

МЕТОДИКА ОЦІНКИ РІВНЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О.Ю. Мацькевич

ІФНТУНГ, 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15, тел. (03422) 23557
e-mail: reg@nung.edu.ua

Анотація. У статті запропоновано методику оцінки рівня людського капіталу підприємства. Представлено діаграму «активності» людського капіталу. З метою ефективного управління даним ресурсом виокремлено активний, нейтральний та пасивний рівень активності людського капіталу. Детерміновано систему показників, що дозволяють оцінити ступінь прояву людського капіталу. Розроблено матрицю результатів взаємодії активного та пасивного людського капіталу типової управлінської пари.

Ключові слова: оцінка людського капіталу, активність людського капіталу, рівні активності людського капіталу, якість людського капіталу, суб'єкт управління, об'єкт управління, дифузія людського капіталу.

Аннотация. В статье предложена методика оценки уровня человеческого капитала предприятия. Представлена диаграмма «активности» человеческого капитала. С целью эффективного управления данным ресурсом выделен активный, нейтральный и пассивный уровень активности человеческого капитала. Детерминирована система показателей, что позволяют оценить степень проявления человеческого капитала. Разработана матрица результатов взаимодействия активного и пассивного человеческого капитала типичной управленческой пары.

Ключевые слова: оценка человеческого капитала, активность человеческого капитала, уровни активности человеческого капитала, качество человеческого капитала, субъект управления, объект управления, диффузия человеческого капитала.

Abstract. The method of estimation of level of human capital of enterprise is offered in the article. The diagram of «activity» of human capital is presented. With the purpose of effective management this resource the active, neutral and passive level of activity of human capital is selected. The system of indexes which allow to estimate the degree of display of human capital is determined. The matrix of results of cooperation of active and passive human capital of typical administrative pair is developed.

Keywords: estimation of human capital, activity of human capital, levels of activity of human capital, quality of human capital, management subject, management object, diffusion of human capital.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах домінування інформаційного суспільства та становлення економіки знань, людський капітал – актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти для держави, статусні й матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу, перетворюється на дієвий конкурентний ресурс.

Інформаційна технологічна парадигма охоплює всі сфери і галузі підприємств нафтогазового комплексу, змінюючи їх масштаб, динаміку і внутрішній зміст. Нова технологічна парадигма передбачає розширення функцій працівника і перехід від "часткового" працівника (вузької спеціалізації) до працівника "широкого діапазону" (універсалу), здатного здійснювати верифікацію, оцінку, творчий синтез інформації, проникати в суть проблеми, здійснювати коригування технологічного процесу, тобто бути не тільки суб'єктом виробничого освоєння НТР, а й її рушійною силою.

Розуміння сутності інформаційної революції в сфері індустріальної економіки повинне зводитися до усвідомлення того, що інформаційні технології змінюють не види діяльності, а їх технологічну здатність використовувати як пряму продуктивну силу те, що відрізняє людину від інших біологічних створінь - здатність обробляти і розуміти символи, генеруючи нові знання [1].

Інтеграція України до Європейського Союзу обумовлює необхідність впровадження в практику вітчизняних підприємств нафтогазового комплексу як досвіду розвинених країн з більш ефективного використання в процесах виробництва інтелектуальних ресурсів, так і розробки власного методологічного та методико-практичного інструментарію оцінки людського капіталу.

У зв'язку з цим оцінка рівня людського капіталу підприємства дозволить виробити комплекс необхідних, доцільних та ефективних управлінських рішень з питань формування, збереження, використання та нарощування людського капіталу з метою перетворення підприємства в конкурентоспроможну економічну систему в довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі економічних перетворень проблема оцінки людського капіталу у вартості підприємств набуває великої актуальності. Даній проблемі присвячена велика кількість робіт зарубіжних [2; 3; 4] і вітчизняних авторів [5; 6; 7; 8; 9], аналіз яких показує різноманітність наявних підходів і методів. Однак, незважаючи на очевидні здобутки сучасної наукової спільноти, питання оцінки людського капіталу на рівні конкретного підприємства та ефективність практичного використання людського капіталу на підприємствах нафтогазового комплексу потребують дієвого інструментарію та методів відповідного управління.

Висвітлення невіршених раніше частин загальної проблеми. Розвиток інформаційного суспільства та формування економіки знань об'єктивно спонукають до вироблення нових концептуальних підходів, у межах яких еволюціонують категорійно-понятійний апарат, інструменти управління та методичне забезпечення оцінки й аналізу людського капіталу.

Важливість і необхідність удосконалення теоретико-методичних та прикладних аспектів оцінки людського капіталу підприємства зумовлюють актуальність обраної теми, завдання та напрями дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є розробка методики оцінки рівня людського капіталу підприємства для прогнозування подальшої динаміки його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням одержаних наукових результатів. Поняття "економіки, заснованої на знаннях", або інтелектуальної економіки, що отримало в останні роки широке поширення у світовій економічній літературі, відображає визнання того, що наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим фактором розвитку матеріального та нематеріального виробництва, забезпечення сталого економічного розвитку. Не випадково, в сучасній західній науці "зріє розуміння того, що суспільство стоїть перед обличчям нової зміни, яка вже не призводить до трансформації колишнього порядку, а є формуванням нового соціального устрою" [10].

В сучасних умовах, коли суспільне виробництво стає динамічнішим, постійно змінюються завдання виробничих одиниць, методи реалізації продукції, що випускається, в діяльності працівників усе більшого значення набувають знання сучасних методів вирішення проблем, обізнаність з результатами теоретичних досліджень і уміння реалізувати рекомендації на практиці. Тому об'єктивно зростає частка працівників, що відрізняються широтою і різноманіттям знань. Збільшується значущість творчих здібностей працівників. З одного боку, людина з розвиненими творчими здібностями успішніше виконує завдання професійного навчання, досягає значущих успіхів у первинному оволодінні професією, з іншої – розвинені творчі здібності необхідні в процесі професійної діяльності та її раціоналізації [11].

Незважаючи на те, що Україна належить до країн з високим освітнім рівнем населення, у більшості вітчизняних працівників поки-що не сформовані продуктивні здібності, необхідні для динамічного та ефективного розвитку виробництва. Суттєво загострилась проблема кадрового забезпечення економіки. З іншого боку, на виробництві не створені сприятливі умови для ефективного використання і розвитку продуктивних сил працівників. Це вказує на те, що в умовах економіки знань для більшості підприємств постає проблема оцінки власного людського капіталу та його тенденція до подальшого розвитку, в наслідок чого виникає науковий інтерес до розробки нових методичних підходів.

На наш погляд, оцінка людського капіталу лише через призму кількісних показників результативності праці є прерогативою індустріального вектора розвитку, що вкрай негативно позначається на ефективності використання останнього в умовах формування і розвитку знанневої, інформаційної, інтелектуальної економіки та знижує загальний рівень результативності функціонування підприємства. Інтенсифікація таких процесів, як інноваційність, висока наукомісткість сучасного виробництва підприємств нафтогазового комплексу, в основі якого лежить використання нових знань (або нове використання знань), втілених у технології, ноу-хау, нових комбінаціях виробничих факторів, структурі організації та управлінні виробництвом, впровадження системи та технології управління якістю вимагає розробки адекватної комплексної системної методології оцінки рівня людського капіталу.

Як свідчить досвід, людський фактор, використання інтелектуального потенціалу, кваліфікаційний рівень і творчі здібності впливають на відтворювальні процеси значно плідно, ніж інші чинники виробництва. Традиційно кількісні показники направлені на визначення витрат праці, обсягу можливостей працівників та часу в короткостроковій перспективі. Доповнення названих показників якісними характеристиками (задоволеність працівників, підготовленість персоналу, ступінь вмотивованості персоналу та інше) створюють основу людського капіталу, дозволяє керівникам підприємств концентрувати свої зусилля на цінностях, знаннях та реакціях людей відповідно до стратегічних перспектив [12]. Наявність кількісних змін характеризує процес зростання підприємства, тоді як якісні зміни вказують на його розвиток, передбачають руйнування рівноважного стану системи. Таким чином, виведення підприємства із рівноважного стану супроводжується виникненням нових пропорцій, тим самим забезпечуючи йому перехід на якісно новий рівень розвитку.

Відомо, що якість об'єкту як загальнонаукова категорія – це сукупність здібностей об'єкту, яка виявляється у процесі його функціонування та використання за призначенням (споживанням, експлуатацією).

Формування якісного людського капіталу для цілей інноваційного розвитку підприємств нафтогазового комплексу передбачає постійне підвищення його якісних характеристик та забезпечення відповідності як вимогам ринку, так і потребам самого підприємства. Працівники даних організаційних утворень, що мають справу з розробкою та впровадженням нової техніки та продукції, вирізняються серед інших категорій працівників високим рівнем освіти та інтелектуального розвитку. Для них характерне аналітичне мислення, підвищене почуття власної гідності, самостійність і незалежність.

Так, Наумова О.О. [13, с. 150] акцентує на тому, що в умовах науково-технічного прогресу важливими факторами інноваційного розвитку виступають гнучкість та адаптивні властивості людського капіталу до змін зовнішнього середовища. Вказані характеристики набуваються в процесі саморозвитку працівників, коли відбувається усвідомлення цінності власних знань та необхідності постійного їх удосконалення. Компетентність (знання, вміння та навички) та творчі зусилля (ініціативність, винахідливість працівників, відсутність шаблонного мислення) виступають стратегічним ресурсом інноваційного розвитку підприємства.

Розроблена автором *методика оцінки рівня людського капіталу*, на основі запропонованої раніше [14, с. 236] класифікації людського капіталу підприємства *за ступенем прояву у виробничо-господарському процесі*, надасть змогу керівництву постійно оцінювати людський капітал власного підприємства, бачити «слабкі місця», що гальмують підвищення активності персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулюванні прийняття нестандартних рішень і підтримці атмосфери творчості для досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів у посткризових умовах (рис. 1).

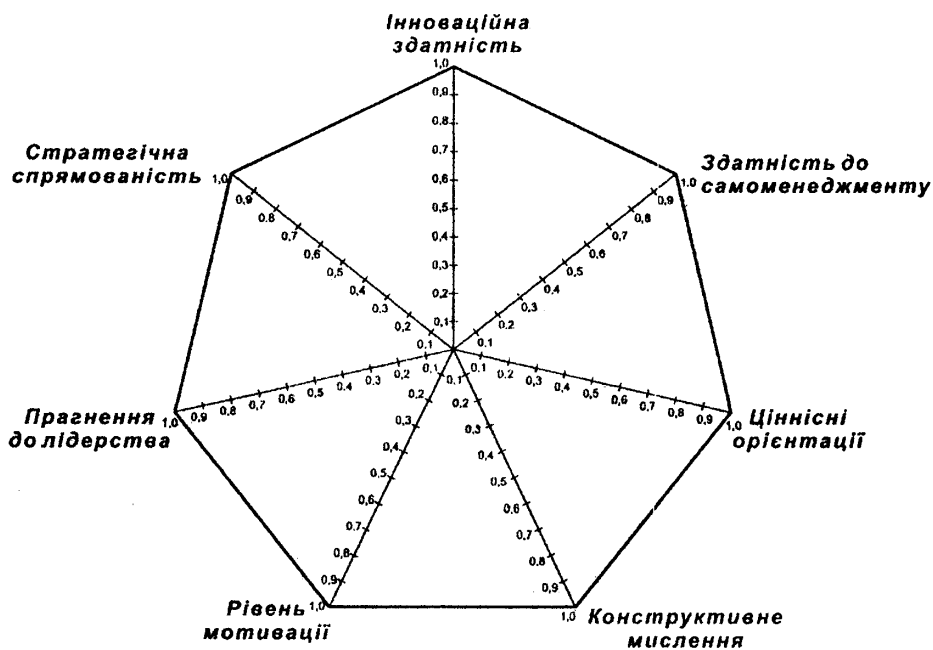


Рисунок 1- Багатокутник показників рівня людського капіталу підприємства [розроблено автором]

Спробуємо сформулювати чіткі теоретичні підходи до розуміння активності людського капіталу, а також власного бачення автором цієї проблеми.

В економічних словниках та енциклопедіях [15; 16; 17] активність практично завжди визначається як рівень перебігу процесу; ступінь, ефективність, швидкість розвитку; міра, ступінь або потенційні можливості діяльності.

М. Каган, розглядає людську діяльність, «як активність суб'єкта, яка спрямована на об'єкти чи інші суб'єкти» [18, с. 38]. Л. Виготський отожднює ці поняття і визначає активність як «практичну предметно-почуттєву діяльність» [19, с. 265]. Як «понаднормову діяльність» визначає активність А. Пашков [20, с. 35].

І. Джидар'ян зазначає, що «активність є необхідною динамічною умовою діяльності, джерелом її становлення, реалізації, перетворення і видозмін» [21, с. 15]. «Немає діяльності поза активністю й активності поза діяльністю» підкреслює В. Петровський [22, с. 45].

На відмінності категорії «активність» від категорії «ефективність» наголошує [23, с. 122], акцентуючи на тому, що якщо ефективність визначається рівнем перебігу процесу діяльності, його результатом, то активність, окрім вище зазначеного, свідчить про залежність результату від рівня інтенсивності змін і визначає потенційні можливості щодо інтенсифікації його рівня.

Активність людського капіталу потрібно розглядати як поняття, яке характеризує не тільки динаміку змін, але й визначає інтенсивність змін щодо проведення на підприємстві ефективної діяльності, характеризується ступенем віддачі кожного носія людського капіталу, який бере участь в виробничо-господарському процесі.

Таким чином, *активність людського капіталу* – це заснована на знанні, усвідомлена здатність кваліфікованих людських ресурсів збирати, накопичувати і переробляти постійно наростаючі потоки інформації; форма реалізації інтелектуальних, морально- і культурно-орієнтованих здібностей людини до створення нового, раніше невідомого знання в конкретному організаційному/виробничому контексті.

Здатність працівників до пошуку нового та його втілення в конкретних продуктах та послугах стає сьогодні найважливішою передумовою високої конкурентоспроможності як самих працівників, так і підприємства загалом.

Для оцінки рівня активності людського капіталу підприємства використовують систему детермінованих показників (складових активності людського капіталу), які, з нашої точки зору, найбільш комплексно характеризують ступінь прояву людського капіталу. Характеристику системи показників (складових) рівня активності людського капіталу представлено в табл. 1.

Таблиця 1- Характеристика основних показників рівня активності людського капіталу

№ з/п	Показник	Характеристика
1	<i>Рівень мотивації</i>	Характер діяльності людини, її спрямованість або сприяє розвитку здібностей, або спричиняє їх затухання. Низький рівень мотивації: активність індивіда знаходиться на низькому рівні і спрямована на те, щоб не втратити вже створене (мотивація збереження). Високий рівень мотивації: вимагає більшої активності для досягнення бажаного (мотивація досягнень).
2	<i>Конструктивне мислення</i>	Виражає такі різновиди розумової діяльності людини, як продуктивне, креативне, винахідливе, прогнозує мислення, вміння враховувати мінливі умови розумових або практичних дій і відповідно до цього змінювати способи вирішення завдань
3	<i>Інноваційна здатність</i>	Розглядається як здатність, готовність і прагнення до пошуку нового та його втілення в конкретних продуктах та послугах; її важливими складовими також є знання, уміння, досвід (інструментальна складова активності), а також потреби, цілі, мотивація діяльності тощо. Трансгресивна орієнтація особистості в процесі діяльності («вихід за межі»)
4	<i>Прагнення до лідерства</i>	Прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; широта мислення; мистецтво швидко опрацьовувати інформацію і приймати рішення; здатність до самоаналізу; вміння розуміти, приймати і використовувати корисну думку, протилежну власній.
5	<i>Ціннісні орієнтації</i>	Елементи внутрішньої структури особистості (спрямованість, мета індивіда, механізм індивідуальної взаємодії), які формуються і закріплюються життєвим досвідом індивіда у процесах соціальної адаптації та соціалізації. Ціннісні орієнтації задають загальну спрямованість інтересам та прагненням особистості, вибудовують ієрархію індивідуального вибору у будь-якій сфері, формують цільову й мотиваційну програму поведінки.
6	<i>Стратегічна спрямованість</i>	Перспективний погляд бачення майбутнього та напрям розвитку особистості, базова концепція того, що вона намагається зробити, чого прагне досягти. Стратегічна спрямованість створює імпульс для постійного прогресу. Водночас важливо не тільки мати "правильну" стратегічну спрямованість, але й забезпечити її ефективне впровадження.
7	<i>Здатність до самоменеджменту</i>	Управління власними ресурсами, тобто вміння їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати й бути успішною і самодостатньою людиною. Головна мета самоменеджменту в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, самовизначатись і долати зовнішні обставини.

Джерело: [розроблено автором]

Оцінка активності людського капіталу проводиться шляхом визначення значення кожного показника у діапазоні від 0 до 1. Відкладені точки з'єднуються відрізками. В результаті отримуємо діаграму (багатокутник), яка відображає відповідний рівень активності людського капіталу (чим більша площа багатокутника, тим вищий рівень активності ЛК).

Для комплексної оцінки ефективності управління даним ресурсом пропонуємо ввести три рівні активності людського капіталу: *активний, нейтральний і пасивний*.

Графічна інтерпретація результатів індикативного аналізу економічних обґрунтувань, оцінок, розрахунків на практиці сприяє кращому сприйняттю і прискоренню отримання не тільки кількісних, але і якісних значень показників, що відіграє важливу роль у візуальній, оперативній, комплексній оцінці узгодженості різнорідних чинників, які визначають стан і тенденції розвитку людського капіталу соціально-економічної системи.

Діаграма не тільки характеризує поточний стан використання продуктивних здібностей суб'єктів формування людського капіталу, але і спрямованість здійснення управлінських впливів зорієнтованих на продуктивне використання останнього та отримання економічно значимих результатів. Також можна порівнювати стан людського капіталу підприємства в динаміці різних часових періодів і достовірно аналізувати його розвиток, виявляти основні тенденції і причини незадовільного використання. Щодо підприємства, то активізація творчого потенціалу людини,

розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

Варто також розуміти, що саме динаміка показників, їх зміни вказують, наскільки успішними були конкретні напрямки управлінських дій або виявляють проблемні місця, які потребують відповідних заходів з покращення.

Згідно запропонованої методики, оцінку рівня активності людського капіталу можна визначити шляхом підсумовування оцінок показників (складових) активності людського капіталу, які помножені на їх питому вагу, за формулою:

$$O_{\text{ц}}(\text{акт ЛК}) = \sum_{i=0}^n P_i * V_i ,$$

де n – кількість показників (складових) активності людського капіталу;

P_i – рівень прояву i -го показника активності людського капіталу (у балах);

V_i – питома значимість i -го показника активності людського капіталу у загальній оцінці активності людського капіталу (у частках одиниці).

Для отримання інформації, необхідної для оцінки активності людського капіталу, обрано метод анкетування. Саме опитування носіїв людського капіталу дозволить встановити рівень прояву показників (складових), які характеризують активність людського капіталу.

Кожний показник активності людського капіталу визначається за рівнями прояву вираженості та оцінюється експертами у балах (від 5 до 1).

Оскільки показники активності людського капіталу (складові) за своїм значенням не однакові, кожному з них присвоюється певна «вага», яка визначається експертним шляхом або ж методом парних порівнянь.

Для оцінки активності людського капіталу складові, що її формують, групуються у фактори оцінки з врахуванням їх вагомості. Сума коефіцієнтів значущості чи вагомості факторів завжди прирівнюється до одиниці. Мається на увазі, що набір усіх 7-ми факторів складає активність людського капіталу.

Ефективність використання людського капіталу в діяльності організаційних утворень залежить від ціннісних орієнтирів самого працівника, усвідомлення власних можливостей генерувати нові ідеї, стратегічної спрямованості, інноваційної здатності та системи мотивації активності людського капіталу, яка визначає ступінь використання працівниками своїх навиків та результативність функціонування підприємства. Посилення активності людського капіталу дозволить вивільнити людський капітал, що може слугувати імпульсом для економічного зростання.

Економічні деформації переконують щодо доцільності активізації людського капіталу інноваційно-орієнтованих підприємств нафтогазового комплексу, зокрема, його якісної відповідності. Питома вага нових знань, які втілюються в товарах, технологіях, освіті, організації виробництва в розвинутих країнах, становить близько 90% їх ВВП [24, с. 45].

Нагромадження людського капіталу передбачає акумуляцію якісних характеристик людини для здійснення трудової діяльності. Це дуже важливий період у формуванні якісного людського капіталу, оскільки в процесі роботи людина не лише використовує та вдосконалює раніше отримані знання, але й здобуває нові навички та вміння.

Таким чином, за допомогою комплексної оцінки рівня активності людського капіталу соціально-економічної системи стає можливим аналіз процесів його формування та використання. Свідченням високої активності людського капіталу є низка критеріїв, які характеризують людський капітал за цією ознакою та взаємопов'язані між собою:

- частка принципово нової продукції у загальному обсязі виробництва (не менше, ніж 10% [25, с. 134]);
- кількість науково-дослідних робіт, раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, винаходів;
- рентабельність людського капіталу;
- освітньо-кваліфікаційний рівень;
- рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки носіїв людського капіталу тощо.

Під час дослідження людського капіталу підприємства, як і будь-якої іншої системи, необхідно розглядати не лише сукупність його складових, а також і множину системних взаємозв'язків, які безпосередньо впливають на ефективність її функціонування. З огляду на це, Н. Цимбаленко пропонує виділити також таку важливу характеристику людського капіталу на мікроекономічному рівні, як ефективність взаємодії працівників підприємства, що є передумовою виникнення синергетичного ефекту під час спільного використання потенціалу усіх працівників [26, с. 304]. Так, В. Занг зазначає, що безповоротність економічного процесу й еволюція виникають переважно як наслідок складності колективної поведінки внутрішньо простих об'єктів [27]. У рамках цього базового уявлення про еволюцію і розвиток соціально-економічних систем питання взаємовпливів двох взаємодіючих складових в організаційному утворенні можна

розглянути на основі запропонованої [28, с. 126] схеми взаємодії складових типової управлінської пари з врахуванням можливості зворотнього впливу об'єкта управління на суб'єкт.

Той факт, що ефективність взаємодії типової управлінської пари будь-якої соціально-економічної системи матиме відповідний вплив на результати її функціонування є очевидним і незаперечним. Вплив однієї соціальної групи в межах підприємства на іншу може бути як незначним, так і дуже впливовим. Ця обставина робить доцільним дослідження питання співвідношення таких взаємовпливів учасників процесу управління як активних та пасивних носіїв людського капіталу та їх вплив на результат функціонування будь-якого організаційного утворення.

Представляючи матрицю результатів взаємодії активного та пасивного людського капіталу типової управлінської пари, можна виявити можливий вплив такої взаємодії на результат функціонування системи загалом (рис. 2).

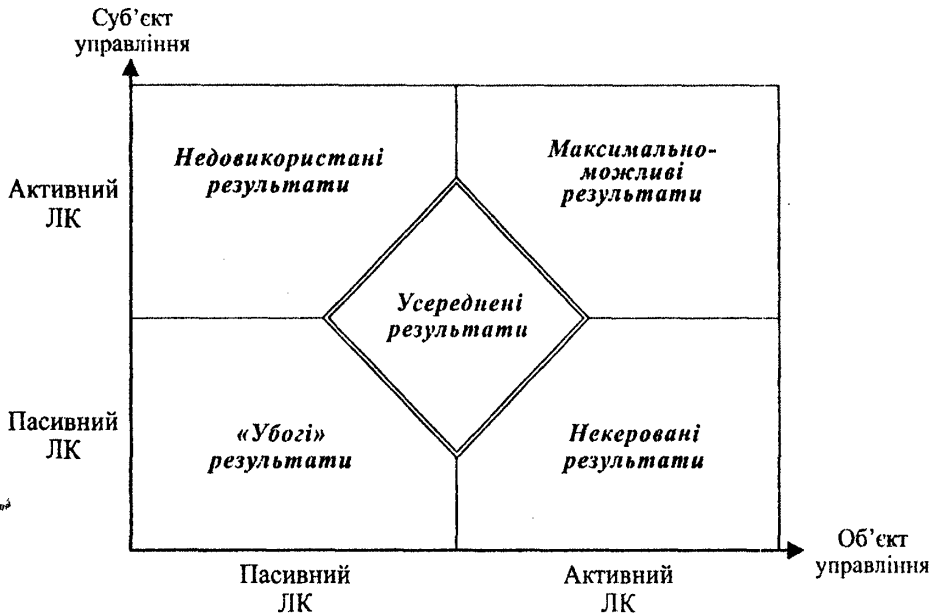


Рисунок 2 - Матриця результатів взаємодії активного та пасивного людського капіталу в координатах «СУ – ОУ» [розроблено автором]

Таким чином, детермінація результатів взаємодії активного та пасивного людського капіталу типової управлінської пари дозволить провести детальну оцінку стану людського капіталу організаційної системи з метою розробки можливих напрямків управлінських впливів, спрямованих на активізацію використання людського капіталу задля отримання відчутних економічних результатів та інших соціально-значимих наслідків.

Згідно запропонованої матриці в даних координатах можливі наступні варіанти (квадранти) результатів взаємодії:

1. *«Убогі» результати* (мінімально можливі) – відсутність цілісного бачення заданих напрямків руху та досягнення цілей розвитку підприємства СУ та ОУ («...не буває попутного вітру у корабля, команда якого не знає, куди пливе» [29]). Натомість, зосередження на виконанні точкового (поточного) завдання з застосуванням мінімальних зусиль для досягнення результату.

2. *«Недовикористані» результати* – низький рівень мотивації та залучення ОУ до процесу створення економічно значимих результатів. СУ як єдиний активний учасник процесу генерування ідей та отримання нової інформації.

3. *«Некеровані» результати* – рух за інерцією СУ (без усвідомлення ситуації та узгодження дій). Неefективне використання результатів інтелектуальної активності ОУ в процесі функціонування системи. Відсутність здібностей «використовувати здібності» [30, с. 191].

4. *Максимально можливі результати* – налагоджена взаємодія між СУ та ОУ здатна збільшувати позитивний довгостроковий результат функціонування підприємства та продукувати додатковий результат, отриманий від тісної злагодженої взаємодії окремих елементів системи.

5. *Усереднені результати* – досягнення оптимального функціонування суспільно-господарської системи.

Розглянемо результати взаємодії суб'єктів і об'єктів управління як носіїв активного та пасивного людського капіталу суспільно-господарської системи (табл. 2).

Таблиця 2 - Результати взаємодії суб'єктів і об'єктів управління як носіїв активного та пасивного людського капіталу суспільно-господарської системи

№ з/п	Суб'єкт управління (СУ)	Об'єкт управління (ОУ)	Результат взаємодії СУ і ОУ
1	СУ як носій активного ЛК	ОУ як носій активного ЛК	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечує функціонування суспільно-господарської системи в оптимальному режимі ефективності; - отримання позитивного додаткового результату від тісної злагодженої взаємодії окремих елементів системи; - сприяння розвитку працівників-інноваторів; - взаємовикористання працівників як ресурсу для розвитку один одного; - розвиток творчих, новаторських якостей персоналу; - трансформація нових знань у необхідні уміння і навички рішення конкретних трудових проблем.
2	СУ як носій активного ЛК	ОУ як носій пасивного ЛК	<ul style="list-style-type: none"> - протиріччя між об'єктивним, зовнішнім характером менеджменту або управлінського впливу й суб'єктивністю мотивації людини; - активізація продуктивних здібностей СУ; - спрямування зусиль СУ на результативну діяльність ОУ; - стимулювання розвитку якісних характеристик ОУ.
3	СУ як носій пасивного ЛК	ОУ як носій активного ЛК	<ul style="list-style-type: none"> - активізація зусиль ОУ, який активно генерує і надає свої інтелектуальні продукти в розпорядження СУ для їх використання на благо і користь суспільно-господарської системи; - використання СУ переважно вже існуючих знань, здібностей та вмінь з метою отримання результату; - протиріччя між цінністю комфорту і необхідністю дискомфорту для розвитку СУ; - створення несприятливих умов для творчої та інтелектуальної самореалізації ОУ в інноваційному процесі; - низька зацікавленість СУ щодо удосконалення своїх можливостей; - гальмування процесу поширення знань.
4	СУ як носій пасивного ЛК	ОУ як носій пасивного ЛК	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність фундаментальної мотивації СУ і ОУ щодо здійснення ефективної діяльності; - застосування мінімальних зусиль для досягнення організаційних цілей; - низький ступінь співробітництва; - орієнтація на поточне завдання; - протиріччя між мотивуючими і гігієнічними факторами праці; - відчуття невдоволення, пригніченості, депресії.

Представлена матриця результатів взаємодії активного та пасивного людського капіталу в координатах «СУ – ОУ» дає змогу розглянути основний синергетичний інструмент розвитку соціально-економічної системи – *дифузію*. Під *дифузією людського капіталу організаційного утворення* слід розуміти процес консолідації можливостей типової управлінської пари (суб'єкт управління – об'єкт управління) з розповсюдження та освоєння (виробництва) нових знань, підтриманий їх продуктивною взаємодією і потребою результативності функціонування системи, її еволюції. Людський капітал організаційної системи дифундує від того, хто його проводить до того, хто його потребує, створюючи умови побудови комунікацій і освоєння нових знань, що змінюють підприємство. Причому, наявний рівень активного людського капіталу соціально-економічної системи визначає можливості, пов'язані з накопиченням, актуалізацією, переробкою, передачею і практичним використанням знань, що впливає на її розвиток. Дифузія людського капіталу забезпечує розповсюдження нових знань, а вже потім на основі трансформації нових знань у необхідні вміння та навички рішення конкретних трудових проблем підприємство може провести інноваційні зміни.

Таким чином, варто говорити про створення системи спільного використання знання, яка повинна відповідати двом основним вимогам:

1) в процесі взаємодії СУ та ОУ повинен відбуватися не тільки обмін та накопичення нових знань, а «еманація», творіння знань, що має на меті розвиток соціально-економічної системи;

2) спроможність учасників процесу управління (СУ/ОУ) використовувати знання, отримані з різних джерел, з метою створення позитивних економічних результатів (активність людського капіталу).

У зв'язку з цим людський капітал виступає одночасно джерелом виникнення нових знань та інструментом їх безпосереднього втілення у практичну діяльність підприємства.

Створення процесу дифузії людського капіталу як аспекту управління потребує вирішення таких завдань:

- 1) мотивація – зацікавленість СУ та ОУ в обміні знаннями, що потребує:
 - зняття внутрішньоорганізаційних бар'єрів стосовно питань розвитку людського капіталу;
 - створення умов, в яких активна участь в системі спільного використання знань відкриває нові можливості для СУ та ОУ;
 - виявлення сфери взаємовигідного співробітництва;
- 2) підтримка – організаційно-технічне сприяння дифузії людського капіталу на усіх рівнях управління, для чого необхідно:
 - створення системи відповідальності за стан та розвиток дифузійного процесу (перехід від індивідуальної відповідальності до відповідальності групи в цілому);
 - стимулювання обміну практичними знаннями;
 - створення організаційних зв'язків, що дозволяють ефективно використовувати й нарощувати людський капітал;
- 3) довіра – підвищення значення діяльності, пов'язаної з виробництвом, зберіганням і передаванням знань, визнання цінності знання:
 - сприяння ефективній взаємодії учасників управлінського процесу;
 - формування «командного духу» шляхом використання працівників як ресурсу для розвитку один одного;
 - зростання лояльності працівників.

Виходячи з цього, вважаємо за доцільне наголосити на особливому значенні формування та розвитку високого рівня активності людського капіталу, як форми накопичення, переробки та генерації нових знань в системі суспільної організації виробництва. Досягнутий рівень знань, загальної культури, характер сформованих у індивідів потенційних цінностей, моральних установок визначають рівень активності людського капіталу і виступають основою антропоцентричного виробництва.

Таким чином, розвиток підприємств нафтогазового комплексу розглядається як безперервний процес, який передбачає якісні зміни економічного стану підприємства в просторі та часі, в результаті чого відкриваються нові можливості та перспективи діяльності, що дозволяють здійснювати нові функції, протидіяти негативним впливам зовнішнього середовища та позиціонувати себе на галузевому ринку. Основу конкурентоспроможності, зростання й розвитку підприємств нафтогазового комплексу формує його людський капітал, кваліфіковані кадри, здатні конструктивно мислити, ризикувати, генерувати ідеї та розробляти способи їх матеріалізації і практичного використання.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшої роботи у даному напрямі. Необхідність оцінки людського капіталу та її практичного застосування на підприємствах нафтогазового комплексу є незаперечним фактом. Радикальні зміни, які плануються та відбуваються в галузі, потребують заходів щодо більш ефективного управління людським капіталом підприємств, які входять до його складу. Важливою функцією такого управління є оцінка рівня людського капіталу. Якісно вищий рівень функціонування і розвитку як окремого підприємства, так і нафтогазової галузі в цілому, повинен бути забезпечений людським капіталом відповідної якості. Це свідчить про актуальність запропонованої методики оцінки рівня людського капіталу підприємства, яка надасть інформацію про стан людського капіталу та вкаже на напрямки здійснення управлінських впливів з метою його продуктивного розвитку.

Перспективою подальшого дослідження є апробація та верифікація запропонованої методики оцінки рівня людського капіталу.

Література

1. Міхньова С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство та людський капітал / С.Г. Міхньова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.harmony.com.ua/text/2216.html>
2. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов: СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
4. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Л.: Издательство НГУ, 1991. – 120 с.
5. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк: ІЕП, 2007. – 347 с.
6. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 238 с.
7. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. / А.В. Кудлай. – Х., 2004. – 20 с.

8. Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О.П. Кошулько. – Національний ун-т харчових технологій. – К., 2008. – 20 с.
9. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» // Залізничний транспорт України. – 2009. – №3. – С. 42–47.
10. Іноземцев В.Л. Теорія постіндустріального суспільства як методологічна парадигма російського суспільствознавства / В.Л. Іноземцев // Питання філософії. – 1997. - № 10. – С. 34.
11. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект // Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. [Електронний ресурс] – Х.: Вид-во "ДокНаукаДержУпр", 2011. – № 3(7) – С. 164-172.
12. Каменська О. Модель управління людським капіталом промислового підприємства (на прикладі Новокраматорського машинобудівного заводу) / О. Каменська // Схід. – 2011. – № 3 (110). – С. 31–35.
13. Наумова О.О. Вдосконалення мотивації інноваційної діяльності персоналу / О.О. Наумова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2010. – Вип. 7. – С. 149–158.
14. Петренко В.П., Мацькевич О.Ю. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання / В.П. Петренко, О.Ю. Мацькевич // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Херсон. – №5. – 2014. – С. 234–238.
15. Економічна енциклопедія: [в 3-х т.]. Т.1 / За ред С.В. Мочерного. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
16. Краткий экономический словарь / Под ред. А.М. Арзиляна. – М.: Институт новой экономики, 2001. – 1088 с.
17. Современный экономический словарь: [4-е изд., перераб. и доп.] / Сост. Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 386 с.
18. Каган М.С. Человеческая деятельность / М.С. Каган. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.
19. Выготский Л.С. Развитие высших психических функций / Л.С. Выготский. – М.: Изд-во Академии педагогических наук, 1960. – 500 с.
20. Пашков А.С. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 119 с.
21. Джидарьян И.А. Категория активности и ее место в системе психологического знания. Категория материалистической диалектики и психологии // И.А. Джидарьян. – М.: Наука. – 1988. – 322 с.
22. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности / В.А. Петровский. – М.: ТОО «Горбунок», 1992. – 224 с.
23. Федулова І.В. Дослідження інноваційної активності промислового підприємства / І.В. Федулова // Технічні та прикладні питання економіки. – 2010. – Вип. 26. – С. 121–127.
24. Ушенко Н.В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н.В. Ушенко // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 1 (13). – С. 45–53.
25. Войтко С.В. Критерії оцінки інноваційного рівня промислового підприємства / С.В. Войтко, О.А. Козлова // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2008. – № 1-2. – С. 130–138.
26. Цимбаленко Н.В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства [Текст] / Н. В. Цимбаленко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2010. – №24(684). – С. 301-305.
27. Занг В.Б. Синергетическая экономика. Время и перемены в нелинейной экономической теории: Пер. с англ. – М.: Мир, 1999. – 335 с.
28. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах // Наукова монографія. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
29. Сутність стратегічного бачення в управлінні підприємством. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gufer.net/srategy/989-sutnst-strategchnogo-bachennya-v-upravlnn-rpdriyemstvom.html>
30. Морита Акио. Сделано в Японии. История фирмы «Сони» [Текст] / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 413 с.

Стаття надійшла до редакції 14.10.2014
Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Петренко В. П.