

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Вишневський О.О., Бєлоцерковський О.Б.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Перед підприємствами, які запроваджують збалансовану систему показників (*Balanced Scorecard, BSC*), як правило, виникає проблема вибору найважливіших показників (індикаторів), призначенням яких є як оцінка стану підприємства загалом, так і рівня та динаміки показників за усіма найголовнішими сферами діяльності. Для більшості підприємств звичайною стала практика застосування в аналізі фінансових та бізнес-результатів такого набору базових показників-індикаторів, як *ROI, RAROC, EVA, NOP/OP*, показників зростання частки ринку, вартості акціонерного капіталу тощо, що загалом має вплив на прибутковість підприємства.

Збалансована система показників (*BSC*), розроблена американськими науковцями-консультантами Р.Капланом і Д. Нортон, стала одним з найпоширеніших інструментів ефективного управління підприємством. Сучасним інструментом вартісно-орієнтованого управління є також універсальна система показників діяльності (*TPS*), яка запропонована К.Х.Рамперсадом, як система, що об'єднує і розвиває такі теорії, як збалансована система показників (*BSC*), загальне управління якістю (*Total Quality Management, TQM*), управління результативністю (*Performance Management*), управління компетенціями (*Competence Management*). У системі управління сталим розвитком вважаємо доцільним формування ієрархічної збалансованої системи показників за рівнями реалізації концепції сталого розвитку (національний, регіональний, галузевий, рівень суб'єктів господарювання) з виокремленням шести взаємопов'язаних аспектів діяльності.

Характерною особливістю ключових показників результативності (*KRI*) є те, що вони відображають результати усіх видів діяльності та дають уявлення про правильність напряму розвитку підприємства та його стратегії. *KRI* – це підсумкові показники, які характеризують діяльність організації щомісячно і щоквартально. Ключові показник результативності пропонується виділяти із загальної системи показників, зважаючи на те, що вони: справляють істотний вплив на систему звітності; заміняють підсумкові показники; призначені для використання на найвищому рівні управління.