

МАТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА МОДЕРНИЗАЦИИ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

САЛУН М. Н.

кандидат экономических наук

Харьков

Множественность понятий теории модернизации обусловлена тем, что само понятие «модернизация» имеет глубокие корни, связанные с развитием человеческой цивилизации по присутствию ей социально-экономическим закономерностям. Одной из наиболее важных закономерностей является развитие модернизационных процессов. В настоящее время процессами модернизации масштабно охватывается широкое поле человеческой деятельности, что инициирует совершенствование понятийного аппарата модернизации.

Проблеме модернизации и эффективного управления ею на промышленных предприятиях и в регионах Украины в условиях существенной неопределённости экономического развития, низкой инновативности общества, спада технического уровня и потенциала предприятий промышленного комплекса посвящены работы отечественных ученых О. А. Амоши, В. Г. Андрейчук, К. О. Бужимской, З. С. Варналий, Н. И. Верхоглядовой, А. С. Гальчинского, В. М. Гейца, Т. Г. Детюк, А. К. Кинаха, А. Ф. Мельника, В. П. Семиноженко, С. О. Тульчинской, Л. И. Федуловой, В. Я. Шевчука, А. М. Ясира и др.

Аналізу разработки и реализации модернизации и инноваций посвящены труды отечественных и зарубежных ученых и исследователей И. Ансоффа, К. Боумэна, Р. Вебера, В.Н. Гунина, Н.Ю. Круглова, Т. Парсонса, Г. Тарда, В. В. Шведова, Ю. В. Яковца и др.

Анализ научной и исследовательской литературы и трудов в области модернизации, интеграционной и инновационной деятельности даёт основание полагать, что уточнению сущности модернизации уделено достаточно много внимания, однако формирование понятийного аппарата модернизации ресурсного потенциала предприятия, особенно в её комплексном аспекте, требует дальнейших исследований.

Понятийный аппарат отражает принятую предметную область попарно ресурсоносных отношений в области модернизации в самой обобщенной форме, предлагая в основном мягкую диаду «субъект – субъект». Обычно принято любое понятие рассматривать в совокупности с трех сторон: как структурированный аспект, как сущность, как классификацию относительно реально существующих предметов. Каждое принятое понятие, так или иначе, ориентировано на взаимодействие, таким образом, формируется понятийный аппарат как система взаимосвязанных и взаимозависимых понятий.

Понятийный аппарат модернизации ресурсного потенциала предприятия целесообразно дифференцировать на совокупности частных понятий в области модернизации составных частей ресурсного потенциала предприятия (материально-технического, трудового, информационного ресурсов), поэтому можно утверждать, что терминологическое поле модернизации обладает существенной неопределенностью, которая обусловлена следующими факторами:

- ✦ множественностью понятий с одинаковой сущностью, но с различными определениями;
- ✦ низкой корреляцией базовых понятий с производными понятиями;
- ✦ слабым влиянием совокупности базовых и производных понятий на подсистемы, в которых циркулируют упомянутые понятия.

Таким образом, терминологическое поле можно считать неполным, с отсутствием взаимосвязей между отдельными понятиями в системе модернизации, значит, необходимо рассматривать взаимосвязи понятийного аппарата модернизации ресурсного потенциала предприятия, где независимыми переменными будут выступать базовые определения понятий, а зависимыми – производные от них.

Используя матричное моделирование базовых и производных понятий модернизации ресурсного потенциала, можно определить их меры близости и взаимосвязи с параметрами производственно-экономической системы предприятия. Полученная модель понятийного аппарата модернизации ресурсного потенциала предприятия представлена на рис. 1.

Матрица базовых понятий модернизации ресурсного потенциала предприятия сформирована на основе применения системного подхода к изучению современной теории модернизации сложных производственно-экономических систем, инновационного и производственного менеджмента. Каждый базовый элемент матрицы влечет за собой появление производных элементов. Матрица производных от базовых понятий модернизации ресурсного потенциала предприятия определена на принципе дихотомии и классификационного подхода [1]. Между элементами, составляющими понятийную систему модернизации, существуют взаимосвязи (статика отношений) и взаимодействия (динамика отношений). Как уже отмечалось, деление элементов на блоки осуществляется на принципах дихотомии, а мера близости выделенных элементов матриц устанавливается применением методов автоматической классификации. Данный метод заключается в вычленении максимально близких элементов по сути на базе коэффициентов близости. Количественные значения мер близости между элементами матрицы определены на основе

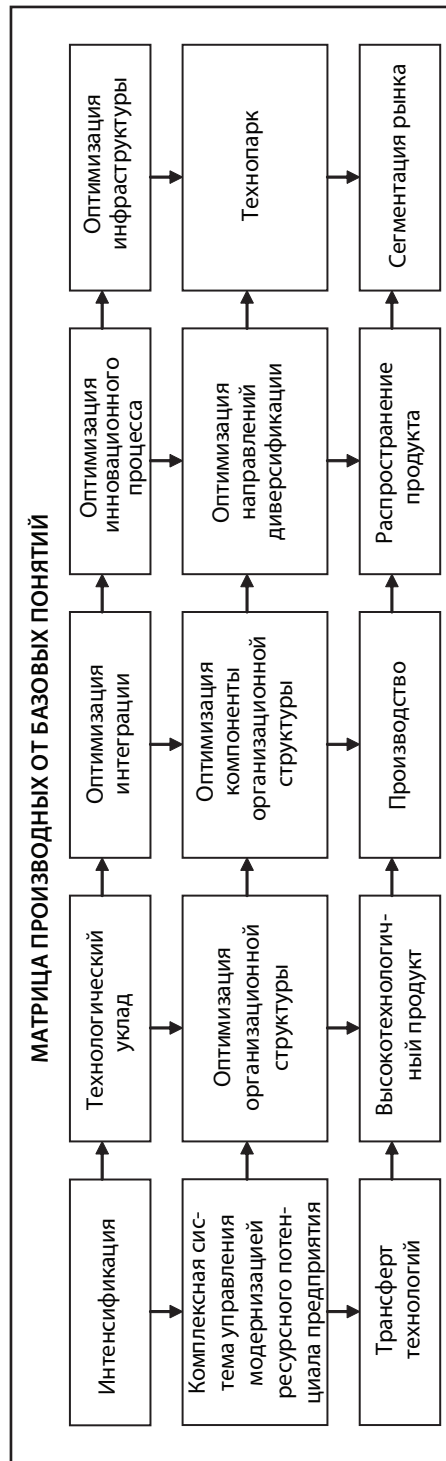
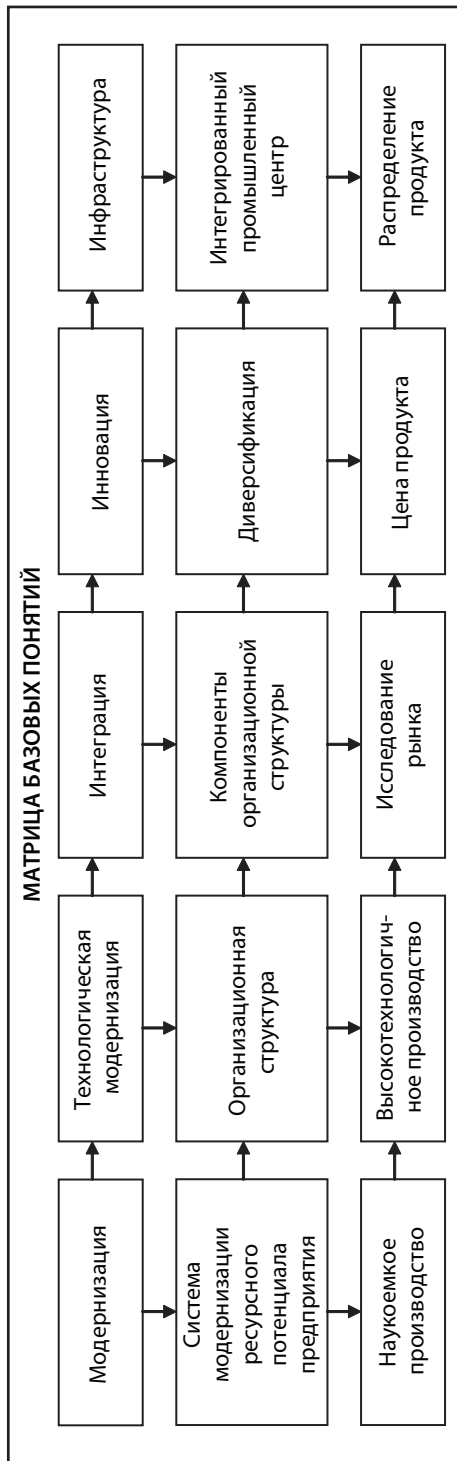


Рис. 1. Матричная модель понятийного аппарата модернизации ресурсного потенциала предприятия

результатов опроса руководителей промышленных предприятий Харькова о значении понятия «модернизация», который показал отсутствие единого общепринятого представления. Одни респонденты определяют: модернизация – означает внедрение нововведений для достижения соответствия современным требованиям, которые применительно к промышленным предприятиям не сформулированы. Другие: модернизация – это изменение ключевых сфер деятельности предприятия: технологии, управления, производства и т. д., причем подобные изменения и преобразования должны быть комплексными, обеспечивать кардинальные изменения,

проводиться поэтапно. Присутствует также точка зрения, что модернизация – это замена оборудования, его совершенствование при техническом перевооружении предприятия. Поэтому для определения степени близости элементов матрицы использовался простой коэффициент соответствия и нормализованные коэффициенты соответствия (коэффициент Дайса, коэффициент Джаккарда, коэффициент перекрытия) [2].

ВЫВОДЫ

Предложенная матричная модель понятийного аппарата модернизации ресурсного потенциала предприятия, базирующаяся на анализе эволюции пред-

ставлений о предмете теории модернизации, позволяет упорядочить терминологическую систему по данному вопросу. Научно обоснованный терминологический аппарат позволяет выявить дефекты в нормативно-правовой базе по модернизации, в методологии и методике проведения технико-экономических, финансово-экономических обоснований модернизации ресурсного потенциала предприятия. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Фельзер М. С.** Теорія інформації: конспект лекцій / М. С. Фельзер, О. Г. Ситник ; Національний авіаційний ун-т. – К. : НАУ, 2006. – 55 с.
2. **Семенов Ю. А.** Telecommunication technologies – телекоммуникационные технологии. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://citforum.univ.kiev.ua/nets/semenov/4/45/retr4514.shtml>

УДК 658.3

МОДЕЛЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИАГНОСТИКИ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

ГАМБАРОВ Л. А.

доктор технических наук

ЧЕРНЫШЕВА Н. П.

кандидат технических наук

Харьков

Основная особенность построения систем сбалансированных показателей (ССП) трехуровневых организационных структур состоит в том, что подразделения нижнего уровня по производственно-технологическому признаку объединяются в непересекающиеся подмножества подразделений, которые формируют подразделения среднего уровня. Последние формируют компанию как целостную организационную структуру.

Элементы (подразделения) непересекающихся подмножеств нижнего уровня взаимодействуют между собой в соответствии с заданной технологической цепочкой, которая определена в Положениях об этих подразделениях. На первое место здесь выдвигается проблема эффективной организации и управления системным взаимодействием всех подразделений нижнего уровня и, как следствие, всей компании как целостной организационной структуры. В качестве критерия оценки такого взаимодействия в настоящей работе предлагается использовать премиальную составляющую заработной платы, интегрально выделяемую на каждое подразделение нижнего уровня.

Большинство организационных структур различных компаний позволяет поставить им в соответствие трехуровневую иерархическую СПП. Нижний уровень такой системы можно представить как оперативный, средний уровень – как тактический и верхний уровень – как стратегический. В терминологии СПП каждому из уровней системы соответствуют свои показатели деятельности, которые не должны противоречить поставленным целям [1, 2]. Однако оценить эффективность от процесса внедрения СПП в компаниях достаточно сложно, поскольку для получения объективных результатов

требуется длительное время [3]. В значительной мере это усугубляется отсутствием формализованного подхода к построению и оценки функционирования СПП [4].

В данной работе предлагается подход к решению указанной выше проблемы. В основе данного подхода лежит «расшивка узких мест» создания СПП путем формализации определения премиальной составляющей заработной платы по результатам диагностики СПП.

Как показывает собственный опыт разработки и внедрения СПП, при формировании показателей деятельности стратегического, тактического и оперативного уровней компании в большинстве случаев возникает требование самокупаемости всех подразделений оперативного уровня независимо от их функционального назначения (т. е. принадлежности к тому или иному подразделению среднего уровня). Если же учесть, что подобные компании структурно объединяют основные, вспомогательные и обеспечивающие подразделения оперативного уровня, то выполнение требования самокупаемости всех подразделений этого уровня оказывается возможным при выполнении следующих условий:

- ✦ увеличение эффективности функционирования механизма повышения квалификации и набора кадров;
- ✦ формирование адекватного механизма определения затрат и дохода каждого подразделения оперативного уровня (по конечному результату);
- ✦ стимулирование повышения производительности труда сотрудников путем формирования адекватного механизма начисления премии.

Остановимся на вопросе определения затрат. В показатели затрат должны входить основные затраты подразделения оперативного уровня в процессе функционирования затратного механизма. В общем случае количество и содержание затрат у подразделений нижнего уровня может быть различным, необходимо только, чтобы их число и содержание были бы достаточными для определения соответствующих оперативных показателей деятельности. Численные значения показателей затрат должны формироваться по результатам адекватного мониторинга составляющих