

СИСТЕМА ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

КАЛИНЕСКУ Т. В.

доктор экономических наук

НЕДОБЕГА Е. А.¹

аспирант

Луганск

Постоянное увеличение уровня неопределенности и динамичности среды, в которой функционируют отечественные промышленные предприятия, существенно повышают уровень требований к системам управления и оценки их социально-экономического развития. Устойчивость и целостность системы сохраняются в долгосрочном периоде при достаточной гибкости и адаптивности субъектов хозяйствования. Однако сегодня наблюдается низкое качество оценки социально-экономического развития, что негативно влияет как на эффективность функционирования отдельного предприятия, так и на развитие региона. Существующие подходы к оценке и управлению социально-экономическим развитием не в состоянии обеспечить разработку эффективных, своевременных и адекватных сценариев развития и стратегических планов. Наблюдается постоянный дисбаланс между целевыми характеристиками стратегий повышения качества жизни персонала и увеличения стоимости материальных активов, более того, высокий износ значительной части активов приводит к снижению эффективности деятельности даже в краткосрочном периоде. В результате этого актуальным является вопрос построения системы оценки социально-экономического развития предприятий, которая бы была эффективной в условиях динамичности и неопределенности внешней среды.

Как уже отмечалось в наших предыдущих работах [1, с. 68; 2, с. 156], социально-экономическое развитие предприятия можно представить как совокупность количественных и качественных изменений, которые обеспечивают переход предприятия на более высокий социально-экономический уровень. Анализ существующих подходов к определению понятий «система» [3, с. 562; 4, с. 615] и «оценка» [5, с. 576; 6, с. 446; 7, с. 50] позволил определить систему оценки социально-

экономического развития предприятий как совокупность взаимосвязанных элементов, которая обеспечивает целенаправленную и систематическую оценку социально-экономического развития для перехода предприятия к более совершенному состоянию по сравнению с текущим благодаря достижению целей социально-экономического развития в условиях действия многих факторов.

Однако еще не существует единой системы оценки социально-экономического развития предприятий, поэтому целью статьи является разработка этой системы и определение основных ее составляющих. Из определения системы оценки социально-экономического развития предприятий мы видим, что оценка имеет целенаправленный характер, другими словами направлена на достижение определенных целей. Можно согласиться [8, с. 116], что цель – это установление желаемых параметров конечного состояния за определенный промежуток времени в процессе развития, на достижение которых направлена деятельность организации с учетом подчиненности миссии и влияния разных факторов (изменчивость внешней среды, потенциала и тому подобное). Достижение целей возможно только в рамках ограничений, которые налагаются окружающей средой, а процесс управления имеет в виду принятие решений, выбор альтернативных стратегий и оценку результатов в их сопоставлении с предварительно заданными целями [9, с. 97]. Это одно из самых фундаментальных правил традиционного (и современного) менеджмента, потому что без четких, кратко сформулированных и таких, которые стали общим достоянием целей менеджмент невозможен.

Цели необходимы для успешного функционирования, выживания и социально-экономического развития предприятий. Однако неправильное их определение может стать причиной негативных последствий для предприятий. Наука о теориях стратегии выделяет несколько общих ключевых требований, которым должны удовлетворять правильно сформулированные цели [10, с. 59 – 62]: цели должны быть измеримыми, конкретными, ориентированными во времени, достигаемыми, гибкими, приемлемыми; множественные цели предприятия должны быть

¹До мая 2009 года Недобега Е. А. публиковалась под фамилией Гречишкина Е. А.

сравнимаемыми и взаимно поддерживающими, стимулирующими, иерархическими, позитивными, экономическими; формулировка цели должна иметь систематический характер.

Целевое управление социально-экономическим развитием отображает стремление предприятия работать в определенных направлениях. Например, цели могут обеспечивать повышение рентабельности производства, удовлетворение потребностей клиентов, инновационное развитие и т. п. Каждая из этих целей играет важную роль в социально-экономическом развитии предприятия. Отсюда нельзя концентрироваться только на одной цели, потому что это может привести к убыткам в другой сфере деятельности. Алгоритм достижения целей управления и оценки, а, значит, и работы составляющих подсистем системы оценки социально-экономического развития предприятий изображены на рис. 1.

Основная цель создания системы оценки социально-экономического развития предприятий подчиняется цели соответствующей системы управле-

ния, то есть обеспечению эффективности социально-экономического развития.

Исходя из этого, можно выделить следующие задачи исследования социально-экономического развития: анализ последствий социально-экономической деятельности предприятия; исследование уровня социально-экономического развития предприятия; оценка эффективности социально-экономического развития; изучение потенциальных возможностей и перспектив последующего развития.

Таким образом, систему оценки социально-экономического развития предприятий можно представить следующим образом (рис. 2).

Рассмотрим составляющие предложенной системы. Важной составляющей системы оценки социально-экономического развития предприятий является подсистема информационного обеспечения, которую можно определить как комплекс мероприятий, средств и методов, обеспечивающий систему оценки социально-экономического развития необходимой ин-



Рис. 1. Алгоритм управления и оценки социально-экономического развития предприятия

формацией путем сбора, регистрации, передачи, хранения, обработки и предоставления информации для принятия необходимых управленческих решений.

Еще одной составляющей системы оценки социально-экономического развития предприятий является подсистема мониторинга. Именно от нее зависит эффективность принятых управленческих решений относительно социально-экономического развития предприятий. По нашему мнению мониторинг социально-экономического развития представляет собой процесс постоянного наблюдения и оценки изменений, которые происходят в социально-экономическом развитии предприятий с целью принятия своевременных и взвешенных управленческих решений.

В системе оценки большое значение имеет подсистема «Оценка эффективности социально-экономического развития», поскольку ее результаты дают возможность руководству проанализировать все аспекты социально-экономического развития и на этой основе принимать рациональные управленческие решения. Оценка эффективности предусматривает своевременное устранение обнаруженных причин неэффективного управления и разработку рекомендаций относительно совершенствования управления социально-экономическим развитием предприятия.

И, наконец, подсистема принятия управленческих решений. Для подготовки и принятия управленческого решения в системе оценки социально-экономического

развития предприятий можно использовать блочную модель (рис. 3), которая отображает прямые и обратные связи, существующие между блоками [11, с. 26].

Блок 1. Здесь происходит сбор, обработка и хранение информации, которая классифицируется, систематизируется и при необходимости передается в другие блоки для принятия решений.

Блок 2. Идентифицирует ситуацию, которая сложилась, с ранее необходимой для использования уже апробированного опыта решения управленческой задачи. Решением задач этого блока занимаются специальные аналитические службы организации. Они диагностируют проблему, обнаруживая ее «симптомы» и причины возникновения, выделяют релевантную информацию (соответствующую конкретной проблеме), обеспечивают блок 3.

Блок 3. Создает проекты (альтернативы) решения проблемы на основе учета ограничений и критериев. При этом сложность проблемы обуславливает необходимые средства ее решения.

Блок 4. Оценивает альтернативы решения проблемы, используя стандарты (критерии) принятия решения, которые находятся в информационном блоке 1 и установленные в организации, учитывая ограничение в возможностях и способы оценки, которыми владеют лица, принимающие решение, и управленческий персонал.

Блок 5. Принимает решение. При этом если проблема была правильно определена, а альтернативные

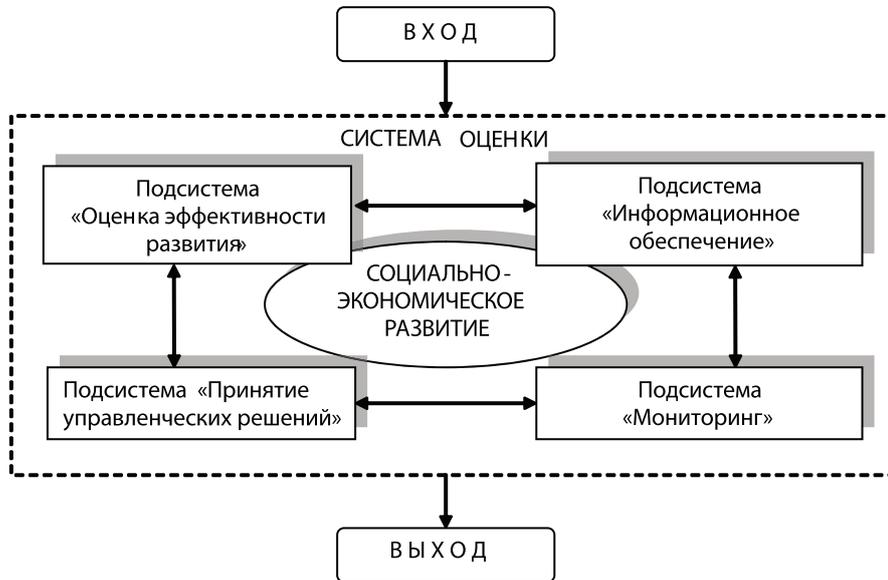


Рис. 2. Система оценки социально-экономического развития предприятия

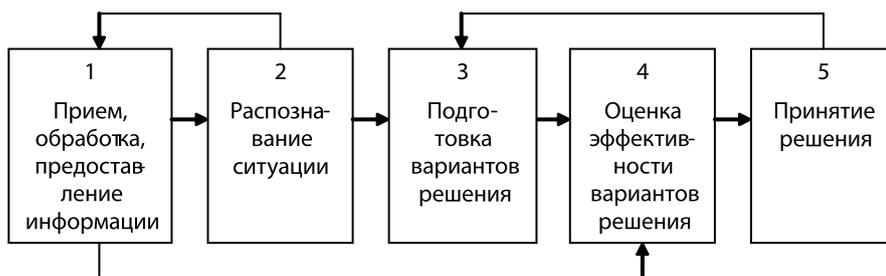


Рис. 3. Блочная модель подготовки и принятия управленческого решения (по Колпакову В. М. [11, с. 27])

решения объективно оценены, то принять решение не трудно; если нет, то следует возвращение в блок 3.

Подсистема принятия управленческих решений в системе оценки социально-экономического развития предприятий характеризуется совокупностью таких элементов, как информационное обеспечение; выбор решения; альтернативные решения и особенности лиц, которые принимают управленческое решение.

Выводы. Таким образом, научной новизной исследования в теоретическом плане является предложенная система оценки социально-экономического развития предприятий. Кроме того, авторами разработан алгоритм управления и оценки социально-экономического развития предприятий на основе предложенной системы, охарактеризованы ее составляющие. Практическая значимость характеризуется возможностью осуществлять комплексную оценку социально-экономического развития предприятий с учетом постоянной изменчивости внешней среды. Дальнейшие исследования будут направлены на разработку прогнозных сценариев социально-экономического развития предприятий на основе моделирования одномерных временных рядов. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Калинеску Т. В., Гречишкина Е. А. Проблемы социально-экономического развития предприятий в условиях экономического кризиса // Бизнес Информ. – 2009. – №4 (1). – С. 66 – 69.
2. Гречишкина О. О. Концептуальні засади управління соціально-економічним розвитком підприємства // Економічний простір: Збірник наукових праць. – №28/2. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2009. – С. 154 – 158.
3. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 17-е изд. – М.: Русский язык, 1985. – 797 с.
4. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
5. Экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1152 с.
6. Большая экономическая энциклопедия. – М.: ЭКСМО, 2007. – 816 с.
7. Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. / За ред. С. В. Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – Т2. – 568 с.
8. Самуляк В. Ю. Формування системи цілей розвитку машинобудівного підприємства // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 635. – С. 114 – 124
9. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
10. Стратегія підприємства: Підручник / Ю. Б. Іванов, О. М. Тищенко, Т. М. Чечетова-Терашвілі, О. В. Ревенко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 560 с.
11. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2004. – 504 с.