

4. Ойхман Е.Г., Попов Э.В. Реинжиниринг бизнеса: Реинжиниринг организаций и информ. Технологии. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 332 с.
5. Робсон М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов: Пер. с англ. / под ред. Н.Д. Эриашвили. – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1997. – 221 с.
6. Робсон М., Филип Уллах. Реинжиниринг бизнес-процессов: Практ. рук.: Пер. с англ. / Под ред. Н.Д. Эриашвили. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 221 с.
7. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов: компонент. Методология – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 318 с.
8. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. – СПб., 1997. – 327 с.
9. Черемных О.С., С.В. Черемных. Стратегический корпоративный реинжиниринг: процессно-стоимостной подход к управлению бизнесом: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальностям: "Финансы и кредит", "Бух. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение". – М.: Финансы и статистика, 2005. – 734 с.
10. Щенников С.Ю. Реинжиниринг бизнес-процессов: эксперт. моделирование, упр., планирование и оценка. – М.: Ось-89, 2004. – 287 с.

Надійшла 12.09.2009

УДК 65.014.1(477)

Ю. Б. ВАЛУЕВ

Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Проанализированы существующие подходы к формированию экономического механизма управления внутренними процессами предприятия, обоснован состав подсистем и приоритетные модели его использования, в том числе во внешнеэкономической деятельности.

Existing approaches to formation of the economic mechanism of management by internal processes of the enterprise are analysed, the structure of subsystems and priority models of its use, including in foreign trade activities is proved.

Ключевые слова: экономический механизм, управление, процесс, подсистемы, модели.

Постановка проблемы и ее состояние в литературе. В самом общем виде проблема исследования и выделения подсистем, составляющих экономический механизм управления экономическими процессами промышленного предприятия, состоит в том, что существует различное понимание как механизма в целом, так и состава, целевого назначения и содержания отдельных его частей. Пожалуй, единство мнений достигнуто только в понимании его как способа организации и управления производством со свойственными ему формами и методами, посредством которых реализуются социально-экономические и научно-технологические принципы и отношения в интересах удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов и общества в целом [12]. Те или иные редакционные особенности, как и акценты на систему положенных в его основу экономических законов, принципов, рычагов производства [13] существа и нацеленности механизма не меняют. Иначе обстоит дело, когда авторы обращаются к его составляющим. Здесь уже разброс мнений достаточно широк, например, от включения в него развития отношений собственности и маркетинга [13] до введения в механизм миссии, цели и задач развития принципов управления, условий развития, организационной структуры [6]. Больше того, в экономическом механизме, состоящем из комплекса способов, методов, рычагов, нормативов, показателей, с помощью которых реализуются объективные экономические законы, выделяются механизмы формирования и использования ресурсов (капитала), управления затратами, управления финансами, мотивационный механизм, механизм взаимодействия с рынком. В месте с тем, его структура содержит системы планирования, контроля, материальной ответственности, мотивационный механизм [4]. Противоположные точки зрения существуют относительно обоснованности использования во внутрипроизводственном управлении механизма товарно-денежных отношений. С одной стороны, предлагается совершенствовать механизм, базирующийся на затратной концепции, [1] с другой – формировать его на основе показателей реализации, прибыли, рентабельности [4]. Понятно, что такие разнонаправленные научные рекомендации ставят практику управления в сложные условия, предлагая выбор предпочтительной с ее точки зрения, альтернативы, не всегда соответствующей с реалиями и в действительности связанной с упущенными возможностями.

Цель статьи заключается, исходя из этого в сближении разных точек зрения, достижении определенного взаимопонимания в преодолении принципиальных разногласий в рассмотрении как состава и содержания самого механизма, так и альтернативных концепций его конструирования, в том числе в области внешнеэкономической деятельности. Обратимся теперь к существу проблемы.

Изложение основного материала. 1. Экономический механизм управления и его подсистемы, непосредственно воздействующие на происходящие в объекте процессы. По существу не противоречат

определению, сформулированному в [12] многие другие определения, в частности, рассмотрение механизма как совокупности подсистем, объединенных информационными связями и процессами, которые направлены на достижение цели [9]. Подходы же к выделению в нем подсистем различны. В одном случае механизм составляют подсистемы: пространственно-объектные, социально-экономические, временные, функционально-иерархические, функционально-методические, обеспечивающие, комплексного управления и локально-целевого согласования всех подсистем [7]. Спорным представляется такое нестрогое деление, поскольку указанные подсистемы подпадают практически под несколько признаков деления, некоторые из подсистем вообще не относятся к механизму управления, например, пространственно-объектная подсистема раскрывает объект, но не собственно механизм воздействия на него. В другом – это законы управления, функции и методы, информация, инструментарий и рычаги воздействия, организационная структура, технические средства сбора, обработки и хранения информации, кадры управления [13].

Здесь, естественно, нет такого смещения не совсем понятных и находящихся друг в друге подсистем, но отдельные составляющие предложенного подхода вызывают возражения. Согласимся с мнением, что, конечно же, руководитель предприятия, опираясь на познанные экономические законы, использует в качестве элементов экономического механизма управления конкретные формы производственных отношений, выраженные в таких категориях, как заработная плата, цена, премии, кредит и т. д. Но из этого не следует, что законы входят в систему управления, она им только пользуется [14]. Одно дело руководствоваться законами, формировать экономический механизм управления в соответствии даже не с самими законами, а с конкретными формами их проявления, и совсем другое – утверждать, что собственно экономические законы являются составными частями механизма управления предприятием. Здесь совершенно разный уровень, масштаб рассмотрения законов. Далее, под функциями и методами понимаются конкретные формы и приемы целенаправленного воздействия органов управления на интересы и условия жизнедеятельности участников коллективного труда. Но функции – это не абстракция, они реализуются в конкретных формах и методах, т.е. это, по сути, одно и то же, поэтому отделять их друг от друга и вместе с тем ставить в один ряд оснований нет.

В третьем случае к элементам механизма относятся миссия и цели развития – рыночные, финансово-экономические, социальные, экономические и природоохранные, задачи и принципы, структура управления, функции, методы и инструменты управления, условия и результаты развития [6]. Но миссия, если согласиться, с позаимствованным в зарубежной литературе таким названием общей цели предприятия, а также цели отдельных видов деятельности и сопряженные с ними задачи не входят в экономический механизм – по определению. Допущена, явна подмена понятий: цели, для достижения которых в предприятии создается система управления, в том числе и его механизм, отождествляются с самим механизмом. Не входят в механизм условия и результаты развития, поскольку условия определяют возможности, предпосылки формирования реально действующего механизма, но динамической его составляющей не являются. Результаты же предоставляют собой продукт, полученный благодаря усилиям всего предприятия, в том числе его системы управления с ее активным, динамичным экономическим механизмом. Не является частью экономического механизма и организационная структура. Она представляет собой форму, сосредоточивающую определенные функции управления, которые либо сами по себе, в своем разрозненном виде, либо во взаимосвязи друг с другом воздействуют на управляемый объект в стратегическом, тактическом и оперативном режимах времени.

Принятый в предприятии тип организационной структуры создает или не создает достаточных предпосылок для взаимосвязи функций и эффективного взаимодействия выполняющего их персонала. Видимо, поэтому структура и функции управления ставятся при рассмотрении состава экономического механизма в один ряд, считаются однопорядковыми. Такой подход обосновывается и в [14], но отличается он от других рассмотренных в предыдущем изложении случаев тем, что точкой отчета в нем принимается управление в целом не как экономический механизм, а как система, которая затем делится на такие подсистемы: организационную структуру; функции, составляющие механизм внутрипроизводственного управления; функции, создающие информационное обеспечение процесса выработки управленческих решений; кадры управления, технические средства управления.

Еще одна особенность отличает этот подход от других: в нем функции управления разделены на две группы: Первая составляет собственно механизм, посредством которого осуществляется воздействие системы управления на трудовые коллективы предприятия, а через них – на материально-вещественные и иные процессы его жизнедеятельности. В [4] это подсистемы планирования контроля и оценки деятельности, установления материальной ответственности, мотивации, в [14] – это функции планирования, регулирования, стимулирования. Вторая группа создает в рамках функций учета, контроля, экономического анализа информацию, которая нужна для выработки управленческих решений [14]. Функции второй группы не оказывают прямого воздействия на относящиеся к объекту управления процессы, поэтому в сам механизм не входят. Нет ясности только по поводу функции контроля, которая в одном случае включается в механизм, в другом, надо понимать, составляет одно из направлений функции регулирования.

Конечно, основу контроля в его строгом понимании составляют процедуры, связанные со сравнением проектируемых и реально сложившихся характеристик объекта управления и выявлением

отклоненный фактических величин от нормативных и плановых. В этом суть функции контроля, призванного во всех возможных случаях сигнализировать не только о произошедших, но и намечающихся отклонениях, с тем, чтобы регулирование могло вестись в превентивном порядке. Из этого следует, что функция регулирования основывается на контроле, который ведется на заключительной стадии процесса управления и включает в себя комплекс информационных процедур, направленных на устранение отрицательных отклонений и закрепление положительных результатов [2]. В этом своем качестве контроль выполняет собственно информационную функцию и в состав механизма не входит. Однако здесь же и в последующей работе делается четкий акцент на необходимость превентивного воздействия на объект посредством функции контроля. Его осуществление имеет целью не только, может быть, даже не столько выявление образовавшихся отклонений, сколько предупреждение их возникновения на стадиях зарождения и прохождения хозяйственных процессов.[5]. И в этом своем значении он уже выходит за рамки сугубо информационной функции, так как оказывает самое прямое упреждающее и текущее воздействие на объект, доходя практически до каждой хозяйственной операции и сохраняя при этом также свою информационную полезность.

В общем, согласимся с авторами, что предмет контроля это: деятельность предприятий в соответствии с законами, нормами, правилами, решениями, поручениями; процессы и явления, рассматриваемые с точки зрения возможного их несоответствия намеченным целям, планам, нормам, управленческим решением; управленческие решения, финансовые, хозяйственные операции и процессы, оцениваемые с позиций их экономической эффективности, законности, достоверности и целесообразности [14]. Скорее всего, в нашем случае не столь важно, как рассматривать функции контроля и регулирования: раздельно, соблюдая теоретическую чистоту исследования, или в органической взаимосвязи и взаимозависимости. Тем более, что провести четкие границы между функциями бывает довольно сложно, и в частности, уже много десятилетий контроль объединяют с учетом и анализом.

Разное понимание существует и в отношении функции стимулирования, которая рассматривается также в значении мотивации, даже с двух точек зрения: мотив – это внутреннее желание человека удовлетворить свои потребности, стимул – это возможность получить средства для их удовлетворения. Стимулы становятся действенными, т. е. заинтересовывают работников тогда, когда они согласуются с их внутренними мотивами [13]. Ошибки здесь нет, но только в том случае, когда мотив и стимул рассматриваются в диалектическом единстве и с позиций самого работника. В нашем же случае, за точку отсчета принимается экономический механизм и его стимулирующая составляющая как сумма средств и способов, используемых для того, чтобы заинтересовать каждого работника в достижении целей предприятия. Словом, мотив – это желание со стороны работника эффективно трудиться. Механизм же его удовлетворения правильнее рассматривать со стороны предприятия не как мотив, а как совокупность стимулов – материальных и моральных. Разные по сути и форме понятия, просто понятие «мотив» несколько сместилось не в ту сторону.

Наконец, в анализе механизма управления практически остались в стороне кадры. В [6] речь идет о людском факторе, а в [14] кадры рассматриваются как подсистема целостной системы управления, однако в механизм управления наряду с планированием, регулированием, стимулированием, они здесь и в других работах, например, в [4] не включены. Думается, что это обосновано. Бесспорно, все методы и связанные с ними процедуры, относящиеся к введенным в экономический механизм функциям планирования, контроля, регулирования и стимулирования, осуществляются системой управления по поводу управляемого объекта усилиями персонала, составляющего подсистему кадров. Но из этого никак не следует, что кадры, иначе говоря, люди являются одной из составляющих экономического механизма, иначе говоря, являются способами, формами и методами, посредством которых реализуются цели и сопряженные с ними отношения в интересах удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов и общества в целом [12].

Итак, выскажем некоторые самые общие соображения относительно составляющих частей экономического механизма управления. Во-первых, механизм не может включать в себя законы, цели, принципы, условия, в соответствии с которыми он создается и которые определяют необходимость и возможность его формирования. Они непосредственно не воздействуют на трудовые коллективы, а отсюда и на систему экономических объектов и происходящие в ней процессы. Они не являются составляющими механизма в его действительном динамично понимании и практическом значении. Во-вторых, он не включает в себя информацию, которая необходима для активного, непосредственного воздействия на происходящее в экономических объектах процесса, но сама по себе она воздействия на них не оказывает. Имеется в виду информация функций хозяйственного учета и анализа, которая в отличие от плановой не является командной, содержащей для подразделений установки относительно целей деятельности и ограничений в виде планов, норм, нормативов, смет расходов и т.п. В-третьих, организационная структура управления сама по себе пассивна. Она служит главным образом для организации, сосредоточения, функций, непосредственно воздействующих на объекты управления и создающих для этого организационные возможности взаимодействия выполняющего их персонала.

Исходя из такого понимания существа проблема формирования экономического механизма управления экономическими объектами и опираясь на результаты предшественников, полагаем, что он

включает в себя методы, способы, инструменты и сопряженные с ними процедуры воздействия на происходящие в экономических объектах процессы. *Относящиеся к функциям планирования контроля, регулирования и стимулирования специфические методы воздействия на трудовые коллективы предприятия, а через них на происходящие в объекте хозяйственные процессы, содержат процедуры, составляющие динамику управления, а их системная взаимозависимость и эффективная организационная интеграция образуют целенаправленно действующий экономический механизм.* В нем задачи, предназначение основных его составляющих предполагают:

- *в области планирования:* трансформацию содержательно сформулированных целей жизнедеятельности в систему количественных и стоимостных показателей посредством разработки системной экономической модели предприятия, определяющей «входы» и «выходы» как для основных сфер его деятельности как целостного экономического образования, так и для входящих в них организационных структур, для которых соответствующие показатели общей модели приобретают форму планов и служат отправными целевыми установками. Планирование основывается на маркетинговых исследованиях рынка ресурсов и продукции, системах норм, нормативов, тарифов, расценок, других правилах законодательного характера. Обоснованность планов, исключая механическое перенесение целей и показателей предприятия на уровень отдельных его структур, является важным условием их принятия внутренними подразделениями в значении документов, которые определяют направления их деятельности;

- *в области контроля:* оценку хозяйственных операций с точки зрения законности и целесообразности на стадиях их зарождения, прохождения и завершения; соблюдения норм расходования ресурсов, нормативов хранения запасов, смет расходов центров ответственности; предотвращение и приостановление хозяйственных операций, когда для этого появляются основания;

- *в области регулирования:* принятие мер оперативного, тактического и стратегического характера, связанных с возникающими отклонениями в деятельности подразделений, которые не согласуются с существующими законодательными положениями, снижают возможности достижения целей, создают кризисные ситуации;

- *в области стимулирования:* выработку долгосрочного действующих систем материальной и моральной заинтересованности трудовых коллективов и отдельных работников в достижении поставленных целей и улучшении личных результатов; совершенствование систем стимулирования.

Сами входящие в каждую функцию процедуры и лежащие в их основании нормативы правила, тарифы и т.п. объективны по своему характеру, но как элементы рассмотренных четырех подсистем экономического механизма могут содержать и субъективные, принципиально различные по своей направленности и эффективности решения, зависящие от принятой предприятием концепции его формирования.

2. *Два концептуальных подхода к формированию экономического механизма внутрипроизводственного управления.* Классический механизм управления внутренними подразделениями базируется на планировании, контроле, оценке и стимулировании деятельности по экономическим показателям, которые зависят от их непосредственных, собственных усилий. Их объединение создает конечный результат предприятия, характеризующийся показателями реализации, прибыли, рентабельности. Именно интегрирование системных свойств, возможностей и реальных усилий подразделений, принципиально разных по характеру деятельности, а следовательно, и целям, позволяет предприятию осуществлять реальные рыночные процессы со своими вытекающими из этого финансовыми результатами.

Альтернативный «товарный» механизм основан на формировании в предприятия внутренних якобы рыночных отношений и предполагает введение во внутрипроизводственный оборот условно-расчетных цен и с их помощью оценивание стоимости изделий, передаваемых на последующие технологические передель, планирование цеховой себестоимости, мифического дохода, а отсюда, и цеховой прибыли. Известные попытки использовать товарно-денежный механизм внутри предприятия позитивных результатов не дали. Первая попытка была сделана в 1929-1930 годы, когда во внутрипроизводственный оборот были введены внутренние товарно-расчетные чеки, цехи «покупали» за них ресурсы у собственного предприятия и «продавали» изделия цехов на последующий передел или на склад готовой продукции, т. е. собственному предприятию. Таким образом, внутри предприятия существовали нереальные рыночные отношения, в итоге цехи кредитовали друг друга, искусственно регулируя показатели деятельности, хотя уже «реализованная» продукция определенное время еще находилось на складе предприятия. В 1930 году эксперимент, как не оправдавший себя, был приостановлен [11].

Следующая попытка создать в предприятии внутренний товарный рынок была предпринята во времена «косыгинской» реформы 1965-1972 гг. в связи с провозглашением новой системы планирования и экономического стимулирования промышленного производства. Однако, плодотворная идея повысить эффективность производства была искажена перенесением товарно-денежного механизма на уровень подразделений предприятия. В этом псевдоэкономическом механизме объемы реализации и прибыли определялись с помощью искусственно сконструированных условно – расчетных цен, в основу которых был положен плановый фонд заработной платы непосредственных производителей. Как результат, совокупные условные показатели цехов не имели ничего общего с реальными показателями предприятия, поэтому

практика использования искусственного механизма постепенно утрачивала смысл и на подходе к 1975 г. прекратилась вообще [3]. Тем не менее, в современных рыночных условиях жизнедеятельности предприятий снова, уже в третий раз пропагандируется целесообразность использования товарно-денежного механизма во внутренней среде предприятия. Также основные положения исповедует «новая» концепция:

1) экономическая самостоятельность производственных подразделений позволяет реализовать принципы сравнения затрат с результатами, экономической заинтересованности, материальной ответственности. Исходя из этого для ведения взаиморасчетов между подразделениями в предприятии вводится механизм формирования внутренних планово-расчетных цен на продукцию, работы, услуги;

2) подразделения – центры прибыли изготавливают либо продукцию, реализованную на рынке, либо промежуточную продукцию внутреннего назначения, которая передается другим подразделениям по внутренним планово-расчетным ценам, создавая таким образом расчетную условную прибыль как часть прибыли предприятия. Это, как правило, подразделение, предметной и смешанной специализации;

3) критериями распределения части прибыли между производственными подразделениями для включения её в цену изделия может быть производственная себестоимость или добавленная стоимость вспомогательных и обслуживающих подразделений. Коэффициент распределения прибыли доводится до всех подразделений в виде единой нормы рентабельности [4].

Несложно увидеть, что в данном случае разговор ведется, как и раньше, об иллюзорной самостоятельности производственных подразделений, реальная экономическая самостоятельность которых в условиях крупносерийного и особенно массового производства состоит практически в том, что они имеют право и в действительности могут изготавливать и передавать продукцию на последующие технологические переделы в установленных предприятием объемах, нести расходы в соответствии с установленными предприятием нормами, расценками, тарифами, сметами и другими регламентами, использовать основные средства, запасы и персонал, снова таки, по указке предприятия, стремясь при этом к экономии и бережливости. Строго говоря, они работают исходя из целей и ограничений, установленных им предприятием по вертикали.

Определенную самостоятельность имеют входящие в корпорацию предприятия – юридические лица, использующие трансфертные цены, однако этот механизм рассчитан не на рыночные, а на корпоративные системы, и это в принципе меняет дело. Юридически не обособленные не выходящие на реальный рынок внутренние подразделения не обладают теми же, что и предприятие системными свойствами, а, следовательно, и практическими возможностями. Из этого следует, что нет ни теоретических оснований, ни практического смысла конструировать внутренний экономический механизм, нацеленный на получение цехами условной прибыли. Классический механизм, ориентирующий их на показатели использования ресурсов и зависящих от них затрат, при условии, что он базируется на технически обоснованной системе норм и нормативов, в состоянии решать задачу жизнедеятельности и развития предприятий без всякого рода надуманных «наворотов». Естественно, при прочих равных условиях. В свое время такой механизм был разработан для оценки работы цехов в [3] исходя из следующих основных положений:

1) цели производственных цехов состоят в том, что они призваны производить продукцию (работы, услуги) в запланированных объемах и заданном качестве, вовлекать в производство необходимые и достаточные объемы материальных и трудовых ресурсов, сокращать расходы деятельности в режиме их оптимизации;

2) эти цели конкретизируются в плановых показателях: объема производства, качества продукции, привлеченных ресурсов – основных средств (активной части), нормируемых оборотных средств, численности работников, затрат на производство – прямых, на содержание и эксплуатацию производственного оборудования, на хозяйственное обслуживание и управление;

3) общую оценку работы цеха дает интегральный показатель эффективности (K_3), исчисленный на основе частных показателей по формуле:

$$K_3 = \frac{K_0 K_k}{K_\phi K_2 \cdot K_3}, \quad (1)$$

где K_0 – коэффициент объема производства, K_k – коэффициент качества продукции, K_ϕ – коэффициент среднегодовой квартальной стоимости наличия производственных фондов, K_v – коэффициент численности работающих, K_3 – коэффициент затрат на производство.

В таком виде K_3 ориентирует цехи на повышение результатов производства (значений числителя формулы) сокращение объемов привлеченных ресурсов и снижение издержек производства (значений ее знаменателя). Предусматривается возможность введения в формулы всех цехов коэффициента корректировки конкретного показателя, имеющего для них особую и одинаковую значимость в каждом отчетном периоде. Интегральный показатель эффективности вполне обосновано рассматривается в [14] в значении классического, потому что в нем соотносятся результаты производства и затраты. Подчеркивается, что он именно тот случай, когда количественная, в частности, интегральная оценка не содержит надуманных решений, предложенных ради самой математики, а имеет реальный экономический смысл:

показатель берется в основу распределения между цехами при прибыли предприятия, чем достигается зависимость размеров цеховых фондов стимулирования от результатов их деятельности, т. е. связь двух ключевых частей экономического механизма – планирования и стимулирования. Думается, что рассмотренный подход к разработке механизма внутрипроизводственного управления не содержит каких-либо условностей и может быть использован и сегодня как не утративший актуальности.

3. *Особенности механизма управления процессами внешнеэкономической деятельности.* Считая необоснованной, даже ложной концепцию построения механизма условных внутренних товарно-денежных отношений в обычных предприятиях рыночной ориентации с крупносерийным и массовым характером производства, т.е. там, где таких внутренних отношений нет по определению, нельзя не принимать во внимание специфику внешнеэкономической деятельности (ВЭД), во многом отличающуюся, от деятельности обычных цехов существованием не искусственно придуманных, а реальных рыночных процессов и механизмов, с одной стороны, и выходом на внешний рынок предприятия с продукцией, работами и услугами, которые создаются усилиями всех его подразделений, с другой. Разнообразие как самих процессов ВЭД, так и способов воздействия на них со стороны системы управления обуславливает необходимость обоснования и выбора базовых экономических моделей деятельности предприятия, разных для отдельных видов процессов по характеру, участию в них предприятия – резидента и иностранных партнеров, форме результатов и условиям их совместного использования, ряду других качественных характеристик. *Три базовые модели могут быть актуальными для отдельных видов процессов ВЭД: модель затрат, модель доходов, модель прибыли,* в соответствии с которыми будут формироваться подсистемы экономического механизма и соответственно их конкретные информационные модели, отражающие хозяйственные процессы ВЭД. *Базовая модель затрат* предполагает, что деятельность подразделений оценивается по их уровню. Это экспортно-импортные торговые операции и различного ряда инновационные процессы, которые происходят в режиме совместной деятельности предприятия с иностранными партнерами и не предусматривают получения прибыли. *Базовая модель доходов* предусматривает оценку деятельности собственной службы сбыта и организованных за рубежом снабженческого – сбытовых представительств, для которых доход является определяющим показателем. *Базовая модель прибыли* основывается на сравнении затрат и доходов, когда возникает необходимость определить финансовый результат в целом по ВЭД, отдельным ее видам или направлениям. Чаще всего показателем прибыли следует оценивать совместные научно-технические, конструкторские и другие проекты, особенно продукты, которые реализуются на рынке и приносят реальный финансовый результат, подлежащий распределению между партнерами.

Широкое использование может получить практика организации совместных производственных и иных предприятий, чья прибыль распределяется между партнерами-учредителями по условиям договора, хотя механизм управления их внутренними подразделениями должен формироваться в рамках базовой затратной модели. Модель прибыли конечно же, должна быть положена в основу экономического механизма, когда продукция на экспорт производится из давальческого сырья, а также во всех других случаях оказания услуг на экспорт, предусматривающих получения прибыли. Но и в этих случаях прибыль – результат деятельности предприятия в целом.

Выводы. 1. Механизм не может включать в себя законы, цели, принципы, условия, в соответствии с которыми он создается и которые определяют возможности его формирования. Непосредственное воздействие на экономические процессы система управления оказывает посредством совокупности методов, относящихся к функциям планирования, контроля, регулирования, стимулирования, которые составляют динамику управления. 2. Попытки прошлых лет использовать во внутрипроизводственной сфере механизм товарно-денежных отношений на основе показателей реализации, прибыли, рентабельности реальных позитивных результатов не дали. Тем не менее, сегодня, уже в третий раз пропагандируется целесообразность организовать внутри предприятия искусственный рынок, основанный на этих же показателях, хотя его нет в действительности по определению. 3. Принципиально отличается в этом смысле внешнеэкономическая деятельность, которая ведется в реальных рыночных условиях, поэтому для отдельных видов процессов целесообразно использовать механизм затрат, доходов, прибыли. 4. В любых обстоятельствах, во всех без исключения хозяйственных ситуациях (внутренних и внешних) экономический механизм управления будет целенаправленным, эффективным, при условии его адекватности реальным экономическим процессам.

Литература

1. Валуев Б.И. Новый виток внутрішніх товарних відносин у промисловому підприємстві – хибність сучасної концепції / Б.И. Валуев // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2005. – Вип. 19. – С. 40-44.
2. Валуев Б.И. Проблемы развития учета в промышленности / Валуев Б.И. – М. : Финансы и статистика, 1984. – 215 с.
3. Валуев Б.И. Внутрипроизводственный хозрасчет (опыт, пути совершенствования) / Валуев Б.И., Гулинский Я.П., Мелешкина Ф.С. – М. : Экономика, 1978. – 183 с.

4. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : [навч. Посібник] / М.Г. Грещак, О.М. Гребешкова, О.С. Коцюба; за ред. М.Г. Грещака. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.
5. Дементьев В.В. Предмет и механизм социалистического контроля / Дементьев В.В. – К. : Наукова думка, 1985. – С.15 -29.
6. Коваленко М.А. Теорія і методологія управління розвитком регіонального господарського комплексу в контексті економіки знань : [монографія] / Коваленко М.А. – Херсон, 2007. – 128 с.
7. Менеджмент: учебник для ВУЗов / [М.М. Масанцов, А.В. Игнатова, М.А. Комаров и др.]. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – С. 100-101.
8. Валуев Б.И. Оперативный контроль экономической деятельности предприятия / [Б.И. Валуев, Л.П. Горлова, Е.Л. Зернов и др.]. – М. : Финансы и статистика, 1991. – 224 с.
9. Подсолонко Е.А. Менеджмент: Теория и практика / Е.А. Подсолонко, В.А. Подсолонко, А.И. Баиста ; под ред. В.А. Подсолонко. – К. : Вища школа, 2004. – 264 с.
10. Синицина Т.А. Оценка эффективности системы управления промышленным предприятием: дис.... канд. экон. наук: 08.06.01 /Одесский государственный экономический университет / Синицина Т.А. – Одесса: ОГЭУ, 2004. – 211 с.
11. Татур С.К. Хозяйственный расчет в промышленности СССР / Татур С.К. [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Финансы, 1970. – 325 с.
12. Чухно А.А. Господарський механізм та шляхи його вдосконалення на сучасному етапі / А.А. Чухно // Економіка України. – 2007. – № 3. – С. 60-67.
13. Шегда А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Шегда А.В. – К. : «Знання», КОО, 1998. – 512 с.
14. Механизм управления материальным обеспечением деятельности промышленного предприятия : дис.... канд. экон. наук : 08.06.01 / Одесский государственный экономический университет / Шурупов Г.В. – Одесса: ОГЭУ, 2004. – 188 с.

Надійшла 12.09.2009

УДК 330.865

М. В. ЖЕЛІХОВСЬКА
Хмельницький національний університет

МЕТОДИ ОЦІНКИ РИНКОВИХ ПОЗИЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Запропоновано класифікацію методів формування конкурентних стратегій підприємства. Здійснено оцінку основних методів задля визначення актуальності та перспектив їх застосування в практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Classification of methods of forming of competitions is offered strategies of enterprise. The estimation of basic methods is carried out for the sake of determination of actuality and prospects of their application in practical activity of domestic enterprises.

Ключові слова: стратегія, конкурентна стратегія, методи, оцінка, класифікація, підприємство.

Постановка проблеми. Вибір та застосування методів формування стратегії підприємства, в першу чергу, залежать від рівня і характеру агрегації та інтегрованості самого підприємства. У кожному окремому випадку необхідний диференційований підхід, аналіз специфіки галузі, оцінка цільового споживача. Зокрема, у процесі стратегічного аналізу агрегованих і диверсифікованих підприємств, для оцінки привабливості портфеля продукції та визначення можливих альтернатив (варіантів) його зміни застосовуються матричні методи або методи комплексного стратегічного аналізу. При здійсненні аналізу спеціалізованих підприємств або/ї на бізнес-рівні підприємства для вироблення стратегічних альтернатив і вибору конкретної стратегії розвитку підприємства (чи бізнесу) використовують формальні методи. Для усіх вище зазначених підприємств доцільним є також застосування методів фінансово-економічного аналізу та прогнозування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Методологічні засади побудови стратегії розвитку підприємства досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Ансофф І., Бланк І.А., Віханський О.С., Карлофф Б., Книш М.И., Портер М., Томпсон А., Стрікленд А. та ін. Творчістю цих та багатьох інших вчених напрацьовано величезний науково-теоретичний та методичний матеріал, запропоновано безліч різноманітних рекомендацій щодо розв'язання тих чи інших питань, вирішення конкретних прикладних завдань. Разом з тим, процес вибору того чи іншого методу для конкретного підприємства є складним завданням та потребує подальшого наукового обґрунтування. Метою дослідження є класифікація методів формування конкурентних стратегій підприємства та оцінка основних методів задля визначення актуальності та перспектив їх застосування в практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Враховуючи досить значну кількість різноманітних методів вважаємо доцільним умовно класифікувати їх на три групи: методи, які характеризують ринкові позиції підприємства (продукції); методи, які характеризують рівень менеджменту підприємства; методи, які характеризують рівень фінансово-економічної діяльності підприємства, рис. 1. Серед методів, які