

КОНЦЕПЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ В ОЦІНЦІ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР

У статті розглянута методика оцінки ефективності організаційних структур на основі використання концепції економічної доданої вартості.

In article the technique of an estimation of efficiency of organizational structures on the basis of use of the concept of the economic added cost is considered.

Економічна додана вартість, структура управління, корпорація, фінансовий результат, інвестиції.

Постановка проблеми. Головними напрямками розвитку організаційних структур є стратегія інноваційних перетворень, які спрямовані на становлення та розбудову новітньої парадигми співіснування світової і національної економіки.

По-перше, це модернізація промислових об'єктів для досягнення конкурентоспроможності корпоративних структур, продукції та послуг, що виробляються на світовому ринку шляхом інноваційного відтворення основних фондів, формування інвестиційного потенціалу та підвищення інвестиційної привабливості основних галузей і підприємств.

По-друге, соціальна переорієнтація промислового комплексу на потреби населення.

Аналіз останніх досліджень. Окремі аспекти вказаної проблеми знайшли своє відображення в працях вітчизняних і закордонних вчених-економістів, таких як: І. Ансофф [1], М. Вебер [2], Мескон [3], та інші. Оцінюванню ефективності формування і розвитку організаційних структур присвячені роботи [4], [5, с. 52-62, 109-130].

Постановка завдання. Метою статті є використання концепції економічної доданої вартості для оцінки ефективності формування нових організаційних структур.

Результати дослідження. Постійні інформаційні процеси, необхідність активного реагування на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища вимагають від корпорацій прийняття нових стратегічних концепцій, провести оцінювання реформування, в тому числі існуючої організаційної структури; сформувати оптимальну структуру, яка дала змогу ефективно досягти стратегічні і поточні цілі.

Теоретико-методичні питання щодо формування, оцінювання, розвитку корпорацій й інших організаційних структур з метою підвищення їх адаптивності та ефективності, на наш погляд, недостатньо висвітлені в наукових працях.

В якості основного критерію, що характеризує ефект від функціонування створюваної корпорації, пропонується показник економічної доданої вартості [6, с. 56].

Економічна додана вартість (ЕДВ) характеризує частину вартості бізнесу, яка перевищує необхідну норму створення вартості на вкладений капітал.

Критерій ЕДВ характеризується наступним:

- простота розрахунку;
- висока інформативність;
- ефективність використання капіталу;
- є індикатором якості управлінських рішень: позитивна величина свідчить про зростання вартості корпорації, негативна – про зниження вартості;
- динаміка показника ЕДВ мотивує управлінський персонал до прийняття ефективних інноваційно-інвестиційних рішень;
- визначення вартості корпорації;
- розрахунок ЕДВ як показника, що характеризує ефект від функціонування створюваної корпорації, може проводитись за різний період і на будь-який момент часу, що вигідно відрізняє його від критерію ЧТД (чистий дисконтований дохід).

Можливість розрахунку економічної доданої вартості не тільки при оцінці інвестиційного проекту, а як показника діяльності корпорації за відповідний період є значною перевагою в порівнянні з традиційними показниками, такими як дохід або рентабельність. Ця перевага базується на комплексному підході до основних сфер менеджменту:

- складання капітального бюджету;
- оцінка ефективності діяльності корпорації та її структурних підрозділів;
- розробка оптимальної справедливої системи мотивації менеджменту.

Економічна додана вартість, що створюється конкретною корпорацією, розраховується за формулою:

$$ЕДВ = ФР \cdot (1 - Н) - К \cdot Ц, \quad (1)$$

де ФР – фінансовий результат від господарської діяльності корпорації до сплати податків, грн;

Н – ставка податку на прибуток, коефіцієнт;

К – сукупний капітал (підсумок пасиву балансу як сума позикового й власного капіталу корпорації);

Ц – середньозважена вартість капіталу.

Як фінансовий показник, ЕДВ показує, що чистий прибуток розраховується відрахуванням всіх витрат, зокрема вартості капіталу з доходів.

Для визначення економічної доданої вартості застосовують величину середньозваженої вартості капіталу, який корпорація використовує для фінансування своєї діяльності. Оскільки в фінансуванні беруть участь як власні, так і запозичені кошти, то використовувана в розрахунку вартість капіталу повинна бути «середньозваженою», тобто враховувати обсяг і вартість кожного джерела фінансування.

Середньозважена вартість капіталу розраховується з урахуванням податкового ефекту від сплати процентів за кредит.

Середньозважена вартість капіталу (Ц) визначають за формулою:

$$Ц = S_i \cdot \frac{K_i}{K}, \quad (2)$$

де S_i – вартість i -го джерела капіталу, грн;

K_i – обсяг капіталу, залученого з i -го джерела, грн.

Розглянемо особливості використання концепції ЕДВ на прикладі формування нової організаційної структури, реалізація якої розрахована на 5 років. Передбачається амортизація основних засобів за методом знижуючого балансу (15% на рік) та їх продаж в кінці проекту за залишковою вартістю. Середньозважена вартість капіталу приймається на рівні 5% річних (табл. 1).

Таблиця 1

Розрахунок економічної доданої вартості (дані умовні)

Показник	Періоди				
	1	2	3	4	5
1. Залучений капітал, тис. грн	240	210	184.5	162.82	144.4
2. Середньозважена вартість капіталу, коефіцієнт	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
3. Операційний прибуток після оподаткування, тис. грн	21	24.6	26.28	29.1	31.04
4. Економічна додана вартість, тис. грн	9.0	13.66	17.6	20.96	23.82
5. Дисконтова на економічна додана вартість, тис. грн	8.58	12.38	15.2	17.24	18.66
6. Зведена дисконтова на економічна додана вартість, тис. грн	36.03				

Висновки. На основі використання методу економічної доданої вартості приводиться оцінка ефективності створеної, інтегрованої організаційної структури виходячи з величини залученого капіталу. При цьому не враховуються минулі події та передбачення майбутнього. Отримані в табл. 1 результати розрахунку характеризують ефективність проекту, тому що ЕДВ > 0.

Подальший розвиток методу економічної доданої вартості йде в напрямку спільного використання з системою функціонально-вартісного аналізу, збалансованою системою показників та інше.

Інтегрована система функціонально-вартісного аналізу та економічної доданої вартості показує, що інвестований капітал є дорогим ресурсом, який необхідно використовувати ефективно. Додаток витрат на капітал до витрат за функціями (процесом) та розподіл їх на продукцію надає можливість визначити потребу в капіталі, встановити його вартість.

Інтегрована система функціонально-вартісного аналізу і економічної доданої вартості використовується в якості інструменту управління для попередження короткострокових рішень, що базується тільки на показниках прибутку та може призвести до зниження вартості.

При створенні нової організаційної структури використання системи функціонально-вартісного аналізу та економічної доданої вартості необхідно здійснювати за наступними етапами.

1. Визначення основних функцій (процесів).
2. Розрахунок операційних витрат по кожному процесу.
3. Визначення витрат на капітал по кожному процесу.
4. Визначення бази розподілу.
5. Калькулювання вартості продукції (функції).

Література

1. Ансофф. И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
2. Вебер. Ю. Организация стратегического и оперативного управления на предприятии / Ю. Вебер, Х. Гендель, У. Шиффер // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2. – С. 105-110.

3. Мескон М. Х. Основы Менеджмента: пер.с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 704 с.

4. Головкова Л. С. Критерії оцінки ефективності інтеграційних організаційних структур / Л. С. Головкова, Ю. О. Юхновська // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 54-60.

5. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головко. – Запоріжжя: вид-во КПУ, 2009. – 340 с.

Надійшла 13.10.2010

УДК 331. 522

М. В. БОРОВИК

Харківський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто особливості оцінки трудового потенціалу підприємства, запропоновано етапи оцінки трудового потенціалу підприємства, визначено чинники, що впливають на стан трудового потенціалу підприємства та які необхідно враховувати при проведенні його оцінки

The peculiarities of the evaluation of labour potential of the enterprise is considered; the evaluation stages of labour potential of the enterprise are suggested; the factors that influence the state of labour potential of the enterprise and play a considerable role in the process of evaluation are defined.

Ключові слова: оцінка, потенціал, трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, вартість трудового потенціалу.

Розвиток вітчизняної економіки, перш за все залежить від ефективності функціонування підприємств. Будь-яке підприємство не може ефективно функціонувати без людей. Саме працівники є тим «двигуном», який дозволяє підприємству існувати в сучасних умовах. Від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства. Сукупність фізичних і духовних здібностей людей, що беруть участь в процесі створення економічного продукту підприємства називають трудовим потенціалом підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є головною ціллю будь-якої економіки та економічного росту. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливого середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки трудового потенціалу підприємства.

У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик [1]. Таке визначення даного поняття дає можливість, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників в цілому, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і уречевленого чинників виробництва.

Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності і ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

Проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства, як складового елементу загальної вартості потенціалу підприємства займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, таких як В. Єсіпов, І. Джаїн, В. Гриньова, М. Новікова, В. Аллавердян та інші [1-8]. Однак значна частина цих праць присвячена аналізу структури та професійного складу робітників підприємства. Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що пропонувані методики не дозволяють комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості.

Існуючі методики оцінки не враховують той факт, що сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою, що обґрунтовує доцільність і необхідність використання в процесі оцінки системного підходу, заснованого на системному аналізі, який вимагає поетапної реалізації. На рис. 1 представлені пропонувані етапи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Перший етап оцінки трудового потенціалу пов'язаний з визначенням основної мети оцінки, яка повинна відображувати інтереси як підприємства в цілому, так і кожного працівника, задіяного в його діяльності. Таке узгодження цілей може бути досягнуте в «дереві цілей», яке об'єднує в логічному взаємозв'язку сукупність бажаних результатів. В умовах обмеженості обсягу наявних ресурсів можуть бути вибрані пріоритетні цілі, деталізація яких повинна здійснюватися в конкретних завданнях. Подальша