

Дослідження особливостей визначення результативності діяльності організації

Визначено особливості поняття результативності діяльності організації та взаємозв'язок його із категорією ефективність.

ефективність, результативність, фактор, діяльність організації

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Однозначне визначення таких понять як ефективність та результативність є складною, багатогранною та широко аспектною проблемою сьогодення, дискусії довкола якої викликають багато суперечок та породжують значні розбіжності у поглядах. Для найбільш об'єктивного розгляду цих понять та їх змісту необхідним є застосування комплексного та системного підходу, адже категорія ефективності розглядається багатьма науками, зокрема філософією, соціологією, психологією, а також використовується у багатьох практичних сферах діяльності. Очевидним стає той факт, що розгляд цих двох понять потребує нових

© К. Г. Наумік, Н. В. Струпинська, 2012

системних поглядів, які б враховували багатоаспектність цих понять та різновекторність їх застосування.

Дискусії щодо змісту понять ефективності та результативності є гострими й у практичній сфері діяльності, бо оцінка ефективності та визначення результативності діяльності підприємств, окремих видів їх діяльності й підсистем набуває все більшого значення та вагомості у зв'язку з формуванням систем управління об'єктами, що функціонують в умовах, які постійно змінюються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна парадигма категорії «ефективність» на рівні підприємства розглядається у працях таких учених, як Абрютіна М. С., Армстронг М. та Берон А., Бухалков М. І., Герасимчук В. Г., Мазур І. І., Шапіро В. Д. та Ольдерогге Н. Г., Осовська Г. В. та Осовський О. А., Покропивний С. Ф. та багато інших. Можна казати про те, що велика кількість учених, які досліджують ті чи інші аспекти діяльності підприємств, торкаються питань ефективності. Також тема ефективності постійно знаходиться у центрі уваги практиків, які до того ж усе частіше звертаються до такої категорії, як результативність, яка позбавлена уваги зі сторони теоретиків-учених. Але єдність у розумінні та визначенні цих категорій – ефективності та результативності – відсутня, як серед теоретиків, так і практиків.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є теоретичне узагальнення особливостей визначення поняття результативності та взаємозв'язку його із категорією «ефективність».

Постановка завдань: проведення порівняльного аналізу сутності понять «ефективність» та «результативність»; порівняння факторів ефективності діяльності організації у працях учених менеджменту ХХ ст.; історичний огляд методів визначення ефективності організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначимо, що, незважаючи на широке вживання у науковій думці категорій «ефективність», «результативність», однозначне, загальноприйнятне та чітке розуміння зазначених категорій відсутнє.

В основі наукових розробок економічної ефективності лежать праці представників неокласичної школи політекономії кінця XIX ст. (В. Парето, Й. Шумпетер). Так, ефективність за Парето – це рівень організації економіки, за якого вхідні ресурси використовуються найбільш ефективно (ефективність виробництва), а результат забезпечує максимально можливу корисність для споживачів (ефективність розподілу ресурсів) [1].

Засади формування та розробки поняття ефективності організації тісно пов'язані з іменем німецького соціолога М. Вебера (кінець XIX – поч. XX ст.), а також американського соціолога Т. Парсонса (XX ст.). Так, на думку Т. Парсонса, ефективність системи залежить від її адаптивності (приспосовуваності) до умов зовнішнього середовища, що постійно змінюються [2].

Такі вчені, як Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Маслоу та ін. розглядали ефективність з позицій продуктивності, а основним резервом її зростання вважали зростання продуктивності праці.

Отже, можна казати про те, що неоднозначність визначення категорії ефективності існує з моменту зародження поняття та його подальшого розвитку. Таке неоднозначне розуміння категорії пояснюється суспільним характером економічної науки, яка безпосередньо пов'язана з суспільними інститутами, установками, нормами, цінностями яких постійно змінюються. Уявлення та розуміння, які були фундаментальними та основоположними вчора, сьогодні можуть виявитися помилковими, неповними.

У роботі [3] розглянуто етимологію поняття «ефективність», частково висвітлено велике різноманіття існуючих визначень поняття «ефективність» та зроблена спроба розмежування понять ефективності та результативності. Згідно зі стандартами ДСТУ ISO 9000-2001 «результативність (effectiveness) – це ступінь реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих результатів», у той час, як «ефективність (efficiency) – це співвідношення між досягненим результатом і використаними ресурсами» [4]. Таке визначення ефективності майже точно відповідає визначенню, яке представлено у сучасному економічному словнику: ефективність – відносний ефект, результативність процесу, операції, проекту, які визначаються відношенням ефекту, результату до витрат, що зумовили, забезпечили його отримання [5].

У підтвердження різноманітності підходів до визначення категорії ефективність та відсутності єдиної системи оцінки, наведемо слова Майкла Хаммера, одного з перших ідейних авторів концепції реінжинірингу бізнес-процесів: «У реальності система оцінок компанії надає вам масу практично непотрібних даних, які оцінюють усе підряд; все це позбавлено будь-якого порядку та сенсу. Ця інформація одночасно різноманітна та непотрібна; вона надається так пізно, що вже немає сенсу її розглядати; вона просто заповнює собою бюлетені та вказівки; розміщена там без будь-якого призначення... Словом, у системі оцінок панує повний безлад. Ми використовуємо усього 2 % тієї інформації, яку отримуємо після оцінки. Усе інше – непотріб. Ми розраховуємо кількість придбаних канцтоварів... Видимість точності підміняє сутність... Ми оцінюємо забагато й отримуємо від цього замало, бо ми не можемо дійти висновку, які показники варто удосконалити, та наші розрахунки не пов'язані один з одним, а тому не можуть допомогти у прийнятті важливих рішень» [10, С. 101].

Для більш повного розуміння категорії ефективності організації (у даному випадку такі поняття, як «підприємство», «організація», «система» ототожнюються,

тому що увага авторів зосереджена на аналізі понять ефективності та результативності) авторами пропонується провести порівняльну характеристику факторів ефективності організації, які були виділені ведучими вченими менеджменту ХХ ст. (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика факторів ефективності організації

Рік	1939	1954	1986	1989
Учений	Ч. Барнард [6]	П. Друкер [7]	Т. Пітерс, Р. Уотерман мол. [8]	Ск. Сінк [9]
Фактори ефективності	Система комунікації Людські ресурси Цілі організації	Положення на ринку Інновації Продуктивність Матеріальні, фінансові ресурси Прибутковість Робота, навчання персоналу Відповідальність перед суспільством	Стратегія Система Структура Стиль керівництва Співробітники Система соціальних цінностей	Дієвість Економічність Якість Продуктивність Умови роботи Прибутковість Нововведення

Перший висновок, який ми можемо зробити – ефективність – це багатофакторний показник, при чому фактори, що впливають на ефективність, як видно із табл. 1, змінюються, доповнюються в залежності від часу, умов, у яких функціонує організація, а також культури, яка є чи не найважливішим чинником впливу (фактори, які успішно використовуються американськими ученими та практиками, можуть частково чи повно не відповідати вітчизняним умовам). Також важливим є врахування типу організації, для якої планується розраховувати ефективність, адже очевидним та зрозумілим є той факт, що фактори ефективності, наприклад, для організації, що надає послуги та організації, яка займається важким машинобудуванням будуть відрізнятися.

Поступово концепції ефективності ускладнюються, набувають більшої системності та охоплюють різнобічні напрямки діяльності організації. У табл. 2 представлено розвиток методів визначення ефективності діяльності організації.

Таблиця 2 – Розвиток методів визначення ефективності діяльності організації [11]

1920-ті роки	1970-ті роки	1980-ті роки	1990-ті роки
Модель Дюпона (Du Pont Model) Рентабельність інвестицій (ROI)	Чистий прибуток на одну акцію (EPS) Коефіцієнт співвідношення ціни акції та чистого прибутку (P/E) «Бортове табло» (Tableau de bord)	Коефіцієнт співвідношення ринкової та балансової вартості акції (M/B) Рентабельність акціонерного капіталу (ROE) Рентабельність чистих активів (RONA) Грошовий потік (Cash flow)	Економічна додана вартість (EVA) Прибуток до сплати відсотків, податків та дивідендів (EBITDA) Ринкова додана вартість (MVA) Збалансована система показників (Balanced Scorecard) Показник сукупної акціонерної доходності (TSR)

			Грошовий потік віддачі на інвестований капітал (CFROI)
--	--	--	--

Аналізуючи табл. 2 перш за все необхідно зазначити, що застосування багатьох з наведених методів оцінки ефективності (EPS, P/E, M/B, EBITDA, TSR та ін.) неможливе у вітчизняних умовах, адже на сьогодні ринок цінних паперів, фондовий ринок ще недостатньо розвинений, а орієнтація на інтереси акціонерів та збільшення їх капіталу більше характерна для західних компаній. Це ще раз доводить те, що зарубіжні практики оцінки та визначення ефективності повинні бути адаптовані для вітчизняних умов функціонування організацій.

Функціонування сучасного суспільства залежить від ефективності крупних організацій, їх результативності, рівня діяльності, цінностей та вимог, які ці організації висувають самі до себе [12]. Результативність поряд з ефективністю є не менш важливою та вагомою складовою оцінки діяльності організації. Так, результат – це наслідок дій, проекту чи процесу, який може бути виражений кількісно або якісно [13]; сприятливий наслідок або ефект [14]. Очевидно, що поняття ефекту та результату, ефективності та результативності є близькими за значенням, але не є тотожними.

За певних умов ефективність та результативність можуть вступати у конфлікт: те, що буде максимально результативним, буде мінімально ефективним (неекономічним). Потрібен постійний пошук компромісу між ефективністю та результативністю.

У самому широкому розумінні показник результативності розуміють як описовий (якісний) або кількісний індикатор, що характеризує рівень досягнення поставленої цілі. Пропонується наступне визначення результативності – це рівень досягнення цільового ефекту, заради якого існує організація.

Результативність, якщо розглядати її з позицій П. Друкера «робити правильні речі» (effectiveness is about doing right things) є чимось невловимим, невідчутним, це показник, який може не мати кількісного виразу, а тільки описуватися окресленими задалегідь якісними характеристиками – відповідає, наприклад, поставленим цілям чи ні. У той час як ефективність можна виміряти кількісно, тому що можлива грошова оцінка її входів та виходів.

Щоб не створювати подальшої плутанини у розмежуванні цих двох понять – ефективності та результативності – зупинимось на ствердженні, що ефективність та результативність є нетотожними, але взаємодоповнюючими категоріями. Будь-яка організація повинна бути одночасно ефективною та результативною, що означає проводити таку діяльність, яка відповідає стратегії, поставленим цілям та запланованим результатам з мінімальними витратами усіх необхідних для цього ресурсів. Оцінюючи загальну ефективність та результативність організації найвагомим критерієм її оцінки повинна стати адаптивність, можливість само налагодження – не дивлячись на постійну зміну зовнішніх та внутрішніх умов функціонування організації, вона повинна мати змогу швидко пристосовуватися, адаптуватися та продовжувати роботу у звичному режимі.

Результативність є більш об'єктивною категорією у порівнянні з ефективністю. Ефективність, перш за все, є оцінною категорією, бо вона завжди пов'язана зі співвідношенням результату до затрат. Ефективність завжди містить об'єктивний компонент (наприклад, неможливо вплинути на вироблення двигуна), однак ті чи інші параметри не можуть самі себе оцінити, тому виникає суб'єктивний вплив того, хто оцінює. А результат він є або немає. Наведемо наочний приклад: виручка – це результат, вона або є, або її немає; розрахована у подальшому рентабельність – це ефект (коректніше – ефективність, бо рентабельність – це співвідношення), який

розраховується суб'єктом й об'єктивність відображення розрахованих показників безпосередньо залежить від нього.

Дотепер категорії ефективності та результативності авторами розглядалися взагалі, для будь-якої організації. Тепер перейдемо до розгляду цих категорій з точки зору діяльності підприємства. Цілісна картина ефективності діяльності підприємства неможлива без розгляду підприємства під різними ракурсами. У практиці господарювання кожне підприємство, що є складною виробничо-економічною системою, здійснює багато конкретних видів діяльності, котрі за ознакою спорідненості можна об'єднати в окремі головні напрямки: вивчення ринку товарів; інноваційна діяльність; виробнича діяльність; комерційна діяльність; після продажний сервіс; економічна та соціальна діяльність [15, С. 11]. Тому важливим є визначення ефективності підприємства як за окремими видами діяльності, так і загалом – визначення збалансованості усіх видів діяльності.

Перше, що робить підприємство для оцінки своєї ефективності – це економічний та фінансовий аналіз власної діяльності. У системі оцінки економічної ефективності існує велика кількість показників [16, С. 793], так само як і у фінансовому аналізі, який проводиться за чотирма групами показників [15, С. 457]. Але виникає питання: яка доцільність такого масиву розрахунків та яким чином вони допоможуть у майбутній діяльності підприємства. Адже всі ці показники розраховуються по факту, та не містять у собі ніякого прогнозу, це по-перше. По-друге, відсутнє чітке розуміння того, що робити з отриманими даними та як їх застосовувати на практиці. По-третє, категорія результативності не входить ні до економічного, ні до фінансового аналізу, але у той же час є чітке розуміння того, що діяльність повинна бути, як ефективною, так і результативною. Виникає деяке протиріччя: важливість категорії результативності вже не потребує доказів, але до сих пір відсутня методика, хоча б алгоритм, її врахування.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Єдиний незаперечний стандарт визначення ефективності й результативності відсутній. Можна стверджувати одне: управління підприємством повинно бути настільки ефективним та результативним, щоб підприємство досягало поставлених цілей. Треба враховувати той факт, що цілі підприємств відрізняються, а іноді суттєво, тому визначення ефективності та результативності на підприємствах можуть різнитися.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку стане розробка методики визначення ефективності та результативності для машинобудівних підприємств.

Список літератури

1. Свободный словарь терминов, понятий и определений по экономике, финансам и бизнесу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://termin.bposd.ru/publ/31-1-0-21363>
2. Парсонс Т. Система современных обществ [Электронный ресурс]. – Режим доступа до книги: <http://politzone.in.ua/index.php?id=392>
3. Струпинська Н. В. Ефективність маркетингової діяльності / Н. В. Струпинська // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. Вип. 31, т. 2 / Голов. ред. О. О. Шубін. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – С. 153-159.
4. Системи управління якістю. Основні положення та словник (ISO 9000:2000, IDT): ДСТУ ISO 9000-2001[Чинний від 2001-01-01]. – К.: Держстандарт України, 2001. – 40 с. – (Національний стандарт України)
5. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
6. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. – М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009. – XXXII + 333 с. (Серия: «Актуальная классика менеджмента»)
7. Друкер П. Практика менеджмента / П. Друкер. – М.: «Вильямс», 2003. – 397 с.

8. Питерс Т. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки / Томас Дж. Питерс, Роберт Х. Уотерман мл. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 528с.
9. Синк Ск. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. [Текст]: монография / Д. Скотт. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
10. Hammer M. The Agenda: What Every Business Must Do to Dominate the Decade / M. Hammer. – Publisher: Three Rivers Press. – 288 pp.
11. Ampuero M. Solving the measurement puzzle: how EVA and the Balanced Scorecard fit together / M. Ampuero, J. Goranson, J. Scott // The Cap Gemini Ernst&Young Center for Business Innovation. Issue 2 «Measuring Business Performance». – 1998.
12. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2008. – 224 с.
13. Business Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businessdictionary.com/definition/result.html>
14. The Free Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.thefreedictionary.com/result>
15. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С. Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 1999. – 546 с.
16. Осовська Г. В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 860 с.

Е. Наумик, Н. Струпинская

Исследование особенностей определения результативности деятельности организации

Определены особенности понятия результативности деятельности предприятия и взаимосвязь его с категорией эффективности.

K. Naumik, N. Strupynska

Investigation of the peculiarities of the definition “effectiveness” of the organization

The peculiarities of the definition “effectiveness” of the organization and its interconnection with the category “efficiency” are determined.

Одержано 28.12.2011