

Теория измерений / Пер. с англ. В. Б. Кузьмина. — М.: Мир, 1976. — 248 с. 18. Райфа Г. Прикладная теория статистических решений: Пер. с англ. А. К. Звонкина, З. Г. Маймина и Б. Л. Розовского / Г. Райфа, Р. Шлейфер; [Под ред. и предисл. Ю. Н. Благовещенского. — М.: Статистика, 1977. — 360 с. 19. Фишберн П. Теория полезности для принятия решений: Пер. с англ. В. Н. Воробьевой и А. Я. Кируты; [Под ред. Н. Н. Воробьева. — М.: Наука, 1978. — 352 с. 20. Хованов Н. В. Математические основы теории шкал измерения качества. — Л.: Изд. Ленингр. университета, 1982. — 188 с. 21. Пономаренко В. С. Стратегичне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 22. Пономаренко В. С. Стратегичне управління розвитком підприємства. Навч. посібник / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с. 23. Математическая энциклопедия / Глав. ред. И. М. Виноградов. Т. 1 — М.: Советская Энциклопедия, 1977. — 1152 с. 24. Карел Берка. Измерения. Понятия, теории, проблемы. Пер. с чешского К. Н. Иванова; [Под редакцией Б. В. Бирюкова. — М.: Прогресс, 1987. — 320 с. 25. Campbell N. R. An account of principles of measurement and calculation. — London: Longmans, 1928. 26. Campbell N. R. Notes of physical measurement. — Final Report, The Advancement of Science, 1, 2, 1940. 27. Рассел Бертран. Философия логического атомизма. — Томск: Водолей, 1999. — 192 с. 28. Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь. Словарь современной экономической науки. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд. «АВФ», 1996. — 704 с. 29. Казинец Л. С. Измерение структурных сдвигов в экономике. — М.: Экономика, 1969. — с. 30. Теория статистики: Учебник / Под ред. Р. А. Шмойловой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 2005. — 656 с. 31. Теория статистики: Навчальний посібник / Під ред. П. Г. Вашків. — К.: Либідь, 2001. — 320 с. 32. Браун Марк Г. Сбалансированная система показателей: на маршруте внедрения. Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 228 с. 33. Кучин Б. Л. Управление развитием экономических систем: технический прогресс, устойчивость / Б. Л. Кучин, Е. В. Якушева. — М.: Экономика, 1990. — 160 с. 34. Айвазян С. А. Прикладная статистика: Основы моделирования и первичной обработки данных / С. А. Айвазян, И. С. Енюков, Л. Д. Мешалкин. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 472 с.

Стаття надійшла до редакції
12.01.2006 р.

УДК 658.512.62

Гринева В. Н.
Смолюк В. Л.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the labour potential evaluation technique on the basis of the underlined qualitative and quantitative indices is offered. The generalized index that permits to carry out the optimal managing influence on the labour potential is also used.

Разработка управленческих мероприятий, направленных на повышение эффективности управления развитием трудового потенциала предприятия, должна базироваться на комплексном его анализе. Своевременная информация о реальном состоянии трудового потенциала предприятия и отдельных его элементах позволит менеджерам объективно оценивать возможности в сфере использования трудовых ресурсов, целенаправленно управлять их потенциалом. В настоящее время на большинстве отечественных предприятий отсутствует практический опыт оценки трудового потенциала, соответствующая система показателей для анализа, что затрудняет процесс управления и создания условий для полной реализации потенциальных возможностей персонала.

Комплексный анализ трудового потенциала предусматривает систематизацию показателей, которые характеризуют все его аспекты. Ряд авторов предлагает проводить оценку трудового потенциала с помощью показателей: численность работающих, заработная плата, рабочее время, трудоемкость, профессионально-квалификационная структура кадров и др. [1–3].

Однако объективная оценка трудового потенциала должна основываться на системе показателей, в состав которых должны входить не только количественные, но и качественные показатели. Анализ качественных характеристик трудового потенциала позволит определить причины неэффективного формирования и использования трудового потенциала и осуществлять оптимизационные управленческие воздействия на процесс его развития.

Исходя из такой постановки оценка трудового потенциала предприятия, мнению авторов, должна включать показатели, приведенные на рис. 1.



Рис. 1. Система показателей оценки трудового потенциала предприятия

Анализ количественных показателей оценки трудового потенциала предприятия осуществляется с использованием отчетных данных. Процесс оценки качественных показателей отмечен тем, что получение исходных данных на основе статистической информации, содержащейся в учете и отчетности предприятия, не представляется возможным. Исходя из этого, целесообразно использовать экспертные методы оценки. Системный подход к получению экспертных оценок анализируемых явлений включает следующие этапы: формирование цели работы и набора альтернативных вариантов оцениваемых событий; формирование экспертной группы в соответствии с целью работы; формирование правил работы экспертной группы в соответствии со сформулированными принципами; формирование правил выработки коллективного суждения группы; формирование правил оценки компетентности экспертов; проведение экспертного опроса и коррекция коллективного суждения группы [4].

Для решения поставленной задачи целесообразно в состав экспертной группы включить руководителей и их заместителей основных подразделений исследуемых предприятий. Мнения экспертов обобщаются при помощи анкет, где перечислены качественные характеристики трудового потенциала предприятия, которые оцениваются в баллах от 0 до 10. Оценка 0 присваивается показателю, уровень которого минимальный, а 10 – показателю с максимальным уровнем. Обработка анкет выполняется в такой последовательности. По предприятию суммируются баллы, присвоенные экспертами по каждому показателю, затем определяется средне-арифметическое значение по отдельным показателям и в целом по каждой группе показателей, характеризующих физический, квалификационный, культурно-нравственный, социально-психологический, инновационный и интеллектуальный потенциалы.

С целью анализа трудового потенциала по каждому предприятию и возможности сопоставимости предприятий в зависимости от степени развития трудового потенциала необходима его комплексная характеристика с использованием интегрального метода оценки.

К основным преимуществам обобщающего показателя можно отнести: во-первых, синтез влияния всех включенных в исследование показателей; во-вторых, сведение показателей развития трудового потенциала к одному, имеющему количественное значение, что значительно облегчает интерпретацию полученных результатов.

Для построения обобщающего показателя развития трудового потенциала предприятия можно использовать метод таксономии, который позволяет свести совокупность признаков изучаемого явления к одному синтетическому [5; 6]. Данный метод не требует предварительного выделения подмножеств сильно коррелированных признаков и не приводит к выделению нескольких некоррелированных факторов.

Схема построения обобщающего показателя развития трудового потенциала предприятия с использованием метода таксономии представлена на рис. 2.

Приведенная методика была апробирована на данных семи машиностроительных предприятий Харьковского региона. С целью получения интегральной оценки выбраны показатели, объединенные в группы. Первую группу составили количественные показатели, характеризующие трудовой потенциал, вторую – качественные показатели (см. рис. 1). Затем по каждой группе построен обобщающий показатель, характеризующий каждую компонентную составляющую трудового потенциала. Итоговым является обобщающий показатель, характеризующий развитие трудового потенциала предприятия в целом, который построен как средняя геометрическая показателей двух перечисленных групп. Обобщающие показатели развития трудового потенциала исследуемых предприятий представлены в табл. 1.

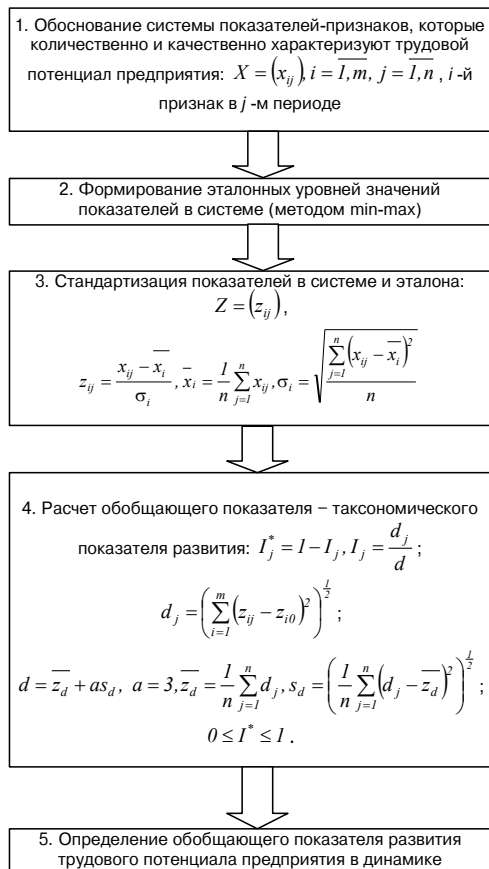


Рис. 2. Схема построения обобщающего показателя развития трудового потенциала предприятия

Таблица 1

Обобщающие показатели развития трудового потенциала исследуемых предприятий

Предприятие	Показатель развития количественных характеристик трудового потенциала по годам			Показатель развития качественных характеристик трудового потенциала по годам			Общий показатель развития трудового потенциала по годам		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
ОАО «Серп и молот»	0,620	0,480	0,340	0,310	0,300	0,292	0,438	0,379	0,315
ОАО «Укрэлектромаш»	0,570	0,710	0,770	0,430	0,570	0,600	0,495	0,636	0,680
ОАО «ХТЗ»	0,434	0,138	0,412	0,253	0,243	0,248	0,331	0,183	0,320
ЗАО «Южмаш»	0,854	0,900	0,940	0,570	0,710	0,770	0,698	0,799	0,851
ГП завод «Электромаш»	0,560	0,460	0,553	0,359	0,321	0,419	0,448	0,384	0,481
ЗАО «Велозавод»	0,551	0,490	0,460	0,440	0,400	0,380	0,496	0,470	0,418
ОАО «Харьковский подшипниковый завод»	0,615	0,637	0,688	0,406	0,440	0,500	0,500	0,529	0,587

На основании рассчитанных показателей можно заключить, что наибольшую степень развития имеет трудовой потенциал предприятия ЗАО «Южмаш», при этом значения показателей количественных характеристик выше, чем качественных. Достаточно высокие значения показателей предприятий ОАО «Укрэлектромаш» и ОАО «Харьковский подшипниковый завод» напротив, обусловлены более сильным развитием качественной составляющей. Самые низкие значения показателей обеих групп имеют место на предприятиях ОАО «Серп и молот» и ОАО «ХТЗ».

Таким образом, предложенный подход объединяет оценку всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производства за определенный период, оценку показателей эффективности живого труда, а также учитывает индивидуальные особенности работников.

Оценка трудового потенциала предприятия на основе выделенных количественных и качественных показателей, а также общего интегрального показателя его развития позволяет выявлять слабые места в управлении, разрабатывать мероприятия относительно изменения его отдельных характеристик, дает возможность комплексной диагностики трудового потенциала и сопоставления уровня его развития на различных предприятиях.

Литература: 1. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красносова; [За ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. — 428 с. 2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебн. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. 4. Егоршин А. П. Управление персо-

налом: Учебник для вузов. — 3-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 2001. — 702 с. 5. Глинский В. В. Статистический анализ: Учебн. пособие / В. В. Глинский, В. Г. Ионин. — 2-е изд., перераб. И доп. — М.: Инф.-изд. дом «Филинь», 1998. — 264 с. 6. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в эконометрическом моделировании: Пер. с польск. В. В. Иванова. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 176 с. 7. Китаев Н. Н. Групповые экспертные оценки. — М.: Знание, 1975. — 220 с.

Стаття надійшла до редакції
09.12.2006 р.

УДК 336.76

Момот Т. В.

ЕВОЛЮЦІЯ ПАРАДИГМИ ВАРТОСТІ І СТРАТЕГІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА (ROI, ROE, EVA, CFROI, CVA, BSC)

In the article the indicators of the joint-stock companies activities efficiency (ROI, ROE, EVA, CFROI, CVA, BSC) are revealed from the point of view of value paradigm evolution. The emphasis is made on EVA decomposition for introduction in the joint stock companies practice for the value-based management installment. The advantages and disadvantages of each indicator are considered.

У сучасних умовах концепція вартості прийнята світовим економічним співтовариством в якості базової парадигми розвитку бізнесу. Одночасно постійно удосконалюється система показників оцінки ефективності діяльності акціонерного товариства в рамках концепції управління вартості, еволюціонують методи фінансового аналізу.

Найбільш поглиблену (багатофакторну) оцінку умов формування окремих агрегованих фінансових показників дозволяє одержати інтегрований фінансовий аналіз. Добре відомою в сучасній вітчизняній практиці фінансового аналізу є система інтегрального аналізу DuPont: (перша модифікація) ефективності використання активів **ROA (Return on Assets)** і (друга модифікація) ефективності використання власного капіталу **ROE (Return on Equity)**. Система є достатньо показовою в частині характеристики економічної діяльності підприємства, але залежить від бухгалтерських стандартів, що застосовуються і не враховує витрати на залучення капіталу.

Разом з тим з впровадженням сучасних інформаційних технологій потребують удосконалення й адаптації до українських умов функціонування акціонерних товариств більш об'єктивні і складні вартісно-орієнтовані показники.

Концепція економічного прибутку (**EVA — Economic Value Added**) обговорюється в економічній літературі вже більше 100 років. Але впровадження концепції EVA пов'язане з діяльністю консалтингової компанії Stern Stewart & Co, заснованої Бенкетом Стюартом (G. Bennett Stewart) в кінці 80-х років [1]. Концепція EVA базується на концепції залишкового доходу (residual income), запропонованої Альфредом Маршаллом [2]. Модель EVA має місце і в книзі П. Друкера «Managing for Results» (1964 р.).

Доцільність використання EVA обґрунтовується тим, що інвестори (акціонери) повинні отримати норму повернення за

прийнятий ризик на вкладений капітал. З цього випливає, що капітал акціонерного товариства повинен генерувати як мінімум таку ж норму повернення, як і схожі інвестиційні ризики на ринках капіталів. В іншому випадку інвестування в акціонерне товариство є недоцільним.

Існує два основних варіанта розрахунку показника EVA. EVA представляє собою економічний прибуток, зароблений акціонерним товариством після вирахування всіх капітальних витрат [3].

1. $EVA = NOPAT - (WACC \times Invested\ Capital)$, (1)
де **NOPAT (Net Operating Profits Less Adjusted Taxes)** — чистий операційний прибуток за відрахуванням скоригованих податків;
WACC — середньозважена вартість капіталу;
Invested Capital — величина інвестованого в бізнес капіталу.

2. $EVA = (ROIC - WACC) \times Invested\ Capital$ (2)
де **ROIC (Return on Investment Capital)** — дохідність використаного капіталу.

ROIC розраховується як відношення чистого прибутку до середнього за рік значення інвестованого в бізнес капіталу.

За бази EVA вартість акціонерного товариства доцільно розраховувати за формулою:

$$V = CI + PV(EVA_0) + \sum_{i=1}^n PV(EVA_p)_i \quad (3)$$

де **CI** — раніше інвестований капітал (**Capital Invested in Assets in Place**);

PV(EVA₀) — теперішня додана вартість від капітальних вкладень (**PV of EVA from Assets in Place**);

$\sum_{i=1}^n PV(EVA_p)_i$ — сума теперішніх доданих вартостей від здійснення нових проектів (**Sum of PV of EVA from new projects**).

Зазначимо також, що для практичного застосування потребують корегування показники **EBIT** — операційного прибутку до виплати відсотків за кредит та податків і сума інвестованого капіталу, що вносить достатньо суб'єктивізму в показник вартості визначений за EVA. Крім того, Ферріс К. і Пешеро Петі Б. відмічають, що економічний прибуток не повністю враховує вплив інфляційних процесів і дає помилкові оцінки в разі наявності у компанії циклічного характеру прибутку, значного відхилення капітальних видатків від історичного рівня при відносно невеликій вартості активів або наявності у компанії значного рівня нематеріальних активів [4]. Зауважимо також, що показник EVA не враховує грошових потоків і зміни вартості грошей у часі.

Таким чином, концепція оцінки за EVA є найбільш прийнятною для оцінки стабільних компаній, що оперують в макроекономічному середовищі з низьким рівнем інфляції, мають відносно постійний рівень капітальних витрат і добре передбачувані доходи в майбутньому. При цьому, позитивне значення EVA характеризує ефективне використання капіталу, EVA = 0 — характеризує одержання інвесторами прибутку, що компенсує ризик інвестування, негативне значення EVA свідчить про неефективне використання капіталу.

Зазначені недоліки EVA зникають при розрахунку показника **CFROI**.

Рентабельність інвестицій розрахована за грошовими потоками (**CFROI — Cash Flow Return on Investment**) визначається за формулою:

$$CFROI = CIF / COF \quad (3)$$

де **CFROI** — рентабельність інвестицій розрахована за грошовими потоками;

CIF — скоректовані грошові притоки в поточних цінах;
COF — скоректовані грошові відтоки в поточних цінах.