

УДК 658:65.011.4

О. В. Криворучкіна, доцент,
С. В. Васильцов, аспірант,
кафедра економіки підприємств,
ДВНЗ «Криворізький
національний університет»

РЕСУРСНО-ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Запропоновано тривекторний підхід до оцінювання продуктивності підприємства крізь призму ресурсних, процесних і функціональних складових. Розроблено комплексну систему показників продуктивності підприємства. Обґрунтовано пріоритетність формування та ефективного використання стратегічних ресурсів як передумови для зростання продуктивності традиційних ресурсів.

Ключові слова: продуктивність підприємства, ресурсні фактори, бізнес-процеси, функціональні напрями діяльності, традиційні ресурси, стратегічні ресурси.

Вступ. Оцінювання продуктивності підприємства є одним з основних елементів системи управління та обґрунтування господарських рішень. Різноманітність методичних підходів до вимірювання продуктивності зумовлена неоднозначним трактуванням цієї дефініції, що визначає об'єктивну необхідність їх систематизації та вдосконалення для пошуку оптимальних напрямів розвитку підприємства та методів управління, що сприятимуть виходу суб'єктів господарювання на позитивну траєкторію функціонування.

Постановка задачі. Фундаментальний внесок у формування інструментарію оцінювання продуктивності підприємства внесли С. Ейлон, Б. Голд, Ю. Сьозан [1], К. Куросава [2], Д. Скотт Синк [3, 4], А. Лоурол [5]. Варто відзначити, що характерними ознаками існуючих підходів є:

- акцентування уваги переважно на динаміці змін продуктивності;
- відсутність спрямованості на досягнення стратегічних цілей і задач функціонування підприємства;
- орієнтація на обмежене коло факторів виробництва, що не охоплює всіх економічних ресурсів, які перетворюючись у товар чи послугу (об'єкт ринкового обміну) трансформуються у фактори виробництва;
- обмеженість виробничим етапом, у той час коли спектр бізнес-процесів суб'єктів господарювання достатньо широкий, а ефективність їх діяльності залежить не лише від виробничої стадії, а від стадії постачання, збуту продукції тощо, що зумовлює доцільність виокремлення показників продуктивності за основними бізнес-процесами.

Зазначене доводить об'єктивну необхідність трансформації існуючих підходів до оцінювання продуктивності підприємства для можливості формування комплексного інформаційного базису діагностики резервів її зростання.

Результати. Зрушення в класичній ресурсній парадигмі призвели до виокремлення інтелектуальних, інформаційних, інноваційних та організаційних ресурсів підприємства. Це породило проблему оцінювання продуктивності цих видів ресурсів і визначення їх внеску у формування ринкових виходів. Результати дослі-

джерел досвіду та функціонування провідних підприємств свідчать, що традиційні джерела забезпечення результативної діяльності (матеріальні, фінансові, трудові) поступово втрачають своє значення у забезпеченні економічного зростання підприємств. Натомість, на перший план виходять такі фактори, як наявність потужного інноваційного потенціалу підприємств, швидкість опанування ними науково-технологічною моделлю економічного розвитку та, що найголовніше, якість людського ресурсу та умови його відтворення.

Однак, застосування лише ресурсного підходу до вимірювання продуктивності суб'єктів господарювання обмежує можливості діагностики резервів її зростання. Перша спроба розглянути продуктивність не лише крізь призму факторів виробництва, а й у контексті бізнес-процесів підприємства належить Г. Кремневу [6], цього підходу дотримуються також А. Кузнецов і Ю. Тельнов [7, 8]. Враховуючи сутність бізнес-процесів, як певної сукупності взаємопов'язаних ресурсів і діяльності, внаслідок якої вони перетворюються із вхідних елементів у вихідні, продуктивність бізнес-процесів можна визначити як відношення кількості одиниць продукту (робіт, послуг) на «виході» процесу до кількості одиниць ресурсів «на вході» бізнес-процесу. Перевагою такого підходу, на нашу думку, є можливість оцінювання не лише складу ресурсів (факторів виробництва), але й послідовності та раціональності їх сполучення і використання, що дозволяє аналізувати структуру діяльності підприємства.

З огляду на зазначене, управління продуктивністю підприємства вимагає її аналітичного оцінювання не лише в контексті факторів виробництва (ресурсна складова), а й як: сукупності бізнес-процесів (процесна складова); сукупності напрямів звичайної діяльності (функціональна складова).

Основні положення запропонованого підходу до оцінювання продуктивності підприємства полягають у такому (рис. 1):

— диференціація оцінювання продуктивності крізь призму основних складових (процесної, ресурсної та функціональної) створює передумови для комплексної діагностики резервів зростання продуктивності за у кожному бізнес-процесі, за рахунок внеску кожного ресурсу за всіма напрямками звичайної діяльності підприємства (операційна, фінансова, інвестиційна);

— сукупна продуктивність основних, допоміжних та обслуговуючих процесів передбачає оцінювання ефективності використання матеріально-технічних, трудових і фінансових ресурсів, є основною складовою операційної діяльності та дозволяє визначити вплив бізнес-процесів на формування її продуктивності;

— основним фактором фінансової та інвестиційної діяльності є капітал, а відтак їх продуктивність оцінюється на підставі обсягів використання фінансових ресурсів; при цьому внесок людського фактору у реалізацію фінансової та інвестиційної діяльності передбачає оцінювання вкладу інтелектуальних ресурсів;

— оскільки інтелектуальні ресурси становлять базу досвіду і знань, тому в сучасних умовах саме вони створюють передумови для зростання продуктивності всіх видів ресурсів, на всіх стадіях бізнес-процесів, за всіма напрямками діяльності; окрім інтелектуальних ресурсів важливого значення набувають інформаційні, інноваційні та організаційні, що в системній єдності з інтелектуальними, набувають статусу пріоритетно стратегічного та об'єктивно цілісного фактора зростання продуктивності підприємства;

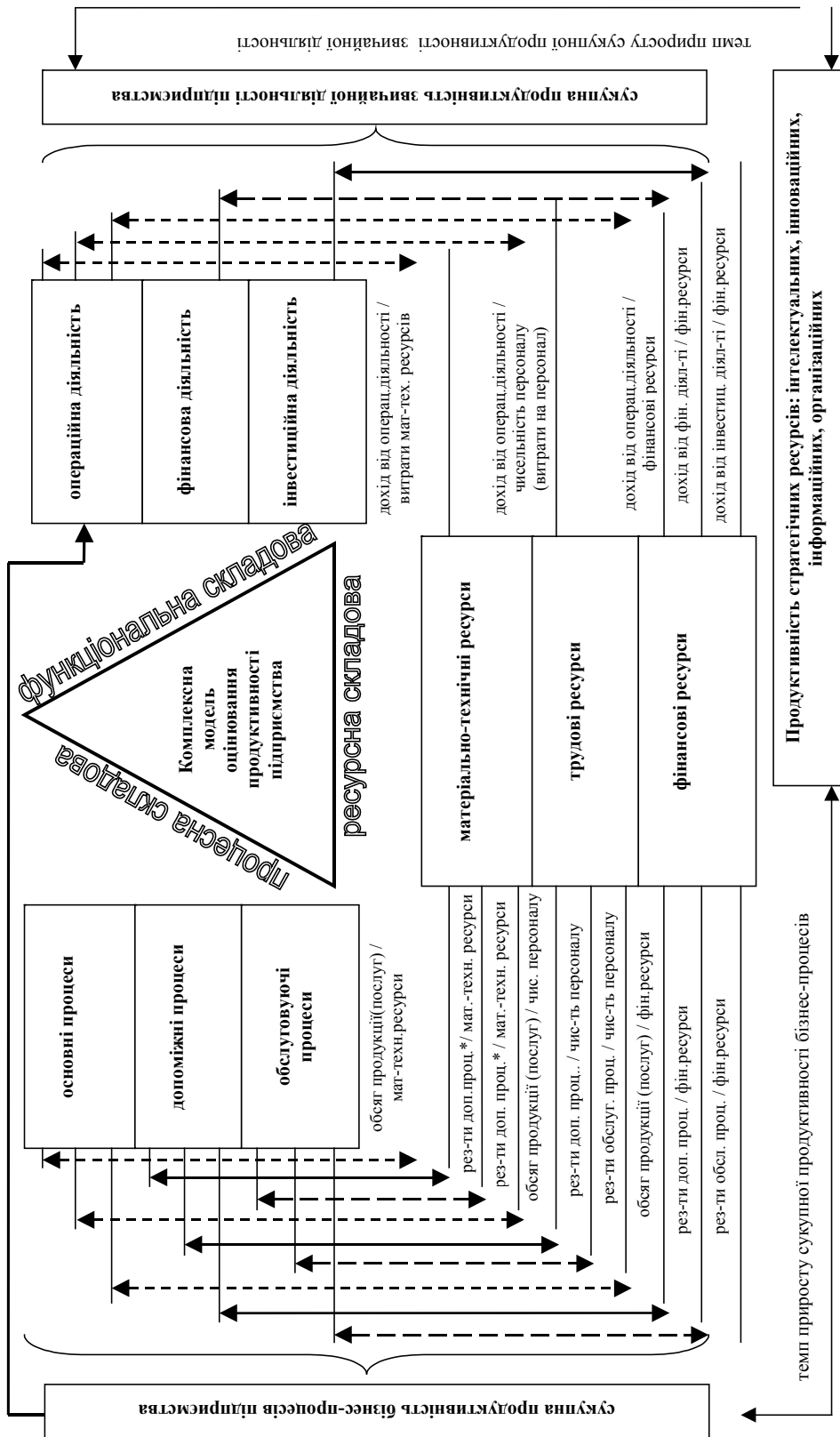


Рис. 1. Авторська логіка комплексного оцінювання продуктивності підприємства

* результати обслуговуючих і допоміжних процесів у грошовому вимірі можуть бути розраховані за внутрішніми (трансфертними цінами) підприємства

— враховуючи проблему оцінювання стратегічних ресурсів компанії внаслідок існування нематеріалізованих форм і значення у забезпеченні позитивного вектору розвитку підприємства, їх продуктивність пропонується вимірювати темпами приросту окремих складових діяльності підприємства.

Зазначимо, що специфіка діяльності підприємств продукує різний набір бізнес-процесів підприємства. У запропонованій моделі представлено загальний (уніфікований) поділ, що може бути адаптований у разі необхідності до практики господарювання різних бізнес-одиниць. Основними відмінностями запропонованої моделі від існуючих на сьогодні є:

— по-перше, трьохвекторний підхід до оцінювання продуктивності крізь призму ресурсних, процесних і функціональних складових, що дозволить сформувати комплексний інформаційний базис не лише до поточного оцінювання рівня продуктивності, а й для діагностики резервів його зростання у плановому періоді;

— по-друге, врахування продуктивності різних напрямів діяльності підприємства (операційної, інвестиційної, фінансової);

— по-третє, врахування стратегічних передумов зростання ефективності виробництва та оцінювання продуктивності інноваційних, інтелектуальних, організаційних, інформаційних ресурсів крізь призму темпів приросту сукупної продуктивності бізнес-процесів і звичайної діяльності підприємства.

На відміну від будь-якого матеріального ресурсу, стратегічні ресурси (інноваційні, інформаційні, інтелектуальні) не закріплені за конкретними блоками певної господарської системи, не схильні до впливу з боку просторових обмежень і закону збереження речовини і енергії. Результатом взаємодії стратегічних ресурсів підприємства є володіючі більш високою стратегічною придатністю і споживчою цінністю потенційні можливості і стратегічні компетенції більш високого порядку, накопичення і використання яких забезпечує позитивний вектор розвитку суб'єктів господарювання за рахунок зростання їх продуктивності.

Відмітними особливостями стратегічних ресурсів, що складають стратегічний актив ресурсного потенціалу підприємства, ряд яких характеризується вираженою дихотомією, є наступні:

—практична відсутність обмежень у кількості користувачів одночасно з вимогою необхідності наявності специфічних здібностей у споживачів для їх засвоєння і використання;

—високий ступінь стратегічної придатності унаслідок їх здібності до самозростання і капіталізації у процесі використання разом з наявністю здатності морально застарівати;

—можливість одночасного використання у різних бізнес-процесах;

—складність у визначенні соціально-економічної ефективності їх створення і використання на фоні наявності мультиплікаційного ефекту і всебічного впливу на продуктивність підприємства.

Зростання ролі та значення стратегічних ресурсів призводить до подальшого ускладнення оцінювання продуктивності підприємства, оскільки, ресурсні фактори продовжують наповнюватися нефізичними характеристиками, а відтак, для їх опису використовуються величини, що не можуть бути вимірні, а можуть бути лише оцінені. Таким чином, ресурсний фактор віддзерка-

люється на економічній методології: на зміну «вимірюванню ресурсів» приходять «оцінювання ресурсів». Традиційне уявлення про ресурси, орієнтоване переважно на матеріальний характер та вимірювання і облік; визначає тип управління, спрямований на оптимізацію їх витрат і контроль за використанням. Натомість, у сучасних умовах зростання значення стратегічних ресурсів, що представляють собою певні можливості, зумовлює переорієнтацію вектору управління на ефективніше сполучення певних можливостей. Це передбачає розширення діапазону напрямків продуктивного використання ресурсів і доводить адекватність запропонованого підходу до оцінювання продуктивності нематеріалізованих стратегічних ресурсів крізь призму приросту продуктивності підприємства в контексті процесної, ресурсної та функціональної складових.

Особливої уваги при цьому заслуговує організаційний характер ресурсних факторів забезпечення продуктивності, оскільки ресурси мобілізуються і стратегічно використовуються при організації певного виду діяльності. Очевидна і безперечна при цьому роль управляючого чинника, за допомогою якого відбувається стратегічне планування і використання певного виду ресурсів для досягнення конкретних цілей. Саме цільова орієнтація діяльності підприємства зумовлює необхідність диференціації структури ресурсного базису на елементи, сукупність і взаємодія яких визначають можливості зростання продуктивності суб'єкта господарювання. З огляду на це, виключно значення набувають організаційні ресурси, що трактуються як сформовані організаційні компетенції на рівні кожної окремої ланки управлінської структури [9—11]. Сучасні наукові дослідження доводять визначальну роль організаційних ресурсів у забезпеченні інноваційної траєкторії розвитку суб'єктів господарювання. Дж. Барней [12], акцентуючи увагу на пріоритетному значенні стратегічних ресурсів, виокремлює наступні їх особливості: цінність, рідкість, неможливість точної імітації.

Узагальнення наукових підходів до економічної сутності продуктивності підприємства та дослідження еволюції трансформації ресурсних факторів створили передумови для авторського трактування концепції ресурсного забезпечення продуктивності (рис. 2). Ресурсні фактори диференційовані на традиційні та стратегічні, останнім відводиться роль каталізатора ефективності формування та використання традиційних ресурсів і їх ефективних трансформацій у різних бізнес-процесах і різних функціональних сферах діяльності підприємства. Зазначене зумовлює зростання продуктивності.

Формування ресурсного базису повинно ґрунтуватися на структурних і якісних принципах. Важливого значення при цьому набуває дотримання ресурсних пропорцій підприємства і досягнення максимально ефективного рівня ресурсозабезпеченості всіх бізнес-процесів відповідно до цілей розвитку підприємства, серед яких варто виокремити такі:

- інтенсифікація процесу використання ресурсів;
- формування оптимального ресурсного портфелю;
- адаптація структури традиційних ресурсів до можливих змін зовнішнього середовища;
- підвищення стратегічної гнучкості структури ресурсів.

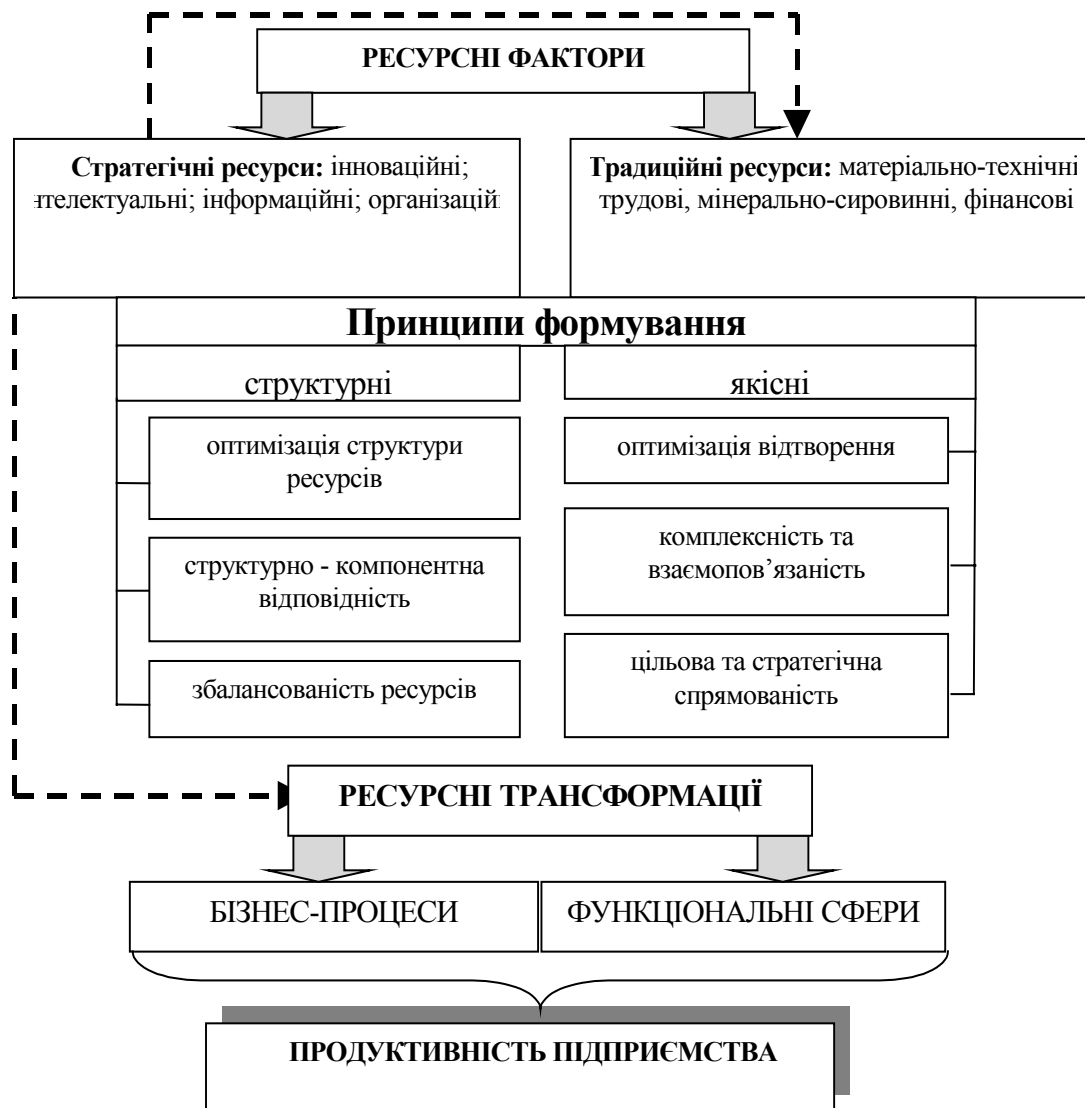


Рис. 2. Ресурсні фактори продуктивності підприємства

Зростання продуктивності підприємства залежить від їх структурно-компонентної відповідності ресурсних факторів, що визначається специфікою і технологією виробництва. Це означає, що існує певна об'єктивна мінімальна межа необхідного обсягу для кожного з ресурсів підприємства, нижче від якої виробничий процес стає неможливим. Прискорення інноваційного розвитку підприємства призводить до посилення внутрішньої неоднорідності складових ресурсів, що, безумовно, ускладнює їх взаємозамінність і посилює ефект доповнюваності. Переважання відносин доповнюваності, навпаки, означає, що динаміка одного елемента ресурсів підприємства повинна наближатися до динаміки іншого елемента, оскільки нарощування виробництва не-

можливе без майже одночасного і паралельного збільшення всіх ресурсів підприємства.

Однією з ключових умов є збалансованість ресурсів, оскільки дефіцит одного з них виступає стримуючим чинником зростання продуктивності та підвищення результативності діяльності підприємства в цілому. Розробка і реалізація управлінських рішень, спрямованих на забезпечення збалансованості традиційних ресурсів підприємства є комбінованим процесом, в основі якого лежить використання різних методів і інструментарію управління, відповідного поточним умовам і задачам розвитку суб'єкта господарювання:

— прогнозне управління, що передбачає випереджувальне реагування на зміни зовнішнього середовища та нівелювання їх негативних впливів;

— саморегулювання і адаптація за рахунок організації ресурсних потоків, адекватних характеру змін зовнішнього і внутрішнього середовища, з метою досягнення оптимального значення загальносистемного критерію ефективності використання ресурсів;

— управління резервами та ліквідністю на основі синхронізації вхідних і вихідних ресурсних потоків з мінімальними витратами і ризиком з метою прискорення обороту капіталу і зниження витрат збалансованості ресурсів.

Основне призначення традиційних ресурсів підприємства полягає у забезпеченні виготовлення продукції, тобто у відтворенні. Для цього самі традиційні ресурси повинні безперервно і постійно відтворюватися. Виконання цієї умови забезпечується у повному обсязі лише в тому разі, коли всі (або, принаймні, найважливіші) складові ресурсів підприємства будуть відтворюватися всередині системи з урахуванням інформації як про стан окремих елементів і їх взаємозв'язків, а відтак, вони повинні володіти здатністю до самовідтворення (наприклад, ремонт і модернізація основних засобів; підвищення кваліфікаційного рівня працівників тощо).

Принцип комплексності та взаємопов'язаності ґрунтується на взаємодії всіх видів ресурсів, що зумовлює динамічність їх структури. Розглядаючи сукупність ресурсних факторів забезпечення продуктивності підприємства в рамках системного підходу можна зробити висновок, що в результаті їх взаємодії формуються нові властивості, якими кожний окремих вид ресурсу не володіє. Тобто комплексна взаємодія всіх видів ресурсів підприємства, задіяних у бізнес-процесах і функціональних сферах, продукує можливості вищого порядку, що визначають здатність підприємства до реалізації поставлених цілей.

Оскільки всі елементи ресурсів є безпосереднім чином взаємопов'язаними між собою, скоординоване і цілеспрямоване розширення певних видів ресурсів дозволить реалізувати сформовані стратегічні цілі і пріоритетні напрями розвитку підприємства. Зростання продуктивності підприємства вимагає приведення всіх ресурсних факторів у відповідність з умовами зовнішнього середовища і довгостроковими прогнозними тенденціями його зміни, що дозволить підприємству забезпечити довгострокову позитивну тенденцію розвитку.

Висновки. Узагальнення теорії та практики оцінювання продуктивності підприємства свідчить, що ресурсний підхід унеможливорює створення комплексного інформаційного підґрунтя для оцінювання резервів її зростання. З огля-

ду на це, трансформація інструментарію аналізу продуктивності передбачає її оцінку не лише крізь призму ресурсних, а й процесних та функціональних складових. Діагностика продуктивності різних напрямів діяльності підприємства (операційної, інвестиційної, фінансової) створює передумови для прийняття управлінських рішень стосовно кожного функціонального напрямку діяльності підприємства. При цьому стратегічні ресурси є каталізатором забезпечення зростання як часткових показників продуктивності, так і сукупної в цілому. Відтак, продуктивність стратегічних ресурсів доцільно визначати темпами приросту продуктивності. Саме інтелектуальні, інформаційні, інноваційні та організаційні ресурси забезпечують дотримання головних принципів формування ресурсного базису та ефективних ресурсних трансформацій, що генерують зростання продуктивності підприємства.

Література

1. Эйлон С. Система показателей эффективности производства (прикладной анализ) [пер. с англ.] / С. Эйлон, Б. Голд Б., Ю. Сьюзан. — М. : Экономика, 1980. — 250 с.
2. Kurosava K. Structural approach to the concept and measuzement of productive / K. Kurosava // Keitei Shishi Economic J. of Nichon Univ. — Vol. 50. — № 2.2. — 1980. — P. 96—135.
3. Sink D.S. Planning and Measurement in Your Organization of the Future / D.S. Sink, T.C. Tuttle. — Norcross: Industrial Engineering and Management Press, 1989. — 342 p.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение [пер. с англ.] / Д. С. Синк. — М. : Прогресс, 1989. — 528 с.
5. Прокопенко И. И. Управление производительностью: практическое руководство [пер. с англ.] / И. И. Прокопенко. — К.: Техника, 1990. — 319 с.
6. Кремнев Г. Р. Управление производительностью и качеством: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 5 / Кремнев Г. Р. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 256 с.
7. Кузнецов А. Методика проведения обследования бизнес-процессов компании / А. Кузнецов // Технологии корпоративного управления. — 2004. — № 5. — С. 7—12.
8. Тельнов Ю. Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология. — 2-е изд., перераб. и доп. / Тельнов Ю. Ф. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 320 с.
9. Яненко І. Г. Інституційні аспекти організаційного ресурсу // І. Г. Яненко / Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого // Економічна теорія. — 2011. — № 2 (5). — С. 90—100.
10. Пригожин А. И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление // А. И. Пригожин. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с.
11. Новиков О. Организационный ресурс руководителя. Предпосылки успеха или краха управленческих процессов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://psyline.ru/articles/8767_organizacionnii-resurs-rukovoditelya-predposilki-uspeha-ili-kraha-upravlencheskih-processov.aspx>.
12. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage / J. Barney // Journal of Management. — Vol. 17. — P. 99—120.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2013 р.