

ПОБУДОВА КОМПЛЕКСНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 ВЕРБІЦЬКА Т. В.

УДК 658.011:316.42

Вербіцька Т. В. Побудова комплексної системи показників на основі оцінки впливу соціально-економічних факторів розвитку підприємства

Мета статті полягає у побудові комплексної системи показників, що використовуються для здійснення оцінки впливу соціально-економічних факторів розвитку підприємства. У ході дослідження було виділено такі групи соціально-економічних факторів, як фактори організаційно-управлінського впливу; потенціал працівників та їх професійний розвиток; соціальний захист працівників; охорона праці та здоров'я; соціальна інфраструктура. Завдяки аналізу і порівнянню концепцій та підходів щодо оцінки діяльності підприємства виявлено, що недостатньо уваги приділяється соціально-економічним показникам. У зв'язку з цим розроблено систему показників у розрізі зазначених груп факторів, що дозволяє визначити слабкі місця у соціально-економічному розвитку підприємства, на основі чого спрямувати заходи щодо їх усунення або мінімізації. Запропонована система показників оцінки соціально-економічних факторів розвитку підприємства дає можливість об'єктивно та вчасно проводити моніторинг соціально-економічного стану підприємства, що дозволяє утримувати динаміку та траєкторію розвитку.

Ключові слова: соціально-економічні фактори, система показників, оцінка, збалансованість, розвиток підприємства.

Табл.: 3. **Бібл.:** 18.

Вербіцька Тетяна Володимирівна – асистент, кафедра економіки праці та менеджменту, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: vtv-auto@mail.ru

УДК 658.011:316.42

Вербицкая Т. В. Построение комплексной системы показателей на основе оценки влияния социально-экономических факторов развития предприятия

Цель статьи состоит в построении комплексной системы показателей, используемых для оценки влияния социально-экономических факторов развития предприятия. В ходе исследования были выделены такие группы социально-экономических факторов, как факторы организационно-управленческого воздействия; потенциал работников и их профессиональное развитие; социальная защита работников; охрана труда и здоровья; социальная инфраструктура. Благодаря анализу и сравнению концепций и подходов к оценке деятельности предприятия определено, что недостаточно внимания уделяется социально-экономическим показателям. В связи с этим разработана система показателей в разрезе указанных групп факторов, что дает возможность определить слабые места в развитии предприятия, на основе чего направить меры по их устранению или минимизации. Предложенная система показателей оценки социально-экономических факторов развития предприятия дает возможность объективно и своевременно проводить мониторинг социально-экономического состояния предприятия, что позволяет удерживать траекторию развития.

Ключевые слова: социально-экономические факторы, система показателей, оценка, сбалансированность, развитие предприятия.

Табл.: 3. **Библ.:** 18.

Вербицкая Татьяна Владимировна – ассистент, кафедра экономики труда и менеджмента, Кировоградский национальный технический университет (пр. Университетский, 8, Кировоград, 25006, Украина)

E-mail: vtv-auto@mail.ru

UDC 658.011:316.42

Verbitska T. V. Building a Complex Scorecard on the Basis of Assessment of Influence of Socio-economic Factors of Enterprise Development

The goal of the article lies in building a complex scorecard used for assessment of influence of socio-economic factors of enterprise development. The article specifies such groups of socio-economic factors as factors of organisational and managerial impact; workers potential and their professional development; social protection of workers; labour protection and healthcare; and social infrastructure. Having analysed and compared concepts and approaches to assessment of enterprise activity, the article identifies that insufficient attention is paid to socio-economic indicators. That is why a scorecard is developed in the context of the said groups of factors, which gives a possibility to identify weaknesses in enterprise development and to direct measures on their elimination or minimisation on the basis of it. The proposed scorecard of assessment of socio-economic factors of enterprise development gives a possibility to, objectively and timely, monitor the socio-economic state of an enterprise, which allows maintaining the development trajectory.

Key words: socio-economic factors, scorecard, assessment, balance, enterprise development.

Tabl.: 3. **Bibl.:** 18.

Verbitska Tetiana V. – Assistant, Department of Labour Economics and Management, Kirovograd National Technical University (pr. Universytetskyi, 8, Kirovograd, 25006, Ukraine)

E-mail: vtv-auto@mail.ru

Оцінка рівня соціально-економічного розвитку підприємства набуває все більшого значення в умовах актуалізації процесів соціальних перетворень в Україні. Відбувається суспільне усвідомлення необхідності створення умов для гармонійного розвитку трудових ресурсів. Потреби працівників трансформуються із суто первинних у потреби більш високого рівня – соціальні, самоактуалізації, самореалізації та саморозвитку. У зв'язку з цим соціально-економічний розвиток підприємств є достатньо складним процесом, оскільки покликаний відображати, з одного боку, рівень досягнення цілей і інтересів господарюючого суб'єкта, а з іншого – нести відповідальність за індивідуальний розвиток найманих працівників.

У таких умовах підвищуються вимоги до функцій роботодавців, що виявляються у збільшенні вагомості соціально-економічних факторів розвитку підприємства. Тому передумовою оцінки рівня соціально-економічного розвитку підприємства є визначення факторів впливу на нього, а також сукупності показників, що їх відображають.

Проблеми підвищення рівня розвитку підприємства за рахунок соціально-економічних факторів знайшли відображення в дослідженнях таких вчених: Д. П. Богині, Н. А. Гавкалової, Б. М. Генкіна, О. А. Грішної, В. М. Гриньової, М. С. Дороніної, А. М. Колота, Г. В. Назарової, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. С. Пономаренка, М. В. Семикіної, В. В. Сибірцева та ін.

Разом з тим, аналіз наукових публікацій та практика господарювання підприємств свідчить про те, що недостатньо приділялась увага соціально-економічним важелям та інструментам підвищення рівня розвитку підприємства у порівнянні з матеріально-технічними та фінансово-економічними. Також спостерігається відсутність єдиної думки щодо визначення показників соціально-економічного розвитку підприємства, які б відповідали умовам комплексності та збалансованості. Доцільність аналізу цих показників підтверджується тим, що саме раціональне та ефективне використання людського фактору являється одним із основних джерел підвищення економічних показників діяльності будь-якого підприємства.

Метою статті являється побудова комплексної системи показників, що використовуються для здійснення оцінки впливу соціально-економічних факторів розвитку підприємства.

Однією із важливих проблем, що стосується проведення оцінки впливу соціально-економічних факторів, є відсутність чіткої методології розробки і реалізації програми оцінки.

Оцінку впливу соціально-економічних факторів на розвиток підприємства доцільно здійснювати за такими етапами:

1. Розробка комплексу соціально-економічних факторів.
2. Виявлення зв'язку в системі «фактор-показник».
3. Розробка комплексу показників, що відповідають визначеним факторам.

Будь-який процес, вид діяльності підлягає впливу факторів або чинників, що змінюють його кількісні або якісні характеристики в позитивну чи негативну сторону.

Фактор (від лат. *factor* – той, що робить; той, що виробляє) – суттєва обставина будь-якого явища, процесу [1, с. 1134], що визначає його характер або окремі його риси [2, с. 850]; вихідна складова чого-небудь.

Соціально-економічні фактори розвитку підприємства запропоновано класифікувати таким чином:

1. Фактори організаційно-управлінського впливу.
2. Потенціал працівників та їх професійний розвиток.
3. Соціальний захист працівників.
4. Охорона праці та здоров'я працівників.
5. Соціальна інфраструктура підприємства.

Для того, щоб правильно та адекватно підібрати ключові показники, необхідно дослідити існуючі підходи та концепції щодо оцінки діяльності підприємства (або його вартості) (табл. 1).

Дослідження існуючих концепцій оцінки діяльності підприємства вказує на те, що практично не враховуються соціально-економічні критерії. Перевага надається факторам організаційно-управлінського впливу. Серед них було визначено:

- ✦ участь у прийнятті рішень; визнання компанією добре виконаної роботи, доступ до інформації, необхідної для виконання високопрофесійної роботи, показники відповідності особистих цілей цілям компанії, оцінка ефективності діяльності в команді [3, 7];
- ✦ участь працівників в доданні вартості компанії [4];

Таблиця 1

Порівняння концепцій та підходів щодо оцінки діяльності підприємства з позиції соціально-економічних факторів впливу на його функціонування

Концепції та підходи	Групи факторів				
	Фактори організаційно-управлінського впливу	Потенціал працівників та їх професійний розвиток	Соціальний захист працівників	Охорона праці та здоров'я працівників	Соціальна інфраструктура підприємства
Збалансована система показників (Balanced Scorecard або BSC) авторів Р. Каплана і Д. Нортон [3]	+	+			
Система управління на основі показника EVA (Economic Value Added) С. Штерна [4]	+				
Модель EP ² M (Effective Progress and Performance Measurement) К. Адамса і П. Робертса [5]	+				
Глобальна ініціатива по звітності (Global Reporting Initiative або GRI), заснована на концепції сталого розвитку [6]	+	+	+	+	
Метод систем менеджменту якості-TQM (Total Quality Management) Е. Демінга [7]	+				
TPS (Total Performance Scorecard) – універсальна система показників [8]	+	+			
Lean manufacturing (lean production) – ошадливе виробництво (розроблений на Toyota) [8]	+				
Модель ділової досконалості підприємства Європейського фонду менеджменту якості (EFQM) [7]	+	+		+	

- ✦ показники результативності забезпечуються співробітниками, що приймають рішення і відповідають за реалізацію стратегії, задоволеність працею працівників [5];
- ✦ опис політик, керівництв, процедур і організаційної структури, спрямованих на забезпечення дотримання будь-яких прав людини, що мають відношення до діяльності організації, включаючи механізми моніторингу та досягнуті результати [6, 8];
- ✦ зміна культури управління підприємством, системи взаємовідносин між різними рівнями і підрозділами підприємства, системи ціннісної орієнтації співробітників та їх взаємини [8];
- ✦ пріоритетність, фінансування, організація та підтримка діяльності щодо впровадження удосконалень всередині організації [7].

Такі концепції, як Збалансована система показників (BSC), Глобальна ініціатива по звітності (GRI), Універсальна система показників (TPS) і Модель ділової досконалості підприємства Європейського фонду менеджменту якості (EFQM) вагоме значення надають факторам професійного навчання і передбачають:

- ✦ рівень навчання; засоби досягнення компетентності; коефіцієнт стратегічного перенавчання (співвідношення кількості працівників, підготовлених для виконання специфічних функцій, що пов'язано із стратегічним спрямуванням компанії, та кількості потрібних спеціалістів) [3];
- ✦ середня кількість годин навчання на одного працівника в рік; опис програм, які сприяють можливості працевлаштування співробітників при необхідності, а також програм підтримки працівників, які закінчують кар'єру; цільові політики і програми в області управління кваліфікацією персоналу, а також постійного навчання; частка працівників, для яких проводиться періодично оцінка результативності і розвитку кар'єри [6, 7];
- ✦ спрямована на максимальний розвиток особистості всіх співробітників компанії та оптимальне використання їх можливостей для досягнення найвищих показників; особисте бачення співробітниками свого майбутнього і загальна мрія про майбутнє організації; процес безперервного вдосконалення, безперервний розвиток, безперервне навчання [8].

При цьому фактори, що відносяться до охорони праці та здоров'я працівників, можна побачити у GRI та EFQM [6, 7]. Дані концепції обліковують частку працівників, задіяних в офіційних комітетах з охорони здоров'я і безпеки праці; рівень виробничого травматизму, випадки тимчасової непрацездатності, відсутність без поважних причин, а також кількість нещасних випадків зі смертельним результатом, пов'язаних з роботою та відвернення ризику для здоров'я та безпеки.

Важливо зазначити, що фактори соціального захисту працівників виявлено лише у системі GRI [6], де враховується загальна чисельність робочої сили, що заключили договір по найму; частка працівників, що охоплені колективним договором.

Також аналіз підходів до оцінки діяльності підприємства показав, що має місце відсутність показників використання фондів соціальної інфраструктури.

Привертає увагу підхід до оцінки соціального розвитку колективу, що міститься у підручнику П. Я. Поповича [9], де оцінку пропонується здійснювати за такими напрямками, як фактор умов праці й охорони здоров'я (рівень травматизму, рівень професійних захворювань та рівень тимчасової непрацездатності); фактор культурних і соціально-побутових умов (рівень забезпеченості житлом, час оборотності черги на отримання житла, забезпеченість харчуванням, забезпеченість оздоровчими таборами та базами відпочинку); фактор соціальної стабільності (рівень стабільності кадрів, рівень культурно-масової роботи, рівень спортивної діяльності, рівень освіти, рівень професійної підготовки); фактор умов праці (режим праці та умови виробництва); рівень освіти й кваліфікації; фактор виробничого середовища.

Проте даний підхід не враховує фактори, що відображають соціальний захист працівників.

Важливим для оцінки впливу соціально-економічних факторів на діяльність підприємства є добір показників, що їх відображають.

Показником в економіці вважають виражену числом характеристику деякої властивості об'єкта, процесу [10, с. 54].

За основним призначенням статистичний показник повинен враховувати особливості соціально-економічних явищ і процесів:

- ✦ складність їхньої матеріальної природи;
- ✦ різноманіття кількісних і якісних визначень;
- ✦ обмеженість чисельності;
- ✦ динамічність;
- ✦ різноманіття видів і форм, у яких проявляються єдині за своєю сутністю процеси, а звідси й поділ на окремі сукупності та групи особливої якості;
- ✦ взаємозв'язок явищ і ознак [11, с. 71]

У межах даного дослідження було поставлено за мету виокремити таку систему показників, яка включає як відносні, так і абсолютні показники, що дозволить всебічно охарактеризувати об'єкт відносно поставленого завдання його вивчення.

Обов'язковими вимогами до побудови показників є їх системність, цілісність та збалансованість.

«Система – це ціле, що складається із з'єднаних частин, множинних елементів, які знаходяться в співвідношеннях і зв'язках один з одним і утворюють визначену цілісність, тобто єдність певної структури» [12, с. 48].

Отже, системність показників формується за рахунок багатокomпонентності об'єктів-підсистем, взаємної залежності кожного елементу від іншого, залежності від зміни чинників середовища, під впливом яких система виявляє і може змінювати властивості, а також множинність підходів до вивчення кожної підсистеми через складність їх структури та властивостей.

Цілісність виявляється у принциповій незвідності властивостей системи до механічної суми властивостей всіх елементів, оскільки у повній взаємодії підсистеми народжують нову якість, яка не властива окремим її елементам.

Важливою вимогою до формування системи показників оцінки соціально-економічних факторів є їх збалансованість.

Так, О. В. Федорова [13] збалансованість діяльності підприємства тлумачить як метод управління розвитком підприємства, який дає змогу забезпечити відповідність між реальними доходами та витратами, останні з яких

спрямовані на забезпечення розвитку, здатність утримувати конкурентні позиції, не ризикуючи втратити фінансову, економічну, організаційну, соціальну та правову стійкість. Такий стабільний стан дозволяє підтримувати рівень прибутковості, здійснювати інвестування у виробництво та у соціальну сферу зокрема.

У дослідженнях О. Колодізева та О. Безродної [14] зазначено, що тривалий урівноважений стан підприємства, що досягається за рахунок збалансованості, передбачає узгоджену взаємодію його структурних елементів, підпорядкований розвитку підприємства як цілісної системи, а прагнення до збалансованості елементів будь-якої системи є невідмінною умовою її стійкості та життєздатності.

Аналіз праць деяких дослідників [15, 16, 17] дає можливість визначити переваги та недоліки застосування системи збалансованості показників (табл. 2).

При формуванні ключових показників також треба враховувати такі вимоги [18, с. 65 – 66]:

1. Система показників повинна включати як фінансові, так і не фінансові показники з умовою взаємозв'язку між ними.

2. Обмежене число показників з метою уникнення великої їх кількості, або навпаки – малої.

3. Система показників повинна враховувати минулий та поточний стан бізнесу.

4. Система показників має бути взаємопов'язана зі стратегією компанії та стратегічними цілями.

5. Система показників повинна враховувати інтереси і потреби зацікавлених сторін – акціонерів, вищого керівництва, працівників компанії, споживачів.

6. Система показників має відповідати логічній послідовності в зміні системи з метою відстеження змін працівниками компанії та адаптації.

7. Забезпечення доступу до первинної інформації.

8. Наявність висококваліфікованих кадрів.

На основі проведеного аналізу концепцій, підходів і вимог до формування оцінки діяльності підприємства до-

цільно запропонувати таку систему показників, яка б повністю відображала соціально-економічний рівень розвитку підприємства (табл. 3).

Перевага такої системи показників заключається в доступності інформації, на основі якої можна здійснювати розрахунки. Джерелами розрахунків служать форми статистичної звітності 1-ПВ «Звіт з праці», 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання», 7-тнв «Звіт про травматизм на виробництві» та 1-ПВ «Умови праці»

ВИСНОВКИ

Виважена, ретельно сформована система показників дозволяє визначити слабкі місця у соціально-економічному розвитку підприємства, на основі чого спрямувати заходи на їх усунення або мінімізацію. На підставі оцінки показників здійснюється організація та впровадження заходів щодо підвищення рівня розвитку підприємства.

Запропонована система показників оцінки соціально-економічних факторів розвитку підприємства дає можливість об'єктивно та вчасно проводити моніторинг соціально-економічного стану підприємства, що дозволяє утримувати динаміку та траєкторію розвитку. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.

2. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г. В. Осипова. – М.: РАН ИСПИ, 1995. – 940 с.

3. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Роберт С. Каплан, Дэвид П. Нортон. – 2-е изд. / Пер. с англ. – М.: Бизнес, 2003. – 304 с.

4. BSC и EVA® – конкуренты или союзники? / Е. Е. Леденёв // Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfn.ru/management/controllers/bsc_eva.shtml

Таблиця 2

Переваги та недоліки застосування збалансованої системи показників

Переваги	Недоліки
<p>1. Переведення стратегії підприємства у конкретні цілі та тактичні дії, які супроводжуються контролем показників цієї діяльності.</p> <p>2. Поєднання в процесі реалізації всіх функціональних напрямів менеджменту.</p> <p>3. Дозволяє конкретизувати ситуацію та відслідковувати конкретні зміни, паралельно коригуючи стратегію.</p> <p>4. Досягнення необхідної прозорості бізнесу завдяки появі вимірювальної системи, за допомогою якої можна оцінити бізнес.</p> <p>5. Завдяки причинно-наслідковому зв'язку між ключовими показниками успіху у ЗСП діяльність компанії стає більш зрозумілою та структурованою.</p> <p>6. Виділення та вдосконалення ключових бізнес-процесів організації.</p> <p>7. Використання ЗСП дозволяє підвищити рівень особистої відповідальності працівників.</p> <p>8. Може використовуватись у поєднанні з іншими системами управління реалізацією стратегії та системами управління.</p> <p>9. Інструмент комунікації керівництва компанії із зовнішніми стейкхолдерами.</p> <p>10. Відсутність обмеження у сферах застосування ЗСП</p>	<p>1. Відсутність швидких результатів, оскільки ЗСП орієнтована на довгострокову перспективу.</p> <p>2. Висока вартість розробки та впровадження.</p> <p>3. Складність вибору ключових показників.</p> <p>4. Незначна похибка при виборі системи показників може призвести до неадекватності отриманих висновків, і як наслідок, дестабілізації функціонування підприємства.</p> <p>5. ЗСП не призначена для моделювання невизначеностей і ризиків.</p> <p>6. Складність збирання первинної інформації (особливо нефінансової).</p> <p>7. Брак кваліфікованих спеціалістів у галузі розробки та впровадження ЗСП.</p> <p>8. Складність добору адекватних показників для конкретного підприємства</p>

Показники, що характеризують соціально-економічні фактори розвитку підприємства (авторська розробка)

Група факторів	Показник
Фактори організаційно-управлінського впливу	Частка невідпрацьованого часу від загального фонду робочого часу, %
	Частка позаштатних працівників у всій сукупності найманих працівників, %
	Частка премій і винагород у фонді оплати праці, %
	Частка заохочувальних та компенсаційних виплат у фонді оплати праці, %
	Частка матеріальної допомоги у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
	Частка відрахувань на соціальні заходи від загальної суми оперативних витрат, %
	Середня заробітна плата одного працівника, грн
Потенціал працівників та їх професійний розвиток	Частка працівників у віці 15 – 34 роки, %
	Частка працівників 35 – 49 років, %
	Частка працівників у віці 50 – 59 років, %
	Частка жінок, %
	Частка працівників, що мають повну вищу освіту, %
	Частка працівників, що мають неповну та базову освіту, %
	Частка працівників частка, яких було навчено новим професіям, %
	Частка працівників, що підвищили кваліфікацію, %
	Частка працівників, що мають науковий ступінь, а також ті, що є винахідниками та раціоналізаторами, %
Соціальний захист працівників	Частка працівників охоплених колективним договором, %
	Частка працівників, що отримують пенсію, %
	Частка працівників, яким встановлено пільги, компенсації, за роботу у важких умовах, %
	Частка соціальних пільг у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
	Частка працівників, що перебували у відпустці з оплатою, %
Охорона праці та здоров'я працівників	Кількість нещасних випадків з організаційних та психофізіологічних причин
	Частка працівників, що зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %
	Частка втрат робочого часу по причині тимчасової непрацездатності у ФРЧ, %
Соціальна інфраструктура підприємства	Частка витрат на обслуговування культурно-побутових об'єктів, %
	Частка фондів соціального призначення у структурі основних фондів, %
	Частка витрат на культурно-побутове обслуговування працівників в загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %
	Частка витрат на забезпечення працівників житлом у загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %

5. Balanced Scorecard – альтернативные модели / В. Ивлев, Т. Попова // Портал ITeam. Технологии корпоративного управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iteam.ru/articles.php?pid=1&tid=2&sid=27&id=478>

6. РУКОВОДСТВО G3. Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.globalreporting.org/languages/russian/Pages/default.aspx>

7. Шаповал М. І. Менеджмент якості : підручник / М. І. Шаповал. – К. : Знання, 2006. – 471 с.

8. BSC, EVA, MBO, KPI, Six Sigma, а также ISO, TQM, CMM, Lean manufacturing, TPS, самообучающаяся организация – современные концепции управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/stati-nashih-ekspertov_37.html

9. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник для ВНЗ / П. Я. Попович. – Т., 2001. – 456 с.

10. Назарова Г. В. Соціально-економічні засади ефективності найманих праці в Україні: монографія / Г. В. Назарова, М. А. Машченко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 232 с.

11. Малярець Л. М. Вимірювання ознак об'єктів в економіці: методологія та практика : наукове видання / Л. М. Малярець. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 382 с.

12. Ковальчук В. В. Основи наукових досліджень : навч. посіб. / В. В. Ковальчук, Л. М. Моїсєєв. – 3-е вид., перероб. і доп. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 240 с.

13. Федорова О. В. Збалансованість як метод управління прибутковістю підприємства (на матеріалах хлібопекарної промисловості) : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / О. В. Федорова ; Нац. ун-т харч. технологій. – К., 2007. – 21 с.

14. Колодізєв О. Визначення критеріїв збалансованості стратегії розвитку банку / О. Колодізєв, О. Безродна // Банківська справа. – 2012. – № 5. – С. 3 – 12.

15. Гриценко Л. Л. Збалансована система показників як інструмент оцінювання стратегії підприємства / Л. Л. Гриценко, А. В. Височина // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 3 (129). – С. 161 – 167.

16. Ларіна Я. С. Використання збалансованої системи показників підприємствами АПК / Я. С. Ларіна // Економіка АПК. – 2010. – № 3. – С. 153 – 157.

17. Лясковська О. О. Переваги та недоліки збалансованої системи показників / О. О. Лясковська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7 (85). – С. 119 – 126.

18. Тюлюпа Н. В. Збалансована система показників як ефективний інструмент управління / Н. В. Тюлюпа // Економіка і держава. Міжнародний науково-практичний журнал. – 2009. – № 4(76). – С. 65 – 66.

REFERENCES

Bolshoy ekonomicheskii slovar [Big Dictionary of Economics]. Moscow: Institut novoy ekonomiki, 1999.

"BSC, EVA, MBO, KPI, Six Cigm, a takzhe ISO, TQM, SMK, Lean manufacturing, TPS, samoobuchaiushchaisia organizatsiia – sovremennye kontseptsii upravleniia" [BSC, EVA, MBO, KPI, Six Cigm, as well as ISO, TQM, QMS, Lean manufacturing, TPS, self-learning organization – modern management concepts]. http://www.rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/stati-nashih-ekspertov_37.html

Entsiklopedicheskii sotsiologicheskii slovar [Encyclopedic Dictionary of Sociology]. Moscow: RAN ISPI, 1995.

Fedorova, O. V. "Zbalansovanist iak metod upravlinnia prybutkovistiu pidpriemstva (na materialakh khlibopekarnoi promyslovosti)" [Balance as a method of managing profitability (based on bakery industry)]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04*, 2007.

Hrytsenko, L. L., and Vysochyna, A. V. "Zbalansovana systema pokaznykyv iak instrument otsiniuvannia stratehii pidpriemstva" [Balanced Scorecard as a tool for assessment strategy]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 3 (129) (2012): 161-167.

Ivlev, V., and Popova, T. "Balanced Scorecard – alternativnye modeli" [Balanced Scorecard – alternative models]. <http://www.iteam.ru/articles.php?pid=1&tid=2&sid=27&id=478>

Kaplan, R. S., and Norton, D. P. *Sbalansirovannaia sistema pokazateley. Ot strategii k deystviu* [Balanced Scorecard. From strategy to action]. Moscow: Biznes, 2003.

Kovalchuk, V. V., and Moisieiev, L. M. *Osnovy naukovykh doslidzhen* [Basic scientific research]. Kyiv: Profesional, 2005.

Kolodziev, O., and Bezrodna, O. "Vyznachennia kryteriiv zbalansovanosti stratehii rozvytku banku" [Defining criteria for balancing the bank's strategy]. *Bankivska sprava*, no. 5 (2012): 3-12.

Ledenev, E. E. "BSC i EVA® – konkurenty ili soiuzniki?" [BSC and EVA® – competitors or allies?]. http://www.cfn.ru/management/controlling/bsc_eva.shtml

Larina, Ya. S. "Vykorystannia zbalansovanoi systemy pokaznykyv pidpriemstvamy APK" [Using the Balanced Scorecard agricultural enterprises]. *Ekonomika APK*, no. 3 (2010): 153-157.

Liaskovska, O. O. "Perevahy ta nedoliky zbalansovanoi systemy pokaznykyv" [Advantages and Disadvantages of Balanced Scorecard]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 7 (85) (2008): 119-126.

Maliarets, L. M. *Vymiriuvannia oznak ob'ektiv v ekonomitsi: metod olohiia ta praktyka* [Measuring attributes of the objects in Economics: Methodology and Practice]. Kharkiv: KhNEU, 2006.

Nazarova, H. V., and Mashchenko, M. A. *Sotsialno-ekonomichni zasady efektyvnosti naimanykh pratsi v Ukraini* [Socio-economic principles of efficiency wage labor in Ukraine]. Kharkiv: KhNEU, 2011.

Popovych, P. Ya. *Ekonomichniy analiz diialnosti sub'ektiv hospodariuvannia* [Economic analysis of the entity]. Ternopil: Ekonomichna dumka, 2001.

"RUKOVODSTVO G3. Rukovodstvo po otchetnosti v oblasti ustoychivogo razvitiia" [MANUAL G3. Guidelines for reporting on sustainable development]. <https://www.globalreporting.org/languages/russian/Pages/default.aspx>

Shapoval, M. I. *Menedzhment iakosti* [Quality Management]. Kyiv: Znannia, 2006.

Tiuliupa, N. V. "Zbalansovana systema pokaznykyv iak efektyvnyi instrument upravlinnia" [Balanced Scorecard as an effective management tool]. *Ekonomika i derzhava*, no. 4 (76) (2009): 65-66.

УДК 658.14.15

ОБҐРУНТУВАННЯ ПОРЯДКУ ВИБОРУ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ТЕХНІЧНЕ ПЕРЕОЗБРОЄННЯ ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 ГУР'ЄВА І. В.

УДК 658.14/15

Гур'єва І. В. Обґрунтування порядку вибору джерел фінансування інвестицій в технічне переозброєння підприємства

У статті проаналізовано існуючі в науковій економічній літературі теоретичні та практичні підходи, процедури та алгоритми вибору джерел фінансування інвестицій. Виявлено, що більшістю вчених пропонується здійснювати вибір за критерієм мінімуму ціни джерел фінансування. Обґрунтовано, що в сучасних умовах господарювання визначення єдиного універсального критерію оптимізації не зможе забезпечити коректні результати у всіх випадках. У статті доведено необхідність самостійного визначення підприємством обмежень та критеріїв вибору джерел фінансування залежно від умов господарювання, свого фінансово-економічного стану, цілей та завдань, які воно вирішує. Автором розроблено порядок вибору джерел фінансування інвестицій в технічне переозброєння підприємства. Запропонований порядок є універсальним, оскільки враховує можливість встановлення різних обмежень та критеріїв вибору, а також може бути використаний для обґрунтування вибору джерел фінансування будь-яких реальних інвестицій.

Ключові слова: інвестиції, технічне переозброєння, джерело фінансування, підприємство.

Рис.: 1. **Бібл.:** 12.

Гур'єва Ірина Володимирівна – здобувач, Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія» (вул. Лермонтовська, 27, Харків, 61000, Україна)
E-mail: emcado@mail.ru

УДК 658.14/15

Гурьева И. В. Обоснование порядка выбора источников финансирования инвестиций в техническое перевооружение предприятия

В статье проанализированы существующие в научной экономической литературе теоретические и практические подходы, процедуры и алгоритмы выбора источников финансирования инвестиций. Выявлено, что большинством ученых предлагается осуществлять выбор по критерию минимума цены источников финансирования. Обосновано, что в современных условиях хозяйствования определение единого универсального критерия оптимизации не сможет обеспечить корректные результаты во всех случаях. В статье доказана необходимость самостоятельного установления предприятием ограничений и критериев выбора источников финансирования в зависимости от условий хозяйствования, своего финансового состояния, целей и задач, которые оно решает. Автором разработан порядок выбора источников финансирования инвестиций в техническое перевооружение предприятия. Предложенный порядок является универсальным, поскольку учитывает возможность использования различных ограничений и критериев выбора, а также может быть использован для обоснования выбора источников финансирования каких-либо реальных инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции, техническое перевооружение, источник финансирования, предприятие.

Рис.: 1. **Библ.:** 12.

Гурьева Ирина Владимировна – соискатель, Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия» (ул. Лермонтовская, 27, Харьков, 61000, Украина)

E-mail: emcado@mail.ru

UDC 658.14/15

Hurieva I. V. Justification of the Order of Selection of Sources of Financing Investments into Technical Re-equipment of an Enterprise

The article analyses existing theoretical and practical approaches, procedures and algorithms of selection of sources of financing investments. It shows that the majority of scientists offer to perform selection by the criteria of financing sources price minimum. It shows that determination of a common optimisation criterion would not ensure correct results in all cases under modern economic conditions. The article proves the necessity of independent establishment of restrictions and financing sources selection criteria by the enterprise depending on economic conditions, its financial state and goals and tasks it solves. The author develops an order of selection of sources of financing investments into technical re-equipment of the enterprise. The proposed order is universal, since it takes into account a possibility of use of various restrictions and selection criteria and also could be used for justification of selection of sources of financing real investments.

Key words: investments, technical re-equipment, source of financing, enterprise.

Рис.: 1. **Bibl.:** 12.

Hurieva Iryna V. – Applicant, Kharkiv University of Humanities (vul. Lermontovska, 27, Kharkiv, 61000, Ukraine)

E-mail: emcado@mail.ru