

ються основні шляхи підвищення ефективності їх функціонування, які вбачаються в такому:

- більш раціональній організації витрачання страхових коштів на цілі соціального захисту населення;
- удосконаленні формування резервів коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- запровадженні моніторингу пенсійної системи;
- нагальності проведення постійних заходів контролю за дотриманням норм законодавства системи загальнообов'язкового державного соціального страхування загалом та її фінансового забезпечення зокрема;
- збалансуванні відповідності розміру соціальних гарантій реальним потребам населення.

Список використаних джерел

1. Конопліна Ю.С. Соціальне страхування: навчальний посібник / Ю.С. Конопліна. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 224 с.
2. Мачульская Е.Е. Социальный риск как объективная основа социального обеспечения / Е.Е. Мачульская // Вестник Московского университета. – 1999. – № 1. – С. 24–29.
3. Таран О.В. Організаційно-економічний механізм соціального страхування (на прикладі соціального страхування працівників ме-

талургійної та гірничодобувної промисловості): автореф. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.03. – Праця, заробітна плата та рівень життя / О.В. Таран. – Київ, 1998. – 23 [1] с.

4. Важная социальная роль // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 4. [Электрон. ресурс]: Официальный сайт «Вопросы бухгалтеров». – Режим доступа до статті: <http://buh1.ru/text/109265-1.html>

5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах (станом на 1 січня 2010 року) [Електрон. ресурс]: Офіційний сайт «Пенсійна реформа в Україні» – Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/mlsp_stat_dec2010.pdf

6. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальний захист та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах (станом на 1 січня 2012 року). – Київ, 2012. – 72 с.

7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України; [Електрон. ресурс]: Державний комітет статистики України – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. Конвенция Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» от 4 июня 1952 года. – Официальный сайт Международной организации труда; [Электрон. ресурс] International Labor Organization: – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv102.htm>

Є.А. РЕВТЮК,
к.е.н., доцент,
І.Р. БОДНАРУК,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Оцінка використання людського капіталу підприємств нафтової та газової промисловості

Дослідження присвячене оцінці використання людського капіталу підприємств нафтової та газової промисловості. В статті проведено аналіз результатів опитування працівників та сформульовано напрями вдосконалення процесів управління людським капіталом.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, інтелектуальний потенціал.

Исследование посвящено оценке использования человеческого капитала предприятий нефтяной и газовой промышленности. В статье проведен анализ результатов опроса работников и сформулированы направления совершенствования процессов управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, интеллектуальный потенциал.

The research is devoted to the estimation of the use of human capital at the enterprises of oil and gas industry. The analysis of employee surveys is conducted and direc-

tions for improving of human capital management processes are formulated in the article.

Keywords: human capital, human potential, intellectual potential.

Постановка проблеми. На сьогодні в умовах переходу української економіки до економіки знань надзвичайно важливим стає питання ефективності використання наявного людського капіталу на вітчизняних підприємствах. При цьому пережитки управлінської парадигми командно-адміністративної системи, яка тяжіла до механістичного трактування теорії управління персоналом, ще нині зустрічаються в тих чи інших проявах на українських підприємствах як серед управлінського, так і серед виконавського персоналу. А тому на сучасному етапі розвитку продуктивних сил є актуальним пошук методів та засобів перетворення вітчизняних підприємств в «організації, що навчаються» [6], що, своєю чергою, можливе тільки за умови ефективного використання людського капіталу підприємства, а особливо його інтелектуальної складової.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Питання виміру людського капіталу та ступеня його використання на підприємстві є надзвичайно складним, тож не дивно, що серед науковців немає одностайності щодо методології визначення кількості та якості останнього. Так, зокрема, І. Фішер, запропонувавши оцінювати використання людського капіталу за допомогою норми прибутку, дав поштовх до розробки ряду методик оцінки людського капіталу за принципами дисконтування майбутніх доходів та витрат на його функціонування [11, с. 44–45; 12, с. 248; 13, с. 110–119].

Г. Беккер під час обґрунтування доцільності витрат на накопичення людського капіталу суб'єктами господарських відносин того чи іншого виду в роботі [1] запропонував витратний метод оцінки людського капіталу. Слід відмітити, що витрати на формування «фіктивного» людського капіталу [2] не приводять до зростання показників діяльності підприємства, а отже, запропонований Г. Беккером підхід не дає можливості адекватної оцінки використання наявного людського капіталу. Поруч із тим багато авторів використовують різноманітні моделі, що враховують вартість за витратами, зокрема в роботах [3, 4] (модель індивідуальної вартості робітника, стохастична модель оцінки вартості робітника) тощо.

Найвідомішим інтегральним показником оцінки людського потенціалу на сьогодні залишається індекс людського розвитку (ІЛР), який ще називають індексом розвитку людського потенціалу (ІРЛП). Але даний метод хоча й дає об'єктивну оцінку людського капіталу в порівнянні з іншими країнами, не може використовуватися ефективно при оцінці людського капіталу суспільно-господарських систем мікро- та мезорівня.

Досить часто для оцінки людського капіталу використовується вартісний підхід, який у тих чи інших інтерпретаціях зустрічається в роботах [3, 4] (модель індивідуальної вартості робітника, стохастична модель оцінки вартості робітника). Популярними є методики, які побудовані на експертній оцінці людського капіталу особи, інтегрального показника людського капіталу окремого працівника [8], комплексної методики оцінки людського капіталу [9, с. 134–135] та інші. У роботі [5, с. 200–201] автор віддає перевагу «автоекспертній взаємооцінці особистих якостей», що ґрунтується «на припущенні, що співпрацівники оцінюють колегу об'єктивніше, ніж керівництво, а тим більше запрошений експерт». Проте більш повну оцінку людського капіталу можна отримати за допомогою методу 360 градусів, згідно з яким «працівник оцінюється широким колом оцінюючих: керівником, колегами, підлеглими. До оцінки може бути залучений і сам оцінюваний, в цьому випадку його самооцінка прорівнюється до оцінки експертів» [14].

Метою статті є оцінка використання наявного людського капіталу на підприємствах нафтової та газової промисловості шляхом дослідження думки працівників як його елементарних носіїв з метою розробки подальших пропозицій щодо удосконалення системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Розпочинаючи дослідження, нами було зроблено припущення про те, що найкращу відповідь на запитання щодо ефективності використання наявного людського зможе дати тільки сам працівник – елементарний носій людського капіталу. Адже оцінити за допомогою традиційних зовнішніх методів оцінки фіктивну складову людського капіталу надзвичайно важко. Тож нами було розроблена анкета, що нараховувала 20 питань, кожне з яких містить кілька варіантів можливих відповідей. Опитування проводилося добровільно та анонімно та охопило працівників усіх рівнів близько десяти підприємств нафтової та газової промисловості. Дане дослідження не претендує на виняткову точність оцінки, але дозволило оцінити загальні тенденції щодо ефективності використання наявного людського капіталу підприємств галузі.

Вивчення використання наявного людського капіталу є надзвичайно складним та трудомістким процесом, при цьому, на нашу думку, досить важливим є проведення періодичних досліджень, порівняння результатів яких дозволяє отримати динамічну картину еволюції системи управління людським капіталом на підприємстві. В роботі [7] було проаналізовано результати вперше проведеного у 2008 році дослідження особливостей використання людського капіталу на підприємствах нафтової та газової промисловості України. В 2012 році нами було проведено повторне опитування респондентів із використанням дещо удосконаленої анкети, яка дозволяє оцінити використання основних складових людського капіталу на підприємствах нафтової та газової промисловості.

У результаті опитування виявилось таке. Серед мотивів, які спонукають працювати на даних підприємствах, найчастіше респонденти називали регулярність отримання заробітної плати, безпечні умови праці, перспективи отримання соціальних вигод. Цікавим є те, що у 2008 році респондентами на друге та третє місця були поставлені відсутність кращого робочого місця та творчий характер праці. Поясненням такої зміни є те, що підприємства галузі дещо оговталися після кризи, реалізація нових проектів у нафтовій і газовій промисловості робить працівників більш мобільними. Що ж до мотивів роботи у вибраній сфері діяльності, то респонденти також додали зміст праці, високий заробіток, значимість роботи для суспільства. Слід відмітити, що такі мотиви, як можливість закордонних поїздок та можливість широких соціальних контактів респондентами, не зазначалися взагалі, що вказує на низьку соціальну мобільність персоналу. Таким чином, можна зробити висновок про відсутність на підприємствах цілеспрямованої управлінської політики щодо накопичення соціального капіталу та недостатню увагу щодо стимулювання засвоєння екзогенних знань працівниками підприємств.

Найважливішими цінностями, що дозволяють отримувати високі результати, на думку опитаних, є професіоналізм, майстерність і самовдосконалення. При цьому ініціативність респондентами не називалася взагалі, а інноваційність знаходиться на останньому місці. Серед цінностей, що дозволяють

отримати ефект від виконуваної роботи, респонденти поставили на перше місце високу заробітну плату, відповідно на друге і третє – забезпечене майбутнє та особисте здоров'я. Здатність до адаптації респонденти не зазначили, а відсутність ризику поставили на останнє місце. За відповідями респондентів, чесність, патріотизм приносять найбільшу соціальну користь; позиція лідера не впливає на соціальну користь.

За результатами опитування, 91% респондентів вважають, що важливою складовою людського капіталу для успішної діяльності підприємства є інженерна, 36% – економічна, 30% – управлінська. Має середню важливість кваліфікація інженера для 55% опитаних респондентів, кваліфікація економіста – для 60%. При цьому, на думку 20% опитаних, кваліфікація менеджера є неважливою. Такий погляд на фах, на нашу думку, сформувався ще за командно-адміністративної економічної формації з її тяжінням до надмірної індустріалізації і свідчить про ціннісну орієнтацію наявного людського капіталу на підприємствах, яка не відповідає сучасним реаліям. Як наслідок, саме применшення ролі управлінця в господарських процесах та (або) відсутність системи накопичення та передачі управлінських знань є однією з причин нинішнього кризового стану підприємств. Слід відмітити, що респонденти у 2008 році на друге місце поставили професійний менеджмент (42% – управлінська складова, 33,5% – економічна складова), при цьому «...наголошуючи одночасно на некомпетентності своїх керівників і негативних наслідках цієї некомпетентності для себе» [7], що, можливо, й вплинуло на зміну професійно-ціннісних орієнтацій персоналу галузі.

Результати опитування щодо реалізації особистого потенціалу працівників приведено на рис. 1. Характерним є те, що майже всі складові особистого потенціалу респондентів реалізуються на 50%, знання – на 75%. При цьому 17% та 33% респондентів вважають, що такі складові, як творчість та новаторство, відповідно не реалізуються взагалі (рис. 1).

Що ж до потенціалу колег, то зросла кількість респондентів, які вважають, що новаторство та інтелектуальні здібності їхніх співробітників використовуються на 50%. 25% респондентів відповіли, що знання колег використовуються на 100%, проте 8% опитаних також вважають, що знання колег не використовуються взагалі. Слід відмітити, що тенденції в оцінці використання потенціалу працівника збереглися без значних змін протягом 2008–2012 років.

Напрошується висновок про недостатню увагу, яку приділяє менеджмент реалізації та розвитку наявного на підприємствах інтелектуального потенціалу. При цьому персонал відмічає недостатнє використання саме найбільш продуктивної її складової, а саме творчих та новаторських здібностей, ініціативи. Порівняння оцінки використання інтелектуальних здібностей та знань колег із власними демонструє, що передання знань на підприємстві відбувається вкрай неефективно. Саме відсутність або недостатній досвід щодо обміну знаннями серед працівників підприємства і є причиною нижчої оцінки використання знань та інтелектуальних здібностей оточуючих у порівнянні з власними.

Серед факторів, що спонукають працювати з більшим задоволенням та продуктивністю, респонденти відмітили перш за все матеріальні фактори, такі як підвищення заробітної плати та періодичне преміювання. Постійне навчання та моральне стимулювання найменше сприяють підвищенню продуктивності та задоволеності працею (див. табл.), що знову ж таки свідчить про недостатню увагу, яка приділяється менеджментом управлінню інтелектуальною складовою наявного людського капіталу.

Серед кризових явищ на підприємствах, що викликають особисте занепокоєння, респонденти виділили: відсутність чіткого розподілу і розуміння функціональних обов'язків; неврахування пропозицій підлеглих при підготовці управлінських рішень, при цьому така тенденція спостерігалася і у 2008 році.

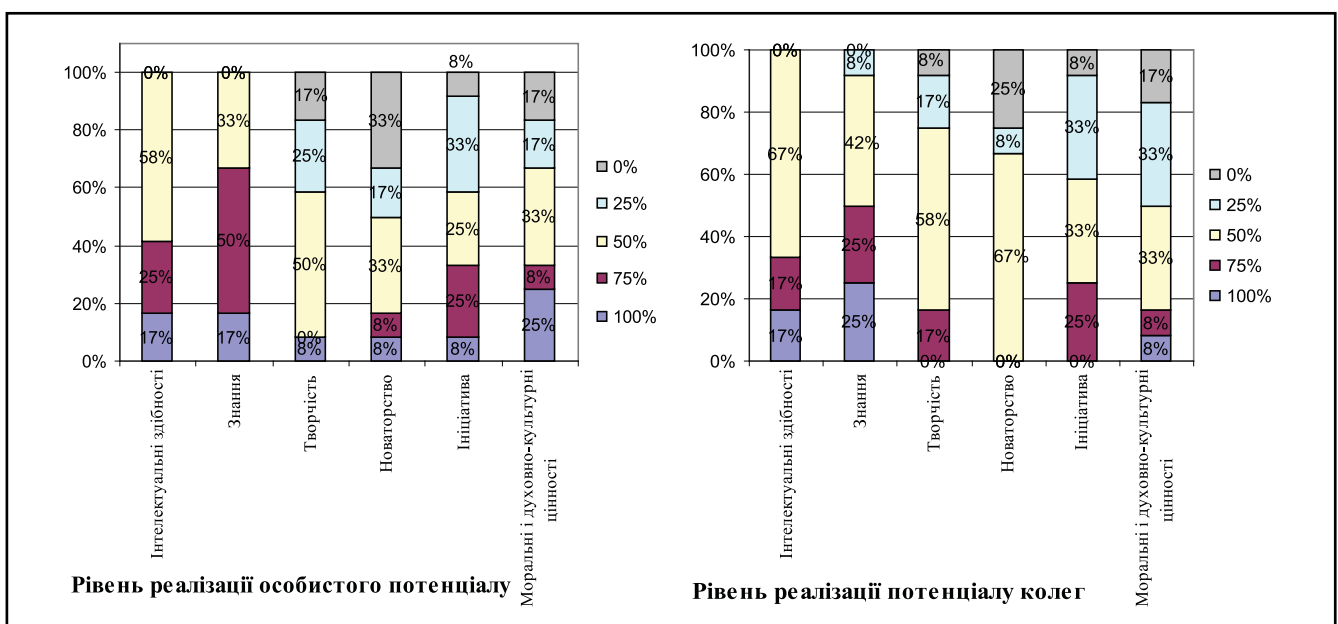


Рисунок 1. Рівень реалізації особистого потенціалу

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Фактори, що спонукають працювати з більшим задоволенням

Фактори	Середнє значення	Ранг
Підвищення заробітної плати	2,27	6
Періодичного преміювання	2,36	5
Створення сприятливих умов праці	4,00	4
Залучення до розподілу прибутку підприємства	4,36	3
Постійне навчання	4,64	2
Стимулювання творчої активності	4,36	3
Моральне стимулювання	4,91	1

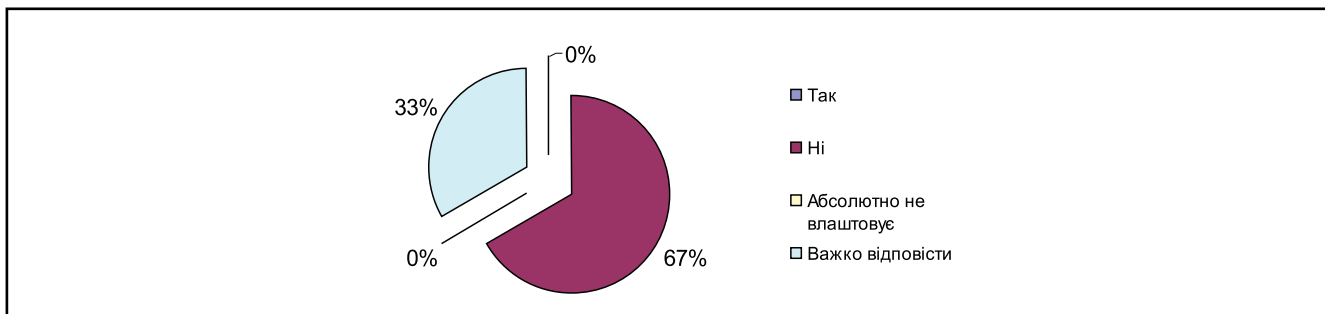


Рисунок 2. Задоволеність існуючою системою мотивації

На запитання щодо ефективності існуючої системи мотивації 67% респондентів відмітили, що їх не влаштовує діюча система мотивування на відміну від 74% у 2008 році. При цьому серед недоліків вони назвали використання стимулів для всіх категорій працівників (рис. 2.)

Серед причин, що перешкоджають розвитку та зростанню продуктивності праці працівників, діяльність яких пов'язана з інтелектуальною працею, респонденти назвали перш за все недостатню оплату праці та низький престиж інтелектуальної праці у суспільстві. При цьому менш за все на розвиток та продуктивність інтелектуальної праці впливають умови праці.

Поруч із тим слід відмітити, що тільки 83% респондентів не хотіли б найближчим часом змінювати місце роботи і тільки 17% хотіли б працювати на іншому підприємстві, проте за своєю спеціальністю. Слід відмітити, що у 2008 році вірність обраній роботі в галузі продемонстрували 95% респондентів, з яких, однак, рідній установі – тільки 51%.

Підвищити свою кваліфікацію для кар'єрного зростання прагнуть 50% респондентів, 42% – для підвищення заробітної плати і тільки 8% не бажають підвищувати кваліфікацію, в основному це люди старше 50 років (відповідно 44%, 13% та 13% у 2008 році). Половина респондентів бажають отримати додаткові знання в галузі економіки чи менеджменту (переважно працівники з технічною освітою) та 41,7% респондентів бажають отримати другу технічну спеціальність (переважно працівники з економічною освітою).

При аналізі достатності коштів щодо відновлення людського капіталу виявилось, що тільки 50% респондентів оцінили свій щомісячний прибуток як такий, що вистачає та можна відкладати кошти, 33% – зазначили, що грошей ледь вистачає і 17% – абсолютно не вистачає. Позитивним є те, що у 2008 році 87% опитаних вважали своє матеріальне становище незадовільним. Поруч із тим 83% респондентів зазначили, що стан їхнього здоров'я є добрим, 17% – ані

добрим, ані поганим. 83,3% респондентів мають у своєму помешканні комп'ютер, а 75% – підключення до Інтернету. Домашню професійну бібліотеку мають тільки 25% респондентів. 41,7% респондентів не мають окремо обладнаного робочого місця та професійної бібліотеки.

Проведене дослідження якості використання наявного людського капіталу продемонструвало певні тенденції, а саме:

- у середовищі управлінського корпусу підприємств тактичного та оперативного рівня спостерігається тяжіння до техніко-технологічного стереотипу мислення;
- розуміння персоналом проблеми в недостатньому професіоналізмі наявного управлінського корпусу підприємств галузі, своєю чергою, не пов'язується опитуваними з нестачею управлінського людського капіталу, що демонструє низька оцінка респондентами важливості знань у сфері управління;
- невідповідність системи стимулювання на підприємствах мотиваційним очікуванням працівників та нездатність існуючої системи мотивації до створення умов щодо накопичення та передачі знань;
- існування значного запасу фіктивного людського капіталу, особливо в його когнітивній частині, що робить можливим її залучення до господарських процесів з орієнтацією на покращення показників діяльності підприємств.

Висновки

Як показує проведене дослідження, перед підприємствами нафтової та газової промисловості на сьогодні постає питання якнайбільш повного використання наявного фіктивного людського капіталу, а особливо його інтелектуальної складової. На підприємствах сформовано значний запас людського інтелектуорієнтованого потенціалу, залучення якого до господарських процесів є однією з передумов покращення їх діяльності. Таким чином, на підприємствах створені передумови до застосування управлінської кон-

цепції створення інтелектуальної організації, яка спрямована на якнайширше залучення інтелектуального потенціалу персоналу до господарських процесів.

Список використаних джерел

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост. научн. ред. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Колядин А.П. Методологические подходы к анализу фиктивного человеческого капитала // Вестник СОГУ им. К.Л. Хетагурова. – №2(36) – 2011. – С. 272–275.
3. Flamholtz E.G. Human resource Accounting. N.Y.: Jossey?Bass Publ., 1985.
4. Flamholtz E.G. Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards / Accounting Review, April, 1971.
5. Мягких И.М. Оцінка використання ресурсного потенціалу підприємств України в ринкових умовах / І.М. Мягких // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – №3 – С. 199–203.
6. Ревтюк Є.А. Економіко-управлінські аспекти функціонування організації, що навчається / Є.А. Ревтюк, С.Я. Кісь, Г.Р. Кісь // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – К., 2011. – №6 (121). – С. 165–168.
7. Кісь С.Я. Щодо доцільності виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового

комплексу України / С.Я. Кісь, Д.В. Тимошенко, В.П. Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2009. – №1(19). – С. 147–152.

8. Крисанов Д. Оцінювання людського капіталу та мотивації персоналу підприємств харчової промисловості / Д. Крисанов, В. Лисак // Економіст. – 2011. – №3. – С. 17–22.

9. Теорія, політика та практика сільського розвитку / За ред. О.М. Бородіної, І.В. Прокопи; НАН України; Інст. екон. та прогноз. – К., 2010. – 376 с.

10. Захарова О.В. Особливості оцінки інвестування у людський капітал на рівні підприємства / О.В. Захарова // Вісник економічної науки України: Науковий журнал. – 2012. – №1. – С. 56–60.

11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с.

12. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова; Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

13. Зимин И.А. Реальные инвестиции / И.А. Зимин. – М.: ТАНДЕМ, ЭКМОС, 2000. – 304 с.

14. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електрон. ресурс] // Економічний вісник університету: [зб. наук. праць Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Григорія Сковороди]. – 2012. – Вип. 18/1. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portals/Soc_Gum/Evu/2012_18_1/Zlenko.pdf

Г.В. СЛІПЕНЧУК,
к.е.н., доцент, Національний авіаційний університет

Підвищення кваліфікаційного рівня працівників будівельної галузі

Стаття присвячена розробленню заходів підвищення «кваліфікаційної складової якості персоналу» будівельної галузі, яка ґрунтується на об'єднанні зусиль суб'єктів інвестиційно-будівельного процесу, що сприяє підвищенню якості будівельної продукції при одночасному зменшенні витрат будівельної організації на підвищення кваліфікації працівників.

Ключові слова: кваліфікаційний рівень персоналу, якість персоналу, суб'єкти будівельного ринку.

Стаття посвящена разработке мер повышения «квалификационной составляющей качества персонала» строительной отрасли, основанной на объединении усилий субъектов инвестиционно-строительного процесса, что способствует повышению качества строительной продукции при одновременном уменьшении расходов строительной организации на повышение квалификации работников.

Ключевые слова: квалификационный уровень персонала, качество персонала, субъекты строительного рынка.

The article is devoted to the measure of increase to developing «qualification component of personnel quality» building industry which is based upon combining efforts to individual investment and building process, which is helped to make high quality of building products while building enterprise go on decreasing costs to make high quality of personnel.

Keywords: professional level of personnel, quality of personnel, subject of commercial building.

Постановка проблеми. У будівництві проблема загального кваліфікаційного рівня персоналу є дуже актуальною, оскільки, на думку фахівців, керівників провідних будівельних компаній, загальний кваліфікаційний рівень персоналу падає, що, звичайно, негативно відображається на якості виконання БМР, яка все частіше виявляється незадовільною [6], що, на жаль, співпадає із загальноосвітніми тенденціями [1, 2].

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Усі науковці, що досліджували проблеми «людського капіталу», «трудоного потенціалу», вказують на існування прямого зв'язку між кваліфікаційним рівнем працівників підприєм-