

відсутність ясності й послідовності в питанні визначення характеру взаємовпливу формальних і неформальних інститутів, дозволяє стверджувати, що форми і механізми розв'язання інституціональних суперечностей та пошук джерел економічного зростання в Україні повинні стати сьогодні головними об'єктами дослідження фахівців і урядовців.

Враховуючи практику трансформаційних перетворень, слід уникати радикальних рішень. Реформи повинні мати науково обґрунтований та виважений, бажано еволюційний характер, враховувати культурну інерцію, попередню траєкторію розвитку економічної системи та імовірність виникнення інституціонального конфлікту. Для інституціональних інновацій, що зачіпають інтереси мільйонів людей, особливо важливо мати проект перехідного режиму, включаючи навіть можливість створення проміжних інститутів. Але із самого початку слід передбачати можливість його автоматичного скасування в довгостроковій перспективі в разі неефективності.

#### Джерела та література

1. І.Економіческая енциклопедія //Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 2055с.
2. Гальчинський А., Львовчкін С. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання в Україні. //Економіка України. – 2004. - № 6. – С. 3-11.
3. Генералова Ю.В. Методологія дослідження тенденцій економічного зростання. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. - № 11. – С. 3-9.
4. Таміліна Л.В. Дослідження ролі інституційних детермінантів економічного зростання в країнах з перехідною економікою. Наукові праці Дон. НГУ. Серія «Економіка». Вип. 89-3. – 2005. - № 91. – С. 104-110.
5. Шевчук І.А. Інституційні передумови формування інвестиційного спрямування економічного розвитку України. //Наукові праці Дон. НГУ. Серія «Економіка». Вип. 89. – 2004. - № 89. – С.191-197.
6. Колесніченко І.М., Щербаха О.М. Інституціональні перетворення як джерело економічного розвитку України //Економіка: проблеми теорії та практики. – Зб. наук. праць. - Випуск 212. – Т. 2 – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 547 - 551.

#### Комаричина В.В.

#### ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ВІДДІЛУ – ОБ'ЄКТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Одним з основних чинників відтворювального процесу є трудові ресурси. Ефективність їх використання зумовлюється багатьма умовами, серед яких провідною є якість трудового життя. Саме якість трудового життя є важливою складовою якості життя людини в цілому. В свою чергу, покращення умов, в яких знаходиться людина на підприємстві, повинно проводитись в рамках програм якості трудового життя персоналу.

Проблеми якості трудового життя розглядаються в економічній літературі з 60-х років. Але необхідно звернути увагу, що дана проблема є більш дослідженою в працях зарубіжних вчених. Відносно вивчення даної проблеми в Україні, воно не є достатнім. Серед українських науковців, які займаються дослідженням даного питання, можна відзначити таких як: Колот А.М. [1], Шаульська Л.В. [2], Хміль Ф.І. [3], Семикіна М.В. [4], Кизим Н.А., Горбатов В.М. [5]. Однак, незважаючи на ряд робіт, що присвячені проблемі підвищення якості трудового життя, питання визначення первісного об'єкта впровадження такої програми є не вирішеним. Розробка методики знаходження такого об'єкта й є метою даної статті.

Основними методами дослідження, що використовувались при написанні статті, є загальнонаукові методи логічного узагальнення, системного аналізу та порівняння.

Необхідно звернути увагу, що впровадження програм якості трудового життя (ЯТЖ) на підприємстві в цілому є достатньо складним та витратним явищем. На сьогодні для більшості підприємств України, що знаходяться в достатньо складному фінансовому стані, впровадження таких програм є майже неможливим. Таким чином, необхідно визначити саме той об'єкт впровадження даної програми, зміни в роботі якого є необхідними та покращення роботи якого приведе до збільшення фінансових результатів діяльності підприємства в цілому.

Було проведено аналіз підприємств машинобудування Харківського регіону та відібрано такі, що належать до п'ятого технологічного укладу з серійним типом виробництва. У зв'язку з тим, що більшість з підприємств, які були проаналізовані, впроваджують стратегію нульового розвитку, більш детально зупинимось на питаннях визначення об'єкта впровадження програм якості трудового життя для підприємств саме з даною стратегією.

На підприємствах, що впроваджують стратегію нульового розвитку, при визначенні об'єкта впровадження програми якості трудового життя спочатку доцільно проводити оцінку стану якості трудового життя в усіх відділах. У випадку, якщо оцінка в якомусь відділі є значно нижчою за оцінки в інших відділах, то саме він і повинен бути обраним в якості об'єкта впровадження програми покращення стану якості трудового життя. Процедура впровадження такої програми буде розглянута в наступних роботах.

У випадку, коли оцінка стану якості трудового життя в усіх відділах є приблизно однаковою, доцільно аналізувати складові конкурентних стратегій, а саме: товару, технології та ринку.

При аналізі товару, необхідно відповісти на питання: товар є сучасним і відповідає вимогам споживачів? Слід зауважити, що під відповідністю вимогам споживачів чи то прогресивним аналогам маються на увазі його техніко-економічні характеристики. Відповідність товару за ціною, якістю, можливостями та

новизною буде проаналізовано далі, в рамках ринкового сегмента. У випадку, якщо відповідь негативна, тобто товар не відповідає вимогам, можна зробити висновок стосовно того, що він є застарілим і, як наслідок, вимагає вдосконалення або є таким, що вдосконаленню не підлягає. Розробкою нових видів товарів та вдосконаленням вже існуючих на підприємствах машинобудування займається відділ Головного конструктора, тобто саме даний відділ і є об'єктом впровадження програм покращення якості трудового життя.

Якщо на запропоноване вище запитання надано позитивну відповідь, тобто товар, що випускає підприємство, є сучасним, відповідає як вимогам споживачів, так і прогресивним аналогам, необхідно дослідити технологію, за якою випускається даний товар. Це пов'язано з тим, що якісна продукція може виготовлятися не тільки за допомоги сучасної технології, а й за застарілою, завдяки додатковому використанню сировини, енергії, нехтуванню природоохоронними заходами тощо. У зв'язку з цим необхідно відповісти на запитання: чи є використовувана технологія прогресивною – такою, що відповідає сучасним аналогам? Якщо відповідь «ні», слід зробити висновок про необхідність вдосконалення технології. На підприємствах машинобудування за правильне виконання технологічного процесу, за його вдосконалення відповідає Головний технолог. Таким чином, завдяки роботі відділу Головного технолога можна вдосконалити технологію, тому саме даний відділ і є об'єктом впровадження програм якості трудового життя. Якщо після аналізу технології на підприємстві було встановлено, що вона є прогресивною та відповідає існуючим аналогам, тобто не яких змін не потребує, слід перейти до аналізу ринку підприємства. З цією метою необхідно відповісти на питання: ринковий сегмент, що займає підприємство, змінюється у відповідності з середньогалузевими тенденціями? Позитивна відповідь на дане питання говорить про те, що діяльність підприємства є ефективною, робота відділів є злагодженою, всі конкурентні складові, як то: товар, технологія та ринок є такими, що відповідають сучасним умовам та існуючим аналогам. Такі характеристики свідчать про необхідність переходу даного підприємства до якісно нового рівня в його розвитку, а саме, до початку впровадження стратегії прогресивного розвитку. У випадку негативної відповіді, можна зробити висновок відносно того, що ринковий сегмент, що займає підприємство, не відповідає його техніко-економічним можливостям. У зв'язку з цим, необхідно активізувати роботу відділу маркетингу. Працівники даного відділу повинні проаналізувати ступінь відомості даного товару серед потенційних споживачів. Якщо інформація стосовно товару є достатньо розповсюдженою, однак суттєвих змін в сегменті ринку не відбувається, необхідно провести більш детальний аналіз самого товару. При аналізі товару доцільно розглянути основні його характеристики, а саме: ціну, якість, можливість та новизну

Розпочати такий аналіз можна з дослідження ціни товару. Для цього необхідно відповісти на питання: ціна товару відповідає якості та цінам аналогів? Якщо відповідь позитивна, доцільно перейти до наступної характеристики товару, а саме: якості. Якщо відповідь «ні», розглянемо найбільш вагомій складовій ціни на товар, а саме: ціни на вхідні ресурси та витрати на виробництво, чи не є вони завищеними? У випадку «так», необхідно звернути увагу на роботу відділу постачання, тобто саме він і буде об'єктом впровадження програм покращення ЯТЖ. Якщо витрати на вхідні ресурси є задовільними, аналізуємо витрати, пов'язані з виробничим процесом. Процес виробництва на підприємствах машинобудування є достатньо складним, таким, що має особливості для кожного підприємства, тому на даному етапі у контексті даного дослідження до витрат на виробничий процес будемо відносити ті, що пов'язані з роботою персоналу. Тобто порівняємо витрати на організацію роботи персоналу щодо виробничого процесу з якістю та ефективністю їх роботи. Якщо, на запитання: витрати виробничого процесу є завищеними, отримаємо позитивну відповідь – об'єктом впровадження програм підвищення ЯТЖ є виробничі підрозділи. Негативна відповідь на дане запитання означає, що витрати як на вхідні ресурси, так і на виробничий процес є прийнятними: ціна товару краще цін аналогів. Таким чином за даною характеристикою товару підприємство, що аналізується є лідером. Але ціна товару може бути нижча за ціни на аналогічні товари у зв'язку з його невідповідною якістю, таким чином, необхідно перейти до аналізу наступної характеристики товару, а саме – якості.

У випадку, якщо аналіз ціни товару показав, що вона відповідає як його якості, так і цінам аналогів, також переходимо до аналізу безпосередньо якості товару. З цією метою, відповідаємо на запитання: якість товару відповідає якості аналогів? Позитивна відповідь на таке запитання означає, що товар за такими характеристиками як: ціна та якість, відповідає цінам та якості існуючих аналогів, тобто, серед причин відсутності позитивних змін ринкового сегменту можна назвати недостатньо якісну роботу відділу збуту, як наслідок, він і буде об'єктом впровадження програм підвищення якості трудового життя. У випадку негативної відповіді, слід аналізувати якість вхідних ресурсів, а саме розглядаємо, чи є вона достатньою для виробництва якісної продукції. Якщо якість вхідних ресурсів є незадовільною – об'єктом подальшої роботи є відділ постачання. Після отримання негативної відповіді, тобто при наявності якісних вхідних ресурсів, вихідна продукція є недостатньої якості, можемо зробити висновок про необхідність аналізу самого виробничого процесу. З цією метою, відповідаємо на питання: якість виробничого процесу не є достатньою? У разі позитивної відповіді можемо зробити наступний висновок: робота персоналу, є недостатньої якості, тобто об'єктом подальшої роботи є виробничі підрозділи. Негативна відповідь на дане питання свідчить про те, що товар даного підприємства цілком відповідає вимогам ринку як за ціною, так і за якістю; те, що ринковий сегмент не відповідає техніко-економічним можливостям підприємства, свідчить про його насиченість даним товаром та необхідність переходу підприємства на якісно новий рівень – прогресивний розвиток.

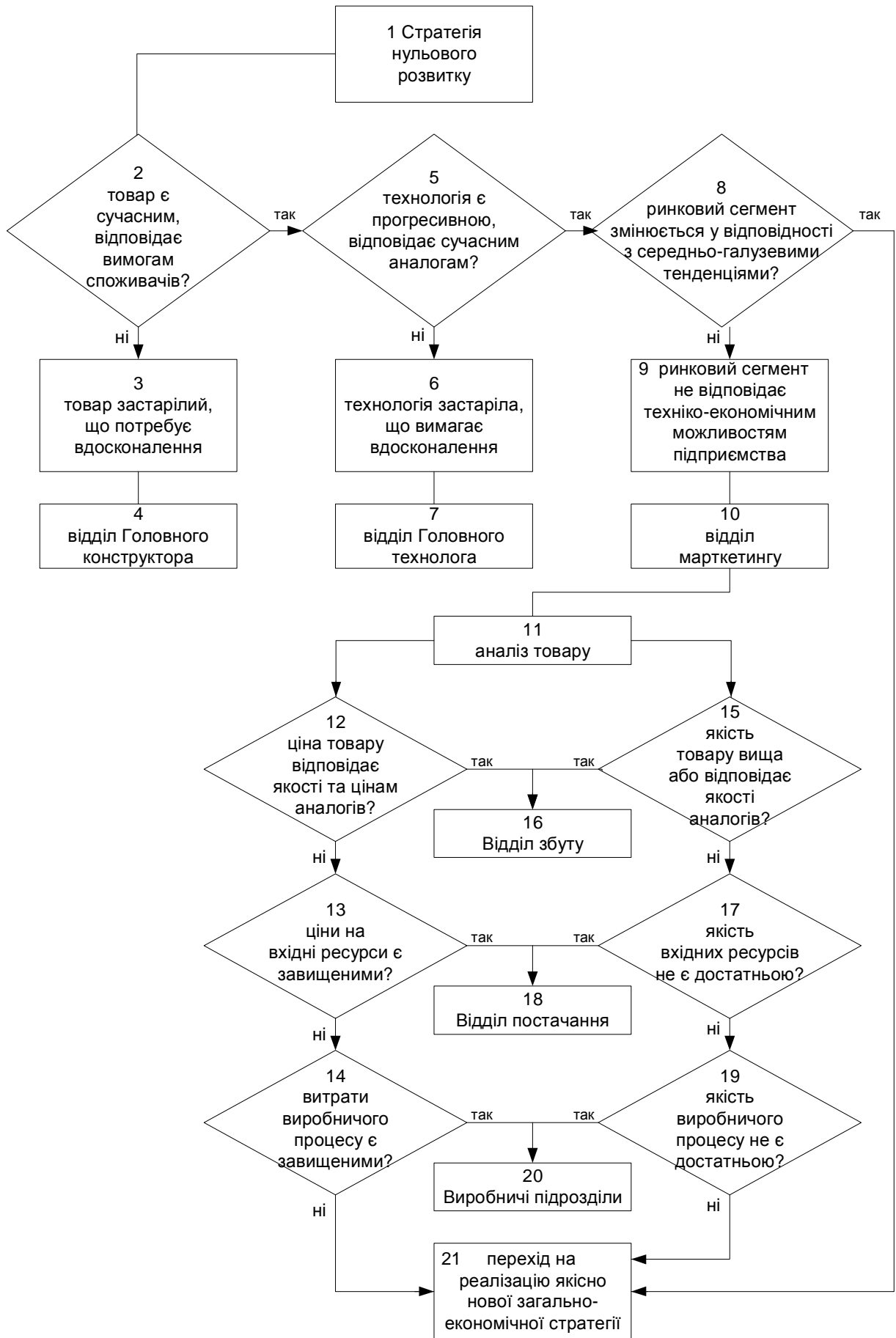


Рис. 1 Схема етапів з визначення відділу –об’єкта впровадження програми покращення ЯТЖ».

У зв'язку з тим, що ми визначаємо об'єкт впровадження програм підвищення ЯТЖ для підприємств із загальноекономічною стратегією нульового розвитку, при аналізі товару, достатнім є розгляд таких характеристик, як: ціна та якість. Однак, як було зазначено вище, товар має також такі характеристики, як: можливість та новизна, але дані характеристики повніше розкриваються при виробництві абсолютно нового товару, такого, що є новим не тільки для даного підприємства, а й для всієї галузі взагалі, за допомогою нових, прогресивних технологій тощо.

Описана вище схема, наведена та рис. 1 «Схема етапів з визначення відділу –об'єкта впровадження програми покращення ЯТЖ».

Таким чином, за результатами проведеного аналізу, можна зробити висновок про можливість визначення шістьох основних об'єктів впровадження програм підвищення ЯТЖ, а саме: відділу Головного конструктора, Головного технолога, відділу маркетингу, постачання, виробництва та відділу збуту. Вибір саме цих відділів обумовлюється тим, що вони безпосередньо пов'язані з розробкою, виробництвом та реалізацією товарів. Тобто саме наявність ефективних змін в їх роботі може привести до покращення результатів роботи й всього підприємства в цілому. В той час, як робота відділу планування, бухгалтерії, відділу кадрів, допоміжного виробництва тощо, є такою, що забезпечує роботу виділених нами відділів, їх робота не може докорінно вплинути на результати діяльності підприємства та суттєво покращити її результати.

Наступним кроком, після визначення об'єкта впровадження програм покращення ЯТЖ є безпосередня розробка такої програми саме для визначеного відділу. Необхідність в даній розробці, саме для визначеного відділу пов'язана з тим, що не зважаючи на єдині складові ЯТЖ для всіх відділів їх вагомість в загальному показнику є різною, що пов'язано з особливостями роботи кожного відділу.

Викладені результати дослідження є підґрунтям для подальшої розробки заходів програм якості трудового життя в обраних відділах.

#### Джерела та література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу. - К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
2. Шаульська Л. Стратегія розвитку трудового потенціалу. Україна. Монографія./НАН України Ун-т економічної промисловості, Донецьк, 2005. – 502с.
3. Хміль Ф.Х. Основи менеджменту. — К.: Академвидав., 2005. – 607 с.
4. Семикіна М.В. [4]. Соціально-економічні мотивації праці: методологічні оцінки ефективності та принципи регулювання.: Монографія. – Кіровоград: ПВЦ „Мавік”, 2004. – 124 с.
5. Кизим Н.А., Горбатов В.М. Качество жизни населения и конкурентоспособность Украины и стран ЕС: Монографія. – Х.: ИД «ИНЖЕК», 2005. – 164 с.

#### Курочкіна І.Г. ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ОЦІНКА ВАРТОСТІ БІЗНЕСУ ГОСПОДАРИЮЧОГО СУБ'ЄКТУ»

**Вступ.** Розвиток системі страхування, фондового ринку, процесів приватизації, злиттів і поглинань формують потребу в новій послугі – оцінці вартості бізнесу господарюючого суб'єкту.

**Постановка завдання.** Теоретичні основи в галузі оцінки вартості розглянуті в трудах таких зарубіжних вчених як: Дж. Бейлі, Д. Бішоп, А. Дамодаран, Ф. Еванс, Т. Коллер, Т. Коупленд, Ф. Моді'яні, Ш. Пратт, В. Шарп, Ф. Шерер, та ін.

На жаль, доводиться констатувати той факт, що переважна більшість робіт орієнтована на західний ринок, але набутий здебільшого за рубежем досвід не завжди можна застосовувати в сучасних українських умовах.

Серед вітчизняних вчених за даною тематикою слід відзначити труди таких вчених-економістів, як С. Валдайцев, А. Грязнова, І. Єгєрев, М. Кизим, П. Круш, Ю. Козирь, Н. Сіміонова, Р. Сіміонов, В. Сичов, М. Федотова, М. Хохлов, Н. Щербакова та ін.

Однак, рішення, які представлені в досліджуваних роботах, не охоплюють всі проблеми, що виникають в даній галузі. Однією з найбільш гострих та дискусійних питань є визначення різниці між такими поняттями як «оцінка вартості майнового комплексу», «оцінка вартості бізнесу господарюючого суб'єкту», «оцінка вартості підприємства», тощо.

Головною метою даної статті є визначення різниці між цими поняттями та узагальнення поняття «оцінка вартості бізнесу господарюючого суб'єкту» за рахунок існуючих цілей оцінки з боку різних сторін, що дозволить підвищити ефективність оціночної діяльності.

**Результати.** На підставі аналізу наукових робіт вітчизняних вчених можна зробити висновок, що переважна більшість з них вважає, що у випадку коли в країні не існує досить розвинутого фондового ринку, що характерно для сучасного етапу розвитку України, оцінка бізнесу господарюючого суб'єкту повинна здійснюватись не на підставі його акцій, а за допомогою визначення вартості його майна, яка розраховується аналітичним шляхом.