

логістичних стратегій, матриця логістичних стратегій, які можуть бути використані кожною організацією для позиціонування конкурентної логістичної стратегії. На думку автора, теоретичні та практичні аспекти процесів логістичного стратегічного планування в розрізі окремих сфер та компонентів потребують поглибленого вивчення й розвитку, отже, можуть розглядатись як напрямки подальших наукових досліджень.

Література: 1. Уотерс Д. Логистика. Управление цепью поставок: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 504 с. 2. Семенов А. И. Логистика. Основы теории: Учебник для вузов / А. И. Семенов, В. И. Сергеев. – СПб.: Изд. "Союз", 2003. – 544 с. 3. Крикавський Є. Логістика, для економістів: Підручник. – Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка", 2004. – 448 с. 4. Альбеков А. У. Коммерческая логистика / А. У. Альбеков, О. А. Митько. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 416 с. 5. Гаджинский А. М. Логистика: Учебн. пособие. – М.: Изд. корпорация "Дашков и К", 2003. – 408 с. 6. Логистика: Учебник / Под ред. Б. А. Аникина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 368 с. 7. Бауэрсекс Д. Д. Логистика: интегрированная цепь поставок: Пер. с англ. / Д. Д. Бауэрсекс, Д. Д. Клосс. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2001. – 640 с. 8. Окландер М. А. Промислова логістика: Навч. посібник / М. А. Окландер, О. П. Хромов. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с. 9. Ламберт Дуглас М. Стратегическое управление логистикой: Пер. англ. / Дуглас М. Ламберт, Джеймс Р. Сток. – 4-е изд. – М.: ИНФРА-М, СтокДж., 2005. – 798 с. 10. Таньков К. М. Виробнича логістика: Навч. посібник / К. М. Таньков, О. М. Тридід, Т. О. Колодізева. – Харків: ВД "ИНЖЕК", 2004. – 352 с. 11. Ястремська О. М. Стратегічне управління інвестиційно-інноваційної діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Харків: ВД "ИНЖЕК", 2006. – 336 с.

Стаття надійшла до редакції
31.03.2008 р.

УДК 658.3.012.6

Нечепуренко А. І.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

In the article, methodical bases of estimation of social capital are considered on the base of integral index, both its separate constituents and social capital on the whole. This method allows carrying out the in-high-quality estimation of social capital and exposing backlogs for its further development.

На сьогодні соціальний капітал стає важливим ресурсом підприємств. Для управління розвитком соціального капіталу необхідно, перш за все, розробити методичні підходи до його оцінки.

Метою даної статті є обґрунтування методичного забезпечення оцінки соціального капіталу на базі інтегрального показника його стану.

Аналіз літературних джерел [1 – 3] показав, що поки що не запропонований цілісний підхід до вимірювання та оцінки складових соціального капіталу і соціального капіталу в цілому, тому в сучасних умовах настає нагальна потреба в розробці методичних підходів з цього питання. Ці методичні підходи, на погляд автора, повинні базуватися на таких основних положеннях:

1. Розгляд соціального капіталу як складної динамічної системи, яка залежить від багатьох факторів. Оцінки працівників підприємства стосовно різних складових соціального капіталу залежать від віку, статі, освіти, стажу роботи, займаної посади респондентів, тому при зміні структури персоналу за цими ознаками може змінюватися й оцінка складових соціального капіталу.

2. Системний підхід до оцінки соціального капіталу.

3. Кількісна оцінка соціального капіталу та його складових як нематеріального активу, що базується на кількісно-якісних методах дослідження.

4. Розрахунок кількісної оцінки соціального капіталу за двома станами: за "фактичним станом", тобто оцінка дійсного стану складових соціального капіталу на сучасний момент та за "бажаним станом" – думка респондентів з приводу того, як повинно бути.

Виходячи з цього, автор вводить такі поняття, як соціальний капітал – фактичний або реальний (СК-фактичний), соціальний капітал – бажаний (СК-бажаний). Порівняння цих оцінок дозволить виявити "критичні точки", тобто ті складові соціального капіталу, які потребують першочергової уваги для забезпечення його розвитку. Кількісна оцінка СК-бажаного є еталоном для порівняння фактичних оцінок.

Оцінка стану соціального капіталу підприємств повинна складатися з таких операцій:

1. Проведення структурної та факторної операціоналізації й інтерпретації нематеріальних складових соціального капіталу, що досліджуються, для подальшої якісно-кількісної їх оцінки [4 – 7].

2. Вибір методів оцінки кожного з визначених параметрів.

3. Вибір критеріїв для оцінки складових соціального капіталу, з якими необхідно порівнювати оцінювані параметри.

4. Визначення оптимальної математичної моделі, що найбільш адекватно описує характер взаємозв'язку між досліджуваними показниками і явищами: кореляційний, факторний і регресійний аналіз методи графічного представлення й аналізу результатів та ін.

5. Узагальнення та систематизація отриманих у ході дослідження даних, формулювання теоретичних висновків і вироблення практичних рекомендацій щодо оптимізації оцінки соціального капіталу.

Для оцінки соціального капіталу необхідно розрахувати узагальнюючі показники за окремими його складовим та інтегральний показник соціального капіталу.

Інтегральну оцінку соціального капіталу ($IO_{ск}$) пропонується розраховувати за формулою:

$$IO_{ск} = \frac{\sum_{i=1}^n YO_i}{n}, \quad (1)$$

де YO_i – узагальнюючі оцінки складових соціального капіталу;

n – кількість узагальнюючих оцінок соціального капіталу.

Узагальнюючі оцінки основних складових соціального капіталу, таких, як довіра та взаємодія, а також їх основних блоків (YO_i) можуть розраховуватися за формулою:

$$UO_i = \frac{\sum_{j=1}^m (PO_j \times d_j)}{m}, \quad (2)$$

де UO_i – узагальнюючі оцінки і-ї складової соціального капіталу;

PO_j – одиничні середні оцінки складових соціального капіталу;

d_j – вага j-го показника;

m – кількість поодиноких середніх оцінок складової соціального капіталу.

Так, у процесі операціоналізації такої складової соціального капіталу, як довіра, виділені такі блоки: безпосередньо довіра, прояв турботи, результативність колективної праці, порядність. Взаємодія включає в себе комунікативну, інтерактивну та перцептивну складові. Для цих складових соціального капіталу розраховуються узагальнюючі оцінки.

Вага j-го показника розраховується на основі середніх оцінок за бажаним станом. За одиницю приймається вага, яка відповідає середній арифметичній з усіх поодиноких середніх оцінок. Вага інших складових соціального капіталу розраховується так:

$$d_j = \frac{PO_j}{PO_c}, \quad (3)$$

де PO_c – середня арифметична з усіх поодиноких середніх оцінок за бажаним станом.

Поодинокі середні оцінки з питань безпосередньо довіри та їх вага наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Поодинокі середні оцінки з питань безпосередньо довіри

Характеристики	ГП "Завод ім. Малишева"			ЕЦВРНГО		
	Середній бал за станом		Вага	Середній бал за станом		Вага
	Фактичний	Бажаний		Фактичний	Бажаний	
Ви відчуваєте свою причетність до управління підприємством	3,2	4,6	0,97	4	4,6	0,97
Ви плідно співробітничаете з колегами	4	4,9	1,04	4,3	4,8	1,01
Ви готові ризикувати особисто, щоб сприяти результативній праці колективу	4,2	4,6	0,97	4,4	4,7	0,99
Ви позитивно сприймаєте зміни і нові методи роботи	4,4	4,6	0,97	4,4	4,8	1,01
Ви вільно виражаєте свою точку зору, навіть якщо вона відрізняється від точки зору більшості	4,1	4,7	1,0	4,2	4,8	1,01
Ви визнаєте свої помилки	4,5	4,8	1,02	4,1	4,8	1,01
Ви володієте необхідною свободою дій для виконання роботи	3,7	4,9	1,04	3,5	4,7	0,99
Ви довіряєте своїм колегам і керівництву на 100%	3,6	4,7	1,0	3,6	4,8	1,01
Середня арифметична з усіх середніх балів	X	4,72	X	X	4,75	X

Як видно з даних табл. 1, найбільш значущими для респондентів на ГП "Завод ім. Малишева" (за бажаним станом) є питання плідного співробітництва з колегами (вага 1,04), володіння необхідною свободою дій для виконання роботи (вага 1,04), визнання своїх помилок (вага 1,02). Інші питання анкети мають вагу, меншу за середню.

В енергетичному цеху з виготовлення та ремонту нафтогазового обладнання (ЕЦВРНГО) найбільш значущими для респондентів є питання плідного співробітництва з колегами, позитивного сприйняття змін і нових методів роботи, вільного виразу своєї точки зору, визнання своїх помилок, довіри до своїх колег і до керівництва (вага 1,01).

Наступним етапом є визначення узагальнюючої середньої оцінки з питань безпосередньо довіри за фактичним ($UO_{\text{факт}}$) та бажаним ($UO_{\text{бж}}$) станом.

За даними ГП "Завод ім. Малишева" $UO_{\text{факт}} = 3,97$.

Середня оцінка за бажаним станом відповідає узагальнюючій середній оцінці, тобто становить 4,72.

Для розрахунку узагальнюючої середньої оцінки складових соціального капіталу та інтегральної оцінки соціального капіталу за бажаним станом вага окремих поодиноких оцінок не враховується. Їх значення дорівнює середній арифметичній оцінці.

За даними ЕЦВРНГО $UO_{\text{факт}} = 4,06$.

Аналогічно розраховуються узагальнюючі оцінки з довіри за іншими блоками.

В табл. 2 наведені середні бали для оцінки комунікативної складової взаємодії.

Таблиця 2

Оцінка комунікативної складової взаємодії

Характеристики	ГП "Завод ім. Малишева"			ЕЦВРНГО		
	Середній бал за станом		Вага	Середній бал за станом		Вага
	Фактичний	Бажаний		Фактичний	Бажаний	
Ви легко можете одержати від іншого співробітника інформацію, що цікавить вас	4	4,8	1,02	4,2	4,9	1,03
У вас на підприємстві проводяться тренінги, консультації з розвитку ефективності взаємодії в колективі	2,3	4,5	0,95	3,1	4,7	0,99
Ви ознайомлені із загальними цілями роботи вашого колективу, підприємства	3,8	4,8	1,02	4,6	4,8	1,01
Ви підтримуєте відносини з вашими колегами у вільний від роботи час	3,8	4,7	1,0	4,1	4,7	0,99
Середня арифметична з усіх середніх балів	X	4,70	X	X	4,77	X

За даними ГП "Завод ім. Малишева" узагальнююча середня оцінка з питань комунікативної складової взаємодії за фактичним станом ($UO_{\text{факт}}$) дорівнює $UO_{\text{факт}} = 3,48$, за даними ЕЦВРНГО $UO_{\text{факт}} = 4,17$.

Результати розрахунків узагальнюючих оцінок складових соціального капіталу та інтегральної оцінки соціального капіталу подані в табл. 3.

Таблиця 3

УДК 658.155

Тижненко Л. О.

Оцінки соціального капіталу та його складових

№ з/п	Складові соціального капіталу	Узагальнюючі та інтегральна оцінки соціального капіталу			
		ГП "Завод ім. Малишева"		ЕЦВРНГО	
		Фактичний стан	Бажаний стан	Фактичний стан	Бажаний стан
1	Довіра				
1.1	у тому числі: безпосередньо довіра	3,97	4,72	4,06	4,75
1.2	результативність колективної праці	4,05	4,69	4,22	4,76
1.3	порядність	3,65	4,54	3,86	4,64
1.4	прояв турботи	3,45	4,73	3,94	4,77
	Узагальнююча оцінка з довіри	3,78	4,67	4,02	4,73
2	Взаємодія				
2.1	у тому числі: комунікативна складова	3,48	4,70	4,17	4,77
2.2	інтерактивна складова	4,01	4,84	3,81	4,80
2.3	перцептивна складова	3,93	4,74	3,44	4,79
	Узагальнююча оцінка із взаємодії	3,81	4,76	3,81	4,79
3	Інтегральна оцінка соціального капіталу	3,79	4,71	3,93	4,75

Як свідчать дані табл. 3, на ЕЦВРНГО респонденти оцінюють стан складових соціального капіталу більш високо. На основі даних про узагальнюючі й інтегральні оцінки соціального капіталу та відхилення отриманих результатів за фактичним станом від бажаного можна зробити висновки про першочергову увагу керівництва підприємства саме на ці питання, де має місце найбільша розбіжність в оцінках, та спрямувати зусилля на їх розвиток. Розробляючи програму навчання з розвитку соціального капіталу, треба передбачити більш детальне вивчення цих питань, особливо із застосуванням активних методів навчання.

Запропоновані методичні підходи до оцінки соціального капіталу дозволяють виявляти нагальний стан соціального капіталу на базі інтегрального його показника. Це дасть змогу кількісно оцінити соціальний капітал та проводити оцінку заходів щодо розвитку складових соціального капіталу.

Література: 1. Демків О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – №4. – С. 7 – 10. 2. Демків О. Концепция группового социального капитала и ее адаптация к отечественным условиям // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2005. – №4. – С. 9 – 12. 3. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – №3. – 2001. – С. 122 – 139. 4. Заславская Т. И. Экономическая социология: объект, основные категории и методические принципы конкретных исследований / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина // Методологические проблемы экономической науки / Авт. предисл. В. И. Кисторин, А. Т. Москаленко. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1988. — 292 с. 5. Капитонов Э. А. Социология XX века. — Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 1996. — 512 с. 6. Социология для экономистов: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. — 336 с. 7. Улесов А. Командообразование: некоторые аспекты // Менеджер и менеджмент. — 2005. — №12. — С. 17 – 23.

Стаття надійшла до редакції
25.06.2008 р.

ВІДОБРАЖЕННЯ R-ОЦІНОК РІВНЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА НА ВЕРБАЛЬНО-ЧИСЛОВІЙ ШКАЛІ

A new method of mapping of an unbounded qualitative variable, specifically an R-estimation of enterprise financial state level, onto a qualitative-quantitative scale is proposed using the cumulative probability function as a desirability function. Also, a new principle is proposed to the boundaries between domains of belonging functions of linguistic variable to estimation that is based on statistics of enterprises under investigation.

Сучасні проблеми реформування економіки потребують поглибленого переосмислення існуючого досвіду фінансово-економічного аналізу, системного підходу до розробки методологічних основ його антикризового напрямку, а також удосконалення методів та методик обґрунтування фінансової політики. В якості основних шляхів удосконалення методологічного забезпечення прийняття управлінських рішень фінансового характеру потребують подальшого розвитку системи моніторингу фінансового стану підприємства, методи оцінки та прогнозування його фінансової стійкості, а також моделі генерування можливих варіантів оздоровлення організації.

Поточний моніторинг фінансового стану підприємства намагаються проводити в автоматичному режимі, що потребує відповідних інструментів, заснованих, як правило, на багатокритеріальних методах оцінки рівня фінансового стану. Одним з таких методів є метод R-оцінок фінансового стану підприємства за моделлю Сайфуліна – Кадикова [1], яка враховує п'ять критеріїв та ставить їм у відповідність R-оцінку. Цінність подібної оцінки, яка вважається комплексною, полягає в тому, що вона полегшує прийняття управлінських рішень та дозволяє дослідити динаміку фінансового стану підприємства порівняно із конкурентами. Слід однак відмітити, що значний розкид значень R-оцінок заважає адекватному ранжуванню підприємств за рівнем фінансового стану та їх якісній оцінці. Тому відображення значень R-оцінок на вербально-числовій шкалі з базовою змінною в інтервалі [0, 1] значно вдосконалює застосування R-оцінок для прийняття управлінських рішень.

Як правило, для відображення значень комплексних або інтегральних показників на інтервалі [0, 1], який вважається базовим для лінгвістичної змінної, у вітчизняній літературі застосовується так звана шкала Харрінгтона [2 – 8]. Основним джерелом теоретичного обґрунтування цієї шкали вважаються роботи [2; 3; 9], хоча жодна з перелічених робіт ніякого обґрунтування шкали Харрінгтона не дає. При цьому у всіх випадках посиляються на функцію бажаності Харрінгтона [10]:

$$d(Y) = \exp(-\exp(-Y')) \quad (1)$$

для розрахунку відповідності між спостереженими значеннями Y якісного критерію і базовими значеннями лінгвістичної змінної, не розглядаючи той аспект, що аргументом функції (1) у роботі [10] є не сама величина показника Y, яка відображається на вербально-числовій шкалі, а деяка друга величина Y'. Крім того, функція (1) використовувалась Е. Харрінгтоном для розрахунку індивідуальної бажаності в