

персоналом. Врахувати такі зміни дає змогу застосування сценарного підходу, що набув широкого розповсюдження як альтернатива одноваріантним прогнозам розвитку майбутнього підприємства.

Формування А-сценарію (рамкового або абстрактного) здійснюють для загального уявлення про реалізацію процесу розробки стратегії управління персоналом. Вхідними об'єктами і ресурсними потоками А-сценарію є: P_1 – вихідні дані для встановлення видів бізнес-одиниць підприємства і їх стадії життєвого циклу (СЖЦ); R_1 , R_2 , R_3 та R_4 – відповідно інформаційні, матеріальні, людські та фінансові ресурси для розробки стратегії управління персоналом підприємства. Вихідним потоком є P – узагальнена стратегія управління персоналом.

Всередині рамки розміщені зображення операцій A_1, \dots, A_9 («операційна структура»), зв'язки (об'єктні потоки) між операціями, а також вхідні та вихідні стрілки. Операціями процесу розробки стратегії управління персоналом є: A_1 – встановлення кількості видів бізнес-одиниць підприємства і їх СЖЦ; A_2 – вибір підходу до формування стратегії управління персоналом залежно від СЖЦ бізнес-одиниці; A_3 – визначення компетенцій персоналу (наявних та (або) потрібних); A_4 – формулювання інструментальних стратегій з планування потреби в персоналі; A_5 – формулювання інструментальних стратегій з найму та звільнення кадрів; A_6 – формулювання інструментальних стратегій з мотивації персоналу; A_7 – формулювання інструментальних стратегій з контролю роботи персоналу; A_8 – розробка та вибір альтернативних рішень по кожному виду інструментальних стратегій; A_9 – узагальнення змісту стратегії управління персоналом.

Циркулюючими вхідними та вихідними внутрішніми потоками є: P_1 – вихідні дані встановлення видів бізнес-одиниць підприємства і їх СЖЦ; P_2 – вихідні дані для вибору підходу до формування стратегії управління персоналом залежно від СЖЦ бізнес-одиниці; P_3 – дані для встановлення наявних та (або) потрібних компетенцій персоналу; P_4 – невідповідність компетенцій інструментальних стратегій; $P_{4.1}$ – невідповідність компетенцій щодо планування потреби в персоналі; $P_{4.2}$ – невідповідність компетенцій щодо найму та звільнення кадрів; $P_{4.3}$ – невідповідність компетенцій щодо мотивації персоналу; $P_{4.4}$ – невідповідність компетенцій щодо контролю роботи персоналу; P_5 – можливі варіанти сформульованих інструментальних стратегій; P_6 – перелік альтернативних рішень за видами інструментальних стратегій; P – узагальнена стратегія управління персоналом.

Таким чином, розроблено сценарій реалізації цього процесу на абстрактному (узагальненому) рівні.

УДК 657.922

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ПРАВА КОРИСТУВАННЯ НЕРУХОМИМ МАЙНОМ

*Гненний О. М., к.е.н., доцент,
Гненний М. В., к.е.н., доцент (ДНУЗТ)*

Актуальною проблемою сучасної оціночної діяльності в Україні є оцінка з метою визначення орендної плати місць встановлення антенно-фідерних пристроїв систем мобільного зв'язку, які розміщуються на дахах будівель, димових трубах та інших об'єктах, спеціально не призначених для устаткування зв'язку. Встановлення таких пристроїв на об'єктах, що знаходяться у державній або комунальній власності (у тому числі, таких, що знаходяться на балансі підприємств залізничного транспорту), ґрунтується на базі оренди місця установки (наприклад, ділянки даху будівлі). Надання державного або комунального майна у оренду вимагає проведення його незалежної оцінки з метою розрахунку орендної плати.

У цьому випадку, оцінка майна, як правило, не може бути проведена на ринковій базі. Це пов'язано з тим, що об'єктом оцінки виступає майно, яке не може бути самостійним об'єктом купівлі-продажу. Так, наприклад, дах є сумісною власністю усіх власників будівлі. Він не може бути відчужений як самостійний об'єкт окремо від будівлі. Отже, його оцінка не може базуватися на припущенні про відчуження майна, яке лежить у основі ринкової бази оцінки. Строго кажучи, дах (або його частина) як самостійний об'єкт не має ринкової вартості.

На думку авторів, вибір бази оцінки місць установки антенно-фідерних пристроїв повинен ґрунтуватися на аналізі мети оцінки. Так, оцінка проводиться для передачі об'єкта у оренду. Результат оцінки використовується для розрахунку орендної плати. При цьому об'єкт оцінки, як правило, не може бути відчужений як самостійний. З цього випливає, що оцінці підлягає не повне право власності на об'єкт, тобто майно, а певна частина прав власності, тобто майнові права, а саме – право розміщення антенно-фідерних пристроїв. Вартість цього майнового права вже може бути визначена. При цьому, на думку авторів, вид вартості слід визначити як обмежена ринкова вартість. Обмеженням у цьому випадку є покладене у основу оцінки припущення про надання об'єкта у оренду, що повністю відповідає меті оцінки. При цьому порівняльний методичний підхід до оцінки не може коректно використовуватися, оскільки не передбачається відчуження об'єкту.

На погляд авторів, оцінка вказаного

майнового права базується на принципах корисності, очікування і заміщення. Цим принципам відповідають доходний і витратний методичні підходи до оцінки. Тобто оцінка може бути проведена з використанням комбінації доходного і витратного підходів.

Аналіз корисності майнового права дозволяє встановити чистий дохід, який він генерує, що вимірюється максимальним рівнем орендної плати, отримання якої може забезпечити об'єкт оцінки. Так, у потенційного користувача об'єкту оцінки – компанії зв'язку – умовно існує два можливі варіанти встановлення базової станції зв'язку: використання для установки антенно-фідерного устаткування частини даху існуючої будівлі (або іншої конструкції) на умовах оренди або придбання земельної ділянки за ринковими цінами і будівництво щогли для розміщення антенно-фідерного устаткування на необхідній висоті.

Із умови рівності поточної вартості грошових потоків двох названих варіантів може бути встановлений граничний рівень орендної плати, при якому варіант оренди залишається економічно доцільним для потенційного користувача. Капіталізація доходу, визначеного за граничним рівнем орендної плати, дозволяє встановити вартість майнового права користування нерухомим майном.

УДК 65.018

ЯКІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇЇ ОСНОВНІ СКЛАДОВІ

Горlach O.C., аспірант (ХНАДУ)

У сучасних умовах господарювання будь-якого підприємства набуває особового значення безпосередньо якість діяльності даного підприємства, поряд з цим значними є питання досягнення необхідного (бажаного) рівня якості, збереження цього рівня на певному етапі функціонування та його подальшого постійного та безперервного покращення з метою задоволення встановлених та передбачуваних потреб споживачів товарів (послуг).

Якість на підприємстві є досить складною, багатогранною та місткою категорією, що потребує ретельного дослідження, шляхом деталізації її основних складових та встановлення зв'язків між ними.

Ґрунтуючись на останніх тенденціях наукових досліджень у сфері якості, необхідним є встановлення її змістовних характеристик та складових на засадах використання основних положень концепції Всезагального менеджменту

якості (Total quality management – TQM), а саме: цільова спрямованість на якість підходу до керівництва підприємством (організацією), заснована на участі всіх його (її) членів та спрямована на досягнення довгострокового успіху шляхом задоволення запитів (потреб) споживачів та отримання вигоди для всіх членів підприємства (організації) та суспільства в цілому.

Тобто, акцент робиться на тому, що для всебічного та об'єктивного розуміння якості на підприємстві, необхідним є залучення в процес формування уявлення про якість, не лише всіх членів підприємства (внутрішнє середовище), а також споживачів товарів (послуг) та інших зацікавлених сторін у діяльності підприємства (суспільства, держави тощо), що представляють собою зовнішнє середовище.

Так, під якістю на підприємстві можна розуміти сукупність властивостей і узгоджених характеристик внутрішніх і зовнішніх процесів підприємства, рівень яких формується та обумовлюється взаємодією всіх зацікавлених сторін у діяльності підприємства та здатний задовольнити встановлені та передбачувані потреби у отриманні необхідних (бажаних) благ (товарів, послуг).

Стосовно встановлення переліку зацікавлених сторін у діяльності підприємства, потреби яких повинні задовольнятися, пропонується ґрунтуватися на класифікації зацікавлених сторін, що міститься в стандарті ISO 9004:2000. Згідно цього стандарту виділяється п'ять зацікавлених сторін: споживачі; акціонери і власники бізнесу; працівники підприємства (організації); постачальники; суспільство; держава. Тобто, виділяються дві основні групи зацікавлених сторін (внутрішня та зовнішня), що, в свою чергу, у своїй сукупності формують внутрішнє (акціонери та власники, працівники) та зовнішнє середовище (споживачі, постачальники, суспільство та держава в цілому) підприємства.

Слід зазначити, що наявність потреб зацікавлених сторін зовнішнього середовища у товарах (послугах) та внутрішніх потреб підприємства, що виготовляє (надає) дані блага, формують необхідність виділення таких складових якості на підприємстві як: зовнішня якість та внутрішня якість.

Таким чином, розкрито сутність категорії «якість на підприємстві» та доведено, що вона формується за допомогою двох основних складових: внутрішньої якості та зовнішньої якості підприємства, що обумовлені наявністю певних видів потреб зацікавлених сторін внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, відповідно до суб'єктів їх формування.