

О.Г. Денисюк, к.е.н., доц.  
Житомирський державний технологічний університет

## МАКСИМІЗАЦІЯ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Визначено необхідність виявлення основних параметрів діяльності підприємства, що формують його вартість. Обґрунтовано, що основним критерієм ефективності функціонування підприємства є максимізація вартості. Узагальнено внутрішні та зовнішні фактори, що визначають вартість підприємства. Виокремлено основні зацікавлені сторони у формуванні вартості підприємства: інвестори, менеджери, персонал, постачальники, споживачі продукції, суспільство. Основна увага приділена фактору ефективного управління персоналом підприємства як одному з головних чинників, що впливає на обсяги вартості підприємства. Розглянуто механізм розрахунку величини вартості, що створюється підприємством для персоналу. Обґрунтовано характеристики ефективного управління персоналом підприємства. Визначено необхідність формування у керівництва підприємства вартісного мислення. Обґрунтовано основу залежності між максимізацією вартості підприємства та ефективним управлінням персоналом. Доведено необхідність обґрунтування системи показників для оцінки впливу персоналу на вартість підприємства.*

**Ключові слова:** вартість; персонал; управління персоналом підприємства; ефективність.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах господарювання основною метою підприємства постає максимізація його ринкової вартості при ефективному використанні ресурсів та прийнятті оптимальних управлінських рішень власників і менеджерів. За А.Файолем, керувати – означає вести підприємство до його мети, витягаючи максимальні можливості із усіх наявних у його розпорядженні ресурсів [15]. Аналогічно можливо й адаптувати діяльність менеджменту щодо вартості підприємства. Максимізація вартості підприємства – це елемент процесу управління підприємства, що передбачає використання максимальних можливостей із усіх наявних ресурсів з метою нарощення якомога більших обсягів вартості підприємства. На сьогодні важливу роль в управлінні вартістю відіграє глибоке розуміння того, які саме параметри діяльності підприємства фактично визначають його вартість.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у дослідження економічної категорії вартості підприємства зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені-економісти, як Н.А. Адамов, А.Апчерч, П.Артілл, Е.Аткінсон, Р.Банкер, М.А. Вахрушина, М.Вернер, П.Вітмен, Д.Гоббс, П.Джейн, Е.Дженкінс, К.Джонс, В.Б. Івашкевич, І.В. Івашковська, Р.Каплан, О.Д. Каверіна, Т.П. Карпова, Р.О. Костирко, О.А. Лаговська, Н.А. Мамонтова, О.Г. Мендрул, Є.В. Мних, Ю.Ю. Мороз, О.В. Олійник, В.А. Панков, М.С. Пушкар, В.К. Савчук, Дж.Сігел, Т.В. Теплова, Н.В. Тертична, Дж.Фостер, М.Хан, Ч.Хорнгрен, М.Г. Чумаченко, І.Шім, А.Д. Шеремет, А.І. Шигаєв, В.А. Щербаков та інші.

Незважаючи на значну увагу та напрацювання за даною тематикою, зазначимо, що економічною наукою так і не вироблено єдиного загальноприйнятого визначення категорії вартості підприємства; відсутній єдиний механізм оцінки вартості підприємства, враховуючи галузеві ознаки та специфіку підприємства як носія вартості; не повною мірою визначено механізми впливу стейкхолдерів (зацікавлених сторін) на вартість підприємства та питання щодо визначення обсягів вартості підприємства в розрізі зацікавлених осіб, які її формують. У даному дослідженні зосереджено увагу на вивченні взаємозв'язку між ефективністю управління персоналом та вартістю підприємства.

Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували такі зарубіжні і вітчизняні вчені: І.Ансофф, К.Боумен, О.С. Виханський, О.І. Наумов, В.С. Пономаренко, С.Беляєва, М.Виноградський, М.Журавльов, Дж.Іванцевич, А.Кибанов, П.Ч. Бісвас, В.А. Євтушевський, О.В. Крушельницька, В.А. Савченко та ін. В свою чергу, термін «ефективність управління персоналом» висвітлений у дослідженнях Л.Артеменко, В.Блонської, О.Галуцка, Л.Довгаля, В.Дорофійенка, Д.Іванцевича, В.Казарцева, Н.Канарської, Р.Каплан, Ю.Каракая, В.Колосюка, М.Круглова, Г.Куденка, А.Лобанова, О.Редьква, Г.Осовської, О.Філіпова.

Підкреслимо, що сучасні підходи до визначення ефективності управління персоналом дають можливість оцінити економічну діяльність підприємства з точки зору таких підсумкових результатів його діяльності, як доходи або витрати, що спрямовані на персонал. Залишається досить складною процедура оцінки персоналу для формування узагальнюючого показника господарювання – вартості підприємства.

**Метою дослідження** є обґрунтування основ залежності між ефективністю управління персоналом підприємства та максимізацією менеджерами підприємства такого узагальнюючого показника господарювання, як вартість.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Капаруліна М.С. як головний критерій ефективності функціонування підприємств обґрунтовує максимізацію його вартості. Концепція управління підприємством, заснована на максимізації вартості, стає в умовах сьогодення найефективнішою, оскільки зміна вартості підприємства за певний період враховує практично всю інформацію, пов'язану з його функціонуванням. Вчена орієнтує менеджмент на зростання ринкової вартості підприємства, оскільки таке зростання дозволяє акціонерам (інвесторам) отримувати дохід від інвестування – курсовий грошовий дохід від перепродажу усіх або частини належних їм акцій, або курсовий негрошовий дохід, що виражається у збільшенні вартості майнового комплексу (чистих активів), а отже, й обсягу власного капіталу акціонерів [8, с. 87].

Стратегія максимізації вартості розглядається як багатогранний процес, що може являти [11]: узагальнюючу модель дій підприємства, кожне з яких прямо або опосередковано спрямоване на підвищення вартості бізнесу; зазначені можливості, які відкриває ринок при підвищенні вартості підприємства; концентрацію всіх внутрішніх ресурсів на досягнення поставлених цілей; сфокусований на підвищенні вартості план стратегічних дій, що підтримує розроблені стратегічні цілі підприємства; систему оцінки результативності виконуваних дій і ступеня досягнення поставлених стратегічних цілей; систему компенсації, що мотивує персонал на збільшення вартості підприємства на кожному організаційному рівні; комунікаційну стратегію підприємства, яка інформує всіх зацікавлених осіб про стратегію максимізації вартості, реалізованої на підприємстві.

Отже, вартість підприємства як економічна категорія є комплексним показником, що характеризує як внутрішнє середовище підприємства, так і вплив на нього зовнішніх чинників. Вартість підприємства на сьогодні як важливий показник стратегічного управління визначають внутрішні та зовнішні фактори [14, с. 106].

Внутрішні фактори підприємства пов'язані з діями менеджменту, галузевою специфікою самого підприємства: темпи зростання продажів, чистого прибутку, ступінь ліквідності майна, загальний фінансовий стан, наявність нематеріальних активів, ділова репутація, кваліфікація персоналу, система управління тощо.

До зовнішніх факторів належать ті, що діють незалежно від менеджменту підприємства: попит, обмеження, накладені на бізнес (наприклад, накладені державою обмеження щодо ціноутворення), співвідношення попиту та пропозиції, рівень фінансових, виробничих, маркетингових та інших видів ризиків, політичні чинники, конкуренція тощо.

Костирко Р.О., Тертична Н.В., Шевчук В.О. обґрунтовано вважають підприємство організаційною формою капіталу, що є центром інтересів різних учасників економічних відносин, які складаються, реалізуються і постійно відновлюються з метою ефективного використання факторів виробництва [10, с. 15]. Цінність підприємства, за твердженням М.Г. Чумаченка і В.А. Панкова, є системою його характеристик, що виражає спроможність генерувати цінності для широкого кола споживачів результатів його функціонування: споживачів продукції й постачальників, акціонерів, персоналу підприємства, держави та громадськості [18, с. 69].

Зацікавлені сторони (групи) у результативній, з точки зору приросту та максимізації вартості, діяльності підприємства у вітчизняній практиці протягом останніх років називають «стейкхолдерами». Стейкхолдерами вважаються всі особи або групи осіб, які впливають на діяльність підприємства (організації) або відчувають на собі вплив цієї діяльності [1, с. 151].

На основі досліджень О.І. Давидова, який узагальнив існуючі в економічній літературі підходи, можна виокремити такі групи стейкхолдерів підприємства [6, с. 13] (рис. 1).

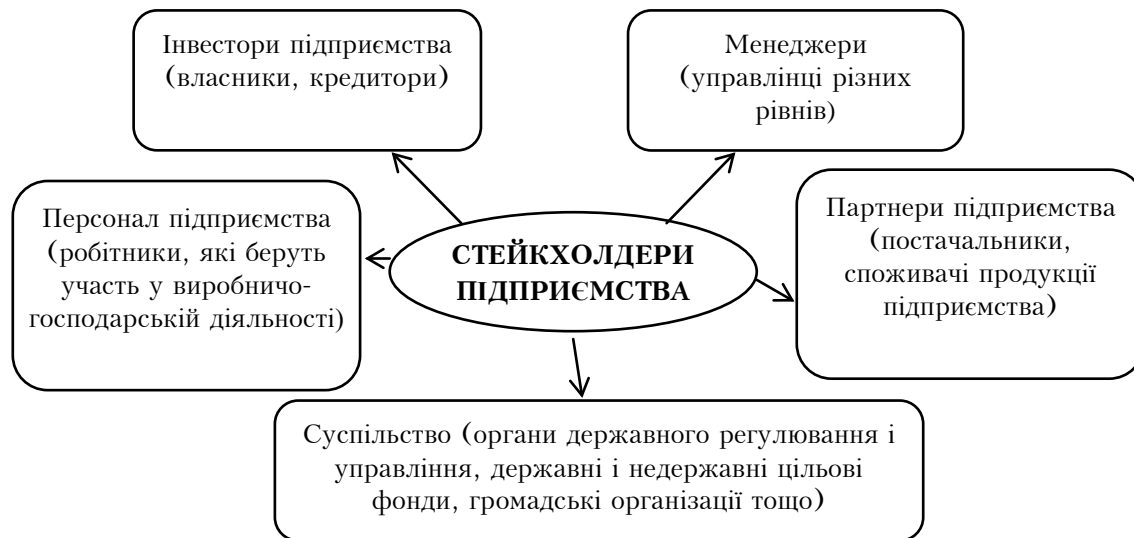


Рис. 1. Групи стейкхолдерів (зацікавлених сторін) підприємства

В економічній літературі зустрічаються різні класифікації стейкхолдерів за низкою ознак і характеристик. Проте, на нашу думку, з точки зору максимізації вартості підприємства найважливіше значення має розподіл стейкхолдерів на фінансові, або інвестиційні і нефінансові, або неінвестиційні [7, с. 23; 17, с. 176–177].

Фінансовими стейкхолдерами підприємства є інвестори. Діяльність нефінансових стейкхолдерів (менеджерів, персоналу, партнерів підприємства, суспільства), в основному, не пов'язана з фінансуванням діяльності підприємства; вони формують нефінансові форми капіталу (інтелектуальний і соціальний капітал).

Інтелектуальний капітал містить сукупність ресурсів (активів) підприємства:

- 1) людський капітал (освіта працівників, їх професійні знання, особисті якості (ініціативність, психологічна сумісність, гнучкість і адаптаційність, лідерські здібності);
- 2) організаційний капітал (концепції управління, управлінські процеси, організаційна і фінансова структури, інформаційні системи);
- 3) клієнтський капітал (лояльність споживачів, наявність замовлень, зв'язки і контакти, угоди, бренди, патенти, торговельні і сервісні марки тощо);
- 4) інноваційний капітал (науково-дослідні проекти, придбані новації, ноу-хау).

Розширюючи елементи інтелектуального капіталу знаннями із захисту навколишнього середовища, комунікаційними новаціями у відношенні екологічних і громадських організацій, можливе введення ширшого терміна – соціальний капітал [17, с. 173–176].

Інтеграція фінансового, інтелектуального і соціального капіталів забезпечує формування підсумкової ефективності функціонування підприємства, реалізацію інтересів фінансових і нефінансових стейкхолдерів, досягнення комплексного корисного результату в процесі діяльності суб'єкта господарювання [6, с. 15].

Персонал є однією з головних ланок господарського процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, але вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Ефективне управління персоналом є досить складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити та можливостями до самоаналізу. Вони постійно вступають у взаємовідносини, що часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства [3]. А також на кінцеві фінансові показники і в цілому на вартість підприємства.

Балабанова Л.В., Сардак О.В. вважають, що система управління персоналом являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямів діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи [3, с. 22].

Управління персоналом підприємства з точки зору його впливу на вартість підприємства забезпечується взаємодією керуючої та керованої систем. Керуюча система (суб'єкт) – це

сукупність органів управління й управлінських працівників за певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Вона може змінюватись під впливом організуючих і дезорганізуючих чинників. Керуюча система відображена лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів щодо відтворення і використання персоналу. Керована система (об'єкт) – це система соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення й використання персоналу. Управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи [12, с. 22].

Для забезпечення ефективного управління персоналом найчастіше виникають такі проблеми: підбір, формування кадрів із сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо.

Досить часто управлінці та науковці визнають, що конкурентну перевагу підприємства щодо максимізації результатів господарської діяльності визначає, передусім, саме перевага персоналу даного підприємства, порівняно з іншими. Така думка виникає через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме робота персоналу має свої особливості, характерні лише конкретному підприємству: рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників, що можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів [5].

У зв'язку з наведеним вище, на сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість персоналу підприємства постає однією з головних цінностей і переваг у конкурентній боротьбі. Підприємство має сприяти розвитку найманих працівників, адже розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства [12]. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

Управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно співробітники підприємства використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей, тобто, наскільки ці цілі є досягнутими. Затвердження цього положення як непорушного постулату є найбільш важливою умовою створення ефективної системи управління як персоналом, так і підприємством у цілому [9, с. 87].

Найбільш доцільним для оцінки вартості підприємства та показника її приросту в умовах вартісно-орієнтованого підходу до управління є застосування методу економічної доданої вартості (EVA). Це зумовлено низкою його переваг, порівняно з іншими методами, зокрема: незначна трудо- та витратомісткість здійснення аналітичних процедур на базі даного методу; можливість оцінки нематеріальної складової вартості; відсутність проблем з одержання вхідної інформації для здійснення аналітичних процедур; тісний кореляційний зв'язок із сукупною акціонерною доходністю (на рівні 0,84) та з акціонерною вартістю (на рівні 0,4); базування на інформації, генерованій системою бухгалтерського обліку; можливість застосування безпосередньо управлінським персоналом. Вибір інших методів може відбуватися залежно від цілей оцінки та необхідності визначення того чи іншого типу вартості на базі розробленої алгоритмічної моделі вибору найбільш доцільного методу оцінки [13, с. 98].

Лаговська О.А. в своїх дослідженнях обґрунтовує механізми формування вартості для різних стейкхолдерів [13]. Величина доданої вартості, створеної підприємством для працівників, визначається, виходячи із суми витрат на оплату їх праці, на реалізацію програм навчання та підвищення кваліфікації, соціальних програм та витрат на забезпечення безпечних умов праці. Сукупну величину вартості, сформованої підприємством для даної групи стейкхолдерів, поділено на дві частини: перша позитивно впливає на величину загального приросту вартості підприємства у довгостроковій перспективі (+DEVAпрац.+), друга – негативно впливає у короткостроковій перспективі (+KEVAпрац.–) (рис. 2).

За обґрунтуванням вченої, відповідно верхній лівий індекс відображає вплив показника на вартість для групи зацікавлених осіб: «+» – позитивний, «-» – негативний, індекс «Д» – відображає характер впливу показника в довгостроковому періоді, «К» – в короткостроковому; верхній правий індекс відображає вплив показника на приріст вартості підприємства.

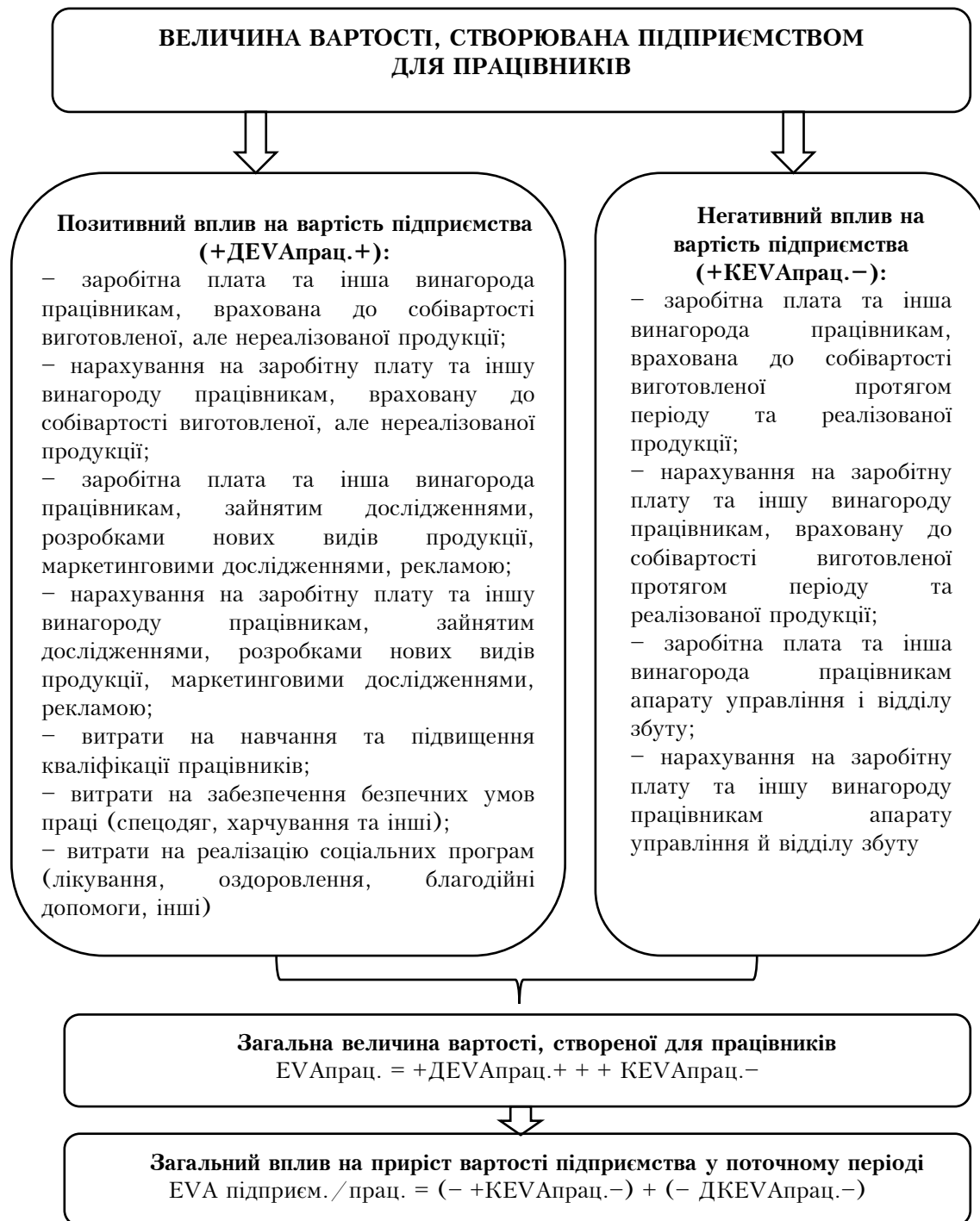


Рис. 2. Величина вартості, створювана підприємством для працівників [13, с. 99–100]

Відповідно величина вартості, створеної підприємством для працівників протягом періоду, дорівнюватиме сумі  $+ДЕVA_{\text{прац.}}$  та  $+KEVA_{\text{прац.-}}$ , а при визначенні впливу приросту вартості для працівників на загальний приріст вартості підприємства у поточному періоді враховуватиметься лише остання частина, причому зі знаком мінус. Це зумовлено фактичним включенням витрат, зарахованих до витрат періоду та до собівартості реалізованої продукції, що негативно впливають на фінансовий результат. Перша ж частина приросту вартості, створеної підприємством для даної групи стейкхолдерів, списуватиметься протягом наступних періодів, під час яких підприємство отримуватиме вигоди від понесених витрат. Крім цього, у зменшенні величини приросту вартості враховуватиметься частина вартості, створена для працівників у попередніх періодах ( $ДKEVA_{\text{прац.-}}$ )[13].

На підставі проведених досліджень зазначимо, що ефективне функціонування системи управління персоналом можливе у разі:

- аналізу та планування персоналу;
- проведення аналізу робочого місця;
- створення умов праці;
- визначення необхідних професійних якостей персоналу;
- оцінки рівня підготовки персоналу, його знань, навичок і професіоналізму;
- планування кількості персоналу і видатків на персонал підприємства;
- розробки і реалізації ефективних програм залучення персоналу;
- визначення чіткої процедури набору персоналу;
- розробки системи оплати праці та мотивації персоналу;
- постійно діючої системи підвищення кваліфікації персоналу;
- постійного моніторингу результатів діяльності персоналу та його ротатії;
- працюючої системи кадрового діловодства [16].

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей підприємства. З метою більш чіткої організації системи управління персоналом для максимізації вартості на підприємстві доцільно розробити концепцію управління персоналом, що має деталізувати напрями кадрової політики, які завчасно узагальнено на основі стратегічного плану розвитку підприємства.

Метою концепції управління персоналом є створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства при досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства, нарощенні ринкової вартості підприємства в цілому. Пошеложна Л.В. стверджує, що основу концепції управління персоналом підприємства в даний час становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати згідно із завданнями, що стоять перед підприємством [16, с. 164].

Науковці та практики зазначають, що управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно працівники підприємства використовують свій потенціал для реалізації поставлених цілей. Тому для створення ефективної системи управління персоналом кожному підприємству необхідно використовувати власний досвід роботи зі своїми працівниками, вносити корективи й удосконалювати його на кожному етапі розвитку суспільства, вивчати та застосовувати практику вітчизняних і зарубіжних підприємств.

На сьогодні на більшості вітчизняних підприємств у менеджменті відсутнє вартісне мислення, що має пов'язувати дії управлінців, персоналу та результати діяльності щодо максимізації вартості підприємства. Брезіцька О.В. пропонує для того, щоб управління вартістю укорінилося на підприємстві і приносило реальні плоди, його мають узяти на озброєння всі ті, хто відповідає за ухвалення рішень на всіх рівнях господарювання [4]. Вирізняють чотири основні управлінські процеси, що в поєднанні сприяють налагодженню управління вартістю на підприємстві: 1) вироблення стратегії; 2) визначення цільових нормативів; 3) планування, складання бюджетів; 4) організація систем заохочення і оцінки результатів діяльності. У тій або іншій послідовності всі ці процеси необхідні. По-перше, підприємство або ділова одиниця розробляє стратегію максимізації вартості. По-друге, підприємство перекладає цю стратегію мовою короткострокових і довгострокових цільових нормативів, що визначаються через ключові чинники вартості. По-третє, складаються робочі плани і кошториси (бюджети), що передбачають конкретні кроки для досягнення поставлених цілей на наступних 12 або більше місяців. І нарешті, розробляються системи заохочення і оцінки результатів діяльності, що дозволяють стежити за виконанням цільових нормативів і спонукати працівників до вирішення поставлених перед ними завдань [4].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Управління персоналом з точки зору максимізації вартості підприємства передбачає допомогу підприємству в досягненні загальних цілей; ефективне використання майстерності і можливостей персоналу; забезпечення підприємства висококваліфікованим і зацікавленим персоналом; прагнення до найбільш повного задоволення персоналу своєю роботою, найбільш повної самореалізації, що робить бажаною роботу на даному підприємстві.

Персонал підприємства є ключовим чинником розвитку підприємства, оскільки лише задоволений персонал як професійними можливостями, так і соціальними гарантіями спроможний створювати максимальні результати для підприємства. У сучасному конкурентному середовищі складно чимось кардинально відрізнятись від конкурента: всі ресурси майже однаково доступні на ринку. Саме тому, на сьогодні актуальною є тенденція, коли підприємства вкладають кошти у розвиток персоналу. Наслідком цього є успіх підприємства на ринку, якість товарів чи послуг, фінансова стійкість та приріст ринкової вартості підприємства.

Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення та обґрунтування системи показників для оцінки впливу персоналу на вартість підприємства.

#### Список використаної літератури:

1. Аммарі А.О. Класифікація стейкхолдерів на основі взаємних очікувань / А.О. Аммарі // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 150–155.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр навч. л-ри, 2011. – 468 с.
3. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємствах в Україні / П.Ч. Бісвас // Маркетинг в Україні. – 2008. – № 3. – С. 36–39.
4. Брезіцька О.В. Управління вартістю: фактори формування підприємства / О.В. Брезіцька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/346/335>.
5. Галушко В.П. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів / В.П. Галушко, І.А. Міщенко // Міжнар. зб. наук. пр. – 2007. – № 1 (13). – С. 6–12.
6. Давидов О.І. Вартість підприємства як економічна категорія / О.І. Давидов // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 5 (155). – С. 8–19.
7. Ивашковская И.В. Система интегрированного управления стоимостью компании : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05, 08.00.10 / И.В. Ивашковская ; ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». – М., 2010. – 50 с.
8. Капаруліна М.С. Максимізація вартості підприємства як критерій ефективності його функціонування / М.С. Капаруліна // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 3 (4). – С. 84–89 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/4/12-Kaparulina.pdf>.
9. Козинець О.О. Проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві / О.О. Козинець // Економіка і управління. – 2014. – № 3. – С. 83–88.
10. Костырко Р. Комплексная оценка стоимости предприятия : монография / Р.Костырко, Н.Тертычная, В.Шевчук ; под общ. ред. Н.Г. Чумаченко. – Х. : Фактор, 2008. – 278 с.
11. Крамаренко Г.О. Фінансовий менеджмент : підручник / Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна. – 2-ге вид. – К. : Центр навч. л-ри, 2009. – 520 с.
12. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
13. Лаговська О.А. Оцінка вартості підприємства на основі показника економічної даної вартості: новий підхід через призму теорії зацікавлених осіб / О.А. Лаговська // Вісник ЖДТУ. – 2013. – № 2 (64). – С. 98–106.
14. Левчак І.Я. Вартість підприємства як критерій ефективності управління / І.Я. Левчак // Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. – 2014. – № 1 (42). – С. 104–108.
15. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения : учебник / Б.Г. Литвак. – М. : Дело, 2002. – 392 с.
16. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Л.Б. Пошелюжна // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 163–166.
17. Теплова Т.В. Инвестиционные рычаги максимизации стоимости компании. Практика российских предприятий / Т.В. Теплова. – М. : Вершина, 2007. – 272 с.

18. Чумаченко М.Г. Управління вартістю компанії на основі ціннісного підходу / М.Г. Чумаченко, В.А. Панков // Фінанси України. – 2004. – № 2. – С. 66–79.

#### References:

1. Ammari, A.O. (2012), „Klasyfikacija stejkholderiv na osnovi vzajemnyh ochikuvan’’, *Aktual’ni problemy ekonomiky*, № 8, pp. 150–155.
2. Balabanova, L.V. and Sardak, O.V. (2011), *Upravlinnja personalom*, Centr navch. literatury, Kyi’v, 468 p.
3. Bisvas, P.Ch. (2008), «Upravlinnja personalom na inozemnyh pidpryjemstva v Ukraini», *Marketynh v Ukraini*, № 3, pp. 36–39.
4. Brezic’ka, O.V. «Upravlinnja vartistju: faktory formuvannja pidpryjemstva», available at: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/346/335>
5. Galushko, V.P. and Mishhenko, I.A. (2007), «Suchasni metody navchannja v systemi pidgotovky kerivnyh kadriv», *Mizhnarodnyj zbirnyk naukovykh prac*, № 1 (13), pp. 6–12.
6. Davydov, O.I. (2014), «Vartist’ pidpryjemstva jak ekonomichna kategorija», *Aktual’ni problemy ekonomiky*, № 5 (155), pp. 8–19.
7. Yvashkovskaja, Y.V. (2010), *Systema yntegryrovannogo upravlenija stoykost’ju kompanij : Author’s abstract* FGOBUVPO «Fynansovuj unyversytet pry Pravytel’stve Rossyjskoj Federacyu», Moskva, 50 p.
8. Kaparulina, M.S. (2007), «Maksymizacija vartosti pidpryjemstva jak kryterij efektyvnosti jogo funkcionuvannja», *Strategichni priorityty*, № 3(4), pp. 84–89, available at: <http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/4/12-Kaparulina.pdf>
9. Kozyneč, O.O. (2014), «Problemy ta perspektyvy upravlinnja personalom na suchasnomu pidpryjemstvi», *Ekonomika i upravlinnja*, № 3, pp. 83–88.
10. Kostyrko, R., Tertychnaja N. and Shevchuk, V. (2008)? *Kompleksnaja ocenka stoykosty predpryjatija*, pod obshh. red. Chumachenko, N.G., Faktor, Khar’kov, 278 p.
11. Kramarenko, G.O. and Chorna, O.Je. (2009), *Finansovuj menedzhment*, 2nd ed., Centr navch. literatury, Kiev, 520 p.
12. Krushel’nyč’ka, O.V. and Mel’nychuk, D.P. (2003) *Upravlinnja personalom*, Kondor, Kiev, 296 p.
13. Lagovs’ka, O.A. (2013), «Ocinka vartosti pidpryjemstva na osnovi pokaznyka ekonomichnoi’ danoi’ vartosti: novyj pidhid cherez pryzmu teorii’ zacikavlenykh osib», *Visnyk ZhDTU*, № 2 (64), pp. 98–106.
14. Levchak, I.Ja. (2014), «Vartist’ pidpryjemstva jak kryterij efektyvnosti upravlinnja», *Naukovyj visnyk Uzhgorods’kogo unyversytetu*, № 1 (42), pp. 104–108.
15. Lytvak, B.G. (2002), *Razrabotka upravlencheskogo reshennyja*, Delo, Moskva, 392 p.
16. Poshel’južna, L.B. (2010), «Osoblyvosti suchasnogo upravlinnja personalom na vitchyznjanjykh pidpryjemstvah», *Innovacijna ekonomika*, № 3, pp. 163–166.
17. Teplova, T.V. (2007), *Ynvestycyonnye ryhagy maksymizacyu stoykosty kompanij. Praktyka rossyjskykh predpryjatij*, Vershyna, Moskva, 272 p.
18. Chumachenko, M.G. and Pankov, V.A. (2004), «Upravlinnja vartistju kompanii’ na osnovi cinnisnogo pidhodu», *Finansy Ukrainy*, № 2, pp. 66–79.

ДЕНИСЮК Олена Григорівна – кандидат економічних наук, доцент, декан факультету економіки та менеджменту Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- діагностика вартості підприємства;
- управління потенціалом суб’єктів господарювання України.

E-mail: delenash@ukr.net.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2016.