

Для організації контролю за діяльністю державних підприємств використовуються різноманітні форми. Зокрема, в одних країнах сформувалась багаторівнева система управління державним сектором, у межах якої держава здійснює контроль через спеціальні управляючі компанії. Для інших країн, навпаки, характерним є безпосередня участь органів державної влади в управлінні такими підприємствами. Дана система контролю за діяльністю державних підприємств є характерною і для України. В Україні стратегічні підприємства контролюються відповідними галузевими міністерствами: Міністерством палива та енергетики, Міністерством промислової політики, Міністерством транспорту і зв'язку тощо.

Останнім часом в Україні прослідковується тенденція до зменшення кількості стратегічних підприємств унаслідок приватизації. Зокрема, у Львівській обл. кількість стратегічних підприємств у 2004 р. зменшилася порівняно з 2000 роком майже у 2 рази (з 39 підприємств до 16). В основному відбулась приватизація підприємств нафтохімічної галузі, машинобудування, приладобудування, добувної промисловості та ін. Дана тенденція, як передбачається, має позитивно вплинути на економіку країни, оскільки в основному ці підприємства були малоефективними. Однак, беручи до уваги значні зловживання під час приватизації, що виявилось після Помаранчевої революції, важлива роль для достовірності визначення фінансового стану підприємств відіграє система їх державного контролю.

Література

1. www.economics.com.ua
2. **Постанова Кабінету Міністрів України** "Перелік підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави", затверджена 26.12.04.
3. www.student.kiev.ua
4. **Яновский К.** Размеры государственного сектора экономики. – Вопросы экономики, 2004, № 8. – С. 25-44.
5. www.oecd.org
6. www.mts.gov.pl
7. www.ccmau.govt.nz

УДК 330.341.2

*О.М. Кукушкін – Рівненський державний
гуманітарний університет*

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА"

Еволюція тлумачення поняття "стратегія" зарубіжними та вітчизняними науковцями. Виділено структурні елементи та проведено порівняльний аналіз, на основі якого сформульовано авторське визначення даного поняття. Вивчено взаємозв'язок понять "стратегія", "розвиток" та визначено сутність поняття "стратегія розвитку підприємства".

О.М. Kukushkin – Rivne State Humanitarian University

The essence of the enterprise development strategy notion

The evolution of the strategy notion interpretation given by the foreign and domestic authors is investigated. The structural elements of these definitions are distinguished and on the basis of their comparative analysis the author's definition of this notion is formulated. The correlation of the notions of strategy and development is discovered and the essence of the enterprise development strategy notion is defined.

У процесі розвитку ринкової економіки в Україні перед вітчизняними підприємствами постає проблема вибору пріоритетних напрямків діяльності. Підприємства, які змогли вирішити завдання виживання у конкурентному середовищі, одержали можливість та одночасно постали перед потребою формування стратегії подальшого розвитку.

Стратегічний менеджмент виник на початку 60-х рр. XX ст. Його основоположниками були: А.Д. Чандлер, К.Р. Ендрюс, Ж. Бовер, К.Р. Крістенс, І. Ансофф та ін. Подальший розвиток ідеї стратегічного менеджменту спостерігаємо у працях М. Портера, А.А. Томпсона та А. Дж. Стрікланда, К. Омайє, П. Друкера, Б. Карлоффа, Г. Мінцберга, К. Боумена та ін. авторів.

Розгляд ідей стратегічного менеджменту активно продовжувався російськими вченими, серед яких варто виділити Н.В. Шеховцеву, О.С. Віханського, Р.А. Фатхутдінова, В.С. Єфремова. Вагомий внесок у теорію стратегічного менеджменту здійснили також вітчизняні вчені, зокрема, З.Е. Шершньова, С.В. Оборська, А. Наливайко, В. Колпаков, Н.В. Куденко, В.Ф. Оберемчук, В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко, І.А. Бланк, В.А. Белошапка, Г.В. Загорний та ін.

Незважаючи на потужний науковий доробок вітчизняних та зарубіжних авторів у галузі стратегічного управління та наявність різнобічних тлумачень, щодо поняття "стратегія", залишається неконкретизованим поняття "стратегія розвитку підприємства". Тому вважаємо необхідним переосмислення наявних напрацювань та здійснення розробок чіткого визначення зазначеного поняття.

Таким чином, завданнями даної статті є:

- дослідження еволюції тлумачення поняття "стратегія" у зарубіжній та вітчизняній науковій літературі;
- вивчення підходів до тлумачення поняття "розвиток підприємства" та взаємозв'язку між стратегією і розвитком;
- визначення змісту поняття "стратегія розвитку підприємства".

Слово "*strategy*" походить від древньогрецьких слів "*stratos*" – "армія" та "*agos*" – "я керую". Відповідно, поняття "стратегія" первинно тлумачилося як мистецтво або наука ведення воєнних дій. Свідченням цього є давньокитайський трактат про військове мистецтво "Сунь-Цзи", датований п'ятим століттям до нашої ери [13, с. 23]. На початку 60-х рр. XX ст. дане поняття почало вживатись у сфері управління. Першим науковим доробком у цьому напрямку стала праця А.Д. Чандлера "Стратегія і структура". Історичний розвиток основних підходів науковців до визначення поняття "стратегія" з позицій менеджменту представлений у таблиці.

Аналізуючи наведені визначення сутності поняття "стратегія", в їх структурі можна визначити наступні елементи: 1) базове поняття або дія; 2) інструменти реалізації стратегії; 3) результат реалізації (табл.).

На основі подальшого аналізу структури визначень поняття "стратегія" можна зробити висновок, що автори подають такі варіанти формулювання його базового поняття: 1) набір правил для прийняття рішень – І. Ансофф; 2) дії, модель дій, програма дій – Б. Карлофф, В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко, В.Ф. Оберемчук, М. Портер; 4) детальний всебічний комплексний план –

Табл. Еволюція визначень поняття "стратегія" та встановлення їх структури

Період	Автор	Визначення поняття "стратегія"	Структура визначення		
			базове поняття або дія	інструменти реалізації	результат реалізації
1	2	3	4	5	6
Зарубіжні вчені 1960-х рр.	А.Д. Чандлер	Визначення основних довгострокових цілей підприємства, адаптація курсів дій та розміщення ресурсів, необхідних для досягнення цілей [14, с. 18]	Визначення основних довгострокових цілей підприємства	Адаптація курсів дій та розміщення ресурсів	Досягнення цілей
	І. Ансофф	Набір правил для прийняття рішень, якими організація керується у своїй діяльності. Вибір напрямку майбутнього зростання, визначення можливостей та ресурсів компанії, можливостей та загроз внутрішнього середовища. Призначено для оптимізації довгострокової норми прибутку [1, с. 165, 273].	Набір правил для прийняття рішень, якими організація керується у своїй діяльності	Вибір напрямку майбутнього зростання, визначення можливостей та ресурсів компанії, можливостей та загроз від зовнішнього середовища	Оптимізація довгострокової норми прибутку
Зарубіжні вчені 1970-х рр.	К.Р. Ендрюс	Встановлення ідеальної аналітичної мети, для досягнення якої здійснюється ідентифікація складових: ринкових можливостей підприємства, його загальної компетенції та ресурсів, власних цінностей та прагнень, підтвердження зобов'язань підприємства перед суспільством та його членами [14, с. 18].	Встановлення ідеальної аналітичної мети	Ідентифікація складових: ринкових можливостей підприємства, його загальної компетенції та ресурсів, власних цінностей та прагнень, підтвердження зобов'язань підприємства перед суспільством та його членами	Досягнення мети
Зарубіжні вчені 1980-х рр.	А. Стрікланд, А. Томпсон	План управління підприємством, спрямований на зміцнення його позицій, задоволення потреб споживачів і досягнення поставлених цілей [18, с. 11].	План управління підприємством	–	Досягнення поставлених цілей
	М. Портер	Наступальні чи оборонні дії, спрямовані на створення стійкого становища в галузі, з метою успішного подолання п'яти чинників конкуренції і, отже, гарантування максимальної віддачі від капіталовкладень фірми [16, с. 51].	Наступальні чи оборонні дії	Успішне подолання п'яти чинників конкуренції	Гарантування максимальної віддачі від капіталовкладень фірми, створення стійкого становища в галузі
	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі	Детальний усебічний комплексний план, призначений для реалізації місії організації і досягнення цілей [12, с. 696].	Детальний усебічний комплексний план	–	Реалізація місії організації і досягнення мети
Зарубіжні вчені 1990-2000-х рр.	Б. Карлофф	Узагальнена модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії [8, с. 148].	Узагальнена модель дій	Координація та розподіл ресурсів компанії	Досягнення поставленої мети
	П.С. Дойль	Комплекс прийнятих менеджментом рішень щодо розміщення ресурсів підприємства і досягнення довгострокових конкурентних переваг на цільових ринках [6, с. 36].	Комплекс прийнятих менеджментом рішень	Розміщення ресурсів підприємства	Досягнення довгострокових конкурентних переваг на цільових ринках

1	2	3	4	5	6
Російські вчені 1990-2000-х рр.	Н.В. Шеховцева	Система установок і заходів, спрямованих на довготермінове зміцнення конкурентної позиції підприємства в межах встановленої місії [21, с. 39].	Система установок і заходів	–	Довготермінове зміцнення конкурентної позиції підприємства в межах встановленої місії
	О.С. Віханський	Довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку організації, що відноситься до сфери, засобів і форм її діяльності, системи взаємовідносин всередині організації, а також її позиції у навколишньому середовищі, що веде організацію до її цілей [5, с. 88].	Довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку організації	Засоби і форми діяльності, система взаємовідносин всередині організації, а також її позиція у навколишньому середовищі	Досягнення мети організації
	Р.А. Фатхутдінов	Програма, план, генеральний курс суб'єкта управління з досягнення ним стратегічних цілей [19, с. 7].	Програма, план, генеральний курс суб'єкта управління	–	Досягнення стратегічної мети
	З.Е. Шершньова, С.В. Оборська	Довгостроковий курс розвитку фірми, спосіб досягнення цілей, які вона визначає для себе, керуючись власними міркуваннями у межах своєї політики [20, с. 118].	Довгостроковий курс розвитку фірми	–	Розвиток фірми; досягнення мети
	А. Наливайко	Встановлений та переглядуваний набір напрямків діяльності (мети та способів її досягнення) для забезпечення поновленої відмітності та прибутковості [14, с. 23].	Встановлений та переглядуваний набір напрямків діяльності (цілей та способів їх досягнення)	–	Забезпечення поновленої відмітності та прибутковості
Вітчизняні вчені 1990-2000-х рр.	В. Колпаков	Функціональний засіб організації діяльності людей і розподілу ресурсів, що дає змогу досягти стратегічної мети [9, с. 42].	Функціональний засіб	Організація діяльності людей і розподіл ресурсів	Досягнення стратегічних цілей
	Н.В. Куденко	Координуючий, об'єднуючий фактор між цілями та ресурсами фірми [10, с. 11].	Координуючий, об'єднуючий фактор між цілями та ресурсами фірми	Координація ресурсів	Досягнення цілей
	В.Ф. Оберемчук	Програма дій, що визначає розвиток фірми, і відповідне управління, а також досягнення поставлених цілей, визначення перспективних орієнтирів діяльності підприємства на основі оцінювання його потенційних можливостей і прогнозування розвитку зовнішнього середовища [15, с. 128].	Програма дій, визначення перспективних орієнтирів діяльності підприємства	Оцінювання потенційних можливостей підприємства і прогнозування розвитку зовнішнього середовища	Розвиток фірми; досягнення поставлених цілей
	В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко	Якісно визначена, узагальнена модель довгострокових дій організації, що необхідно здійснити для досягнення поставлених цілей за допомогою розподілу і координації своїх ресурсів [4, с. 366].	Якісно визначена, узагальнена модель довгострокових дій	Розподіл і координація ресурсів організації	Досягнення поставлених цілей
	І.А. Бланк	Формування системи довгострокових цілей діяльності підприємства і вибору найбільш ефективних шляхів їх досягнення [3, с. 29].	Система довгострокових цілей діяльності підприємства	Вибір найбільш ефективних шляхів досягнення цілей	Досягнення цілей
	В.А. Белошапка, Г.В. Загорний	Довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку організації [2].	Довгостроковий якісно визначений напрямок розвитку	–	Розвиток організації

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Р.А. Фатхутдінов, А. Стрікланд, А. Томпсон; 5) комплекс прийнятих рішень – П.С. Дойль; 6) система установок і заходів – Н.В. Шеховцева; 7) довгостроковий якісно визначений курс, напрямки розвитку організації – О.С. Віханський, З.Е. Шершньова, С.В. Оборська, В.А. Белошапка, Г.В. Загорний; 8) набір напрямків діяльності – А. Наливайко; 9) функціональний засіб – В. Колпаков; 10) координуючий фактор – Н.В. Куденко; 11) система довгострокових цілей – І.А. Бланк.

Базова дія трапляється у визначеннях А.Д. Чандлера та К.Р. Ендрюса на ранніх етапах розвитку теорії стратегічного менеджменту і формулюється як "процес визначення довгострокових цілей" або "встановлення ідеальної аналітичної мети".

Під інструментами реалізації стратегії більшість авторів розуміють вибір напрямків та адаптацію курсів дій щодо розміщення, розподілу та координації ресурсів підприємства, враховуючи позиції у навколишньому середовищі. Варто зазначити, що у ряді визначень, зокрема, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Н.В. Шеховцевої, Р.А. Фатхутдінова, З.Е. Шершньової та С.В. Оборської, А. Наливайка, В.А. Белошапки та Г.В. Загорного, даний структурний елемент відсутній.

Щодо третього елементу структури визначення поняття "стратегія", – результату реалізації, – формулювання авторів розділились на три групи. Перша група авторів, зокрема, А.Д. Чандлер, А. Стрікланд, А. Томпсон, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, О.С. Віханський, Р.А. Фатхутдінов, В. Колпаков, Н.В. Куденко, В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко, І.А. Бланк, – визначають його як досягнення цілей.

Представники другої групи авторів, такі як І. Ансофф, М. Портер, П.С. Дойль, Н.В. Шеховцева, А. Наливайко, визначають результат реалізації стратегії як оптимізацію довгострокової норми прибутку, зміцнення позицій підприємства, задоволення потреб клієнтів, максимальну віддачу від капіталовкладень або зміцнення довгострокових конкурентних переваг на цільових ринках.

І третя група авторів, зокрема, З.Е. Шершньова, С.В. Оборська, В.Ф. Оберемчук, В.А. Белошапка, Г.В. Загорний формулюють результат реалізації стратегії як розвиток організації. На нашу думку, саме цей підхід до визначення результату реалізації стратегії варто вважати найбільш змістовним, оскільки досягнення цілей можна розглядати як процес розвитку підприємства, а результати реалізації стратегії, окреслені другою групою авторів, можна вважати окремими характеристиками цього процесу. Таким чином, можна зробити висновок, що, як би не був сформульований результат реалізації стратегії, будь-яка стратегія підприємства орієнтована на забезпечення його розвитку.

На основі проведеного аналізу поняття "стратегія" можна визначити як довгостроковий план, що містить управлінські рішення щодо вибору цілей та напрямків діяльності і моделі дій стосовно розміщення, розподілу та координації ресурсів підприємства для забезпечення його розвитку.

Розглядаючи зміст поняття "розвиток", Л.Г. Мельник визначив його як незворотну, спрямовану, закономірну зміну системи на основі реалізації внутрішньо притаманних їй механізмів самоорганізації [11, с. 23]. Таким чином, основними властивостями розвитку є незворотність, спрямованість, закономірність, а також впорядкованість та активна роль внутрішніх механізмів самоорганізації [11, с. 19-23].

Поняття "розвиток організації" починає розглядатися у науковій літературі у 1950-х рр. У той час організаційний розвиток вважався специфічною стратегією системних змін, спрямованою на підвищення ефективності діяльності організації за рахунок удосконалення управління організаційними процесами, структурами і культурою. У 60-70-х рр. ХХ ст. вивчення організаційного розвитку фокусувалось на удосконаленні внутрішнього функціонування організації шляхом покращення комунікацій, уточнення організаційних ролей, створення команд тощо. Організація розглядалась як відкрита система у взаємодії з її середовищем, але основний наголос робився на удосконаленні діяльності саме організації та її підсистем. У 1980-х рр. поняття "організаційний розвиток" під впливом загострення конкуренції, розвитку інформаційних технологій, політичних та економічних змін набуло нового змісту. Основними його складовими починають виступати: місія, ключові принципи, бачення, стратегія організації. Організаційний розвиток розглядається як "набір стратегій, цінностей, технологій, спрямованих на плановані зміни в організації..., із метою кращого узгодження можливостей організації та поточних і очікуваних вимог її оточення" [22, с. 77].

Серед сучасних вітчизняних авторів варто виділити визначення організаційного розвитку І.Р. Сухорської, яка розглядає його як систему планованих внутрішніх організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію функціонування організації щодо наявних та очікуваних станів її оточення [17, с. 263].

Аналізуючи зазначені визначення понять "стратегія" і "розвиток", можна прослідкувати тісний взаємозв'язок між ними. З одного боку, вчені, що досліджують проблеми стратегічного управління, розглядають розвиток як результат реалізації стратегії. З іншого боку, вчені, які розробляють теорію організаційного розвитку, визначають стратегію як інструмент забезпечення розвитку підприємства. У даному контексті можна погодитися з В.С. Єфремовим, що стратегія формує бачення майбутнього розвитку [7, с. 4].

На підприємствах, в яких стратегія функціонування відсутня або нечітко сформульована, розвиток носить еволюційний характер. Відповідно, у компаніях, що діють згідно із стратегічним планом, розвиток відбувається революційно. Г. Мінцберг зазначав, що стратегічне управління має місце лише в тих організаціях, які готові йти на революційні зміни [13].

Таким чином, стратегічне управління надає організації спрямованості розвитку, але періодично призводить до організаційних криз. Л. Грейнер сформував модель розвитку організації через послідовність кризових точок. Він виділив п'ять стадій організаційного розвитку, які відокремлюються між собою організаційними кризами. Шлях підприємства з однієї стадії розвитку в іншу лежить через подолання відповідної кризи даного перехідного періоду.

Основними стадіями розвитку організації є: розвиток, що базується на творчості; розвиток, що базується на керівництві; розвиток, що базується на делегуванні; розвиток, що базується на координації, та розвиток, що базується на співпраці. У процесі переходу між зазначеними стадіями розвитку компанія повинна подолати кризу лідерства, кризу автономії, кризу контролю, кризу кордонів, кризу довіри. Зазначені стадії розвитку організації формують логічно завершений цикл розвитку, який повторюється. Теорія організаційного розвитку, запропонована Л. Грейнером, підводить до думки, що всі зміни в організації є запрограмованими. Спочатку організаційні зміни обумовлені вибором стратегічного напрямку. Далі відбувається конкретизація функцій і структури управління підприємства, а згодом – децентралізація. Наступним кроком є необхідність розвитку внутрішньо-організаційної кооперації та координації діяльності [7, с. 8-11].

Отже, розглянувши зміст понять "стратегія" та "розвиток", можна зробити висновок, що вони тісно пов'язані між собою. На нашу думку, стратегія розвитку підприємства може бути визначена як довгостроковий план, який містить комплекс рішень щодо вибору напрямку розвитку підприємства, визначення його основних цілей, а також моделі дій щодо формування та ефективного використання його потенціалу і дає можливість створення сприятливих внутрішніх та зовнішніх умов для успішного подолання основних стадій розвитку.

Розвиток організації є незворотнім процесом, і необхідність змін рано чи пізно виникає незалежно від того, якої ідеології розвитку дотримується організація, яка парадигма управління визначає пріоритетні напрямки її функціонування. Однак, від того, як будуть здійснюватися зміни, залежить ефективність функціонування організації та її існування в цілому.

Існування та розвиток підприємства у сучасних умовах зумовлює необхідність використання основних положень стратегічного менеджменту і формулювання чіткої стратегії розвитку. Вибір визначальної стратегічної моделі розвитку підприємства має відбуватися з врахуванням стадії його життєвого циклу.

Література

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
2. Белошапка В.А., Загорный Г.В. Стратегическое управление: принципы и международная практика. – К.: Абсолют-В, 1998.
3. Бланк И.А. Торговый менеджмент. – К.: Украинско-Финский институт менеджмента и бизнеса, 1997. – 408 с.
4. Васильченко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2003.
5. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999. – 296 с.
6. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. – СПб.: Питер, 1999. – 560 с.
7. Ефремов В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития// Менеджмент в России и за рубежом. – 1999, № 1. – С. 3-13.
8. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. – М.: Экономика, 1991.
9. Колпаков В. Концептуальные основы стратегии управления// Персонал. – 2002, № 3. – С. 38-44.

10. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 152 с.
11. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития – Сумы.: ИТД "Университетская книга", 2003. – 288 с.
12. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1998. – 704 с.
13. Минцберг Г., Альстренд Б., Лемпел Д. Школы стратегий. – СПб.: Питер, 2000. – 336 с.
14. Наливайко А. Теорія стратегій підприємства. Сучасний стан та перспективи розвитку: Моногр. – К.: КНЕУ, 2001. – 227 с.
15. Оберемчук В.Ф. Стратегія підприємства: Короткий курс лекцій. – К.: МАУП, 2000. – 128 с.
16. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції: Пер. з англ. – К.: Основи, 1997. – 390 с.
17. Сухорська У.К. Маркетингові стратегії розвитку підприємства: сутність, значення, класифікація// Науковий вісн.: Зб. науково-технічних праць. – Львів: Український державний лісотехнічний університет. – 2002, вип. 12.8. – С. 259-263.
18. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебн. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ. – 1998. – 576 с.
19. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
20. Шершньова З.Є., Оборська С.В., Ратушний Ю.М. Стратегічне управління: Навч. – метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2001. – 232 с.
21. Шеховцева Л.С. О некоторых понятиях стратегического управления// Менеджмент в России и за рубежом. – 2002, № 6. – С. 34-41.
22. Porras J., Silvers R. Organization Development and Transformation// Annual Review of Psychology – 42. – 1991. – P. 51-78.

УДК 330.341.2

Магістр Р.А. Кушваха¹ – Львівська КА

ЕФЕКТИВНІСТЬ – ОДНА З НАЙВАЖЛИВІШИХ КАТЕГОРІЙ В ЕКОНОМІЦІ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В ПРОЦЕСІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Розглядається ефективність, як одна з головних категорій в економіці. Ефективність – це відносна величина, що характеризує результативність будь-яких затрат. Ефект – це результат будь-якого заходу, який найчастіше виражається певною грошовою сумою (прибуток підприємства, національний дохід).

Magister R. Kushvakha – Commercial Academy of Lviv

Efficiency – one of major categories in economy and its value in the process support of economy

The efficiency considers in this article, as one of main categories in economy. An efficiency – is a relative size, that characterizes effectiveness of any expenditures. An effect – is a result of any action which frequent all expresses by the definite money sum (enterprise profit, national income).

В економічній науці та господарській практиці дуже важливою категорією виступає ефективність. В економічній енциклопедії наведено таке визначення: "Ефективність – це здатність приносити ефект, результативність процесу, проекту тощо, які визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат".

Водночас під терміном "ефект" ми розуміємо результат, наслідок зміни певного об'єкту під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Якщо про-

¹ Наук. керівник: доц. О.І. Ященко – Львівська КА