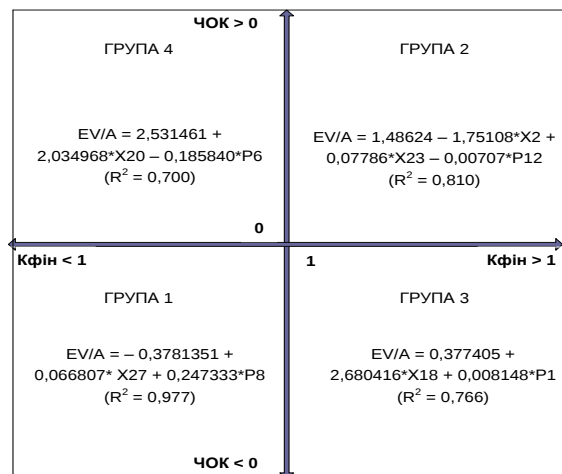


Моделі експрес-оцінки вартості бізнесу для сформованих груп підприємств-емітентів були розроблені на основі побудови рівнянь регресії визначеного як ключевий ціновий мультиплікатор EV/A від кількісних і якісних показників з використанням методу множинного лінійного регресійного аналізу [13].

Результати проведених статистичних розрахунків побудови регресійних моделей залежності цінового мультиплікатора EV/A від якісних і кількісних змінних у розрізі сформованих груп підприємств-емітентів наведено на рисунку.



Примітки: X20 – коефіцієнт рентабельності продукції; P6 – період діяльності підприємства від дати державної реєстрації; X2 – частка обігових коштів в активах; X23 – коефіцієнт оборотності власного капіталу; P12 – середня кількість днів за період 6 місяців, в яких були укладені угоди купівлі-продажу за акцією; X27 – коефіцієнт оборотності обігових коштів; P8 – кількість осіб, що володіють 10 % та більше акцій емітента; X18 – коефіцієнт рентабельності сукупного капіталу; P1 – відношення фактичного значення обсягу чистого доходу від реалізації продукції за рік до нормативного для великих підприємств

Рис. Моделі експрес-оцінки бізнесу для виділених груп підприємств-емітентів

Параметри побудованих моделей та ключові характеристики (коефіцієнти кореляції, детермінації, критерії Фішера, Стюдента і Дарбіна-Уотсона) свідчать про їх значимість, адекватність та можливість практичного застосування.

Таким чином, розроблене методичне забезпечення експрес-оцінки бізнесу дозволить посилити слабкі сторони й нівелювати потенційні загрози традиційних підходів (а саме – скоротити витрати часу й фінансових ресурсів на залучення кваліфікованих експертів-оцінювачів, що є прийнятною для самостійного застосування інвесторами) й існуючих методик експрес-оцінки, в яких результативним показником виступає абсолютна величина вартості бізнесу (на відміну від останніх є універсальною, оскільки направлена на оцінку бізнесу з позиції об'єкта інвестування без урахування галузевої приналежності та надає можливості не лише оперативного моніторингу, а й управління вартістю на основі ідентифікації переоцінених і недооцінених об'єктів).

Література: 1 Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції Державної цільової економічної програми модернізації ринків капіталу в Україні" № 976-р. від 08.11.2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=976-2007-%F0>. 2. Дамодаран А. Інвестиційна оцінка. Інструменти і техніка оцінки любых активів / А. Дамодаран ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 1342 с. 3. Щербаков В. А. Оцінка стоимости предприятия (бизнеса) / В. А. Щербаков,

Н. А. Щербакова. – М. : Омега-Л, 2006. – 288 с. 4. Белашев В. Инструменты управления стоимостью компании / В. Белашев // Финансовая консультация. – 2005. – № 1–2. – С. 4–13. 5. Божко В. П. Оценка рыночной стоимости предприятия как бизнеса / В. П. Божко, Г. С. Синько // Економіка, фінанси, право. – 2007. – № 12. – С. 3–7. 6. Кобзиста О. О. Формування та розвиток акціонерного капіталу в умовах трансформаційних змін : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.01.01 / О. О. Кобзиста. – К. : Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2005. – 17 с. 7. Курочкіна І. Г. Оцінка вартості бізнесу суб'єктів господарювання (на прикладі металургійних та коксохімічних підприємств) : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / І. Г. Курочкіна. – Харків : Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. 2007. – 23 с. 8. Слипачук А. Сколько стоит бизнес. Учимся правильно проводить экспресс-оценку предприятия / А. Слипачук // Бизнес-консультант. – 2007. – № 1 (45). – С. 70–73. 9. Шапран Н. С. Прогнозування ринкової вартості акцій : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.01 / Н. С. Шапран. – К. : Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2006. – 24 с. 10. Як оцінити інвестиційну вартість компаній // Фінансовий ринок України. – 2008. – № 1 (51). – С. 37–38. 11. Інформація офіційного сайту Першої фондової торгівельної системи. – Режим доступу : <http://www.pfts.com>. 12. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях. – М. : Статистика, 1980. – 150 с. 13. Вуколов Э. А. Основы статистического анализа. Практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов STATISTICA И EXCEL : учебн. пособ. / Э. А. Вуколов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Форум, 2008. – 464 с.

Стаття надійшла до редакції
19.10.2009 р.

УДК 330.11

Кобзев П. М.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ СОЗДАНЫХ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИЕРАРХИЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Нетничего практичнее
хорошей теории.
Большман

System characteristics and features of OES being at 8 hierarchical levels of alternative hierarchies have been subject to comparative system analysis. The analysis suggests difference in system characteristics contents of market and nonmarket OES being analyzed. Alternative OES characteristics system analysis results are presented in tables.

Согласно теории систем [1] в системной классификации существует класс искусственно создаваемых организационно-экономических систем (ОЭС), назначение которых состоит в осуществлении коллективной, системно организованной, целенаправленной экономической деятельности. В реальной действительности ОЭС создаются для решения существующих долговременных проблем, например, удовлетворения какой-либо потребности человека (пища, жильё, одежда, бытовая техника, лечение, обучение, информация, транспорт и т. д.) и потребностей других ОЭС или социально-экономических систем (СЭС).

К настоящему времени в мире создано множество больших, средних, малых сложных и простых СЭС и ОЭС, начиная от семьи и заканчивая союзами государств, которые непрерывно функционируют и взаимодействуют, часть из которых умирает и рождаются новые. Все искусственно созданные СЭС и ОЭС, чтобы соответствовать своему назначению, должны обладать заданным теорией систем набором системных свойств [1]. Большая часть реальных СЭС и ОЭС не обладает полным набором системных свойств, что негативно сказывается, из-за возникающих в них по этой причине проблем, болезней и системных кризисов, на эффективности их функционирования, конкурентоспособности и продолжительности жизни [2].

Одно из системных свойств, которое проявляется при целевой вертикальной интеграции СЭС и ОЭС для их эффективного управления масштабной многоплановой экономической деятельностью, является иерархичность [1]. Поэтому все созданные и организованные для функционирования большие и сложные СЭС и ОЭС имеют иерархическую структуру, на уровнях которых располагаются менее сложные и менее крупные СЭС или ОЭС. На самом нижнем уровне созданных иерархий располагаются активные организационно-экономические элементы (АОЭЭ) – люди.

Все искусственно созданные СЭС и ОЭС, включая естественный АОЭЭ, имеют различные продолжительности жизни от нескольких дней до нескольких десятилетий (ОЭС "Фирма", СЭС "Предприятие" и СЭС "Государство СССР") и даже столетий, например, СЭС "Государство США". Показатель продолжительности жизни коррелирует с качеством создания и организации функционирования СЭС и ОЭС. Поэтому актуальной проблемой для отечественной практики является создание качественных СЭС и ОЭС и качественная организация их функционирования.

Качество создания и организации функционирования реальных СЭС и ОЭС определяется используемыми для этих целей подходами. Наиболее эффективным подходом к созданию качественных СЭС и ОЭС и качественной организации их функционирования стал, как показал опыт и практика современного рыночного менеджмента экономически развитых капиталистических государств, конструктивный системный подход, базирующийся на системных свойствах и принципах при создании СЭС и ОЭС и системных закономерностях при организации их функционирования [3]. Также очевидными стали негативные результаты игнорирования системного подхода при создании советским практическим менеджментом некачественных и неэффективных альтернативных ОЭС без учёта системных свойств и принципов, а также некачественной организацией их функционирования с нарушением системных закономерностей.

Особенно актуальным системный подход является для отечественной практики трансформации постсоветских СЭС и ОЭС в рыночное корректное состояние в качестве первоочередного этапа целенаправленной трансформации и избавления их от системного кризиса [3].

В данной статье описаны результаты системного анализа сравнительных системных характеристик существующих рыночных СЭС и ОЭС, построенных с использованием системного подхода к созданию и организации их функционирования, и нерыночных СЭС, созданных и организованных к функционированию с игнорированием системного подхода. Системный анализ выполнен автором с позиций системного анализа, изучившего системный подход в части системных свойств, системных принципов и системных закономерностей, вытекающих из теории систем. Среди опубликованных работ автор не встретил подобных.

Объектом ретроспективного системного анализа были системные характеристики СЭС и ОЭС, созданных и организованных для функционирования в составе альтернативных иерархий систем, условные наименования которых – рыночная (капиталистическая) и нерыночная (социалистическая). Анализируемые альтернативные иерархии были созданы в XX столетии. Главными идеологами, создателями и исполнителями

альтернативных иерархий были СЭС "Государство США" и СЭС "Государство СССР". На рисунке (А и Б) представлены созданные альтернативные иерархии систем.

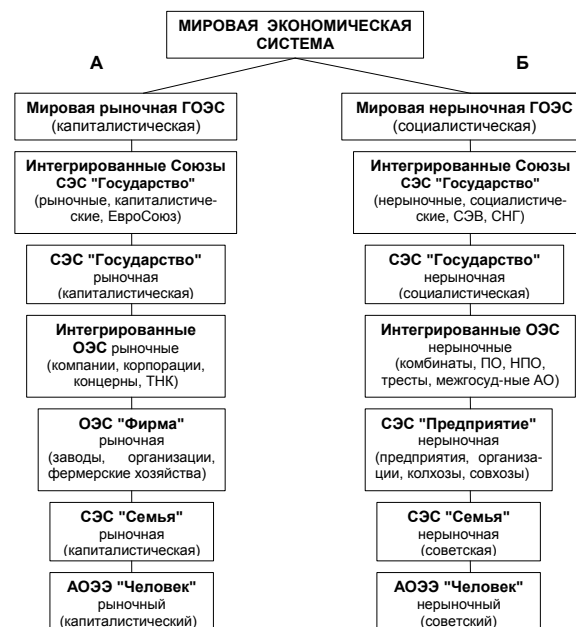


Рис. Состав и структура альтернативных иерархий СЭС и ОЭС (рыночной – А, и нерыночной – Б)

Из рисунка видно, что состав и структура иерархий одинаковы, на каждом иерархическом уровне находились аналогичные виды СЭС и ОЭС. Для достижения стратегических целей создания иерархий использовались одинаковые по форме, но различные по содержанию подходы и стратегии создания и организации функционирования разновидностей СЭС и ОЭС для каждого иерархического уровня альтернативных иерархий.

Так продолжительности их создания существенно различаются. Иерархия А начала создаваться в 30-е годы XIX столетия, а иерархия Б – в 1917 г. Завершилось создание обеих иерархий – в 60-е годы XX столетия. Следовательно, продолжительность создания иерархии А составляла около 130 лет, иерархии Б – около 50 лет, а за вычетом 2-х мировых войн различие в продолжительностях было практически в 2,5 раза. Несмотря на такое различие в продолжительностях создания, в обоих проектах были достигнуты стратегические цели и были созданы мировые иерархии ГОЭС – рыночная (капиталистическая) и нерыночная (социалистическая). Состав, число иерархических уровней и разновидность СЭС и ОЭС по уровням совпадают, однако их системный потенциал и системное совершенство на всех уровнях иерархии А, по оценкам автора, примерно на порядок превышал системный потенциал и системное совершенство СЭС и ОЭС в иерархии Б.

Параллельное мирное функционирование и сосуществование созданных иерархий продолжалось около 30-ти лет в условиях военного и политического противостояния, гонки вооружений, холодной войны и разоружения с их жёсткой конкуренцией до 1990 – 91 гг., то есть вплоть до саморазрушения иерархии Б, как следствия системного кризиса в ней, и её очевидного экономического поражения в конкурентной борьбе в мировом социально-экономическом пространстве.

Следует отметить, что создание иерархии Б было амбициозным проектом, осуществляемым в спешке и крайне неблагоприятных внешних и внутренних условиях – это две мировые войны с масштабными разрушениями созданных структур и длительной внешней изоляцией создателя иерар-

хии Б (СССР) со стороны капиталистических стран. Это означает, что из 50 лет создания иерархии Б следует исключить около 8 лет боевых разрушительных действий на территории создателя со значительным уменьшением его системного потенциала для реализации выбранной цели.

Кроме того, имело место принципиальное различие процессов создания и организации функционирования альтернативных иерархий. В основе создания иерархии А был положен процесс эволюционного интенсивного развития СЭС и ОЭС с их непрерывным системным совершенствованием и нарастающим интенсивным внедрением инноваций. В основу создания иерархии Б был положен процесс революционного экстенсивного развития с разрушением ранее созданных и созданием новых системно несовершенных по причинам спешки, недостатка ресурсов, знаний, опыта, выбора ошибочных методических и организационно-технических подходов (включая идеологическую несовместимость современных зарубежных теорий) к созданию и организации функционирования новых СЭС и ОЭС.

В результате реализации двух принципиально различающихся процессов по подходам к созданию и организации функционирования СЭС и ОЭС сформировалось их два подмножества, характерные сравнительные системные признаки которых приведены в табл. 1 – 8. Следует отметить, что приведенные в таблицах системные типичные признаки СЭС и ОЭС альтернативных иерархий есть научный результат проведенных автором системных исследований, впервые публикуемых в данной статье и безусловно претендующий на научную новизну.

Однако, при внешнем сходстве состава, структуры и выбранных стратегий реализации имеют место существенные и принципиальные различия в характеристиках созданных и организованных к функционированию альтернативных иерархий А и Б.

В табл. 1 – 8 приведены сравнительные системные характеристики, присущие всем активным организационно-экономическим элементам (АОЭЭ), всем разновидностям социально-экономических систем (СЭС) и организационно-экономических систем (ОЭС) обеих иерархий.

Таблица 1

Сравнительные характеристики АОЭЭ альтернативных иерархий

АОЭЭ	Иерархия А	Иерархия Б
"Человек"	Прогрессивные доминантные наследственные признаки, рыночный менталитет, частный собственник, предприниматель, носитель высокой морали и общечеловеческих ценностей, приоритет качества производимых продукции и услуг, творец своей судьбы, целеустремленность на успех, вера в Бога, законопослушность, рыночная экономическая, финансовая и политическая грамотность, корректность внешних деловых и человеческих формальных и неформальных отношений, высокие качество жизни, самодисциплина, культура и самоорганизация, приоритет интересов надсистемы над личными, стремление к финансовой независимости, высокий уровень открытости, наличие системного и стратегического мышления	Рецессивные доминантные наследственные признаки, менталитет нерыночный (совковый), условный совладелец государственной собственности, носитель коллективных ценностей, атеист, приоритет общественных интересов над личными, судьба и благополучие человека в руках государства, низкий уровень экономической, финансовой и политической грамоты, отсутствие целеустремленности, низкое качество жизни, отсутствие предприимчивости, низкие самодисциплина, культура и самоорганизация, низкий уровень открытости, финансовая зависимость, низкое качество производимой продукции и услуг, отсутствие системного и стратегического мышления

Из сравнения системных характеристик АОЭЭ в табл. 1 можно видеть, что в процессе длительной эволюции сформировался АОЭЭ иерархии А с адекватными создаваемой благоприятной внешней корректной рыночной среде системными свойствами. Для иерархии Б в процессе революционного раз-

вития сформировался АОЭЭ с системными свойствами, адекватными создаваемой специфичной внешней советской нерыночной среде. При этом следует отметить, что все перечисленные свойства АОЭЭ иерархии А отражают его сильные стороны и конкурентные преимущества перед АОЭЭ иерархии Б и позитивно влияют на эффективность общесистемной деятельности СЭС и ОЭС на любом уровне иерархии.

Кроме того, принципиальным отличием двух сравниваемых АОЭЭ является наличие выделенного в конце табл. 1 системного свойства у АОЭЭ "А" и его отсутствие у АОЭЭ "Б". Наличие данного системного свойства явилось очень сильнодействующим фактором при создании и организации функционирования системно-совершенных СЭС и ОЭС всех уровней иерархии А.

В табл. 2 приведены типичные характерные системные признаки или системные свойства СЭС "Семья" альтернативных иерархий.

Таблица 2

Сравнительные системные характеристики СЭС "Семья" альтернативных иерархий

СЭС	Иерархия А	Иерархия Б
"Семья"	Статус – целостная целеустремленная система, адаптированная к внешним рыночным условиям; системообразующий фактор – удовлетворение внутренней потребности в продолжении рода и создание благоприятной для жизнедеятельности, воспроизводства, воспитания и подготовки активных элементов к самостоятельной жизнедеятельности, удовлетворение внешней потребности других ОЭС в АОЭЭ как их главного ресурса; миссия – формирование положительного имиджа и корректных отношений со всеми заинтересованными в успешном развитии семьи лицами; стратегическая цель – экономический успех, высокое качества жизни, увеличение родового капитала; системная стратегия – грамотное управление жизнедеятельностью своей ОЭС, увеличение системного потенциала для достижения, с максимальным использованием внешних рыночных возможностей, стратегической цели, приоритет качества при производстве продукции и услуг; отношения с надсистемой – приоритет интересов надсистемы, соблюдение установленных сверху регламентов, корректность отношений; состояние ОЭС – благоприятная внутренняя среда для жизнедеятельности и развития АОЭЭ, стратегичность и системность мышления АОЭЭ, бытовая закрытость	Статус – формально зарегистрированная семейная организация для совместной жизнедеятельности в советской внутригосударственной среде; системообразующий фактор – удовлетворение внутренней потребности в продолжении рода и создание идеологизированной внутренней среды для воспроизводства, воспитания и подготовки АОЭЭ-строителей коммунизма; миссия – формировать положительный имидж у партийного руководства и своего начальства, выполнять политику партии в воспроизводстве и воспитании подрастающего поколения строителей коммунизма; стратегическая цель – заслужить признание партии, заслужить максимально возможный уровень социальных благ у профсоюза и государства; системная стратегия – правдами и неправдами с максимальным использованием внешних нерыночных возможностей достижение стратегической цели, отсутствие приоритета качества при производстве продукции и услуг; отношения с надсистемой – молчаливое согласие с установленными сверху партийными и государственными регламентами, скрытое уклонение от их исполнения, некорректность отношений; состояние ОЭС – неблагоприятная внутренняя среда для жизнедеятельности и развития АОЭЭ, отсутствие стратегичности и системности мышления, бытовая открытость

Из табл. 2 видно, что сравниваемые типичные системные характеристики созданных и организованных к функционированию СЭС "Семья" альтернативных иерархий совпа-

дают по форме и не совпадают по содержанию. Это означает, что принципы создания и организации функционирования СЭС разные. Системные характеристики выделенных обобщенных системных показателей сравниваемых СЭС принципиально отличаются. О степени различий системных характеристик приведенных в табл. 2 обобщенных системных показателей можно судить из сравнения их наборов дифференцированных системных признаков.

В табл. 3 приведены типичные характерные признаки обобщенных системных показателей ОЭС "Западная фирма" и СЭС "Советское предприятие".

Таблица 3

Сравнительные системные характеристики и признаки ОЭС "Западная фирма" и СЭС "Советское предприятие"

ЭС	Иерархия А	Иерархия Б
ОЭС "Западная фирма" и СЭС "Советское предприятие"	Статус – открытая искусственно созданная АОЭЭ-предпринимателем на базе системного подхода рыночная деловая организация ОЭС "Фирма"; системообразующий фактор – удовлетворение какой-либо исходной потребности внешних ОЭС и СЭС; миссия – качественное удовлетворение потребностей всех лиц, заинтересованных в успешном функционировании ОЭС; стратегическая цель – долгосрочная прибыльность и рентабельность; системная стратегия – повышение уровня стратегичности, системного потенциала, системного совершенства, благоприятности внутренней среды и открытости для достижения стратегической цели, приоритет качества производимой продукции и услуг, эффективность функционального преобразователя, экологичность; отношения с надсистемой – приоритет интересов надсистемы, системная сопряженность функционирования в системном тандеме "фирмагосударство", соблюдение установленных для ОЭС регламентов; системное состояние – высокий уровень открытости, корректность отношений, эффективный профессиональный менеджмент, высокие уровни соответствия структуры цели, системного потенциала, системного совершенства, благоприятности внутренней среды, стратегичности, системная конкурентоспособность, отсутствие системного кризиса в системе управления	Статус – закрытая искусственно созданная советским ОЭС "Государство" по типовым проектным решениям и нормам с нарушением системного подхода государственная ОЭС "Предприятие"; системообразующий фактор – удовлетворение государственной потребности; миссия – обеспечение АОЭЭ права на труд, социально-экономическое обеспечение и развитие; стратегическая цель – выполнение государственных 5-7-летних планов производства продукции или услуг и планов социально-экономического развития при централизованном ресурсном обеспечении ОЭС "Предприятие"; системная стратегия – экстенсивное расширение производства и социальной сферы без приоритета качества производимой продукции и услуг с неэкономным расходованием и неэффективным использованием ресурсов, а также низким уровнем качества предоставляемых социальных благ, низкая эффективность функционального преобразователя и низкая экологичность; отношения с надсистемой – приоритет выполнения директив надсистемы при несбалансированном ресурсном обеспечении, некорректность отношений, централизованное жесткое и неэффективное управление системным тандемом "предприятие – государство", системное состояние – система управления поражена системным кризисом, низкие уровни соответствия структур, системного потенциала, системного совершенства, благоприятности внутренней среды, стратегичности, некорректность внутренних отношений, закрытость ОЭС "Предприятие"

Из табл. 3 видно, что сравниваемые типичные системные характеристики созданных и организованных к функционированию ОЭС "Западная фирма" и СЭС "Советское предприятие" совпадают по форме и не совпадают по содержанию.

Это означает, что принципы создания и организации функционирования ОЭС и СЭС разные. Системные характеристики выделенных обобщенных системных показателей сравниваемых ЭС принципиально отличаются. О степени различий системных характеристик приведенных в табл. 3 обобщенных системных показателей можно судить из сравнения их наборов дифференцированных системных признаков.

В табл. 4 приведены типичные характерные системные признаки и основные системные свойства интегрированных ОЭС альтернативных иерархий.

Таблица 4

Сравнительные системные характеристики интегрированных ОЭС альтернативных иерархий

ОЭС	Иерархия А	Иерархия Б
Интегрированные	Интеграция системно совершенных рыночных структур для достижения сформулированных амбициозных стратегических целей и реализации стратегического набора для их достижения, эффективное корпоративное управление, корректные рыночные отношения, открытость отсутствия системного кризиса	Принудительная интеграция системно несовершенных государственных структур для создания более крупных структур, улучшения управляемости и социально-экономического развития, поражены системным кризисом с режимом "генерации проблем" , отсутствие стратегичности, закрытость

Из табл. 4 видно, что сравниваемые типичные системные характеристики созданных и организованных к функционированию интегрированных ОЭС совпадают по форме и не совпадают по содержанию. Это означает, что принципы создания и организации функционирования их разные. Системные характеристики выделенных обобщенных системных показателей сравниваемых ОЭС принципиально отличаются.

В табл. 5 и 6 приведены типичные характерные признаки и основные системные свойства СЭС "Государство" и ОЭС "Союз государств" альтернативных иерархий соответственно.

Таблица 5

Сравнительные системные характеристики СЭС "Государство" альтернативных иерархий

ОЭС	Иерархия А	Иерархия Б
"Государство"	Искусственно созданная открытая демократическая государственная капиталистическая система с рыночной экономикой и эффективной СГУ, системообразующий фактор – создание системных благоприятных условий и услуг для жизнедеятельности граждан, миссия – корректные государственные отношения со всеми ОЭС в существующей мировой иерархии, стратегическая цель – непрерывный долгосрочный рост качества жизни граждан и их эволюционное развитие; системообразующий фактор СГУ – производство и предоставление гражданам высококачественных регламентных государственных услуг, обеспечивающих их жизнедеятельность на уровне установленных государственных стандартов	Искусственно созданная закрытая недемократическая государственная система с нерыночной экономикой и административно-командной системой государственного централизованного управления, системообразующий фактор – создание условий для построения социализма и коммунизма, миссия – построение СЭС "Коммунизм" и нового мирового порядка, стратегическая цель – создание альтернативной иерархии ОЭС, системообразующий фактор системы государственного управления – создание военнопромышленного комплекса для производства вооружений и обеспечения успешной реализации политики и целей КПСС (построение нового мирового порядка), поражена системным кризисом

Таблица 6

Сравнительные системные характеристики ОЭС "Союз государств" альтернативных иерархий

ОЭС	Иерархия А	Иерархия Б
"Союз государств"	Искусственно созданное открытое равноправное объединение демократических капиталистических ОЭС "Государство" с рыночной экономикой для совместного создания более благоприятных условий жизнедеятельности граждан и долговременного успешного экономического развития государств – членов союза в условиях глобализации экономики (ЕВРОСОЮЗ)	Искусственно созданное закрытое принудительное объединение ОЭС "Государство" с коммунистическими режимами и нерыночной экономикой для координации и экономической взаимопомощи (СЭВ), система управления СЭВ поражена системным кризисом с режимом "генерации проблем" , некорректность отношений, отсутствие стратегичности и системности мышления

Из табл. 5 и 6 видно, что сравниваемые типичные системные характеристики созданных и организованных к функционированию интег-рированных ЭС совпадают по форме и не совпадают по содержанию. Это означает, что принципы создания и организации функционирования их разные. Системные характеристики выделенных обобщенных системных показателей сравниваемых ЭС принципиально отличаются.

В табл. 7 и 8 приведены типичные характерные признаки и основные системные свойства георганizationalно-экономических систем (ГОЭС) и мировых ЭС альтернативных иерархий.

Таблица 7

Сравнительные системные характеристики ГОЭС альтернативных иерархий

ГОЭС	Иерархия А	Иерархия Б
Мировая рыночная	Искусственно созданное неформальное добровольное открытое объединение демократических капиталистических государственных ОЭС с рыночной экономикой и корректными межгосударственными отношениями, не поражена системным кризисом	Искусственно созданное принудительное формальное объединение закрытых государственных ОЭС с коммунистическими режимами и нерыночной экономикой и некорректными межгосударственными отношениями, поражена системным кризисом

В табл. 8 приведены типичные характерные признаки и основные системные свойства ГОЭС альтернативных иерархий.

Таблица 8

Сравнительные системные характеристики и признаки альтернативных иерархий ГОЭС в мировой ЭС

ЭС	Иерархия А	Иерархия Б
Мировая	Искусственно созданная иерархия ОЭС А, мировая рыночная открытая ГОЭС (капиталистическая) с демократическим устройством СЭС "Государство", корректными рыночными и человеческими отношениями, высоким качеством жизни АОЭЭ, а также высокими стандартами их социальной защиты, отсутствует системного кризиса	Искусственно созданная иерархия СЭС и ОЭС Б, мировая нерыночная ГОЭС (социалистическая) с недемократическим государственным устройством в СЭС "Государство" и нерыночной экономикой, поражена системным кризисом , некорректные формальные и неформальные человеческие отношения, низкое качество жизни АОЭЭ с удовлетворительными стандартами их социальной защиты

Из табл. 7 и 8 следует, что сравниваемые системные характеристики, признаки и свойства ГОЭС альтернативных иерархий существенно различаются. При этом, если за базу сравнения принять системные характеристики ГОЭС иерархии А, как ранее созданных и успешно функционирующих на практике, то создание и организация функционирования ГОЭС

иерархии Б, повторяя форму, состав и структуру базовых, осуществлялись с иным целевым содержанием. Это обстоятельство стало причиной возникновения в системах организационно-экономического управления ГОЭС иерархии Б системного кризиса с режимами "генерации проблем" и негативными системными характеристиками.

Представленные в табл. 1 – 8 сравнительные характеристики ОЭС всех отображенных на рисунке уровней альтернативных иерархий позволяют сделать сравнительный анализ сходств и различий в приведенных признаках. Из сравнительных системных характеристик всех подверженных системному анализу структурных составляющих альтернативных иерархий можно видеть принципиальные различия в результатах использования системного (иерархия А) и несистемного (иерархия Б) подходов к созданию и организации функционирования СЭС и ОЭС.

Так, при создании рыночных ОЭС для иерархии А используются системные свойства и принципы, а для организации их функционирования – системные закономерности. Также использовались основы менеджмента [4] и методы стратегического управления [5]. В результате системного подхода на всех уровнях иерархии А сформированы корректные рыночные отношения, все ОЭС созданы на основе однозначных системообразующих факторов, миссий и стратегических целей. Системы менеджмента ОЭС высокоэффективны и не поражены системным кризисом [3]. Кроме того, ОЭС имеют высокие уровни соответствия структур целям функционирования [6], высокие уровни системного потенциала [7], системного совершенства [8] и благоприятности внутренней среды [9].

В противоположность иерархии А для всех уровней иерархии Б, как следует из табл. 1 – 8, созданные и организованные к функционированию нерыночные СЭС и ОЭС имеют принципиально отличающиеся системные признаки и характеристики. Принципиальные отличия в системных признаках и характеристиках имеют также и активные элементы ОЭС, то есть АОЭЭ "Человек" – создатель и организатор функционирования всех СЭС и ОЭС.

По результатам проведенных активных экспериментов можно сделать однозначный вывод, что иерархия Б оказалась неконкурентоспособной ГОЭС как в целом, так и на каждом иерархическом уровне в отдельности. Конкурентоспособность иерархии А обеспечили сформированные в рыночных СЭС и ОЭС системные признаки и характеристики и обеспечившие им системные конкурентные преимущества высшего порядка как при создании, так и при организации их функционирования.

Можно также сделать вывод при более тщательном исследовании процессов создания и организации функционирования ОЭС "Фирма" об использовании системного подхода в практике современного рыночного менеджмента. Для достижения стратегической (долговременной) конкурентоспособности создаваемых ОЭС и рыночной иерархии ГОЭС можно увидеть выбранную и реализованную системную стратегию создания и организации функционирования ОЭС.

После развала социалистического лагеря (ОЭС "СЭВ") и СЭС "СССР" на территориях вновь образованных независимых государств остались фрагменты нерыночной иерархии Б – АОЭЭ "Человек", ОЭС "Семья", СЭС "Предприятие" и СЭС "Государство". Часть из этих фрагментов уже интегрированы в рыночную иерархию А. Из оставшейся части фрагментов на постсоветском пространстве АОЭЭ "Постсоветский человек" предпринимает попытку создания альтернативной постсоветской иерархии ОЭС "СНГ" с некорректным демократическим устройством государственных систем, некорректными рыночными отношениями и без устранения системного кризиса, что является залогом её стратегической бесперспективности, относительно непродолжительного времени жизни и, в конечном итоге, неминуемого саморазрушения.

Таким образом, проведенный системный анализ созданных альтернативных иерархий ОЭС однозначно показал преимущества конструктивного системного подхода к созданию и организации функционирования многочисленных СЭС и ОЭС различного масштаба и назначения. Сравнение описанных в статье результатов проведенных представительных

активных экспериментов по созданию и организации функционирования альтернативных иерархий СЭС и ОЭС убедительно подтвердил обоснованность сделанного вывода.

Описанные в статье результаты системных исследований позволят применить их при разработке стратегических решений и системных стратегий интеграции отечественных СЭС и ОЭС в мировую экономическую систему.

Литература: 1. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учебн. пособ. / Ю. П. Сурмин. – К. : МАУП, 2003. – 288 с. 2. Кобзев П. М. Системный подход к совершенствованию государственного управления и местного самоуправления / П. М. Кобзев // Управление развитием. – 2005. – № 2. – С. 13–16. 3. Кобзев П. М. Стратегическое управление рыночной трансформацией предприятий на базе системного подхода / П. М. Кобзев // Экономика развития. – 2005. – № 1 (33). – С. 93–98. 4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с. 5. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 520 с. 6. Кобзев П. М. Системная модель оценки соответствия структуры предприятия его цели функционирования / П. М. Кобзев // Экономика развития. – 2008. – № 3 (47). – С. 85–87. 7. Кобзев П. М. Системно-кибернетический подход к стратегическому управлению системным потенциалом предприятия / П. М. Кобзев // Управление развитием. – 2007. – № 7. – С. 101–104. 8. Кобзев П. М. Определение уровня системного совершенства предприятия на основе иерархической модели оценочных показателей / П. М. Кобзев // Управление развитием. – 2004. – № 1. – С. 31–39. 9. Кобзев П. М. Системно-кибернетический подход к оценке внутренней среды предприятия как объекта стратегических изменений // Экономика развития. – 2009. – № 3(51). – С. 54–58.

*Стаття надійшла до редакції
13.10.2007 р.*

УДК 005.953.2

Писаревська Г. І.

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

In the article the algorithm of choice of the best candidate on position of project performer is presented on the basis of the using rules of unclear logical inference which will influence on forming of skilled project command.

Проектування кадрового потенціалу сьогодні стає доволі важливою проблемою, оскільки в ситуації, коли створюється команда під який-небудь окремий проект, досягнення необхідного рівня кадрового потенціалу виходить на перше місце. Прив'язка кадрового потенціалу до потреб підприємства або окремого проекту потребує максимально чіткого визначення необхідного рівня кадрового потенціалу для вирішення окремого завдання, покладеного на окремий підрозділ або команду проекту.

У зв'язку з цим виникає таке поняття, як кадровий потенціал команди проекту, що, на думку автора, визначається як величина можливої участі висококваліфікованих кадрів в окремому

проекті, їх здатність до інноваційної діяльності в рамках проекту для одержання нових ідей і досягнення цілей проекту та стратегічних цілей підприємства в цілому.

Для одержання нових ідей і залучення до керування підприємством усіх робітників та службовців використовується командна робота. Команди займають важливе місце в діяльності компанії, що своєю метою ставить безперервне всебічне удосконалювання, оскільки вони генерують нові погляди, формують масив необхідної інформації про причини проблем, інтегрують її і виражають у формі конкретних пропозицій проектів з поліпшення.

Під формуванням кадрового потенціалу команди проекту слід розуміти процес цілеспрямованої побудови особливого засобу взаємодії людей у групі (що називається командою) та дозволяє ефективно реалізувати їх професійний, інтелектуальний і творчий потенціали відповідно до стратегічних цілей даної групи (команди). Команда в цьому випадку визначається як група людей, що взаємодоповнюють та взаємозамінюють один одного у ході досягнення поставлених цілей [1].

При управлінні кадровим потенціалом команди проекту важливим представляється оцінка кадрового потенціалу команди, особливо при формуванні проекту, коли приймається рішення про підбір кандидата на посаду виконавця проекту на основі реальної оцінки особистісних і професійних якостей робітників та їх управлінського потенціалу.

Дослідження проблеми формування команди проекту та проблеми формування кадрового потенціалу на підприємстві проводилися в роботах багатьох вчених-економістів [1 – 3]. Але досі відсутня ефективна та відносно нескладна методика вибору найкращого кандидата на посаду виконавця проекту. Тому представляється доцільною розробка методики вибору найкращого кандидата на посаду виконавця проекту, що сприятиме підвищенню ефективності вибору виконавців проекту та персоналу підприємства, дозволить формувати кваліфіковану команду проекту, що значно підвищить рівень його ефективності.

Актуальність проблеми управління складом команди виконавців проекту визначається тим, що раніше традиційно центральною фігурою в дослідженнях питання підвищення ефективності управлінської діяльності виступав керівник, але на сьогоднішній день все більшого значення набуває вивчення його оточення, яке значною мірою визначає специфіку управлінських впливів, стиль управління, характер взаємодії в організації, а також стабільність організаційної структури команди та ефективність діяльності організації в цілому.

Отже, при формуванні ефективно діючої управлінської команди важливою складовою виступає можливість оптимально формувати найближче оточення в організації на основі реальної оцінки особистісних і професійних якостей робітників та їх управлінського потенціалу.

Задача управління складом команди полягає у визначенні оптимального набору співробітників системи (команди) на основі визначення ефективності того чи іншого складу команди.

Основною метою статті є розв'язання задачі формування складу виконавців проекту шляхом визначення найкращого кандидата на посаду виконавця проекту на основі використання правил нечіткого виводу.

Моделі та механізми формування складу системи управління персоналом розглядалися у таких розділах теорії управління, як теорія активних систем та теорія контрактів, а також в економіці праці та економіці підприємства [4 – 6].

Розв'язання задачі формування складу виконавців проекту пропонується здійснювати шляхом вирішення такої важливої підзадачі, як визначення найкращого кандидата на посаду виконавця проекту на основі використання правил нечіткого виводу.

Вибір найкращого кандидата на посаду виконавця проекту – це процес, який неможливо розкрити за допомогою формальних критеріїв. Для цього необхідно застосовувати інструментарій з використанням правил нечіткого виводу.

Для розв'язання задачі пропонується використовувати алгоритм, наведений на рис. 1.