

ДО ОБГРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА
ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ
НАФТОГАЗОВОЇ ГАЛУЗІ

Мацькевич О. Ю.

Анотація. У статті розкривається значення людського капіталу як головного фактора інноваційного виробництва для нафтогазових підприємств. Проаналізовано роль освіти та професійної підготовки у формуванні людського капіталу. Виділено рівні людського капіталу нафтогазової галузі. Акцентовано увагу на необхідності створення якісно нових підходів щодо комплексної оцінки людського капіталу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, людський капітал окремого працівника, людський капітал підприємства, освіта, професійна підготовка, оцінка людського капіталу.

Abstract. The article reveals the importance of human capital as the main factor for the innovative production of oil and gas enterprises. The role of education and professional training in the formation of human capital was analysed. The levels of human capital in oil and gas industry were highlighted. Attention was focused on the need to create entirely new approaches to the comprehensive assessment of human capital.

Keywords: human capital, human capital of the individual worker, human capital of enterprise, education, training, evaluation of human capital.

Постановка проблеми. Перехід на новий щабель економічного розвитку є, перш за все, результатом посилення інноваційної активності та впровадження нововведень у виробництво. У сучасному світі розробка і розвиток високих технологій в усі сфери життя суспільства вимагають наявності людських ресурсів новаторського типу, включення у виробничий процес творчих працівників, здатних швидко приймати адекватні рішення в умовах інтенсивних науково-технічних перетворень. На сучасному етапі економічних трансформацій значно зростає роль людини як основного елемента продуктивних сил: «...гроші можуть говорити, але не думати, машини виконують завдання, але не створюють нічого нового» [10]. Саме люди з їх освітою, кваліфікацією і досвідом визначають межі і можливості технологічної, економічної і соціальної модернізації суспільства. **Людина – нова економіка – конкурентні переваги – стійкий розвиток** – таким є ланцюг нового глобального феномена, який визначатиме соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації [8, с. 4].

Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, який базується на знаннях та інноваціях, зумовлює усвідомлення того, що пошук оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку суспільних

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

систем слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В роботах відомих закордонних та вітчизняних авторів досліджено багато сегментів та проблем соціально-економічних основ формування і функціонування людського капіталу. Такі вчені, як Л. Туроу, Т. Шульц, Я. Мінсер, І. Фішер і Г. Беккер у 60-ті роки ХХ ст. обґрунтували роль людини як особливого виду капіталу.

В даний час проблемі управління людським капіталом, а особливо його оцінки приділяється значна увага з боку таких українських вчених, як О.А. Грішнова, А.М. Колот, В.М. Петюх, В.М. Данюк, В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко, Я.М. Дуткевич, В.П. Антонюк, Н.І. Дучинська, А.В. Кудлай, які досліджують теоретичні та практичні аспекти управління людським капіталом. Але, не заперечуючи великий вклад науковців у вирішення проблем людського капіталу, все ж таки необхідно надати деякі уточнення для ефективного управління формуванням, використанням та розвитком людського капіталу підприємств нафтогазової галузі, який вимагає постійного удосконалення методичних підходів до комплексної оцінки щодо власного виміру.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування пріоритетного значення розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств, визначення важливості комплексної оцінки управління людським капіталом суспільно-господарської системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний розвиток економіки України носить соціально-орієнтований характер, де виробничі сили людини реалізуються у формі людського капіталу, що являє собою накопичений людиною певний запас здоров'я, наукових знань та мотивацій, що призводять до підвищення рівня кваліфікації працівника, ефективно використовуються в будь-якій сфері суспільного відтворення і сприяють росту продуктивності.

Принагідно зазначимо, що наукові дослідження соціально-економічних основ формування і функціонування людського капіталу лише розгортаються як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Зокрема, в роботі [1] людський капітал трактують як «синтетичну категорію, яка поєднує властивості різнопланових економічних явищ: стосовно людини – її здатність до праці; стосовно капіталу – здатність створювати дохід». Відповідно, людський капітал не є простою сукупністю або запасом різних здібностей, знань, умінь, досвіду, якими володіє людина. Потрібно відмітити, що така сукупність: по-перше, повинна використовуватися людиною в процесі виробництва товарів і послуг; по-друге, сприяти зростанню доходів працівника. Крім того, носіям людського капіталу для отримання більш високих прибутків потрібно здійснювати певні вкладення в окремі його складові елементи, тобто капіталізувати [7].

Інноваційний розвиток економіки будується на прямих та зворотних зв'язках між наукою, виробництвом і підготовкою кадрів. Інакше не може здійснюватись безперервний процес розробки високих технологій та

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

просування нових видів промислової продукції на ринки. Внаслідок цього основним принципом удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів стає чітке узгодження із завданнями інноваційного промислового виробництва.

Зміни у кадровій базі щодо висококваліфікованих робітників, здатних працювати на інноваційних напрямках промислового виробництва, повинні відбуватись відповідно до стратегій розвитку окремих видів економічної діяльності промисловості, пріоритетних напрямів інноваційної діяльності на загальнодержавному та галузевому рівнях, стратегічних напрямів розвитку нових технологій, які, зокрема, включають і високотехнологічний розвиток нафтогазової промисловості України [2, с.169].

Задля підвищення конкурентоспроможності нафтогазової галузі, необхідно зосереджувати увагу на підвищенні якості людського капіталу через освіту та професійну підготовку, як ключові складові стимулювання економічного зростання. Фахівець у галузі менеджменту Пітер Друкер підкреслює, що «...центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує» [5].

На сьогоднішній день можливості модернізації нафтогазової галузі в цілому та її підприємств визначаються накопиченим і впровадженим людським капіталом. Якщо головною метою людського капіталу є оновлення (продукції, послуг, виробничих процесів), тоді людський капітал утворюється і виявляє себе в умовах діяльності, спрямований на досягнення новизни [10]. Саме люди з їх соціокультурним рівнем розвитку й освіти, кваліфікацією і професійним досвідом визначають межі необхідних змін. За допомогою дослідження людського капіталу з'являється можливість оцінити вплив соціального чинника на діяльність нафтогазової галузі, яка завжди була і залишається основною ланкою паливно-енергетичного сектору, який забезпечує ефективне функціонування та сталий розвиток економіки країни, національну безпеку, підтримує соціальний рівень життя нації.

Суб'єктами економічних відносин стосовно формування та використання людського капіталу є: окремі індивіди – носії та власники людського капіталу, домогосподарства, держава, громадські організації, які інвестують кошти у його формування; роботодавці, які з одного боку, є споживачами людського капіталу, а з іншого – беруть участь у його формуванні та розвитку. *Об'єктом* даних економічних відносин є якісні риси людини, сформовані в результаті інвестицій, – продуктивні здібності, знання, здоров'я, мотивація і мобільність, – які вона використовує в економічній діяльності для отримання доходу [9]. Зокрема, в роботі [4] автор визначає, що *людина економічна* – головний творчий суб'єкт ринкової економіки, який володіє свободою вибору і приймає економічно раціональні та оптимальні рішення з урахуванням усіх наявних можливостей і умов, відповідно до своїх особистих інтересів, мети і пріоритетів. Людина економічна виступає як працівник, споживач, суб'єкт економічних відносин та носій кінцевої мети виробництва.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

За успішного розвитку людського капіталу окремого працівника підприємства нафтогазової галузі та людського капіталу конкретного підприємства цієї сфери можна отримати значний синергетичний ефект, виражений в зростанні людського капіталу нафтогазової галузі загалом та інтелектуального капіталу окремих економічних суб'єктів. На рис. 1 представлені рівні людського капіталу нафтогазової галузі.

Кожне підприємство, яке активно інвестує у людський капітал, гостро відчуває потребу у необхідності вибору методу оцінки економічної ефективності здійснених інвестицій із метою обґрунтованого прийняття рішення відносно ефективності як вже вкладених коштів, так і доцільності подальшого інвестування у людський капітал. Згідно цього, оцінка результативності інвестування у людський капітал повинна носити комплексний характер і бути орієнтованою в першу чергу на формування справедливої вартості підприємства.

За оцінками експертів, близько 75% ринкової вартості генерується знаннями, інтелектом співробітників. Р. Стовол зазначає, що «сучасна промисловість в інформаційному столітті використовує більше інтелектуальної сили і менше постійного (сталого) капіталу, ніж це було в індустріальну епоху сталеварних заводів, вугільних шахт, хімічних заводів і плавильних печей» [7]. У зв'язку з цим виникає ряд проблем пов'язаних з *вимірюванням (оцінкою) активів* та визначенням *капіталізації* людського капіталу.

Сама думка оцінки людського капіталу та вимір його вартості здаються дещо некоректними. Однак необхідно визнати, що існують об'єктивні причини необхідності формалізації оцінки людського капіталу для подальшого ефективного управління розвитком соціально-економічних систем. У зв'язку із цим сьогодні для оцінювання ефективності інвестування у людський капітал вітчизняних підприємств актуальним є пошук підходів, які забезпечать вирішення цього питання.

Експертний метод (метод якісної оцінки) є важливою ланкою в системі методів оцінки людини, оскільки з усіх існуючих моделей, найбільш об'єктивно оцінює якісні складові людського капіталу, однак обмеження тільки даним методом не дозволяє отримати вартісне вимірювання людського капіталу. Це очевидно, зважаючи на неможливість адекватного переходу від якісних показників до кількісних. Будь-яка формалізація неминуче суб'єктивна і може розглядатися тільки в контексті розглянутої організації, і відповідно виключає можливість зіставлення, що зводить дану модель виключно до спроби обґрунтованого управління людським капіталом, але ніяк не оцінки. Необхідно визнати, що якісні характеристики оцінки людського капіталу необхідні, але більшою мірою призначені для внутрішнього менеджменту.



Рис. 1 Рівні людського капіталу нафтогазової галузі

Якщо розглядати недоліки витратного підходу до оцінки людського капіталу (метод інвестицій), то знову виникає проблема об'єктивного розрахунку всіх інвестицій в людський капітал. У даній моделі не можна ототожнювати інвестиції в людину з її «справедливою вартістю», оскільки нівелюються витрати на самоосвіту, що грають ключову роль у формуванні людського потенціалу. Якщо розглядати інвестиції тільки на рівні підприємства, призначенням яких є поліпшення показників діяльності конкретного працівника, підвищення його кваліфікації, навичок, то необхідно оцінити ефективність спрямованих інвестицій, що в кінцевому підсумку повинно знайти адекватне відображення у формуванні фінансових

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

результатів діяльності компанії. Об'єктивну складність також являє собою спроба визначення питомої ваги ефективності конкретного працівника у загальному фінансовому результаті підприємства.

Таким чином, при даному підході не можна знехтувати впливом зовнішніх факторів, які можуть чинити істотний вплив на формування фінансових результатів компанії. Крім того, певні складнощі виникають з бухгалтерським і податковим обліком інвестицій в людський капітал і вимірюванням одержуваних результатів [3].

При аналізі *методу оцінки людського капіталу за аналогією з фізичним (основним) капіталом* виникає складність об'єктивної оцінки первісної вартості, визначення терміну роботи конкретного співробітника в організації, а також складність ведення обліку тощо.

Процес оцінювання результативності та ефективності інвестування у людський капітал є доволі складним і багатоетапним процесом внаслідок декількох причин [6, с. 205]:

1) в наявному інструментарії економічного аналізу відсутній комплексний науково обґрунтований методологічний апарат оцінки, який би дозволив із мінімальними витратами коштів та часу оцінити ефективність різних видів інвестицій у людський капітал, здійснених підприємством;

2) кожен із існуючих видів інвестицій у людський капітал має певний вплив як на формування кількісного та якісного складу людського капіталу, так і на загальну ефективність інвестування, що вимагає розробки специфічних показників оцінки та значно ускладнює процедуру визначення ефективності;

3) для об'єктивного визначення соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал необхідно оперувати достатньою кількістю вихідної статистичної інформації, що складно здійснити в умовах обмеженості офіційної статистичної звітності суб'єктів господарювання про стан та інтенсивність інвестування у людський капітал, яка представлена лише чисельністю осіб, що пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію.

Слід констатувати, що об'єктивної, єдиної методики оцінки людського капіталу не існує і навряд чи вона можлива, оскільки на результати діяльності людини впливає величезна кількість різноманітних факторів, що не піддаються кількісній оцінці (біологічні, фізіологічні, соціальні, психологічні). Крім того, поєднання даних чинників може призводити до непередбачуваних наслідків поведінки людини в різних обставинах протягом певного проміжку часу. Звичайно, можна спробувати провести поєднання зазначених методів оцінки і застосовувати їх в рамках конкретного підприємства, однак, на наш погляд, зазначені недоліки таким чином можна мінімізувати, але не можна уникнути.

Визнання важливості людського капіталу як основного фактора суспільного розвитку викликає необхідність постійного удосконалення методичних підходів до кількісної оцінки щодо власного виміру, яка в кінцевому підсумку спрямована на раціональне використання людського

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

капіталу на підставі прийняття ефективних управлінських рішень. Адже, навіть комп'ютерне моделювання, нейронні мережі та інші розробки стосовно «штучного інтелекту» не можуть врахувати усіх аспектів соціальної, психологічної та духовної складових людини. Така оцінка вимагає створення якісно нових підходів.

Результати оцінки управління людським капіталом на конкретному підприємстві дають можливість виявити недоліки як в процесі формування, так і в процесі використання людського капіталу та своєчасно спрямувати конкретні заходи на їх покращення, що має позитивно вплинути на кінцеві результати конкретного підприємства.

Висновки та перспективні напрями досліджень. Сучасний стан підприємств нафтогазової галузі та проблеми з якими вони стикаються на шляху ефективного функціонування викликає об'єктивну необхідність розробки механізму управління людським капіталом, який дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства шляхом удосконалення процесів формування, використання та розвитку кваліфікованого персоналу. Менеджмент підприємств сьогодні потребує комплексної системи оцінки людського капіталу, яка є визначальною у досягненні його конкурентних переваг та безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності конкретного підприємства. Вважаємо, що активізація досліджень у цій сфері, їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань сьогодення.

Література

1. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук / В. П. Антонюк. — Донецьк, 2008. — 43 с.
2. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект // Публічне управління: терія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. [Електронний ресурс] – Х.: Вид-во "ДокНаукДержУпр", 2011. – № 3(7) – С. 164-172.
3. Арабян К. К. Измерение человеческого капитала / К. К. Арабян // Российское предпринимательство. — 2007. — № 4 Вып. 2 (89). — С. 105-109.
4. Базилевич В. Д. Економічна теорія: Політекономія: Підручник. – 7-ме вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2008. – 719 с.
5. Друкер П. Управление знаниями. – М., 2006. – С. 10.г
6. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – С. 205-206.
7. Ільчук Л. Можливості та механізми «капіталізації» людського капіталу в Україні / Л. Ільчук. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=285:-qq-&catid=29:2010-06-15-18-48-34&Itemid=35

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

8. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-7.
9. Корольова Н. М. Людський капітал: поняття та організаційно-економічний механізм формування на залізничному транспорті / Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2009. – № 26. – С. 234-238.
10. Переверзева А. В. Етапи формування людського капіталу / А. В. Переверзева. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2008_3/15%20.pdf

*Рекомендовано до друку
кандидатом екон. наук, доцентом Кісем С. Я.*

УДК 005.32:331.101.3

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НЕСТАНДАРТНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Шаранич Н. М.

Анотація. Розглянуті методи мотивації персоналу зарубіжних підприємств та ряд протиріч між особистою та професійною мотивацією працівників.

Ключові слова: мотивація, методи, протиріччя, працівники, оплата праці.

Abstract. Methods of employee motivation of foreign companies and a number of contradictions between personal and professional motivation of employees have been considered.

Keywords: motivation, techniques, controversies, employees, wages.

Актуальність проблеми. Трудові ресурси є чи не найголовнішим фактором ефективної діяльності будь-якого підприємства. Від їх знань, умінь, навичок, а також сумління, працелюбності, самовіддачі залежить якість виготовлених товарів, робіт, послуг, ефективність функціонування та насамкінець результати діяльності підприємства. Тому будь-якій організації необхідно приділяти великого значення питанням як відбору кадрів, організації їх праці, так і ефективної їх мотивації. Використовуючи найбільш сучасні і передові методи мотивації, можна домогтися того, що працівники виконуватимуть свою роботу більш якісно, збільшиться рівень задоволеності працівників своєю роботою, зменшиться плинність кадрів. Особливого значення це питання набуває в сучасних умовах післякризового розвитку підприємств, коли необхідно переорієнтувати працівників на досягнення скоригованих стратегічних цілей. А в практиці

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ