

ПІДХІД ДО ПОБУДОВИ ІЄРАРХІЧНОЇ СТРУКТУРИ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Визначено рівні формування потенціалу розвитку підприємства, обґрунтовано ієрархічну структуру та конкретизовано показники, що характеризують його функціональні складові на кожному із рівнів. Розроблена система рівнянь і залежностей, що характеризує ієрархічну структуру потенціалу розвитку підприємства та взаємозв'язки між складовими потенціалу на різних рівнях його ієрархії.

Ключові слова: *потенціал розвитку, ієрархічні рівні, ієрархічна структура.*

JEL: L 22

Постановка проблеми. Дослідження закономірностей розвитку теорії, методології та практики стратегічного управління засвідчують, що під впливом новітніх умов і тенденцій зовнішнього середовища відбуваються радикальні трансформації управлінської парадигми сучасних підприємств. У нових умовах ділове підприємницьке середовище набуває ознак турбулентності, а постійні флуктуації, які відбуваються у ньому, вже не дають змоги успішно застосовувати традиційні цільові підходи до управління, роблячи їх малоефективними в умовах частих та складно передбачуваних змін.

Саме перманентний динамізм зовнішнього оточення підприємства та складність одержання надійних довгострокових прогнозів його майбутнього стану вимагає застосування нових, більш системних та цілісних підходів до управління потенціалом розвитку підприємства. У даний час, на противагу класичному управлінню на основі досягнення цілей підприємства, яке, у свою чергу, реалізується шляхом формування відповідних реакцій на зміну умов зовнішнього середовища, на перший план виходить концепція системного і збалансованого управління підприємства. Її основою є прагнення забезпечити сталий розвиток підприємства, поза залежністю від стану та умов зовнішнього середовища, за рахунок систематичного та цілеспрямованого розвитку окремих внутрішніх складових підприємства як системи.

Тому актуальними в сьогоденні змінних умовах залишаються питання побудови збалансованої структури потенціалу та компетенцій підприємства за різних умов його функціонування, що є основним інструментом, за допомогою якого можна діагностувати та підтримувати його сталий розвиток.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Водночас теоретичні засади досліджень структуризації потенціалу розвитку підприємств залишаються недостатньо опрацьованими, попри прискіпливу увагу до цієї проблеми низки науковців: О. В. Ареф'єва, Е. А. Божко, А. Е. Воронкової, В. Н. Гавви, Л. С. Головкової, В. Г. Герасимчук, О. К. Добикіна, Е. В. Лапин, Ю. С. Погорелова, Е. В. Попова, О. А. Пробоїва, Е. А. Суценко, А. И. Самоукина, Р. Каплана, Д. Нортон, Н. С. Краснокутської, Б. М. Мізюк, Л. М. Малярець та ін. Зокрема, дискусійним залишається саме питання узгодженості рівнів та структури потенціалу розвитку підприємств, через що наявні методики його оцінювання не знайшли належного практичного застосування.

Формулювання мети і завдань дослідження. Щоб побудувати методологію оцінки потенціалу розвитку підприємства, перш за все, необхідно визначитися з його структурними елементами і концептуальними підходами в роботі з ними. Актуальним і важливим є завдання щодо виділення та побудови з структурним насиченням рівнів потенціалу розвитку та його ієрархічної структури для підприємств, що дають можливість системно розподілити залежно від міри найбільшого використання різні види існуючих потенціалів.

Метою статті є визначення рівнів та обґрунтування ієрархічної структури потенціалу розвитку підприємства, що дозволяє більш системно підійти до врахування взаємозв'язків між складовими потенціалу на різних рівнях його реалізації.

Виклад основного матеріалу. Найбільш розповсюдженим підходом до розуміння сутності та структури потенціалу є ресурсно-функціональний підхід [1]. Відповідно до положень даного підходу, потенціал підприємства, тобто його стійкість, життєздатність та можливість для сталого розвитку передусім визначається кількістю та якістю наявних у підприємства ресурсів. При цьому структурно потенціал формується із окремих складових, що характеризують ті чи інші функціональні аспекти діяльності підприємства. Як правило, мова йде про виробничо-технічну компоненту потенціалу, матеріально-технічну, кадрову, логістичну, маркетингову, інвестиційну та інноваційну.

Не заперечуючи загалом логічність ресурсно-функціонального підходу до розуміння потенціалу підприємства, разом із тим, не можемо вказати на наявність вагомих недоліків даного підходу, які обмежують можливості стратегічного управління потенціалом підприємства. Так, спрощене розуміння потенціалу підприємства лише як адитивної функції окремих компонентів (1) у даному випадку повністю ігнорує його інтегративне значення.

$$Potential = f(Prod + Fin + Pers + Log + Mat + Mark + Inv + Innov), \quad (1)$$

де Potential – потенціал підприємства; Prod – виробнича компонента, Fin – фінансова компонента, Pers – кадрова компонента, Log – логістична компонента, Mat – матеріально-технічна компонента, Mark – маркетингова компонента, Inv – інвестиційна компонента, Innov – інноваційна компонента.

У той же час варто підкреслити, що потенціал підприємства передусім є інтегрованою сукупністю його окремих компонентів, у межах якої:

1) по-перше, у результаті спільної і перехресної взаємодії окремих складових потенціалу (2) утворюється синергетичний ефект, який приводить до покращення ключових показників діяльності підприємства (KPI);

$$\{Prod - Pers\}; \{Prod - Fin\}; \{Prod, Fin\} - Mark \}; \quad (2)$$

2) по-друге, важливого значення набуває саме збалансований розвиток елементів внутрішнього середовища підприємства (внутрішніх функціональних складових потенціалу), забезпечення відповідного паритету та підтримка рівноваги між складовими потенціалу. У цих умовах вкрай важливо для підприємства усунути стратегічні розриви між складовими потенціалу, оскільки розбалансованість рівнів розвитку окремих складових потенціалу негативним чином позначається на ефективності та результативності господарської діяльності підприємства, порушуючи стан рівноваги системи та створюючи перешкоди на шляху до стабільного розвитку.

На важливість саме збалансованого підходу до розвитку потенціалу підприємства вказує домінування у провідних компаніях світу, починаючи із XXI ст., підходів до управління на основі Системи збалансованих показників (Balanced Scorecard або BSC)

(рис. 1), яка дозволяє пов'язати між собою управління у таких функціональних сферах, як фінанси, споживачі і цільові ринки, внутрішні бізнес-процеси та персонал [2].

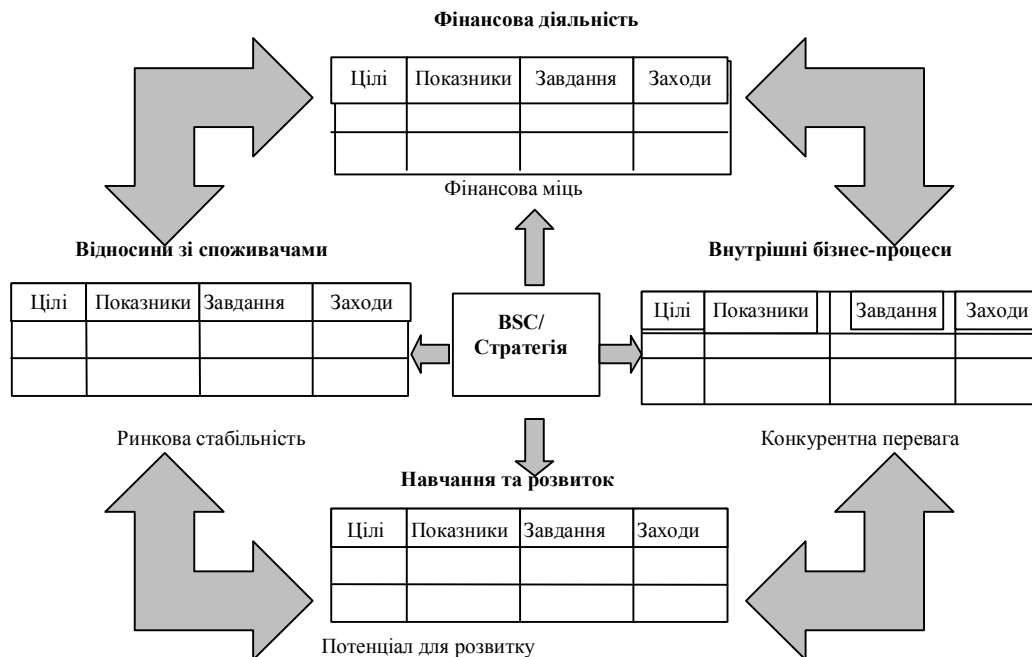


Рис 1. Збалансована система показників (BSC) Нортон-Каплана

Примітка. Складено автором.

Концепція Системи збалансованих показників виникла як реакція на недосконалість класичної системи індикаторів управління ефективністю підприємства [3]. Саме концепція збалансованих показників може врахувати недоліки систем фінансових показників і показувати взаємозв'язок між досягненням якісних та кількісних цілей діяльності підприємства, а також вирішити проблему комплексної оцінки та прогнозування загального рівня ефективності діяльності підприємства.

Першими, хто впровадив цю систему, були такі компанії, як "FMC Corporation" та "Rockwater", керівництво яких відкрило нові можливості системи, окрім просто оцінювання. Згодом досвід цих компаній показав, що BSC – не лише система, спрямована на підвищення операційної ефективності (покращення якості продукції, зменшення часу обробки замовлення, тривалості виробничого циклу, зниження вартості тощо), а передусім ефективний інструмент збалансованого управління розвитком потенціалу підприємства.

Також хочемо підкреслити, що в поширених у вітчизняній теорії та методології підходах до визначення структури та проведення оцінки потенціалу підприємства [4; 5; 6; 7; 8] є недостатня розробленість передусім його ієрархії. З нашої точки зору, потенціал розвитку підприємства має не лінійно-функціональну, а ієрархічну структуру, що складається із кількох взаємопов'язаних між собою рівнів.

На кожному з цих рівнів величина потенціалу підприємства визначається набором відповідних функціональних компонентів (індикаторів). При цьому загальний потенціал розвитку усієї структури визначається:

1) по-перше, характером взаємозалежності між елементами одного ієрархічного рівня, який оцінюються на основі щільності зв'язку між індикаторами функціональних складових потенціалу, а також збалансованості та синхронності їх розвитку (внутрішньорівнева збалансованість розвитку потенціалу підприємства);

2) по-друге, мірою узгодженості, збалансованості та синхронності розвитку різних ієрархічних рівнів потенціалу підприємства (міжрівнева збалансованість розвитку потенціалу).

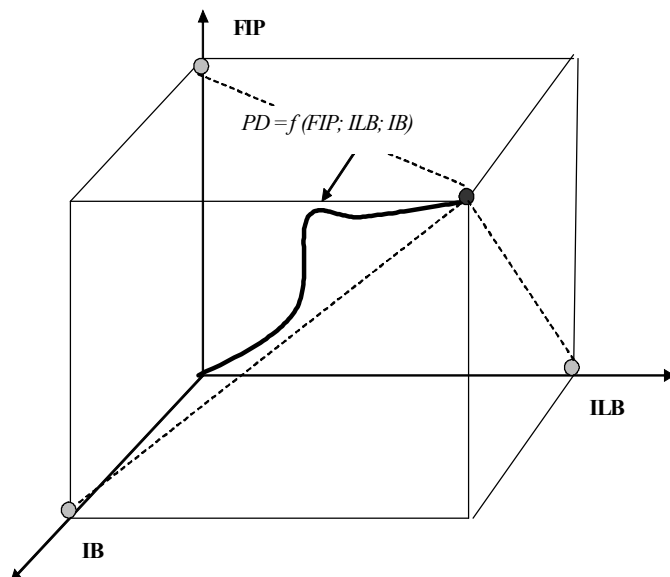


Рис. 2. Формування потенціалу розвитку підприємства PD у трьохвимірному векторному просторі $\{FIP; ILB; IB\}$

Остаточний рівень потенціалу розвитку підприємства (PD – Potential of Development) формується у трьохвимірному векторному просторі, складовими якого є вектори функціональних складових (FIP – Functional Indicators Of Potential), внутрішньорівневої (IB – Internal Balanced) та міжрівневої (ILB – Inter Level Balanced) збалансованості показників/індикаторів потенціалу. Графічна інтерпретація цього подана на рис. 2.

Отже, потенціал розвитку підприємства в підсумку визначається станом його функціональних складових, а також їх внутрішньорівневою та міжрівневою збалансованістю.

$$PD = f(FIP; ILB; IB,) \quad (3)$$

де PD – потенціал розвитку підприємства, FIP – показники стану функціональних складових внутрішнього потенціалу (виробничої, фінансової та інших); ILB – міжрівнева збалансованість складових потенціалу; IB – внутрішньорівнева збалансованість складових потенціалу.

Найбільш доцільною формою кривої, що максимально точно відтворює взаємозв'язок між розвитком окремих функціональних складових потенціалу та потенціалом розвитку підприємства, є функції із класу логістичних кривих. Необхідність використання для оцінки саме даного класу функцій пов'язана із тим, що при збільшенні рівня функціональних складових внутрішнього потенціалу FIP потенціал розвитку PD також зростає, проте залежність між показниками має нелінійний характер. І відповідно

до забезпечення достатньо великих значень FIP зростання PD уповільнюється та призупиняється. Доводиться констатувати, що потенціал розвитку PD , який характеризує можливості зростання підприємства за рахунок функціональних складових FIP , асимптотично наближується до певного критичного рівня PD (max) – рис. 3.

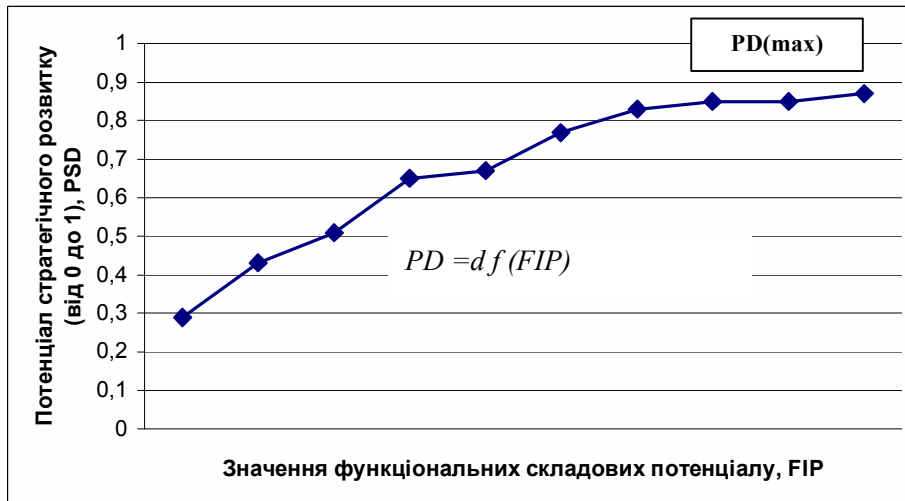


Рис. 3. Гіпотетична залежність потенціалу розвитку PD від величини функціональних складових FIP

Тому варто говорити про виникнення ефекту насичення для потенціалу розвитку, коли подальше зростання рівня окремих функціональних складових FIP вже не здатне забезпечити відповідне зростання PD .

Клас економіко-математичних функцій, які містять у собі ефект насичення, одержав назву логістичних кривих, а математично залежність між рівнем функціональних складових внутрішнього потенціалу та величиною потенціалу розвитку на основі логістичної кривої описується таким чином:

$$PD(FIP) = a_0 \cdot \frac{\exp^{FIP}}{a_1 + \exp^{FIP}} \quad (4)$$

де \exp – експоненційна функція, a_0 та a_1 – параметри регресії, які характеризують даний ефект насичення і які потрібно оцінити статистично, із використанням методу найменших квадратів.

Отже, в остаточному випадку функціональна залежність між потенціалом розвитку підприємства PD та екзогенними чинниками FIP , ILB та IB описується таким рівнянням (5):

$$PD = a_0 \cdot \frac{\exp^{FIP}}{a_1 + \exp^{FIP}} \cdot ILB^{a_2} \cdot IB^{a_3} \quad (5)$$

Показники a_0 , a_1 , a_2 , a_3 – невідомі параметри регресії, які мають оцінюватись на основі статистичних даних групи підприємств з використанням методу найменших квадратів (МНК). Однак цьому передують процедура лінеаризації регресії, що проводиться із використанням натурального логарифма $\ln(e)$ таким чином:

$$\ln(PD) = \ln(a_0) + \ln\left(\frac{\exp^{FIP}}{a_1 + \exp^{FIP}}\right) + a_2 \ln(ILB) + a_3 \ln(IB) \quad (6)$$

У результаті лінеаризації здійснюється перехід до простої лінійної регресії адитивного вигляду (7), по відношенню до якої використовується стандартна процедура МНК:

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 . \quad (7)$$

Подальшим напрямком дослідження є обґрунтування ієрархічної структури потенціалу розвитку підприємства та конкретизація показників, що характеризують його функціональні складові на кожному із рівнів. За результатами дослідження нами запропоновано 3-рівневу ієрархічну структуру потенціалу розвитку підприємства, що складається із таких рівнів (рис. 4).

Перший або базовий рівень потенціалу – рівень формування передумов для ведення господарської діяльності та забезпечення існування підприємства у поточній і середньостроковій перспективі.

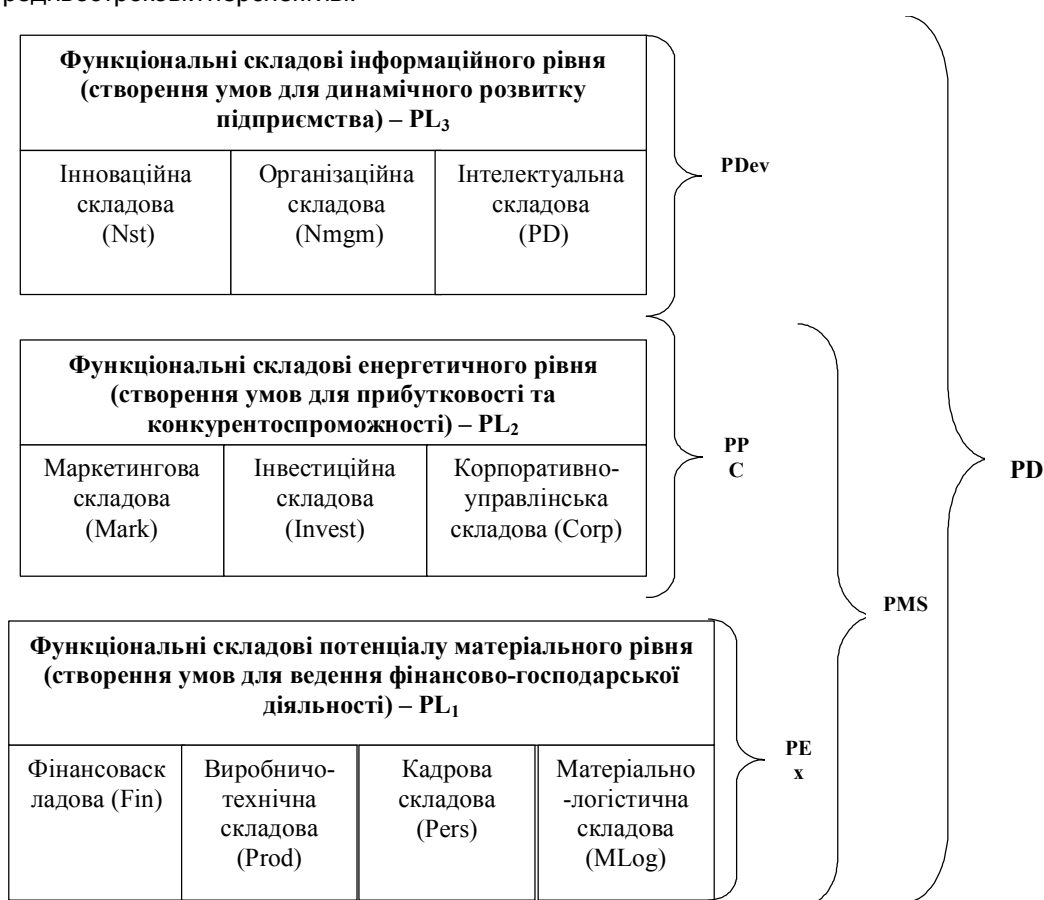


Рис. 4. Ієрархічна структура потенціалу розвитку підприємства (розроблено автором)

На даному рівні базовий потенціал підприємства (PL₁) складається із таких функціональних компонентів, як виробнича (Prod), матеріально-логістична (MLog), кадрова (Pers) та фінансова (Fin).

$$PL_1 = g (Prod; MLog; Pers; Fin). \quad (8)$$

Фактично на даному рівні потенціалу розвитку підприємства формуються необхідні передумови для ведення його повноцінної фінансово-господарської діяльності. А за умови достатнього, збалансованого та синхронного розвитку функціональних складових потенціалу першого рівня підприємство одержує можливість створювати продукт/послугу, що відповідає всім нормативним технічним вимогам. Саме на цьому рівні потенціалу розвитку підприємств формуються такі ключові показники діяльності (Key Performance Indicator, Ключові показники ефективності, КРІ першого рівня), як рівень використання наявного персоналу, виробничих, матеріальних, фінансових або кадрових ресурсів тощо.

У даному випадку потенціал першого рівня відповідає потенціалу простого існування підприємства як цілісної виробничо-господарської системи PEx (Potential Existence of Enterprises) без забезпечення умов для розширеного відтворення, прибутковості та конкурентоспроможності.

$$PL_1 = PEx. \quad (9)$$

Наступний (другий) рівень потенціалу розвитку підприємства (PL_2) складається із таких функціональних компонентів, як маркетингова (Mark), інвестиційна (Invest) та корпоративно-управлінська компоненти (Corp), яка дозволяє ефективно інтегрувати наявні у підприємства ресурси і компетенції та спрямувати їх на досягнення поставлених цілей та встановлених ключових показників діяльності (КРІ другого рівня).

Якщо на першому рівні формується потенціал для простого існування підприємства як системи, то на другому рівні (PL_2) створюються можливості та умови для його прибуткового та конкурентоспроможного існування. На цьому рівні підприємство приводить за рахунок маркетингової компоненти (Mark) свою діяльність у відповідність до запитів ринку, фінансуючи із використанням інвестиційної компоненти (Invest) пріоритетні проекти розвитку окремих напрямків діяльності, а також інтегрує в єдине ціле ресурси, компетенції, процедури і бізнес-процеси за рахунок побудови ефективного корпоративного-управління (Corp).

У даному випадку потенціал другого рівня (PL_2) не просто забезпечує підприємству можливість для ефективного ведення господарської діяльності та розширеного відтворення, а створює усі необхідні передумови для прибутковості та конкурентоспроможності. За рахунок внутрішньорівневої взаємодії між маркетинговою, інвестиційною та корпоративно-управлінською компонентами потенціал другого рівня перетворюється у потенціал прибутковості та конкурентоспроможності (PPC, Potential Profitability and Competitiveness of Enterprises).

$$PL_2 = PPC. \quad (10)$$

Отже, якщо на базовому (першому) рівні потенціалу розвитку підприємства утворюється продукт/послуга, що відповідає необхідним технічним вимогам, то на другому рівні потенціалу розвитку він набуває атрибутів прибутковості та конкурентоспроможності. У цьому зв'язку у набір Ключових показників ефективності (КРІ першого рівня) входять такі показники, як рентабельність/прибутковість послуг (реалізації, витрат, капіталу), інтенсивність (оборотність) використання ресурсів підприємства, часткові та групові індекси конкурентоспроможності послуг, абсолютна та відносна частка ринку, яку займає підприємство тощо.

Також підкреслимо, що для успішного розвитку підприємства набувають важливого значення не лише внутрішньорівневі зв'язки між функціональними компонентами потенціалу, а й синхронність та збалансованість розвитку потенціалів різного рівня.

Зокрема, за рахунок міжрівневої взаємодії потенціалу для існування підприємства (PL_1 або PE_x) та потенціалу прибутковості і конкурентоспроможності (PL_2 або PPC) утворюється об'єднаний потенціал ($PL_1 + PL_2$), який характеризується як потенціал забезпечення стійкості ринкових позицій підприємства (PMS, Potential of Market Stability of Enterprises).

$$PL_1 + PL_2 = PMS. \quad (11)$$

Саме у результаті взаємодії потенціалів першого та другого рівнів створюються передумови для того, щоб підприємство забезпечило собі сталу позицію на ринку та створило передумови і можливості для довгострокового, а також стратегічного планування власної діяльності.

На третьому, найвищому у запропонованій ієрархії потенціалу розвитку підприємства, у взаємодії між собою перебувають функціональні складові, пов'язані зі створенням необхідного динамізму у діяльності підприємства, серед яких інноваційна, організаційна та інтелектуальна складові. За рахунок взаємодії таких функціональних компонентів потенціалу, як створення нових (а також модифікації та вдосконалення існуючих) послуг і технологій (Nst , new services and technologies), впровадження нових методів управління ($Nmgm$, new management methods) та розвитку персоналу і нарощування кадрового потенціалу (PD , personal development), підприємства формують потенціал для розвитку $PDev$ (Potential of Development), де створюються передумови для підтримки динамічного розвитку підприємства шляхом інновацій у технологіях, продуктивній політиці, формах і методах управління та управління персоналом.

Отже, на підставі здійснених досліджень у табл. 1 представимо розроблену систему рівнянь і залежностей, що характеризують ієрархічну структуру потенціалу розвитку підприємства та взаємозв'язки між складовими потенціалу на різних рівнях його ієрархії.

В остаточному підсумку за рахунок внутрішньорівневої та міжрівневої взаємодії потенціалів утворюється потенціал розвитку підприємства PD (Potential of Development) та формуються можливості для забезпечення сталого розвитку у довгостроковій перспективі, незалежно від характеру та напрямку можливих флуктуацій у зовнішньому середовищі.

$$PL_1 + PL_2 + PL_3 = PD, \quad (12)$$

$$PD = g(Prod; MLog; Pers; Fin) + f(Mark; Invest; Corp) + q(Nst; Nmgm; PD).$$

Висновки. Отже, дослідження показують, що потенціал розвитку підприємства в остаточному підсумку визначається станом його функціональних складових, а також їх внутрішньорівневою та міжрівневою збалансованістю. Виділені ієрархічні рівні потенціалу підприємств дають можливість системно розподілити залежно від міри найбільшого використання різні види існуючих потенціалів. Побудова структурної взаємодії як на внутрішньорівневих зв'язках між функціональними складовими потенціалу, так і міжрівневій взаємодії, дозволяє більш ефективно вибудовувати виробничо-господарську діяльність підприємства, створювати умови для ведення прибуткової та конкурентоспроможної діяльності в агресивному конкурентному середовищі та забезпечувати сталий розвиток підприємств в довгостроковій перспективі.

Таблиця 1

Ієрархічна структура потенціалу розвитку підприємства

№ з/п	Рівень ієрархії потенціалу	Опис рівня	Функціонал	Характеристика рівня потенціалу
1	PL ₁	PEX (Potential Existence of Enterprises) – потенціал для існування підприємства	$PEX = g(Prod; MLog; Pers; Fin)$	Створюються умови для ведення господарської діяльності та існування підприємства як виробничо-господарської системи
2	PL ₂	PPC (Potential Profitability and Competitiveness of Enterprises) – потенціал прибутковості та конкурентоспроможності підприємства	$PPC = f(Mark; Invest; Corp)$	Створюються умови для ведення прибуткової та конкурентоспроможної діяльності в агресивному конкурентному середовищі
3	PL ₁ + PL ₂	PMS (Potential of Market Stability) – потенціал забезпечення стійкості ринкових позицій підприємства	$PMS = g(Prod; MLog; Pers; Fin) + f(Mark; Invest; Corp)$	Створюються умови для того, аби підприємство забезпечило собі сталу позицію на ринку та створило передумови і можливості для довгострокового та стратегічного планування діяльності
4	PL ₃	PDev (Potential Development of Enterprises) – потенціал для розвитку підприємства	$PDev = q(Nst; Nmgm; PD)$	Формуються передумови для підтримки динамічного розвитку підприємства шляхом інновацій у технологіях, продуктивній політиці, формах і методах управління, розвитку та управління персоналом
5	PL ₁ + PL ₂ + PL ₃	PD (Potential of Development) – потенціал розвитку підприємства	$PD = g(Prod; MLog; Pers; Fin) + f(Mark; Invest; Corp) + q(Nst; Nmgm; PD)$	Створюються можливості для забезпечення сталого розвитку підприємства у довгостроковій перспективі, незалежно від характеру та напрямку можливих флуктуацій у зовнішньому середовищі

Примітка. Розроблено автором.

Література

1. Добикіна О. К. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / [Добикіна О. К., Рижигов В. С., Касьянюк С. В. та ін.]. – К. : Центр уч. л-ри, 2007. – 208 с.
2. Каплан Р. Сбалансованная система показателей / Р. Каплан, Д. Нортон. – М. : ЗАО “Олимп-бизнес”, 2003. – 210 с.
3. Малярець Л. М. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємства : моногр. / Л. М. Малярець, А. В. Штереверя. – Х. : Вид ХНЕУ, 2008. – 180 с.
4. Ареф'єва О. В. Методичний підхід до визначення резервів загального потенціалу розвитку підприємства та управління ним / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков // Економіст. – 2003. – № 9. – С. 45–47.
5. Тимощук М. Р. Оцінювання потенціалу розвитку підприємства / М. Р. Тимощук, Р. В. Фещур // Вісник Державного університету “Львівська політехніка”. – 2003. – № 494. – С. 153–160. – Серія : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку.
6. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия / Е. В. Лапин. – Сумы : ИТД “Унив. кн.”, 2002. – 310 с.
7. Попов Е. В. Рыночный потенциал предприятия : моногр. / Е. В. Попов – М. : ЗАО “Изд-во “Экономика”, 2002. – 559 с.
8. Пробоїв О. А. Методологічні підходи до визначення й оцінювання потенціалу акціонерних товариств / О. А. Пробоїв // Корпоративне управління в Україні: теоретико-методологічні аспекти. – Тернопіль : Екон. думка, 2007. – 135 с.

References

1. Dobykina O. K. “Enterprise potential: formation and evaluation”: Manual / [Dobykina O. K., Ryzhykov V. S., Kasianiuk S. V. ta in.]. – K. : Tsentru uch. l-ry, 2007. – 208 p.
2. Kaplan Robert S. The Balanced Scorecard / S. Robert Kaplan, P. Deivyd Norton. – M.: Olymp-byznes, 2003. – 210 p.
3. Maliarets L. M. “The Balanced Scorecard in enterprise activities evaluation”: Monograph. / L. M. Maliarets, A. V. Shtereveria. – Kh. : KhNEU, 2008. – 180 p.
4. Arefieva O. V. “Methodological approach to definition of reserves of general potential development of an enterprise and the enterprise management” / O. V. Arefieva, O. V. Korenkov // Ekonomist. – 2003. – # 9. – P. 45–47.
5. Tymoshchuk M. R. “Evaluation of potential of enterprise development” / M. R. Tymoshchuk, R. V. Feshchur // Visnyk derzhavnoho universytetu “Lvivska politekhnika”. – 2003. – # 494. – S. 153–160. – Serii : Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku.
6. Lapyn E. V. “Economic potential of an enterprise” / E. V. Lapyn. – Sumy : “Unyv. kn.”, 2002. – 310 p.
7. Popov E. V. “Market potential of an enterprise”: Monograph. / E. V. Popov – M. : ЗАО “Yzd-vo “Экономыка”, 2002. – 559 p.
8. Proboiv O. A. “Methodological approaches to definition and evaluation of potential of joint-stock enterprises” / O. A. Proboiv // Korporatyvne upravlinnia v Ukraini: teoretyko-metodolohichni aspekty. – Ternopil : Ekon. dumka, 2007. – 135 p.

Редакція отримала матеріал 26 грудня 2013 р.