

## УРАХУВАННЯ СИСТЕМИ ЦІННОСТЕЙ НА РІВНІ СТВОРЕННЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА У ГАЛУЗІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

У статті розглядаються особливості зміни ціннісних орієнтирів населення, що залежать від домінуючих тенденцій економічного розвитку. На базі використання концептуальної схеми теореми Інглхарта запропоновано методологічні основи врахування динаміки системи цінностей під час розгортання системи розвитку кадрів на підприємстві. На підставі статистичного аналізу мотиваційних пріоритетів персоналу великих машинобудівних підприємств Полтавського регіону сформульовано практичні рекомендації з розробки проектів стратегічного розвитку, які орієнтовано на системи цінностей, що знаходяться у фазі трансформації.

**Ключові слова:** система цінностей, персонал, мотивація, стратегія підприємства, машинобудівне підприємство, опитування, таблиця сполученості.

**Постановка проблеми. Аналіз досліджень.** Питання розробки стратегії підприємства у галузі людських ресурсів розглядається у багатьох актуальних дослідженнях, оскільки на сьогодні загально визнаною є необхідність пов'язання напрямів розвитку персоналу зі стратегічними спрямуваннями підприємства. Більшість існуючих досліджень присвячено визначенню чи уточненню кадрової потреби підприємства та формуванню політики у галузі перепідготовки та підвищення кваліфікації існуючих кадрів відповідно до генеральної стратегії підприємства ([1], [2] та [3] з аналітичним оглядом подібних джерел). Така постановка питання дозволяє формувати практичні підходи до визначення параметрів людських ресурсів підприємства, що забезпечуватимуть конкурентоспроможність підприємства у момент часу, на який розраховано стратегію.

Але разом з тим консолідація зусиль дослідників навколо суттєво практичних питань прогнозування кадрової потреби підприємства та оптимізації системи розвитку кадрів на підприємстві не завжди дозволяє врахувати складні соціально-економічні феномени, що мають місце у сучасному глобалізованому та суттєво нестабільному оточенні підприємств. Дійсно, за період з кінця 70-х до середини 2000-х років (тобто у докризовий етап розвитку економіки) у світі відбулися принципові зміни системи суспільних цінностей, що мають безпосередній вплив на особливості розвитку персоналу всередині підприємств. Перш за все мова йде про так звану теорему Інглхарта, що фіксує факт зміни ціннісних пріоритетів суспільства від переважно матеріальних до так званих постмодерністських, які відповідають пріоритету цінностей демократії, гуманізму, прав та свобод.

Зрозуміло, що зацепованість суспільством нової системи цінностей впливає на особливості розвитку людських ресурсів усередині підприємства, сприйняття персоналом системи мотивування праці, стилів менеджменту, механізмів впровадження лідерства. Це необхідно врахувати під час стратегічного планування заходів з розвитку персоналу, підходів до мотивування праці та навіть при визначенні кадрової потреби підприємства. Ситуація ще ускладнюється тим, що за кризовий пері-

од розвитку економіки сталися певні деформації усталених із 70-х років попереднього сторіччя тенденцій у трансформації системи цінностей, які ще чекають на докладне вивчення та аналіз.

Тому аспекти врахування динаміки системи цінностей на рівні створення стратегії підприємства у галузі людських ресурсів є дуже важливими та заслуговують детальних досліджень. Це зумовлює актуальність цього дослідження.

Виходячи з вищенаведеного, завданнями цього дослідження є:

– визначення сучасних тенденцій зміни суспільних цінностей у глобальному та локальному розрізах;

– визначення впливу системи цінностей на сприйняття працівниками підприємств постійно діючих мотиваційних стимулів та конкретних мотиваційних заходів;

– визначення впливу системи цінностей на сприйняття працівниками підприємств особливостей менеджменту.

Для вирішення сформульованих завдань дослідження було використано такі наукові методи:

– соціально-економічного аналізу – при визначенні сучасних тенденцій зміни суспільних цінностей у глобальному та локальному розрізах;

– соціально-психологічного опитування та статистичної обробки даних (таблиць сполученості) – при вивченні питання впливу системи цінностей на сприйняття працівниками підприємств постійно діючих мотиваційних стимулів та конкретних мотиваційних заходів та особливостей здійснення лідерства у неформальних групах.

**Виклад основного матеріалу.** У класичному формулюванні теорема Інглхарта, яка фіксує факт зміни ціннісних пріоритетів суспільства, стверджує, що перехід від традиційних до постмодерністських цінностей можна вважати таким, що відбувся, якщо постмодерністські цінності підтримують більше 60% членів суспільства. Дослідження, що проводилися у США та ЄС [4–6], свідчать про те, що перехід до постмодерністських цінностей відбувся у 1978 р. у США, та у 1994 р. – в європейських країнах.

Зв'язок між вказаною трансформацією та процесами розвитку персоналу всередині підприємства позначається насамперед у мотиваційній структурі підприємства. У попередніх дослідженнях [7, 8] було сформульовано гіпотезу про те, що перехід до переваги постмодерністських цінностей у суспільстві призведе до статистично значущого збільшення працівників підприємства, що у власній поведінці наближаються до моделі (теорії) Y Мак-Грегора. Та навпаки, повернення суспільства до пріоритету матеріальних цінностей викликає помітне збільшення частки працівників підприємства, що у поведінці керуються міркуваннями, які відображає модель (теорія) X Мак-Грегора.

Слід зауважити, що відповідно до гіпотези авторів вказані зміни у мотиваційній структурі підприємства повинні мати місце незалежно від зусиль менеджменту підприємства, спрямованих на цілеспрямований розвиток людських ресурсів.

Для підтвердження сформульованої гіпотези було проведено аналіз змін у системі стимулів, за якими працівники підприємства визнають пріоритет у мотивації власної ефективної діяльності. Для такого аналізу було зіставлено результати опитувань щодо порівняльної привабливості

матеріальних та нематеріальних стимулів, що були проведені на підприємствах Дніпропетровського та Полтавського регіонів у 2008 р. (до кризи) та на початку 2011 р.

Для визначення відносного пріоритету матеріальних та нематеріальних стимулів у 2011 р. респондентам було поставлено запитання «Чи позначить-ся загроза моєму матеріальному становищу (зумовлена економічною кризою) на моєму ставленні до виконання посадових обов'язків?». Таке формулювання питання дозволяє відстежити вплив суб'єктивного сприйняття глобальних тенденцій у розвитку економіки на рівні формування мотивів діяльності індивіда. У дослідженні 2008 р. вказана проблема була сформульована таким чином: «Я працював би більш інтенсивно, якщо був би впевнений, що отримаю більш високу оплату моїх зусиль». Це твердження безпосередньо стосується ідентифікації типу поведінки відповідно до теорій Х та Y Мак-Грегора. Зміна спрямованості питання у 2011 р. викликана прагненням відстежити відносно короткотривалі ефекти, що вносять певні корективи до довготривалих трендів у суспільній свідомості.

Відповідно до результатів дослідження 2011 р. позитивно на питання відповіли 76,6% опитуваних. Відповідно до результатів дослідження 2008 р. позитивно відповіли 68,7% опитуваних. Враховуючи виражену орієнтацію суспільства на матеріальні цінності (слідування моделі Х у поведінці) у 2008 р., що був у цілому для країни роком досить динамічного зростання споживання (зрозуміло, до економічної кризи), стрибкоподібна переорієнтація на матеріальні цінності у 2011 р. є досить показовим фактом.

Розглядаючи питання динаміки суспільних цінностей у 2008–2011 рр., слід згадати про ще один досить цікавий ефект, який можна відновити за даними опитування споживчих настроїв, що проводяться на загальнодержавному рівні з 2000 р. Саме на вересень 2008 р. було встановлено історичний максимум за такими показниками: індексом економічних очікувань, індексом оцінки поточного стану, індексом споживчих настроїв та оцінці сприятливості споживання. Але вже у грудні 2008 р. усі ці показники сягнули історичного мінімуму. Відновлення значення цих показників на рівні, близькому навіть до 2000 р., коли помітно позначалися ефекти світової кризи 1998 р., ще не відбулося.

Це дозволяє зробити висновок про те, що суспільний песимізм є більш інертним, ніж суспільний оптимізм, тобто, якщо врахувати спрямованість цього дослідження, можна зробити висновок, що для відновлення тенденції, спрямованої на розширення суспільного визнання постмодерністських цінностей, потрібно більше часу та «своєрідний» надлишок добробуту (майнового стану) суспільства, ніж на протилежну зміну тенденції у випадку відносного погіршення економіки.

Наведене спостереження свідчить про приховане тяжіння суспільства до класичних цінностей, навіть у тому разі, коли загальноновизнаними, а отже, соціально-виправданими є постмодерністські цінності.

На жаль, авторам у поточний момент бракує даних стосовно найбільших закордонних країн, що можуть підтвердити вказану тенденцію – аналогічні повномасштабні опитування та вивчення системи цінностей проводяться з періодом 3–4 роки та відповідні результати ще не було оприлюднено у відкритих джерелах [9].

Додатково про картину суспільних цінностей свідчать локальні (регіональні) дослідження, що проводилися в різних регіонах України у після-кризовий період.

Результати регіонального дослідження, що стосується визначення локальної системи цінностей у Дніпропетровську, дозволяють зробити такі узагальнення, що безпосередньо стосуються характеру ціннісної орієнтації та переваг мешканців міста [10]:

– ступінь довіри до влади, суспільних інститутів та інших утворень у мешканців регіону вражає низька – до 70% схильні вірити лише собі. При цьому 86,5% не мають та не бажають мати жодного відношення до будь-якої політичної партії чи суспільної організації;

– головними потребами, що мають мешканці регіону, є економічні потреби чи потреби захищеності. Так, матеріальні фактори й різні напрями захищеності (юридична, медична, гарантування можливості забезпечення дітей) відзначаються респондентами як такі, що є недостатніми. Та навпаки – впевненість у собі, самостійність у прийнятті рішень, вміння пристосовуватися до нових умов життя не відзначаються як дефіцит;

– джерелом власної захищеності певна більшість мешканців регіону (52,1%) вважають державу, тобто ці люди висловилися різною мірою позитивно на користь припущення, що достойне життя їм повинна забезпечити держава. Слід відзначити, що тільки 10,2% опитуваних мають надію, що їх у принципі можуть захистити суспільні організації, 7,4% – політичні партії, 8,9% – роботодавець, у той час як у державу-захистника вірять 25,9%;

– ставлення до змін у населення є більшою мірою негативним, ніж позитивним – про це свідчить те, що тільки 32,4% респондентів дали стримано позитивну оцінку змін, 38,9% є прихильниками стабільності, 25,5% ставляться до змін нейтрально чи байдуже. Слід зауважити, що такі питання, як ставлення до змін дають досить великий відсоток так званих соціально виправданих відповідей, тобто у реальності ставлення населення до змін дещо гірше, ніж це публічно визнається.

Дуже показовим є результат, який полягає у тому, що всі визначені тенденції зберігаються й у дослідженні, яке було проведено у Львівському регіоні, відмінності проявляються тільки у характерних відсотках. Крім того, до міжрегіональних відмінностей, що було висвітлено при проведенні дослідження, слід віднести відзначені особливості оцінки рівня комфортності проживання у Дніпропетровському та Львівському регіонах, ставлення до екологічної обстановки та виділення головних проблем територіальної громади [10]. Це непрямо свідчить, що сучасний стан системи суспільних цінностей та головні тренди її розвитку, які було відновлено за допомогою даних дослідження, є універсальними для України у цілому.

Для визначення конкретних напрямів впливу системи цінностей на сприйняття працівниками підприємств постійно діючих мотиваційних стимулів та конкретних мотиваційних заходів було проведено опитування на підприємстві машинобудівної галузі («Холдингова компанія АвтоКрАЗ», м. Кременчук). До анкети було включено питання/твердження про:

– пріоритет суспільного визнання як мотив до інтенсивної праці («Я наполегливо працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане із

суспільним визнанням»; «Для мене важливо працювати в такій організації, яка дозволяла б мені використовувати мої здібності й досвід»);

– пріоритет аргументів суспільного визнання у пошуку праці («Якщо я обираю роботу, то шукаю таку, успіх на якій принесе мені суспільне визнання»);

– пріоритет ідеологічної прив'язаності (лояльності) до завдань як мотив до наполегливої праці («Для того щоб я міг наполегливо працювати, цілі компанії мають збігатися з моїми цінностями»);

– ступінь залежності від суспільної думки, системи цінностей («Я часто приймаю рішення на основі того, що вважають за доцільне/правильне інші»);

– пріоритет ціннісних орієнтирів та аргументів при виборі місця праці («Коли я обираю компанію, то шукаю ту, яка б підтримувала мої переконання та цінності»);

– відповідність між особистими цінностями та загальним успіхом організації («Мені потрібно знати, що своїми вміннями й цінностями я роблю внесок в успіх організації»).

Респонденти мали виявити власну згоду чи незгоду з наведеними твердженнями за шкалою Стейпла від цілковитої незгоди до повної згоди з байдужістю, тобто допускалося невизначене ставлення до тверджень.

Для опитування було відібрано 191 працівника з 5128 робітників заводу (за даними на грудень 2010 р.). Межовою (мінімальною) величиною вибірки, після якої вона стає репрезентативною, є 189, тобто ця вибірка із запасом відповідає умові репрезентативності. Мінімальна величина репрезентативної вибірки залежно від заданої похибки перенесення результатів дослідження на генеральну сукупність визначається за формулою:

$$\Delta = \pm 1,96 \cdot \sqrt{1 - \frac{n}{N}} \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1}},$$

де  $\Delta$  – заданий розмір похибки перенесення результатів дослідження на генеральну сукупність;

$n$  – розмір відповідної репрезентативної вибірки;

$N$  – розмір генеральної сукупності;

$p$  – заданий довірчий інтервал ймовірності.

Для реалізації завдань цього дослідження похибка перенесення результатів дослідження на генеральну сукупність була встановлена на рівні 7%, що дозволило значно скоротити обсяг респондентів без суттєвого зниження загальності результатів. Довірчий інтервал ймовірності, заданий у цьому дослідженні, відповідав стандартному значенню 95%.

Структуру персоналу підприємства та відповідну структуру побудови вибірки зведено до табл. 1 та 2.

Як метод побудови вибірок було обрано метод стратифікації, що відповідно до принципу відбору елементів має беззаперечні переваги стосовно завдань цього дослідження. Дійсно, стратифікована вибірка являє собою процес вибірки, що складається з двох етапів. На першому етапі популяція поділяється на підгрупи, що і є стратами. У нашому випадку як страти було обрано різні категорії персоналу. Кожен елемент популяції мав бути віднесений тільки до однієї страти, причому жоден з елементів популяції не був пропущений. На другому етапі елементи з кож-

ної страти було відібрано випадковим чином. Ідеальним варіантом є використання методу простої випадкової вибірки для добору елементів у кожній страті. Проте на практиці використовувався метод систематичної вибірки, що дозволяє суттєво скоротити кількість респондентів та, відповідно, час, що потрібен для проведення опитування. Теоретичні розміри вибірки для кожної з категорій персоналу без урахування стратифікації наведено у табл. 1. Порівняння даних щодо розмірів вибірки свідчить про суттєве (більше ніж у 3 рази) скорочення обсягу респондентів при застосуванні стратифікованої вибірки.

Таблиця 1

Загальна структура персоналу підприємства «Холдингова компанія АвтоКрАЗ» у 2010 р. та структура вибірки

№ з/п	Категорія персоналу	Кількість	Включено до вибірки	Теоретична межа репрезентативності	Стратифікована вибірка
1	Основні робітники	1067	39	166	39
2	Допоміжні робітники	2560	94	182	94
	Усього робітників	3627	133	348	133
3	Керівники	666	24	152	24
4	Фахівці	781	28	152	28
5	Службовці	54	6	43	4
	Усього ІТП	1501	58	347	56
	Усього	5128	191	695	189

Аналіз табл. 1 та 2, дозволяє зробити висновок про те, що до сукупної вибірки було включено репрезентативну кількість від кожної категорії персоналу. Зіставлення структури вибірки з віковою структурою персоналу підприємства також свідчить про репрезентативну чисельність субвиборок, що належать до різних вікових груп. Це є досить цікавим результатом, що додатково свідчить про ефективність використання методу стратифікації для побудови вибірки для опитування у популяції з досить складною структурою.

Таблиця 2

Вікова структура персоналу підприємства «Холдингова компанія АвтоКрАЗ» у 2010 р. та структура вибірки

№ з/п	Вікова група	Кількість	Включено до вибірки	Межа репрезентативності (стратифікована вибірка)
1	Від 15 до 34 років	1242	46	45
2	Від 35 до 49 років	1643	60	60
3	Від 50 до 54 років	887	33	32
4	Від 55 до 59 років	755	28	27
5	Старше 60 років	601	24	22

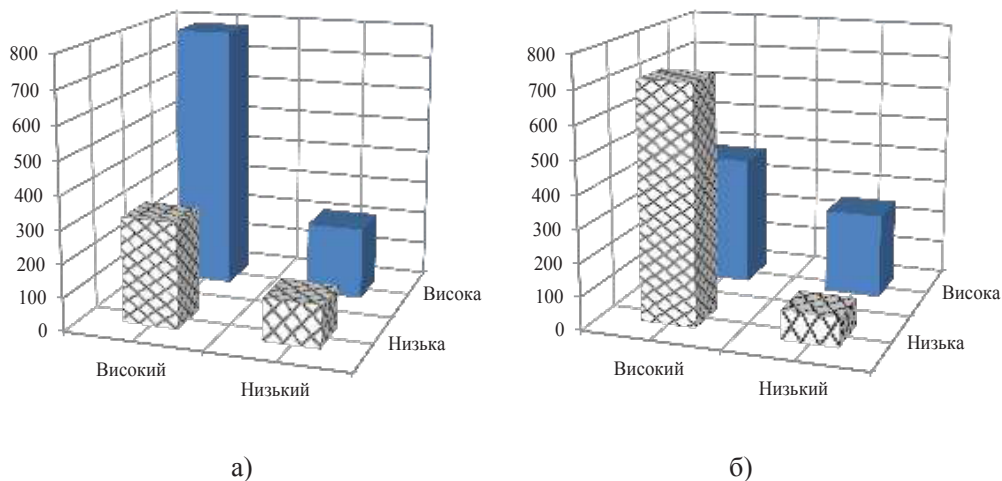
Обробка результатів опитування дозволяє зробити загальний висновок про те, що орієнтація на постмодерністські цінності (тобто визнання пріоритету суспільного визнання як мотиву до інтенсивної праці, пріоритету ідеологічної прив'язаності (лояльності) до завдань як мотиву до наполегливої праці, а також визнання високого ступеня залежності від суспільної думки, системи цінностей) найбільш характерна для категорій фахівців та керівників (24,5 та 27,2% опитаних відповідно). Меншою мірою ця тенденція проявляється у службовців (17,4% опитаних). Зрозуміло, що такі показники не дають змогу для висновку про наближення до межі остаточного переходу до нової, постмодерністської системи цінностей, але той факт, що традиційні, матеріальні цінності не є безумовно домінуючими на підприємстві, можна інтерпретувати як ознаку існування в Україні передумов трансформації системи цінностей.

Що стосується робітників, то можна зробити висновок, що тільки основні робітники демонструють початкову тенденцію до врахування нової системи цінностей у власній діяльності. Цей висновок базується на тому спостереженні, що вони визнають пріоритет ціннісних орієнтирів та аргументів і аргументів суспільного визнання при виборі місця роботи (19,7% опитаних). Цікаво, що керівники та фахівці виявили досить індіферентне ставлення до цих орієнтирів (5,9% опитаних висловили помірну згоду з відповідною тезою). Очевидно, це пояснюється тим, що ці категорії співробітників не планують зміну місця роботи, і поставлене питання не є дуже актуальним для них. Додаткове пояснення цього ефекту буде дано під час інтерпретації таблиці сполученості, що побудована за результатами опитування.

Аналіз результатів у віковому розрізі дозволив зробити такий висновок: для людей більш похилого віку відбувається зниження рівня прихильності до постмодерністських ціннісних орієнтирів. Це досить цікава тенденція, беручи до уваги той факт, що більшість керівників та фахівців (68,9%) належить до старших вікових категорій (старіше ніж 50 років, табл. 2). Якщо аналізувати віковий розподіл службовців, що орієнтуються на постмодерністські цінності, то можна дійти висновку, що переважна більшість (71,2%) таких респондентів належить до двох перших вікових груп (табл. 2). Тобто дійова орієнтація на нову систему цінностей є дещо послабленою за рахунок того, що більш високі керівні посади обіймають кадри відносно похилого віку, які є більш консервативними.

На підставі накопичених даних опитування було побудовано таблиці сполученості «Пріоритет суспільного визнання як мотив до інтенсивної праці – задоволеність працею» та «Відповідність між особистими цінностями та загальним успіхом організації – задоволеність працею». На рис. 1. наведено графічне відображення побудованих таблиць для керівників та фахівців, тобто тих категорій працівників, що демонструють початкову схильність до орієнтації на постмодерністські цінності. Стовпчики діаграм вказують на частку респондентів, що вказали рівень задоволеності працею. Для зручності аналізу на рис. 1 було проведено групування оцінок задоволеності працею за категоріями «позитивне–негативне». Такий підхід цілком задовольняє цілі роботи, що спрямована на якісне визначення тенденцій сприйняття працівниками підприємства постійно діючих мотиваційних стимулів. Частка респондентів, що не визначилися з

оцінкою задоволеності працею, склала 7,2%, що, очевидно, не робить впливу на достовірність інтерпретації отриманих даних з допомогою таблиць сполученості.



**Рис. 1. Графічне відображення таблиць сполученості: а) пріоритет суспільного визнання як мотив до інтенсивної праці – задоволеність працею; б) відповідність між особистими цінностями та загальним успіхом організації – задоволеність працею**

Результати аналізу, що наведено на рис. 1, дозволяють зробити такі висновки та узагальнення:

- працівники, що прагнуть суспільного визнання, більш схильні до позитивної оцінки власної задоволеності працею;
- працівники, що орієнтуються на відповідність між особистими цінностями та загальним успіхом організації, більш схильні до негативної оцінки власної задоволеності працею.

Для пояснення вказаної тенденції треба зважити на те, що система мотивації, яка переважно базується на матеріальних стимулах, спроможна дати працівникам достатнє заохочення для здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації, але суттєві розбіжності матеріальних цілей організації із зародками постмодерністської системи цінностей може призвести до псування психологічної атмосфери у колективі. Разом із тим визнання індивідуальних досягнень працівників (причому не обов'язково матеріальне) спроможне суттєво покращити внутрішній психологічний клімат на підприємстві. Тобто стиль менеджменту, що є жорстко спрямованим на матеріальні результати (докладну класифікацію стилів менеджменту див. у [7]), на такому підприємстві вже не відповідає потребам оптимального розвитку внутрішнього середовища організації, але в сучасних реаліях не можна робити висновок про формування передумов сприйняття колективістської системи ціннісних пріоритетів.

**Висновки та перспективи дослідження.** Таким чином, підбиваючи підсумки аналізу питань урахування системи цінностей на рівні створення стратегії підприємства у галузі людських ресурсів, можна зробити такі висновки:

- в Україні в машинобудівній галузі виникли передумови трансформації системи цінностей, що відповідає глобальним тенденціям, але рі-



вень реальної орієнтації на постмодерністські мотиви діяльності залишається досить малим;

– реальний вплив початкової тенденції до зміни ціннісної орієнтації, що мотивує певну модель поведінки робітників сучасного вітчизняного машинобудівного підприємства, є дещо послабленим за рахунок особливостей вікової структури управлінського персоналу;

– визначені у роботі особливості вікової структури управлінських кадрів призводять до певного гальмування процесу сприйняття нової системи цінностей на рівні формування організаційної культури підприємств;

– на сучасних вітчизняних підприємствах сформувалися початкові тенденції для сприйняття ефективної комбінації стилів менеджменту, орієнтованих на результати та працівників, але не сформувалися передумови для переважного впливу колективістських цінностей.

Як напрями подальших досліджень можна вказати:

– визначення впливу системи цінностей на сприйняття працівниками підприємств особливостей здійснення лідерства у колективі підприємства;

– визначення зв'язку між ступенем залучення персоналу до стратегічної діяльності підприємства у галузі розвитку людських ресурсів та ефективною конкурентоспроможністю цього підприємства.

#### *Список використаної літератури*

1. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. – Кемерово: Кузбассвузиздат. – 2000. – 204 с.
2. Вардомацкий А.П. Сдвиг в ценностном измерении? / А.П. Вардомацкий // Социологические исследования. – 1993. – № 5. – С. 47–56.
3. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер Пресс. – 1997. – 230 с.
4. Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society / R. Inglehart. – Princeton. – 1990. – 562 p.
5. Inglehart R. The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles / R. Inglehart. – Princeton. – 1977. – 436 p.
6. Inglehart R. The silent revolution in Europe: intergenerational change in post-industrial societies / R. Inglehart // American Political Science Review. – No. 65. – P. 991–1017.
7. Литвиненко О.М. Підвищення ефективності діяльності підприємства на основі керованого розвитку стилю менеджменту / О.М. Литвиненко // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 1. – С. 74–82.
8. Момот В.Є. Врахування динаміки системи цінностей під час розробки стратегії міста / В.Є. Момот, В.П. Валіков, О.М. Литвиненко // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 2. – С. 124–133.
9. Michael Terwey and Horst Baumann: German General Social Survey. ALLBUS / GGSS Cumulation 1980ч2006 (ZA-Study-No 4243), Electronic Codebook, integrated Data File, and Survey Description, Cologne and Mannheim: GESIS 2008.

10. Задоя А.А. Ценностные ориентиры как основа стратегического планирования развития территорий / А.А. Задоя // Академічний огляд. – 2010. – № 2. – С. 5–17.

В статье рассматриваются особенности изменения ценностных ориентиров населения, которые зависят от доминирующих тенденций экономического развития. На базе использования концептуальной схемы теоремы Ингльхарта предложены методологические основы учета динамики системы ценностей во время развертывания системы развития кадров на предприятии. На основе статистического анализа мотивационных приоритетов персонала крупных машиностроительных предприятий Полтавского региона сформулированы практические рекомендации по разработке проектов стратегического развития, которые ориентированы на системы ценностей, находящиеся в фазе трансформации.

**Ключевые слова:** система ценностей, персонал, мотивация, стратегия предприятия, машиностроительное предприятие, опрос, таблица сопряженности.

Aspects of social values changes which depend upon dominating trends of economic development are treated. On the basis of the Engelhart Theorem methodology of social value dynamics consideration at the stage of system of personnel development creation is proposed. On the background of statistical analysis of personnel motivation priorities of large-scale machine building enterprises of Poltava region practical recommendations for strategic projects development aimed on values systems which are subject to a transformation process were formulated.

**Key words:** values, personnel, motivation, strategy of enterprise, machine building enterprise, survey, cross-tables.

Надійшло 17.02.2011.

УДК 330.133.2:334.716

О.В. Нусінова

## ОЦІНКА УМОВНОЇ РИНКОВОЇ ВАРТОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розроблено методичні підходи до оцінки умовної ринкової вартості підприємств з урахуванням премії за контроль, методичні підходи до прогнозування умовної ринкової вартості підприємств на підставі її регресійної залежності від фінансових показників діяльності, репутації та показників тенденції ринку.

**Ключові слова:** умовна ринкова вартість, премія за контроль, біржові котирування, міноритарний пакет акцій, ділова репутація, корпоративне управління.

**Вступ.** У сучасній економічній теорії існує велика кількість методів оцінки вартості підприємства, але усі вони базуються на трьох підходах: доходному, витратному та порівняльному. Залежно від мети аналізу можуть розраховуватися різні види вартості підприємств.

У разі, якщо інвестор планує купівлю-продаж акцій підприємства на вітчизняних фондових біржах, може визначатися умовна ринкова вартість. Найбільш активно працюючою біржею в Україні є Перша фондова торговельна система (ПФТС), але навіть на ній проводяться операції переважно з невеликими міноритарними пакетами акцій. Угоди часто укла-