

НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кулініч А. П., студент

Науковий керівник: Пипенко І. С., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Поточний стан потенціалу підприємства виступає передумовою відповідних рішень щодо визначення тенденцій подальшого розвитку підприємства, встановлення розмірів та напрямків змін, складання прогнозів та планів подальшого удосконалення процесів відтворення та оптимального використання внутрішніх ресурсів підприємства.

Ступінь залучення внутрішніх ресурсів підприємства визначається під час оцінювання його потенціалу. В узагальненому вигляді оцінювання потенціалу представляє собою процес визначення потенціалу підприємства та його елементів в натуральному, вартісному або будь-якому іншому виразі. Результат такого процесу – встановлення фактичної величини потенціалу підприємства, тобто його оцінка. Іншими словами, оцінювання потенціалу підприємства слід розглядати як процес визначення кількісних та якісних характеристик.

Формою фактичної величини, якісно-кількісної характеристики досліджуваного процесу виступає показник (система показників), що одночасно характеризує як зміст процесу, що вивчається, так і його величину у визначеній системі виміру. Все це свідчить про необхідність формування системи показників, за допомогою яких здійснюється оцінювання потенціалу підприємства.

У сучасній науковій літературі з оцінювання потенціалу підприємства розглядаються певні аспекти формування комплексу показників процесу оцінювання. Складність та різноманітність елементного складу потенціалу підприємства зумовлює наявність безлічі показників для їх характеристики. Угрупування оціночних показників відрізняється як за кількістю показників, так і за їх змістом. При цьому застосовуються вартісні та/або відносні одиниці виміру показників.

Вартісний підхід представляється найбільш універсальним та методично обґрунтованим. В цьому випадку визначення величини потенціалу підприємства пов'язано із оцінкою його вартості та вартості складових елементів. Проте, визначення величини потенціалу підприємства через показники вартості має певні недоліки. По-перше, вартість деяких видів ресурсів важко визначити прямим способом. По-друге, неможливість застосування існуючого методичного інструментарію для інших цілей оцінювання потенціалу підприємства, окрім цілі придбання/продажу підприємства. По-третє, не зрозумілим залишається встановлення ступеня залучення та використання ресурсів підприємства різних областей виникнення – ресурсів внутрішнього та зовнішнього середовища, умов доступу до них – прямий/опосередкований, а також сфер їх застосування.

У певних наукових роботах у складі інтегрального показника виробничого потенціалу підприємства вчені відокремлюють такі показники оцінювання:

обсяг виробленої продукції, виробничі потужності, фондомісткість, фондоозброєність, матеріаломісткість продукції, фондovіддача, ступінь зношуваності обладнання; у складі фінансового потенціалу – коефіцієнти покриття, абсолютної та швидкої ліквідностей, співвідношення позикових та власних коштів, забезпеченості власними коштами та ін.; у складі кадрового потенціалу – продуктивність праці, середня заробітна плата на підприємстві, витрати на оплату праці та соціальні заходи у загальному обсязі виробленої продукції, співвідношення чисельності окремих категорій працівників, темп зростання чисельності працівників; у складі маркетингового потенціалу – рентабельність продажів, темп зростання витрат на збут продукції, коефіцієнт зміни валових продажів, тощо.

Позитивним у наведеній точці зору є сполучення одиничних (локальних) показників та інтегрального показника, що відображає рівень використання відповідного елемента потенціалу підприємства.

Разом з тим, така точка зору не позбавлена певних недоліків. По-перше, відсутнє обґрунтування доцільності включення того чи іншого показника до складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства. По-друге, оцінювання економічного потенціалу підприємства не дозволяє розглянути усі елементи сукупного потенціалу, відокремлені за іншими існуючими сферами застосування ресурсів.

Згідно інших літературних джерел виробничий потенціал підприємства слід розглядати як сукупність технічного, технологічного, природно-ресурсного, інвестиційного потенціалів та потенціалу нематеріальних активів; кадровий потенціал підприємства – як сукупність індивідуального потенціалу працівника, потенціалу організації праці на підприємстві, демографічного та етнокультурного потенціалів. Кожен із зазначених структурних елементів потенціалу характеризується відповідними показниками, згідно яких можна здійснити оцінювання. Більшість показників цього підходу співпадає із попереднім переліком, проте також не надається пояснення, чому до складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства треба включати саме ці показники, а не інші.

Загальний недолік розглянутих підходів – неоднозначність кількісного та якісного складу системи показників оцінювання потенціалу підприємства.

Отже, не дивлячись на наявність певних наукових розробок, склад комплексу показників оцінювання потенціалу підприємства вимагає теоретичного обґрунтування. Зокрема виникає потреба уточнення класифікаційних ознак для формування системи показників оцінювання, а також систематизації критеріїв отримання оцінки потенціалу підприємства.