.І.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку й аудиту
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

РОЗРОБКА МОДЕЛІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розроблено модель оцінювання ефективності корпоративної системи управління інноваціями, що заснована на принципах формування цілей комплексної оцінки, обрані питання блоків моделі, сформовано критерії оцінювання блоків для отримання та аналізу інформації та формування підсумкового оцінювання ефективності корпоративної системи управління інноваціями.

Ключові слова: модель, оцінювання, корпорація, інновація, розвиток.

Клюс Ю.И. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье разработана модель оценки эффективности корпоративной системы управления инновациями, основанная на принципах формирования целей комплексной оценки, избраны вопросы блоков модели, сформированы критерии оценки блоков для получения и анализа информации и формирования итогового оценивания эффективности корпоративной системы управления инновациями.

Ключевые слова: модель, оценка, корпорация, инновация, развитие.

Klus Y.I. MODEL DEVELOPMENT EFFECTIVENESS EVALUATION OF CORPORATE GOVERNANCE INNOVATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

In the article the model of evaluating the effectiveness of corporate innovation management based on the principles of forming complex evaluation purposes, selected question block model evaluation criteria blocks formed to receive and analyze information and formation of the final evaluation of the effectiveness of corporate management innovation.

Keywords: model, estimation, corporation, innovation, development.

Постановка проблеми. Підприємство є відкритою системою, залежить від зовнішнього середовища щодо поставок ресурсів (сировини, енергії, кадрів), а також попиту з боку споживачів на продукцію. Підприємства змушені пристосовуватися до цього середовища, щоб зберегти ефективність і конкурентоспроможність. Генеральний напрям у формуванні корпоративної системи управління інноваціями на підприємстві пов'язаний із визначенням рівня її розвитку та її вдосконаленням на основі кількісних та якісних оцінок внутрішніх і зовнішніх факторів діяльності підприємства і виведенням рейтингових оцінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження проблем оцінювання інноваціями зробили зарубіжні та вітчизняні науковці: А.Й. Шумпетер [1], О.І. Волков, А.П. Гречан, М.П. Денисенко

[2]; М.А. Йохна, В.В. Стадник [3] та ін., а також закордонні дослідники: І. Альтшуллер, Є. Фияксель [4], Г. Хемел [5], Ю.В. Шленов та ін. Проте і нині питання оцінювання корпоративного управління інноваціями залишається об'єктом дискусій.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування необхідності розробки моделі оцінювання корпоративної системи управління інноваціями. Для досягнення вищезазначеної мети необхідно визначити критерії та блоки оцінювання цієї системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує думка, що основним напрямом вдосконалення корпоративної системи управління інноваціями підприємства є оновлення основних фондів і перш за все – верстатного парку. Проти цього, здавалося б, важко заперечити. Але, посиливши таким чином

формування критеріїв оцінки блоків, отримання та аналізу інформації та формування підсумкового оцінювання ефективності корпоративної системи управління інноваціями. Модель наведена на рисунку 1.

Відмінною особливістю розробленої автором моделі є те, що вона дозволяє оцінити кількісно рівень ефективності корпоративної системи управління інноваціями і прийняти управлінське рішення в короткі терміни.

Відповідно до моделі ефективності корпоративної системи управління інноваціями підприємства машинобудівного комплексу рівень інноваційної культури підприємства, що починається з створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу, оцінюється по осі абсцис. У міру підвищення рівня виникає необхідність управління інноваційною культурою, найвищою точкою якої є прискорення і підвищення ефективності впровадження нових технологій і винаходів.

Кількісна оцінка рівня інноваційної культури підприємства полягає у такому: наявність усіх дев'яти доданків інноваційної культури складає 100%, відповідно наявність якого-небудь одного з них на підприємстві обумовлює рівень ІК як 11%, двох – як 22% і так далі.

Практична значимість моделі полягає в наочності результатів оцінки по даній моделі. Іншими словами, якщо той чи інший фактор має місце на підприємстві, то необхідно зафарбувати даний блок до перетину зі стрілкою «Рівень ефективності КСУІ». Звідси стає очевидним, в якому напрямі планувати розвиток інноваційної культури підприємства та розвиток яких саме її складових є в на момент оцінки першочерговим. Автор має на увазі під такою оцінкою якісну форму оцінки ефективності корпоративної системи управління інноваціями підприємства.

Таблиця 1

Характеристика корпоративної культури підприємства за підрозділами

Характеристика	ДМіП	ДТК	ДКС	УЕФ	ВОРІТ	ТД	ІД
Тип лідера	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник	Координатор, організатор, наставник
Проблема вирішується на основі	Зосередженого продумування	Згоди з цілями і завданнями	Згоди з цілями і завданнями	Зосередженого продумування	Згоди з цілями і завданнями	Згоди з цілями і завданнями	Згоди з цілями і завданнями
Теорія менеджменту	Участь, відданість справі	Контроль	Участь, відданість справі	Участь, відданість справі	Участь, відданість справі	Контроль	Участь, відданість справі
Критерій ефективності	Згуртованість, моральний клімат,	Згуртованість, моральний клімат, досягнення мети, поразка конкурентів	Згуртованість, моральний клімат,	Творчість і зростання	Згуртованість, моральний клімат, досягнення мети, своєчасність	Згуртованість, моральний клімат,	Згуртованість, моральний клімат,
Повсякденна робота здійснюється	Залежить від незмінності курсу і активності керівництва. Постійно перевіряється	При мінімальному втручанні в неї	Залежить від незмінності курсу та активності керівництва;	При мінімальному втручанні в неї	При мінімальному втручанні в неї	Залежить від незмінності курсу й активності керівництва	Залежить від незмінності курсу і наївності керівництва
Комунікації всередині підрозділу	Відкриті і насичені	Непередбачувані і змінюються за інтенсивністю	Формальні, підкорюються правилам	Відкриті і насичені	Відкриті і насичені	Відкриті і насичені	Відкриті і насичені
Інформація як правило	Розцінюється як спільне знання і не виноситься у поза	Контролюється і доступ обмежений	Розцінюється як спільне знання і не виноситься у поза	Контролюється і доступ обмежений	Оцінюється і поширюється відкрито	Розцінюється як спільне знання і не виноситься у поза	Розцінюється як спільне знання і не виноситься у поза
Функції та відповідальність	Пропонуються і закріплюються	Пропонуються і закріплюються	Закріплюються	Наказуються і закріплюються	Пропонуються і закріплюються	Змінюються за потребою	Пропонуються / закріплюються
Бажання та інтереси окремих людей	Оцінюються за ступенем узгодженості з цілями до організації	Підкоряються інтересам організації	Уцінюються за ступенем узгодженості з цілями організації	Підкоряються й узгоджуються з інтересами організації	Узгоджуються з інтересами організації	Уцінюються за ступенем узгодженості з цілями організації	Підкоряються інтересам організації
Розбіжності і конфлікти	Є вираженням індивідуальних особливостей	Загрожують стабільності і заважають роботі	Є вираженням індивідуальних особливостей	Загрожують стабільності і заважають роботі	Загрожують стабільності і заважають роботі	Загрожують стабільності і заважають роботі	Є вираженням індивідуальних особливостей Погрожують стабільності і заважають роботі
Тип орг. культури	Авторитарна	Ієрархічна	Ієрархічна	Кланова	Ієрархічна	Авторитарна	Авторитарна
Разом по організації в цілому				Ієрархічна			

З метою отримання якісної оцінки модуля «Корпоративна культура», що входить у структуру інноваційної культури, як приклад піддалися опису функціональні підрозділи підприємства.

Кожний підрозділ описано за такими ключовими аспектами: тип лідера, способи вирішення проблем, бажання та інтереси, розбіжності і конфлікти та інші. Отримана характеристика корпоративної культури підприємства наведена у таблиці 1.

Позитивним є той факт, що відсутні відповіді «не знаю і не хочу знати» ні серед керівників, ні серед фахівців. На думку керівників вищезазначених дирекцій, нерідко хороші ідеї зазнавали невдачі тому, що були запропоновані до здійснення в невідповідний момент; стратегічний план розробляється менеджерами підприємства, і власники не чинять силовий тиск на його зміну.

По осі ординат у напрямку стрілки оцінюється рівень інноваційної інфраструктури. Він сформований з чотирьох основних блоків: спочатку необхідно наявність інформаційних умов на підприємстві, потім маркетингових, далі – патентно-ліцензійних та організаційно-фінансових.

Якісна оцінка рівня інноваційної інфраструктури підприємства проводиться аналогічно оцінці рівня інноваційної культури підприємства. Кількісна – відрізняється ціною одного фактора, яка складає 6,25%, відповідно, наявність двох факторів – 12,5%.

Рівень інноваційних можливостей оцінюється аналогічно рівню ІК, але в дзеркальному відображенні. Ціна поділки на стрілці «Рівень ефективності корпоративної системи управління інноваціями» тут стає рівною 20% за наявності одного з п'яти чинників: фінансово-економічні, науково-технічні, виробничо-технологічні, кадрові та організаційно-управлінські.

Передбачається для більшої деталізації рівня інноваційних можливостей кожен із факторів розписувати більш докладно й оцінювати їх як кількісно, так і якісно. Наприклад, кадровий потенціал включає: оцінку кваліфікації та виробничого потенціалу кадрів; рівень мотивації персоналу до інноваційної діяльності; якість системи підготовки та перепідготовки кадрів організації і так далі [7]. Особливого значення нині набуває деталізація інноваційних можливостей підприємства.

Отже, наявність моделі оцінки ефективності корпоративної системи управління інноваціями визначається як позитивний фактор, що сприяє залученню інноваційних інвестицій в економіку промислових підприємств.

Модель оцінки ефективності корпоративної системи управління інноваціями ґрунтується на таких принципах:

– принципи формування і коригування цілей комплексної оцінки. Цілі оцінки та вдосконалення ефективності корпоративної системи управління інноваціями можуть бути різними. Вони повинні бути чітко визначені на етапі підготовки завдання для оцінки. Закладений механізм коригування моделі оцінки та вдосконалення корпоративної системи управління інноваціями підприємства, який здійснюється шляхом вибору підблоків, проведенням глибокого аналізу окремих складових, включенням спеціалізованих підблоків дозволяє, по-перше, адаптувати модель до конкретних цілей; по-друге, провести експрес-оцінку одного з блоків ефективності корпоративної системи управління інноваціями, не зачіпаючи інший, і тим самим заощадити часовий ресурс;

– принципи вибору питань блоків моделі. У кожному блоці моделі передбачається можливість вибору визначити головні питання, відповіді на які відображають найважливіші характеристики корпоративної системи управління інноваціями організації на будь-якій стадії її розвитку. Формулювання конкретних питань анкети і тем інтерв'ю, їхня глибина і деталізація, вибір розділів залежать від стадії розвитку розробки та форми організації інноваційного процесу;

– принцип формування критеріїв оцінки блоків. У блоках моделі (там, де це можливо) визначається «медіана», тобто характеристика середнього, стабільного, прийнятного і т.п. стану того чи іншого параметра. Два рівня вище «медіани» характеризують переваги і перспективи блоку, а два нижніх рівні характеризують слабкі сторони і ризики блоку;

– принцип отримання, аналізу та моніторингу інформації. Процедура комплексної оцінки та вдосконалення корпоративної системи управління інноваціями підприємства включає в себе попереднє вивчення матеріалу, анкетування і проведення інтерв'ю. Багато питань анкети і тем інтерв'ю використовуються для оцінки декількох блоків і окремих складових підблоків корпоративної системи управління інноваціями підприємства. Такий підхід дозволяє виробляти перехресні перевірки одержуваних результатів. Роздільне опитування на анкетування та інтерв'ю для оцінки корпоративної системи управління інноваціями МК нині в Україні не застосовується. При цьому метою анкетування є отримання документально підтвердженої фактичної інформації та самооцінки колективу підприємства, метою інтерв'ю – уточнення відповідей анкети, отримання додаткової інформації та експертна оцінка корпоративної системи управління інноваціями підприємства. Моніторинг характеристик корпоративної системи управління інноваціями підприємства включає порівняння оцінок, проведених на різних стадіях розвитку корпоративної системи управління інноваціями підприємства [8]. Періодичні оцінки можуть проводитися за скороченим варіантом, що включає у себе оцінку тільки «динамічних», що змінюються в часі параметрів;

– принцип формування підсумкової оцінки корпоративної системи управління інноваціями підприємства. Підсумкова комплексна оцінка включає у себе оцінки блоків, але не просто повторює їх, а дає більш глибоку і комплексну оцінку корпоративної системи управління інноваціями підприємства в цілому. Слабкі сторони і ризики блоків не обов'язково повинні бути слабкими сторонами і ризиками корпоративної системи управління інноваціями підприємства. Підсумковий звіт ґрунтується на результатах комплексної оцінки характеристики корпоративної системи управління інноваціями підприємства і включає у себе блоки і підблоки, складові корпоративної системи управління інноваціями підприємства.

При проведенні оцінки та моніторингу рекомендується дотримуватися нижчеподаного порядку і правил [10]:

1. Замовником оцінки, вдосконалення та моніторингу корпоративної системи управління інноваціями підприємства можуть виступати керівники вищої ланки управління і безпосередньо генеральний директор. Замовником оцінки та моніторингу можуть також виступати потенційні інвестори.

2. Експерт вивчає попередню інформацію, коригує перелік питань і тем анкети та інтерв'ю, готує друкований варіант анкети і попередній перелік питань інтерв'ю.

3. Експерт надсилає анкету відповідальному по характеристикам корпоративної системи управління інноваціями (в якості нього може виступати фахівець аналітичної служби або фахівець з розвитку) для узгодження форми анкети. Після затвердження форми анкети фахівцем, відповідальним по корпоративній системі управління інноваціями, експерт готує остаточний перелік питань і тем інтерв'ю, найбільш точно відповідних стадії корпоративної системи управління інноваціями підприємства підприємства та її особливостям.

4. Експерт під час інтерв'ю уточнює відомості з анкети, отримує додаткову інформацію про корпоративну систему управління інноваціями підприємства підприємства.

5. Результати аналізу заносяться в форму подання підсумкової оцінки, підписуються експертом і передаються замовнику.

Оцінку корпоративної системи управління інноваціями підприємства підприємства в скороченому варіанті, або експрес-оцінку може проводити один експерт, який має спеціальну підготовку із застосування моделі. При цьому треба розуміти, що точність оцінки знижується.

Висновки. Таким чином, запропоновано модель оцінювання ефективності корпоративної системи управління інноваціями підприємства, що включає у себе кількісне та якісне оцінювання. Більш детальне дослідження такого поєднання може бути подальшим напрямом досліджень.

УДК 330.3

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й.А. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 401 с.
2. Волков О.І. Економіка та організація інноваційної діяльності: Підручник (третє видання) / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 662 с.
3. Стадник В.В. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: підручник / В.В. Стадник, Й.А. Йохна. – К.: Хмельницький: ХНУ, 2011. – 332 с.
4. Альтшулер І., Фіаксель Є. Куб інновацій / І. Альтшулер, Є.Фіаксель [Електронний ресурс] // Інновації і інноватори. – 2014. – Випуск № 25. – Режим доступу: <http://www.umpro.ru>.
5. Hamel G., Prahalad C. Competing for the Future / G. Hamel, C. Prahalad. – Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1994.
6. Рубан В. Інноваційна модель стратегічного розвитку України: методологія і досвід / В. Рубан, О. Чубакова, В. Некрасов // Економіка України. – 2003. – № 6. – С. 14-15.
7. Бутнік-Сіверський О.Б., Жарінова А.Г. Теоретичні аспекти трансформації виробничої системи в умовах інноваційної діяльності / О.Б. Бутнік-Сіверський, А.Г. Жарінова // Збірник наукових праць № 6. – К.: НДІ інтелектуальної власності, 2008. – С. 188-216.
8. Костюк Р.В. Актуальні проблеми економіки / Р.В. Костюк. – Випуск № 8, 2009. – С. 79.
9. Райзберг Б.А. Сучасний економічний словник / Б.А. Райзберг, Л.М. Лозовський, Б.А. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 496 с.
10. Мескон М. Основи менеджменту: [пер. с англ.] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – М.: Дело ЛТД, 1992. – 456 с.
11. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк. – К.: ЦУЛ, 2009. – 400 с.

Коваль Л.В.

*асистент кафедри обліку та аналізу
Національного університету «Львівська політехніка»*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто основні підходи до оцінювання економічного потенціалу підприємства. Сформульовано концептуальні основи оцінювання його якості. Використовуючи положення кваліметрії, теоретично обґрунтовано реалізацію методики оцінювання якості економічного потенціалу підприємства.

Ключові слова: економічний потенціал підприємства, оцінювання, якість.

Коваль Л.В. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены основные подходы к оценке экономического потенциала предприятия. Сформулированы концептуальные основы оценки его качества. Используя положения кваліметрии, теоретически обоснована реализация методики оценки качества экономического потенциала предприятия.

Ключевые слова: экономический потенциал предприятия, оценка, качество.

Koval L.V. CONCEPTUAL BASES OF QUALITY ASSESSMENT ECONOMIC POTENTIAL OF ENTERPRISE

The article describes the main approaches to assessing the economic potential of the enterprise. Conceptual principles of its quality assessment are formulated. Using the position of the qualimetry the implementation of assessment the quality of economic potential of the enterprise is theoretically grounded.

Keywords: economic potential of the enterprise, assessment, quality.

Постановка проблеми. Розвиток підприємства, досягнення запланованих цілей, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності та прибутковості тісно пов'язані з його економічним потенціалом. Необхідність аналізувати стан економічного потенціалу, перспективи його використання, вчасно об'єктивно оцінювати відома досвідченому менеджменту підприємства й обґрунтована науковцями.

Існуючі підходи оцінювання роблять цю проблематику досить цікавою для дослідження і пошуку найкращих шляхів її вирішення. Для узагальненої характеристики економічного потенціалу підприємства здебільшого використовують вартісну оцінку. Водночас у науковій літературі наведено методики оцінки: конкурентоспроможності потенціалу підприємства, ефективності та результативності його