

В.Д. МУСІЄНКО,
к.т.н., доцент, КНУ Криворізький економічний інститут,
Н.А. МОЛОЗІНА,
асистент, КНУ Криворізький економічний інститут,
А.М. ЗАМАРАЄВА,
студентка, КНУ Криворізький економічний інститут

Вплив соціально-економічних чинників на вартість підприємства

У статті проаналізовано залежність ринкової вартості підприємства від зміни продуктивності праці під впливом соціально-економічних факторів. Досліджено закономірності впливу інвестицій у розвиток соціально-економічних умов праці на стан та динаміку продуктивності праці, обсяги отриманого прибутку та ринкову вартість підприємства.

Ключові слова: вартість підприємства, продуктивність праці, людський капітал, інвестиції в людський капітал, кваліфікація, освіта, умови праці, соціально-психологічний клімат.

В статье пранализирована зависимость рыночной стоимости предприятия от изменения продуктивности труда под влиянием социально-экономических факторов. Исследованы закономерности влияния инвестиций в развитие социально-экономических условий труда работников на уровень продуктивности труда, объем полученной прибыли и рыночной стоимости предприятия.

Ключевые слова: стоимость предприятия, продуктивность труда, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, квалификация, образование, условия труда, социально-психологический климат.

The dependence of the enterprise's market cost on the change of labour productivity under the influence of social-economic factors is analyzed in the article. The regularities of the investments influence into the development of labour's social-economic conditions on the state and dynamics of labour productivity, the volumes of the gained profit and the market cost of the enterprise, are investigated.

Keywords: the cost of an enterprise, labour productivity, human capital, investments into the human capital, qualification, education, labour conditions, social-psychological climate.

Постановка проблеми. У сучасному швидкоплинному світі, коли ринкова конкуренція стає все жорсткішою, виживання підприємств усе більше залежить від факторів довгострокового порядку. Одна з основних концепцій менеджменту сьогодні – управління вартістю підприємства – дозволяє досягти її стабільного руху і напрямі зростання, узгодити всі інші цілі управління підприємством та забезпечити його довгострокові перспективи. На шляху пошуку ефективних заходів у збільшенні ринкової вартості підприємства все більш вагоме значення набуває зростання продуктивності праці за рахунок впливу соціально-економічних чинників.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Питання сутності поняття «вартість підприємства» і факторів, які на неї впливають, вивчали багато вітчизняних вчених, зокрема Г.І. Башнянин, М.І. Бондар, Л.А. Костирко, В.М. Костюченко, О.Г. Мендрул, О.А. Сарапіна, Н.В. Тертична, Л.М. Худолій, М.Г. Чумаченко, А.А. Чухно, І.Й. Яремко та ін., а також велика кількість зарубіжних дослідників, які цій проблематиці, внаслідок значного розвитку фінансового ринку, приділяють набагато більше уваги.

Метою статті є визначення закономірностей впливу інвестицій у соціально-економічні умови праці працівників підприємства на обсяги отриманого прибутку, продуктивність праці та його ринкову вартість.

Виклад основного матеріалу. Підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку забезпечує підвищення його загальної вартості.

Підвищення конкурентоспроможності безпосередньо пов'язане з можливостями випуску підприємством необхідної кількості і якості продукції, яка могла б у повному обсязі задовольнити потреби конкретного ринку споживачів [1].

Обсяг виробництва необхідної кількості і якості продукції зумовлює необхідність стабільного зростання продуктивності праці на підприємстві. Під продуктивністю праці розуміють узагальнюючий показник ефективності використання робочої сили. Вона уособлює в собі співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат.

Зростання продуктивності праці супроводжується досягненням високої якості виробленої продукції або послуг, а скорочення витрат робочого часу в свою чергу сприяє зменшенню собівартості продукції.

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більших благ при самих або й за менших затрат часу.

Центральну позицію при створенні вартості підприємства займає людина.

Людський капітал та його якість є важливими факторами, що впливають на продуктивність праці на підприємствах. Своєю чергою, остання є показником ефективного використання трудових і матеріальних ресурсів, характеристикою економічного розвитку, наявності на підприємстві відповід-

ного рівня техніки та технологій, професійних та кваліфікаційних людських ресурсів, належної організації праці.

Підвищення продуктивності праці може послугувати основою прискорення економічного розвитку підприємства і підвищення його вартості.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

Продуктивність праці є рухливим і динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва, який коригується низкою факторів, має визначальне значення в розвитку окремого підприємства в країні в цілому. Тому власники, наймані працівники та керівники мусять постійно шукати шляхи й результати підвищення продуктивності праці.

Резервами зростання продуктивності праці є використані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів. Значну роль відіграє науково-технічний прогрес: застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок сприяють підвищенню продуктивності праці, модернізація діючого обладнання. Адже оновлюється матеріально-технічна база, скорочуються витрати ручної праці.

Суттєвий вплив має організація процесу виробництва. Вона дає змогу знаходити найдосконаліше управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників. Наукова організація праці охоплює значні потенційні резерви підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу ін.

Оскільки одним із вирішальних чинників на шляху забезпечення високого рівня продуктивності праці є людина, підвищення продуктивності праці значною мірою залежить і від соціально-економічних показників, які пов'язані з рівнем кваліфікації і освіти виконавців, рівнем відносин власності на підприємстві, станом умов праці, застосуванням оптимальних режимів праці і відпочинку, психологічним кліматом у колективі, його згуртованістю і внутрішньокорпоративними стосунками, а також підвищенням творчої активності працівників.

Саме за рахунок оптимізації впливу в керуванні підприємством на вказані соціально-економічні показники кожен керівник чи власник може отримати максимальну користь за допомогою раціонального використання праці робітників при найменших затратах, що забезпечується мінімізацією втрат робочого часу.

Стимулом підвищення продуктивності праці також є удосконалення форм систем оплати праці, відтворення робочої сили та розв'язання соціальних проблем суспільства. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання

заробітної плати, і навпаки, збільшення заробітної плати стимулює її продуктивність.

Оскільки людина займає центральну позицію у виробництві, доцільно розглянути соціально-економічні фактори і вплив їх на продуктивність праці.

Виділимо декілька з них, які найбільш наближені до людини:

- кваліфікація і освіта працівників;
- умови праці (охорона і безпека праці);
- стан мотиваційного механізму ефективної праці робітників;
- соціально-психологічний клімат;
- підтримка творчої активності працівників.

Підвищення кваліфікації працівників є важливим чинником ефективного використання трудових ресурсів, що сприяє розширенню діапазону їх теоретичних знань, практичних вмінь і навичок, а також підвищує безпеку праці. Між кваліфікацією працівника і продуктивністю його праці існує безпосередня залежність: зростання кваліфікації призводить до зростання продуктивності праці. Також підвищення кваліфікації праці позитивно впливає на якість продукції, сприяє економії матеріальних ресурсів.

Рівень кваліфікації праці також значно впливає на продуктивність праці в умовах впровадження нових видів техніки та технологій у зв'язку з тим, що на їх освоєння у працівників з більш високим рівнем освіти витрачається менше часу. Проблема підвищення кваліфікації висувається на перший план у зв'язку із постійним старінням загального обсягу знань і знеціненням колишніх знань, що обумовлено звичайною їх вартістю у зв'язку з науково-технічним прогресом.

Виробнича діяльність передбачає взаємодію людини з виробничим середовищем, колективом, предметами і засобами праці. У процесі такої взаємодії людина залежно від характеру праці може зазнавати різноманітного зовнішнього впливу. Все це в сукупності обумовлює необхідність створення на підприємстві належних умов, охорони і безпеки праці.

Охорона праці являє собою головний пріоритет у роботі успішного підприємства. Адже якщо не дбати про охорону праці, то велика ймовірність випадків, унаслідок яких працівник втрачає працездатність, а саме підприємство зазнає збитків.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на забезпечення здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Зростання продуктивності праці за рахунок належної системи охорони і безпеки праці на підприємстві відбувається в результаті збільшення фонду робочого часу завдяки скороченню внутрішньо змінних простоїв, шляхом ліквідації травм або зниження їх кількості, а також запобігання передчасного стомлення працівників шляхом раціоналізації і покращення умов праці та введенню оптимальних режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють ефективності використання робочого часу [2].

Більшість з науковців виділяють три види методів мотивації праці: соціальні або соціально-психологічні, економічні,

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

організаційно-адміністративні. Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Забезпечення кожного з методів мотивації праці надає підприємству можливості до забезпечення зростання рівня продуктивності праці за рахунок більшого ступеня трудової віддачі працівника. Саме забезпечення належного рівня оплати праці та ефективної системи компенсаційних та заохочувальних виплат, а також системи соціального захисту і належних побутових умов життя працівникам за рахунок коштів підприємства, дозволяють скоротити втрати підприємств від плинності кадрів, та вмотивувують працівників до більш плідної праці.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є однією із важливих умов підвищення продуктивності праці, при наявності задоволеності працівників працею і колективом.

Як відомо, третина свідомого життя людини проходить на виробництві. І те, в яких умовах протікає трудова діяльність, яка загальна психологічна обстановка в колективі, якими є ділові і особисті взаємини, впливає на результати праці, кількість і якість виробленої продукції й навіть на все життя людини.

Що стосується підтримки творчої активності, то це також є вагомим фактором можливого підвищення продуктивності праці. Адже надання робітникові можливості творчого розвитку своєї особистості створює сприятливий клімат для його подальшої плідної діяльності при підвищенні зацікавленості у виконанні роботи. Важливу роль у даному питанні також займає можливість матеріальної зацікавленості працівників.

Аналіз продуктивності праці дозволяє визначити ефективність використання підприємством трудових ресурсів і робочого часу, а також дає змогу виявити резерви їх зростання. Своєю чергою, зростання продуктивності праці означає: можливості економії уречевленої та живої праці і є одним із най-

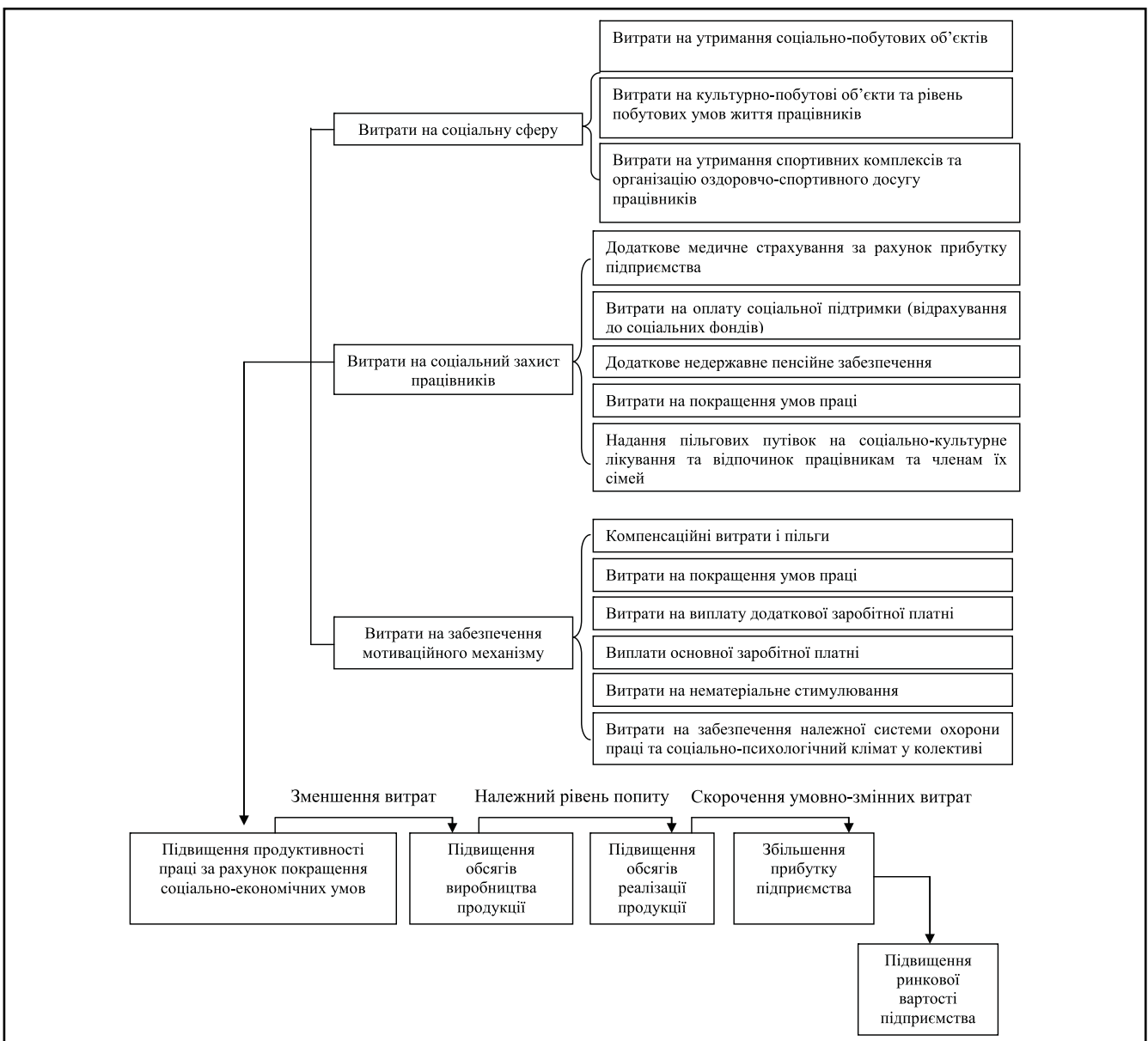


Рисунок 1. Схема впливу соціально-економічних чинників на зростання ринкової вартості підприємства

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

важливіших факторів підвищення ефективності виробництва. За рахунок зростання продуктивності праці підприємства будуть в змозі збільшити обсяг виготовлення продукції і досягти скорочення витрат на виробництво продукції.

Адже зважаючи на все вищезазначене, можемо стверджувати, що вкладення коштів у розвиток людських ресурсів стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та виживання підприємства в умовах ринкової економіки, оскільки забезпечують отримання високих прибутків та стабільний розвиток підприємства на довгострокову перспективу.

Дослідимо загальний взаємозв'язок соціальної сфери з продуктивністю праці і можливість впливу даних факторів на ринкову вартість підприємства (рис. 1).

Із запропонованої схеми видно, що за допомогою створення належних соціально-економічних умов забезпечується підвищення продуктивності праці на підприємстві, оскільки з'являється можливість виробництва більшого обсягу продукції при менших затратах на її виробництво. Це зумовлює можливість зростання обсягів реалізації продукції (за умови, що дана продукція має належний рівень попиту на ринку і є потрібною певному сегменту споживання). Цей комплекс забезпечує збільшення прибутку підприємства, що є головним джерелом підвищення ринкової вартості підприємства. Шляхом капіталізації частини отриманого підприємством прибутку забезпечується зростання вартості капіталу, тобто відбувається спрямування його на приріст активів. Чим вищий рівень капіталізації отриманого підприємством прибутку, тим вища вартість його чистих активів, сформованих за рахунок власного капіталу, а відповідно і вартості підприємства.

Для дослідження взаємозв'язку впливу соціально-економічних факторів на продуктивність праці і в подальшому на вартість підприємства розглянемо показники діяльності одного з провідних підприємств гірничодобувної галузі Кривбасу ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром».

ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром» спеціалізується на проведенні вибухових робіт у кар'єрах гірничо-збагачувальних комбінатів Кривбасу, на базисних складах зберігає вибухові матеріали для підземних шахт Кривбасу, здійснює спецвибухи по країні, виготовляє емульсійні і неводостійкі вибухові речовини, випробовує нові види вибухових матеріалів в полігонних умовах, разом з науково-дослідними інститутами

вивчає і впроваджує ефективні методи по удосконаленню вибухових робіт, надає послуги населенню, виконує будівельно-монтажні роботи господарчим способом, здійснює капітальний ремонт основних засобів.

Дослідимо динаміку рівня продуктивності праці та обсягів товарної продукції гірничих цехів даного підприємства станом на 2006–2010 роки (табл. 1) [3].

Аналізуючи дані табл. 1, можна зазначити, що починаючи з 2006 року і по 2008 рік на ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром» спостерігається зростання обсягів підривання гірничої маси на 8,8%, при цьому обсяги товарної продукції зросли на 31,19%. Але вже у 2009 році і по 2010 рік відбулося зменшення обсягів гірничої маси і товарної продукції у порівнянні з 2008 роком на 31,88 і 47,57% відповідно.

Чисельність працівників ПВП (ГЦ–1, ГЦ–2, ГЦ–5, ГЦ–6) має динамічний характер, у 2007 році в порівнянні з 2006 роком спостерігається незначне зменшення на дві особи порівняно з 2008 роком на три особи. В 2009 році кількість працівників почала різко зменшуватися і становила 102 особи, а вже у 2010 році – 67 осіб, тобто зменшення порівняно із 2008 роком становило 14,29 і 43,7%.

При цьому продуктивність праці на ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром» є нестабільною. В період з 2006 року по 2007 рік відбулося зростання даного показника на 16,01%, у 2008 році – на 13,09%. У 2009 році вона зменшилася на 20,53%, але вже у 2010 відбулося її зростання на 17,2% (рис. 2).

Таким чином, за досліджуваний період відбулося загальне зменшення обсягів товарної продукції (послуг) на 31,22%, а чисельність зменшилася на 43,7%.

Отже, проведемо аналіз впливу соціально-економічних факторів підприємства протягом 2008–2010 років на стан продуктивності праці на ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром».

Для здійснення зазначеного аналізу дослідимо обсяг витрат підприємства на соціальну сферу, забезпечення соціального захисту та здійснення мотивації праці. Дані витрати можемо вважати інвестиціями в людський капітал підприємства. Оскільки інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці.

Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багато-

Таблиця 1. Динаміка зміни обсягів товарної продукції та продуктивності праці на ПАТ «ПВП Кривбасвибхупром», 2006–2010 роки

Показник	Роки					2007/2006		2008/2007		2009/2008		2010/2009	
	2006	2007	2008	2009	2010	«+/-»	%	«+/-»	%	«+/-»	%	«+/-»	%
Обсяг гірничої маси, тис. куб. м	79998	86 382	87031	60394	47058	6384	7,9	648,9	0,8	-26637	-30,6	-13336	-22,1
Товарна продукція, тис. грн.	379375	432699	497708	339026	260937	53324	14,1	65008	15,0	-15868	-31,9	-78089	-23,0
Чисельність вибуховиків на вибухових дільницях, осіб	119	117	119	102	67	-2,0	-1,7	2,00	1,7	-17,0	-14,3	-35,0	-34,3
Продуктивність праці вибуховика, тис. грн.	3188	3698,3	4182,4	3323,8	3894,6	510,3	16,0	484,10	13,1	-858,6	-20,5	570,8	17,2

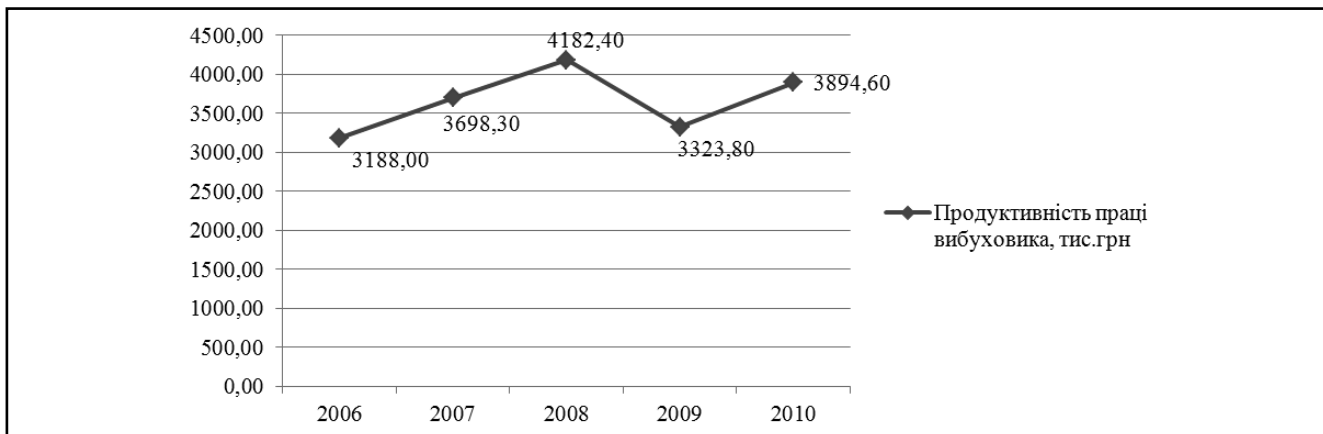


Рисунок 2. Динаміка зміни продуктивності праці на ПАТ «ПВП Кривбасвибухпром» у 2006–2010 роках

разово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому [2].

Динаміка обсягу коштів, що інвестувало підприємство в освіту працівників (підвищення кваліфікації, підготовка і навчання іншим професіям) ПАТ «ПВП Кривбасвибухпром» у 2010 році становило 89 тис. грн., що на 2,34 тис. грн. менше, ніж у 2009 році, і на 31,39 тис. грн., ніж у 2008 році.

При цьому витрати на безпеку праці і охорону здоров'я становили у 2008–2010 роках відповідно: 1 461 391 грн., 2 435 739 грн., 364 250 грн.

Фонд оплати праці у 2008–2010 роках становив: 34 122,80 тис. грн., 37 422,2 тис. грн. і 37 132,60 тис. грн. відповідно.

З огляду на динаміку показників, наведених у табл. 2, можна зазначити, що відбувається щорічне зниження обсягу інвестованих підприємством коштів в освіту і мотивацію праці робітників, також відмічено зниження обсягу витрат підприємства на заходи з охорони праці у 2010 році.

З огляду на вказану динаміку бачимо, що у 2010 році спостерігається значне зниження прибутку і розміру власного капіталу ПАТ «ПВП Кривбасвибухпром», можемо припустити, що таке зниження відбулося внаслідок того, що у 2009 та у 2010 роках підприємство знизило обсяг інвестування у забезпечення належного рівня мотивації праці та підвищення кваліфікаційного рівня працівників, а також за рахунок значного зниження обсягу інвестування на забезпечення належних умов праці та стану здоров'я працівників що приз-

вело до зниження рівня продуктивності праці та як наслідок підприємство недоотримало прибутки.

Для подальшого дослідження впливу інвестицій у людський капітал підприємства на його вартість, за рахунок забезпечення високого рівня продуктивності праці, здійснимо встановлення закономірностей кореляційно-регресійних залежностей зазначених чинників.

Для проведення багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу як результуючий показник – У обрано чистий прибуток підприємства, як впливаючий на нього фактор X1 – інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації (млн. грн.), X2 – вкладення коштів у систему безпеки праці і охорони здоров'я (млн. грн.), X3 – витрати на оплату та мотивацію праці (млн. грн.).

За результатами розрахунків регресійного аналізу було отримано рівняння і коефіцієнти кореляції і детермінації:

$$Y = 34,983312 + 682,241236X1 + 15,120330X2 + 2,434948 * X3 + e.$$

Аналізуючи отримані дані, зазначимо, що найбільший прямий вплив на зростання чистого прибутку має фактор інвестування коштів в освіту та підвищення кваліфікації працівників, другим за своїм значенням є фактор вкладення коштів у систему безпеки праці і охорони здоров'я, опосередкований вплив має показник витрат на оплату праці. При цьому коефіцієнт кореляції R = 1, який вказує на значний зв'язок показників з чистим прибутком підприємства, коефіцієнт детермінації R² = 1, що свідчить про адекватність даної моделі. За даними

Таблиця 2. Динаміка інвестування коштів у людський капітал у розрахунку на одну особу та показників, що визначають вартість підприємства ПАТ «ПВП Кривбасвибухпром», за період 2008–2010 років

Показники	Од. виміру	Роки			Приріст, %		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010
Чистий прибуток	тис. грн.	47113	53057	10093	–	12,62	–80,98
Статутний капітал	тис. грн.	97022	–	–	–		
Власний капітал	тис. грн.	161615	216943	122962	–	34,23	–43,32
Довгострокові зобов'язання	тис. грн.	14190	15000	0	–	5,71	–100,00
Поточні зобов'язання	тис. грн.	61023	268121	193247	–	339,38	–27,93
Продуктивність праці	тис. грн.	4182,4	3323,8	3894,6	–	–20,53	17,17
Інвестування в освіту	тис. грн.	120,392	91,431	89	–	–24,06	–2,66
Безпека праці і охорона здоров'я	тис. грн.	1461,391	2435,739	364,25	–	66,67	–85,05
Фонд оплати праці	тис. грн.	38809,8	34122,8	37422,2	–	–12,08	9,67

показниками при збільшенні вкладень у сферу навчання та підвищення кваліфікації працівників, а також забезпечення належного рівня безпеки праці і охорони здоров'я при зростанні обсягів заробітної плати закономірно буде зростати рівень чистого прибутку підприємства.

При дослідженні впливу соціально-економічних факторів на продуктивність праці як результуючий показник – Y обрано продуктивність праці (млн. грн. на одного працівника за рік), як впливаючі на нього фактори: X_1 – обсяг річних інвестицій в освіту та підвищення кваліфікаційного рівня працівників (млн. грн.), X_2 – обсяг вкладених коштів у систему безпеки праці і охорони здоров'я (млн. грн. на рік), X_3 – витрати на оплату праці та мотивацію праці (млн. грн. на рік).

Отримали кореляційно-регресійне рівняння, що характеризує залежність стану продуктивності праці на підприємстві від обсягу здійснених інвестицій у забезпечення соціально-економічних умов праці працівників даного підприємства:

$$Y = -10972,992721 - 37283,145997 * X_1 + 646,679481 X_2 + 373,795367 * X_3 + e.$$

Зважаючи на коефіцієнти отриманого рівняння прямий вплив мають усі зазначені показники. При цьому коефіцієнт кореляції $R = 1$, що вказує на значний зв'язок зазначених чинників з продуктивністю праці, коефіцієнт детермінації $R^2 = 1$, що свідчить про адекватність даної моделі.

За нашим попереднім припущенням, ринкова вартість підприємства напряму залежить від стану продуктивності праці та обсягу отриманого ним прибутку.

Дослідимо взаємозв'язок і вплив величини чистого прибутку і продуктивності праці на власний капітал підприємства.

У нашому рівнянні – результуючий показник Y – власний капітал підприємства (млн. грн.), X_1 – чистий прибуток підприємства (млн. грн. за рік), X_2 – продуктивність праці (млн. грн. на одного працівника за рік).

$$Y = 318,843118 + 1,468606 X_1 + 54,164873 * X_2 + e.$$

Таким чином, прямими впливаючими факторами, від яких в більшій мірі проявляється залежність розміру власного капіталу підприємства, є чистий прибуток та продуктивність праці. Модель є адекватною (коефіцієнт детермінації рівний 1), присутній щільний зв'язок зазначених факторів і вартості капіталу підприємства на що вказує отриманий коефіцієнт кореляції, який дорівнює 1.

З огляду на результати проведеного аналізу можна зазначити, що ПАТ «ПВП Кривбасвибухпром» необхідно приділяти більше уваги підтримці і розвитку людського капіталу, при цьому забезпечуючи останньому можливість покращення своєї кваліфікації і підтримки здоров'я, що і обумовлює зростання продуктивності праці на підприємстві. За рахунок цього підприємство зумовить перспективу підприємства збільшувати прибуток, що є головним джерелом підвищення ринкової вартості підприємства за рахунок його капіталізації. Адже чим вищий рівень капіталізації отриманого підприємством прибутку, тим вища вартість його чистих активів, сформованих за рахунок власного капіталу, а відповідно і вартості підприємства.

Висновки

Проведене нами дослідження явно показало, що ринкова вартість підприємства напряму залежить від обсягу інвестованих коштів у соціально-економічні умови праці його працівників. Така залежність зумовлена тим, що обсяг прибутку підприємства, який є одним з основних джерел зростання його ринкової вартості, напряму залежить від стану продуктивності праці. Своєю чергою, останній у більшості випадків визначається станом соціально-економічних умов праці працівників. Зважаючи на це можемо зробити висновок, що на шляху ефективної та стабільної діяльності підприємства забезпечення зростання обсягу інвестицій у соціально-економічні чинники праці є одним з першочергових завдань його стратегічного розвитку в сучасних економічних умовах.

Список використаних джерел

1. Тарасенко С.І. Формування системи факторів вартості підприємства / Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/>
2. Мусієнко В.Д. Проблема інвестування в активи людського капіталу: збірник наукових праць / В.Д. Мусієнко, Н.А. Молозіна, А.М. Замаєраєва / Вип. 31 / М-во освіти і науки України, Вісник Криворізького національного університету. – Кривий Ріг: ДВНЗ Криворізький національний університет, 2012. – 475 с.
3. Державний комітет статистики України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua