

Кукоба Володимир Павлович,

д. е. н. професор,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна,

Volodymyr Kukoba,

Doctor of Science in Economics, Professor,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

kuk015@ukr.net

НОВИЙ ПОКАЗНИК - «ІНДЕКС РЕОРГАНІЗАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА», НАВІЩО ВІН НАМ?

NEW INDICATOR - "INDEX OF REORGANIZATION ACTIVITY OF THE ENTERPRISE," WHY DO WE NEED IT?

Анотація. Обґрунтовано введення у наукове поле нового показника - «індекс організаційної активності підприємства», який дозволить визначати наявність або відсутність реорганізаційних змін на підприємстві. Представлено алгоритм розрахунку цього оціночного показника і логіку інтерпретації результатів його розрахунку.

Abstract. The introduction into the scientific field of a new indicator - "index of organizational activity of the enterprise," which will determine the presence or absence of reorganization changes in the enterprise, is substantiated. The algorithm for calculating this estimated indicator and the logic for interpreting the results of its calculation are presented.

Проблематика реорганізацій у різних організаціях вже тривалий час достатньо активно досліджується різними науковцями з різними фаховими спрямуваннями. І немає ніякої різниці у тому який аспект реорганізацій досліджується (управлінський, економічний, психологічний чи соціальний) кожен ресерчер стикається з різними проявами активності реорганізаційних змін. Кожен раз він лише констатує наявність різної активності процесів, що здійснюються при реорганізації організації, однак не враховує її у подальших інтерпретаціях результатів дослідження, цікавих саме цьому ресерчеру, і не апелює до цих даних у своїх висновках, а потреба у цьому є.

Увагу на наявність феномену «реорганізаційна активність підприємства» вперше було звернуто у дослідженні «Управління реорганізацією підприємства» [1], її автор відзначав наявність залежності між наявністю реорганізаційної активності та ефективністю діяльності підприємств. Автором даної статті під впливом результатів дослідження стосовно управління реорганізаціями була зроблена спроба надати первинне тлумачення поняття «реорганізаційна активність підприємства», однак невдала. У первинному варіанті вона тлумачилась як процес забезпечення високого рівня організації (упорядкованості) діяльності підприємства шляхом

здійснення комплексу реорганізаційних процедур» [2], думаю це було помилкове тлумачення і воно стосувалося процесу реорганізації підприємства, а не його реорганізаційної активності. Відносно ж активності реорганізацій або «реорганізаційної активності» доцільно висловлюватись наступним чином – *це наявність факту або фактів здійснення реорганізаційних змін в організації незалежно від їх напрямів (реформаційна реорганізація, реструктуризаційна реорганізація, реорганізація технологій діяльності (звичний нам реінжиніринг процесів)) і масштабів розповсюдженням реорганізаційних змін у межах цієї організації*. Таким чином, за наявності будь-якої або будь-яких дій з реорганізації у організації можна констатувати певну реорганізаційну активність. Тобто, за відсутності будь-яких реорганізаційних змін можна стверджувати, що реорганізаційної активності немає, а за наявності – вона є. З використанням бінарних оцінок це можна описати наступним чином: реорганізаційна активність є при кількості реорганізаційних змін в 1 і більше випадків протягом обраного періоду часу, реорганізаційної активності немає при кількості реорганізаційних змін протягом цього ж періоду яка дорівнює 0 подій з реорганізації (негативного значення кількість подій природньо не може мати). У формалізованому вигляді такі твердження будуть мати наступний вид:

$$PA=0 \text{ коли } KPЗ=0 \quad , \quad (1)$$

$$PA=1 \text{ коли } KPЗ \geq 1 \text{ при } KPЗ \geq 0, PA=0, 1 \quad , \quad (2)$$

де PA – реорганізаційна активність, $KPЗ$ – кількість реорганізаційних змін

Сам факт наявності або відсутності реорганізаційної активності мало що значить при оцінюванні ефективності реорганізаційних змін або їх доцільності. Для таких потреб цікавою є кількість реорганізаційних змін протягом певного періоду та їхня результативність (позитивний ефект або збитки/втрати). Тому, до складу оціночних показників реорганізаційної активності слід долучити нову ознаку - рівень інтенсивності реорганізацій. *Інтенсивність реорганізацій - це кількісний параметр частоти реорганізаційних змін в організації*. Атрибут «частоти» змін вказує на їхню кількість у певний рівний або співставний з іншими проміжок часу (як правило, за календарний рік). Даний параметр має абсолютні (кількісні) значення і при інтерпретації його значень слід використовувати аналогічні абсолютні дані про реорганізаційних змін у інших (порівнюваних) організаціях або окремих складових цієї ж організації. Для потреб прикладного застосування і вирізнення серед інших його слід називати показником *абсолютного рівня реорганізацій (PPA)*. У формалізованому вигляді цей показник можна представити наступним чином:

$$PPA = \sum_{i=1}^n KPЗ_i \quad , \quad (3)$$

Не викликає сумнівів той факт, що у структурованих організаціях, таких які мають внутрішній поділ, одночасно можуть відбуватися однакові або суттєво схожі реорганізації.

Наявність таких процесів окрім реорганізаційної активності взагалі вказує і на масштаби реорганізацій. Чим більше структурована організація тим більша, при проведенні наскрізних (однакових) реорганізаційних дій, буде кількість фактів реорганізаційних змін, тим начебто вища буде реорганізаційна активність. У абсолютному вимірі – це так, оскільки при масштабуванні таких змін схожі реорганізаційні процедури здійснюються в різних структурних складових організації (у нашому випадку – структурних підрозділах підприємства). Однак, якщо порівняти цю активність відносно кількості складових у організації або кількості унікальних (різномісних) реорганізацій, то вийде не зовсім високий показник, при цьому виникає проблема вибору ознаки і методики за якою буде відбуватися порівнювання.

За наявності абсолютних значень кількості реорганізаційних змін за певний проміжок часу для потреб їх оцінювання та інтерпретації слід розробити інтервальну оціночну шкалу згідно якої, вже за елементарної триступеневої системи оцінювання, можна буде говорити про низький, середній або високий рівень реорганізаційної активності. Кількість ступенів та оціночні інтервали визначаються за стандартними методиками.

Ключовим недоліком абсолютного показника рівня активності реорганізацій може бути його не повна інформативність. Для потреб отримання відповідей на широке коло питань стосовно напрямів і масштабів реорганізаційних змін цей показник без додаткових даних складно використовувати. Тому, при порівнянні абсолютних значень показників реорганізаційної активності з іншими параметрами реорганізаційних змін доцільно використовувати відносні показники.

Оскільки до цього часу не проводились спеціальні оціночні дослідження моменту переходу кількісного показника частоти реорганізаційних змін у його якісну характеристику - активність, спробуємо визначити ці межі теоретично.

Література

1. Кукоба О. В. Управління реорганізацією підприємства (за матеріалами промислових підприємств залізничного машинобудування) [Рукопис] : дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / О. В. Кукоба ; наук. керівник В. М. Колот ; Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. - Київ, 2015. – 266 с.

2. Кукоба В. П. Передумови оцінювання реорганізаційної активності підприємств / В. П. Кукоба // Економіка підприємства: теорія і практика [Електронний ресурс] : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф., 13 жовт. 2016 р.. – Електрон. текстові дані. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 99–100.

References

1. Kukoba O. V. Upravlinnia reorhanizatsiieiu pidpriemstva (za materialamy promyslovykh pidpriemstv zaliznychnoho mashynobuduvannia) [Rukopys] : dys. kand. ekon. nauk : 08.00.04 / O. V. Kukoba ; nauk. kerivnyk V. M. Kolot ; Kyiv. nats. ekon. un-t im. Vadyma Hetmana. - Kyiv, 2015. – 266 s. (ukr)

2. Kukoba V. P. Peredumovy otsiniuvannia reorhanizatsiinoi aktyvnosti pidpriemstv / V. P. Kukoba // Ekonomika pidpriemstva: teoriia i praktyka [Elektronnyi resurs] : zb. materialiv

VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 13 zhovt. 2016 r.. – Elektron. tekstovi dani. – Kyiv : KNEU, 2016.
– S. 99–100. (ukr)

JEL Classification: O13, O30, Q16

Кукоба Олександр Володимирович,

к.е.н.,

Компанія «Andersen», Україна

Olexandr Kukoba,

Candidate of Economic Sciences,

Andersen Company, Ukraine

kavkneu@gmail.com

Тимошенко Олег Анатолійович

ТОВ «ДЕЛТА АГРО КОМ»

Oleg Tymoshenko

DAC LLC

dacom@ukr.net

ЗАСТОСУВАННЯ ФОРСАЙТ-МЕТОДІВ В ПРОЕКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

APPLICATION OF FORESIGHT METHODS IN THE PROJECT ACTIVITY OF HIGH-TECH ENTERPRISES

Анотація. Обґрунтовано застосування форсайт-методології при проектуванні діяльності окремих підприємств. Окреслено основні форсайт-методи, що з легкістю можна застосовувати при проектуванні змін не лише на макрорівні національної економіки, а і на її мезорівні. Рекомендовано застосування широкого кола форсайт-методів при створенні прогнозів розвитку високотехнологічних підприємств.

Abstract. The application of foresight methodology in the design of activities of individual enterprises is substantiated. The basic foresight methods are outlined, which can easily be used when designing changes not only at the macro level of the national economy, but also at its meso level. It is recommended to use a wide range of foresight methods when creating forecasts for the development of high-tech enterprises.

Інноваційний розвиток будь-якого суб'єкта господарської діяльності завжди ґрунтується на новітніх, як правило наукових, знаннях та сучасних методах створення продуктів діяльності. У зв'язку з цим, значущість визначення напрямків розвитку наукових досліджень та технологічних розробок зростає. Особливої ваги досягають передбачення на далеке майбутнє стосовно утворення новітніх високотехнологічних розробок, що стають основою для створення і функціонування високотехнологічних підприємств. Такі