

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КЛАСТЕРІВ

У статті розглянуто методичні підходи щодо оцінювання ефективності розвитку кластерів. Проаналізовано та визначено чинники, що спонукають підприємства об'єднуватися у кластери. Досліджено і запропоновано основні етапи та рівні методики оцінювання мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.

The article reviews the methodological approaches to evaluating the effectiveness of cluster development. Factors that encourage companies to join in clusters are analyzed and identified. Main stages and levels of evaluation methods motivation mechanisms of development of clusters are investigated and proposed.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У сучасній ринковій економіці, що обумовлена наслідками світової кризи, процесами глобалізації та інформатизації, а також впливом постіндустріального розвитку, переважним став підхід впровадження інституційних та мережевих механізмів щодо організації регіонального розвитку та підвищення конкурентоспроможності країни в цілому. Успішний розвиток підприємницьких мережевих об'єднань в умовах ринкових відносин значною мірою залежить від дієвої методології, ціллю якої є обґрунтування методичних підходів, що відіграють роль каталізатора і підсилюють вплив на ефективність мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів. Отже, дослідження поняття мотиваційного механізму, ефективності, методології розрахунку ефективності, а також її показників та критеріїв набуває актуальності і є важливою умовою забезпечення сталого розвитку економіки регіону.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Деякі питання та загальні теоретико-методологічні засади дослідження управління розвитком кластерів висвітлено у поглядах відомих зарубіжних та вітчизняних науковців: Е. Бергмана, Е. Дахмена, М. Портера, Б. Харрісона, Л. Янга, С. Соколенка, В. Семенова, В. Захарченка, В. Осіпова, С. Ягуткіна, Т. Цихан та інших. Все більше вчених проявляють інтерес до ефективності діяльності кластера, а результати їх розробок зумовлюють необхідність розширення та поглиблення наукових досліджень у цій області.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Враховуючи зростаючу динамічність зовнішнього оточення підприємств досить ймовірно буде реалізація інтеграційних змін. Саме тому постає питання про необхідність системи виміру та оцінки ефективності організаційних зрушень, що дозволить визначити доцільність впроваджуваних змін. Провідні українські вчені досить широко досліджують проблеми ефективності в різних секторах економіки [1, с.350-359; 2, с.324-328; 3, с.147-154]. Так, об'єктами дослідження виступають: прогнозування ефективності економічного розвитку регіонів [4, с.145-168], ефективність інвестиційно-інноваційної діяльності, ресурсного потенціалу [5, с.54-57; 6, с.32-35], зовнішньоекономічної діяльності [7, с.19-21], ефективність управління та державного регулювання [8, с.88-93], тощо. Варто зазначити, що зарубіжні та вітчизняні автори [9, с.17-26; 10, с.132-157; 11, с.14-25] приділяють багато уваги загальним теоретичним підходам розвитку кластерів, однак залишається недостатньо розглянутим питання комплексної оцінки ефективності кластерів в цілому, а проблематику ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком саме кластерів майже не беруть до уваги. Отже, вивчення цих та інших підходів щодо визначення ефективності мотиваційних механізмів потребує нових наукових пошуків.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення чинників, що спонукають

підприємства об'єднуються у кластери та дослідження методики оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вчені зазначають, що не існує єдиного підходу щодо оцінювання ефективності управління, а складність методик оцінювання знижує можливість та вірогідність їх застосування на практиці. Можемо стверджувати, що Одеський регіон хоча і має значний потенціал для розвитку кластерів, проте не є провідним із дослідження ефективності розвитку підприємницьких мережевих структур. Важливу роль у формуванні кластерів відводиться мотиваційному механізму.

Мотиваційний механізм управління розвитком кластерів має комплексний характер і є важелем впливу на мотиваційні спрямування учасників кластеру як через матеріальне та соціальне стимулювання, так і через отримання синергетичного ефекту для забезпечення найбільш ефективного результату діяльності. Мотиваційний механізм є одним із компонентів механізму зацікавленості у досягненні максимальних економічних та соціальних результатів підприємницької діяльності. Поняття мотивації при формуванні кластерів означає всю сукупність факторів, механізмів та процесів, що забезпечують виникнення в учасників кластерних об'єднань спонукань до досягнення необхідних цілей. Таке прагнення передбачає активність у мінливому ринковому середовищі і потребує ситуативної та миттєвої реакції. У процесі розвитку мотивації оцінюється можливість, ефективність та визначається спосіб досягнення необхідного результату на різних рівнях: державному, регіональному, кластерному, підприємницькому. Таким чином, мотиваційний механізм слід розглядати як ефективну упорядковану сукупність мотивів для досягнення багаторівневих цілей. Вітчизняні та зарубіжні науковці по-різному трактують поняття «ефективність». Так, одна група вчених вважає, що ефективність – це здатність приносити ефект, інша – що це показник способу діяльності: такий спосіб, за допомогою якого інтерес і потреба досягаються швидше і легше [12, с.10-11]. Отже, ефективність виступає не метою, а засобом та умовою її досягнення.

Поняття «ефективність» неможливо розглядати без таких категорій, як «фактор ефективності», «показник» та «критерій ефективності». Необхідно зазначити, що вчені-економісти не дійшли згоди щодо визначення кількісного співвідношення між показниками та критеріями ефективності. На думку однієї групи вчених критерії та показники є тотожними поняттями, інша ж, навпаки, вважає, що ці категорії не можна прирівнювати одна до одної. Цілком слушно буде підтримати думку саме тих науковців, які стверджують, що показники дають кількісну оцінку ефективності, а критерії – якісну, тобто відображають сутність явища. В нашому випадку критеріями є ознаки ефективності мотиваційних механізмів управління підприємницькими мережевими структурами, які виступають мірою впливу на досягнення таких цілей, що стоять перед підприємствами. Термін «показник» розглядають як кількісну характеристику соціально-економічних явищ і процесів. Тобто, показник є певним вимірювачем, за допомогою якого можна зробити висновок щодо дотримання встановлених критеріїв. У якості показників ефективності кластерних утворень науковці виділяють різні змінні, що об'єднуються у групи в залежності від об'єкту оцінки [13]:

- показники, що відображають загальні результати діяльності кластеру в цілому (збільшення числа зайнятих, кількості підприємств; обсяги експорту, виробництва продукції, тощо);
- показники, що відображають вплив кластерів на регіональний або галузевий розвиток, на економічні процеси (збільшення робочих місць, зростання заробітної плати, збільшення обсягу податкових надходжень до бюджетів різних рівнів, тощо);
- показники, що надають економічну оцінку кожного підприємства, який входить у кластер (прибуток, рентабельність, обсяг реалізованої продукції);
- показники, що відображають мотиваційні інтереси учасників кластера (зростання інноваційної активності, зниження ризиків операцій, доступність отримання додаткових позик та кредитів);
- показники, що відображають ефективність використання окремих видів ресурсів

(матеріаловіддача, фондівіддача, продуктивність праці та інше);

- показники, що дають оцінку впливу кластерних об'єднань на розвиток господарських відносин та зв'язків (кількість сумісних проектів, впровадження в діяльність кластеру спільних розробок, спільна маркетингова кампанія тощо).

Для розробки методичного підходу щодо оцінки ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів необхідно визначити мету, задачі і принципи ефективності мотивації. Теоретичною основою формування мотиваційних механізмів є взаємодія інтересів, стимулів і потреб підприємства, кластера та суспільства.

Метою оцінки ефективності належного рівня мотивації є необхідність визначення чинників, що спонукають підприємства об'єднуватися у кластери. Як зазначалося вище, не лише отримання прибутку, підвищення рентабельності та випуск нової продукції змушують власників підприємств вступати у кластер. Відповідь на це питання криється набагато глибше. На думку автора, мотивацією для формування та діяльності підприємницьких мережевих об'єднань має бути:

- прискорене створення нової конкурентоспроможної продукції та отримання економічного ефекту від її реалізації;
- отримання спільних проектів, які є вигідними одразу декільком підприємствам-учасникам завдяки їх об'єднанню;
- можливість концентрації значних обсягів фінансових ресурсів;
- залучення прямих іноземних інвестицій для реалізації програм розвитку наукоємних та високотехнологічних виробництв;
- впровадження інноваційних технологій та розробок, що не можливо втілити у життя малим підприємствам поодиночі;
- створення єдиного інформаційного простору, що дозволяє здійснювати та спростити обмін інформацією між усіма учасниками кластера щодо ринків, маркетингової складової тощо;
- значна економія на матеріально-технічному забезпеченні, можливість спільного використання технопарків, спільне вирішення транспортно-логістичних питань;
- злиття та спільне користування інтелектуальними капіталами, підвищення рівня кваліфікації персоналу та інше.

Крім зазначених чинників, до мотиваційних механізмів відносять і такі цілі, які дозволяють підвищити рівень економічного розвитку не тільки підприємств кластера, а й регіону та країни в цілому. Адже успішний розвиток кластерів забезпечить підвищення зайнятості трудового населення та попит на кваліфіковані кадри; сприятиме розвитку суміжних галузей економіки та ринкової інфраструктури; наповненню місцевого та державного бюджетів; задоволення попиту населення якісними товарами та послугами тощо. Крім визначення цілей ефективності мотиваційних механізмів розвитку кластерів, необхідно встановити завдання методики. Сюди слід внести: 1) визначення принципів розрахунку ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів; 2) встановлення критеріїв оцінки ефективності; 3) визначення чинників ефективності мотиваційних механізмів; 4) проведення поточного оцінювання ефективності мотивацій; 5) узагальнення результатів оцінки ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.

В Україні дотепер не існувало єдиної та загальновизнаної методики оцінки ефективності управління розвитком кластерів. На думку автора, визначення системи показників ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів допоможе вирішити такі питання: наскільки результативно впливають мотиваційні механізми на розвиток кластерів; як провести ретельну оцінку щодо формування та розвитку кластерних об'єднань; яких заходів необхідно вжити, аби підвищити ефективність мотивації щодо розвитку кластерів. Проведене дослідження дозволяє визначити основні етапи методики оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів (рис. 1). Зазначене дає змогу зробити висновок, що для кожного рівня аналізу оцінювання ефективності існують відповідні групи показників. Крім того, показники одного рівня можуть використовуватися як на цьому, так і на інших рівнях аналізу.

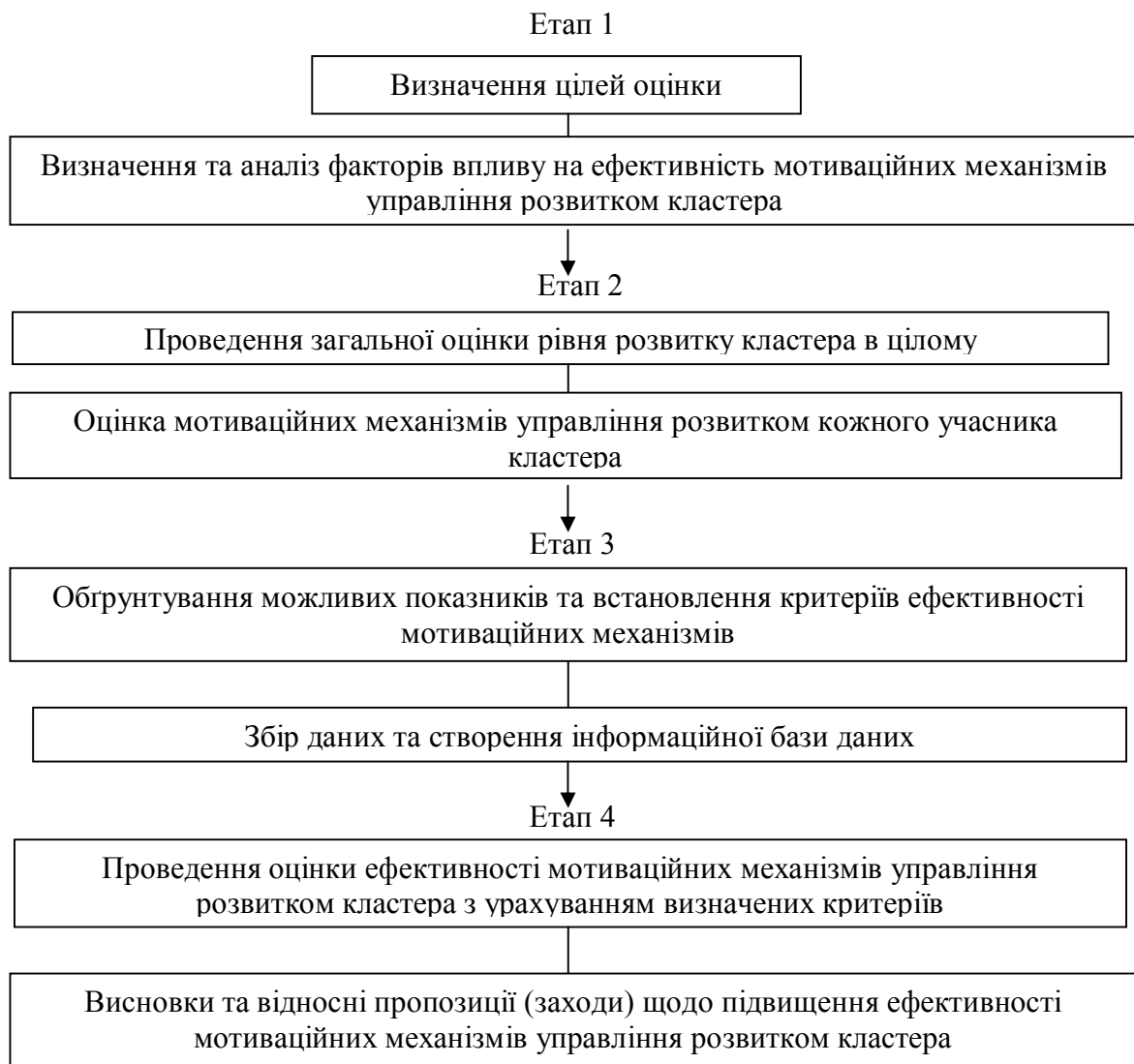


Рис. 1. Основні етапи методики оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластера

Системи показників знаходяться у постійній взаємодії і взаємозалежності одна від одної, що потрібно враховувати при оцінюванні мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів. Методичний підхід щодо оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів, на думку автора, повинен включати суб'єкти всіх рівнів: державний, регіональний, кластерний, підприємств-учасників, населення. Слід зазначити, що першочерговим завданням щодо виявлення структури мотиваційного механізму є визначення структури мотиваційно значущої системи цілей.

Зважаючи на те, що предметом нашого дослідження є ефективність лише мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів, тобто більш вузьке визначення ефективності, проведений аналіз дає змогу виділити такі цілі, критерії та показники, які відносяться до цієї проблематики (табл. 1).

Отже, розробка методичних засад щодо оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів є комплексним завданням, що базується на системі показників та критеріїв; визначенні чинників та факторів, які активно впливають на ці механізми, а також систематизації результатів та отриманні заключних висновків. Крім цього, реалізація концепції та мотиваційних механізмів управління кластерними взаємодіями базується на методиці визначення взаємозв'язків та організації спільних дій, направлених на створення сприятливих умов для впровадження інновацій та створення стійких конкурентних переваг.

## Оцінювання ефективності мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів з позиції суб'єктів усіх рівнів

Суб'єкти рівнів оцінки	Цілі та критерії оцінки	Показники
Держава	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення впливу мотиваційних механізмів формування кластерів на підвищення рівня економічного розвитку країни.</li> <li>2. Визначення інструментів державної кластерної політики, як складової мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обсяг залучених інвестицій.</li> <li>2. Кількість новостворених кластерів і підприємств.</li> <li>3. Кількість отриманих нових проектів.</li> <li>4. Приріст конкурентоспроможності.</li> <li>5. Зміна інноваційного потенціалу.</li> <li>6. Зміна обсягу експорту.</li> </ol>
Регіональні місцеві органи влади	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення впливу мотиваційних механізмів формування кластерів на підвищення рівня економічного розвитку регіону.</li> <li>2. Оцінка розвитку сумісних галузей економіки та ринкової інфраструктури.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наповнення місцевого бюджету.</li> <li>2. Показники оптимізації управлінських рішень.</li> <li>3. Кількість додаткових робочих місць.</li> <li>4. Зміна інноваційного потенціалу.</li> <li>5. Приріст конкурентоспроможності.</li> </ol>
Кластер	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення інструментів державної кластерної політики, як складової мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.</li> <li>2. Визначення інструментів регіональної кластерної політики, як складової мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів.</li> <li>3. Визначення впливу мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів на отримання синергетичного ефекту від об'єднання.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приріст ефекту від прискореного створення та реалізації нової конкурентоспроможної продукції.</li> <li>2. Зміна частки продукції кластера на світовому ринку.</li> <li>3. Показник взаємної економічної доцільності.</li> <li>4. Показник ритмічності.</li> <li>5. Показник структурного паритету.</li> <li>6. Показник прямоточності.</li> <li>7. Показник охоплення життєвого циклу продукції.</li> </ol>
Підприємства-учасники кластерних об'єднань	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення впливу мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів на отримання ефекту для кожного з підприємств-учасників кластера.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показник доступності та спрощеного обміну інформацією.</li> <li>2. Показник економії на матеріально – технічному забезпеченні.</li> <li>3. Показник приросту ефекту від користування інтелектуальним капіталом.</li> <li>4. Зниження ризиків від операцій.</li> <li>5. Прибуток.</li> <li>6. Рентабельність.</li> <li>7. Виручка.</li> </ol>
Суспільство	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначення впливу мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів на отримання соціального ефекту для населення.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кількість робочих місць.</li> <li>2. Зміна попиту на кваліфіковані кадри.</li> <li>3. Зростання освітнього і культурного рівня населення.</li> <li>4. Показники демографічної стабілізації.</li> <li>5. Сальдо міграції.</li> <li>6. Зниження злочинності.</li> <li>7. Збереження природних ресурсів.</li> </ol>

Крім того, при проведенні оцінювання мотиваційних механізмів управління розвитком кластерів необхідно враховувати динаміку показників роботи кластерів; оцінювати всі можливі ризики та втрати від залучення мотиваційних механізмів, а також провести порівняльну оцінку з тими кластерами, які не використовують мотиваційні механізми для об'єднання підприємств у кластер; визначити роль держави, як стимулюючого механізму для кластеризації регіону та виявляти недостатній рівень підтримки розвитку кластерних об'єднань з боку місцевої влади, тощо.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Підсумовуючи все вищевикладене, автор статті дійшов до висновку, що впровадження мотиваційних механізмів в управління розвитком кластерів повинно використовувати систему показників та критеріїв, що з одного

боку, визначали б фактори впливу на результати і чинники, що призводять до гальмування розвитку кластерів, а з іншого – оцінювали б ефективність залучення мотиваційних механізмів та заходів регулюючого впливу на розвиток кластерних об'єднань.

Визначення системи критеріїв, показників та факторів стимулювання розвитку кластерів дасть змогу більш дієво використовувати резерви мотиваційних механізмів та визначити шляхи підвищення ефективності їх використання для досягнення максимального ефекту кожним з учасників кластеру. Оскільки реалізація кластерної політики вимагає дослідження процесів формування адекватних інститутів сприяння, до числа яких можуть бути віднесені агентства регіонального та муніципального розвитку, бізнес-центри, банкові структури, наукові установи, то у подальших дослідженнях буде доцільним проаналізувати участь держави та регіональних органів влади у формуванні кластерних об'єднань.

#### Список використаної літератури

1. Худавердієва В. А. Економічний механізм підвищення ефективності сільськогосподарських підприємств / В. А. Худавердієва // Вісник ХНАУ. – 2006. – № 32. – С. 350–359.
2. Капаруліна М. С. Стратегічно-орієнтовані концепції визначення ефективності діяльності підприємств / М. С. Капаруліна // Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. праць. – Вип. 9. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2006. – С. 324–328.
3. Куценко А. В. Механізм управління ефективністю діяльності системи як необхідність для досягнення її цілі / А. В. Куценко // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. – Вип. 212. – Т. 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 147–154.
4. Уманець Т. В. Регіональний економічний розвиток України: теоретичні основи управління, інтегральна оцінка, діагностика: [монографія] / Т. В. Уманець. – Донецьк: «ВІК», 2007. – 340 с.
5. Сотникова Ю. В. Экономическая оценка приоритетности инновационных проектов предприятия / Ю. В. Сотникова // Управление развитием: Зб. наук. праць. – Харків: ХНЕУ, 2004. – № 2. – С. 54–57.
6. Ступницкая Т. М. К вопросу об эффективности использования основного капитала промышленного предприятия / Т. М. Ступницкая // Сучасні проблеми економіки та управління підприємствами: міжнар. наук.-практ. конф. (23-24 лютого 2007 р.): тези доповідей. – Жовті Води, 2007. – С. 32–35.
7. Ломаченко Т. И. Методические подходы к экономической оценке экспорта винодельческой продукции / Т. И. Ломаченко // Экономика и управление. – 1999. – № 6. – С. 19-21.
8. Христенко Л. М. Принципиальные подходы к оценке эффективности управления организацией / Л. М. Христенко // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Вип. 12. – Луганськ: СХУ ім. В. Даля. – 2004. – С. 88–93.
9. Кластери в економіці: аналіз теорії і практики: [монографія] / М. П. Войнаренко. – Хмельницький: ХНУ, 2008. – 220 с.
10. Соколенко С. І. Кластери в глобальній економіці / С. І. Соколенко. – К.: Логос, 2004. – 201 с.
11. Janek Uiboupin Industrial clusters and regional development in Ukraine, Pan-European Institute / Uiboupin Janek. – 2006. – 86 p.
12. Кобелев В. Н. Управление экономической эффективностью инноваций на основе инновационно-бюджетного подхода / В. Н. Кобелев // Третья международная научно-практическая конференция «Развитие учета и аудита как основы информационно-аналитической системы предприятия»: тезисы докладов. – Харьков, 17-18 ноября 2002. – С. 10–11.
13. Пічугіна М. А. Оцінка ефективності діяльності інноваційного кластеру / М. А. Пічугіна // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2010. – № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economy.-nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=245>.

Прийнято до друку 18.09.2011