

Марковская А. К.

Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ИЗДАТЕЛЬСКОГО БИЗНЕСА В УКРАИНЕ

Резюме

Обоснована роль конкуренции в рыночных условиях. Определены особенности ведения конкурентной борьбы на издательском рынке. Найдены возможные риски в деятельности издательских предприятий. Раскрыта специфика конкурентоспособности издательских предприятий.

Ключевые слова: издательский бизнес, конкуренция, конкурентоспособность, особенность, риск.

Markovskaya A. K.

National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute»

COMPETITIVENESS AS A FACTOR SUCCESSFUL DEVELOPMENT IN UKRAINE PUBLISHING

Summary

The role of competition in the market conditions. The features to compete in the publishing market. Revealed the possible risks in the publishing business. The specific competitive publishing companies.

Key words: publishing business, competition, competitive, feature, risk.

УДК 331.1

Мацькевич О. Ю.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

У статті обґрунтовано концепцію управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу. Визначено складові концептуального підходу до управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу: умови реалізації концепції, мета, завдання, об'єкт, предмет, категорії, управлінський інструментарій, критерії, принципи та функції управління людським капіталом.

Ключові слова: людський капітал, концепція управління, функції, принципи, інструменти управління.

Постановка проблеми. В сучасних умовах формування та розвитку нової економіки зростає роль людського капіталу, оскільки саме від його якісних характеристик практично в цілому залежить успіх розвитку і процвітання України як незалежної, суверенної і правової держави європейського типу. Різке зростання вартості окремих виробництв, компаній, виробничих потужностей в сьогоденні відображає не тільки їх фінансовий стан, але й потенціал, який формується із знань, умінь, здатності працівників до пошуку нових рішень, особливо в кризові періоди розвитку економіки. У зв'язку з цим системне дослідження процесу формування, нагромадження й ефективного використання людського капіталу здобуває все більшу актуальність для підприємств нафтогазового комплексу, функціонування яких визначається низкою проблем, основними з яких є: невідповідність обсягів і структури підготовки робітників і фахівців реальній потребі нафтогазової промисловості в кадрах; якість базової підготовки працівників, яка не завжди відповідає вимогам нафтогазових підприємств; застаріла структура управління і матеріально-технічна база підприємств нафтогазового комплексу, що потребує їх модернізації з використанням сучасних досягнень у науці, техніці, технології і ставить високі вимоги до людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна уява щодо людського капіталу і процесу його відтворення є результатом синтезу різногледів поглядів зарубіжних та вітчизняних нау-

ковців і знаходиться у процесі постійної еволюції. Основоположниками теорії людського капіталу є класики економічної думки: А. Сміт, Д. Рікардо, У. Петті, Дж. Міль, А. Маршал. Серед західних економістів-теоретиків, які розглядали людей та їхню майстерність як капітал, є такі автори, як Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, Дж. Кендрик та ін. Різні аспекти формування людського капіталу були досліджені такими вітчизняними вченими: О. Грішнова, В. Антонюк, О. Бородіна, В. Близнюк, О. Захарова, А. Колот, Г. Євтушенко, В. Куценко, В. Данюк та ін.

Однак в сучасній економічній літературі недостатньо уваги приділяється концептуальному підходу щодо управління людським капіталом підприємства, що підтверджує необхідність подальших досліджень.

Мета статті. Головною метою даного дослідження є розробка концепції управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу.

Виклад основного матеріалу. Концепція управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу являє собою науково обґрунтовану інтегровану парадигму діяльності суб'єкта господарювання, спрямовану на ефективне формування, використання та відтворення продуктивних здібностей працівника в якості ресурсу економічного розвитку.

Складові концептуального підходу до управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу відображено на рисунку 1.

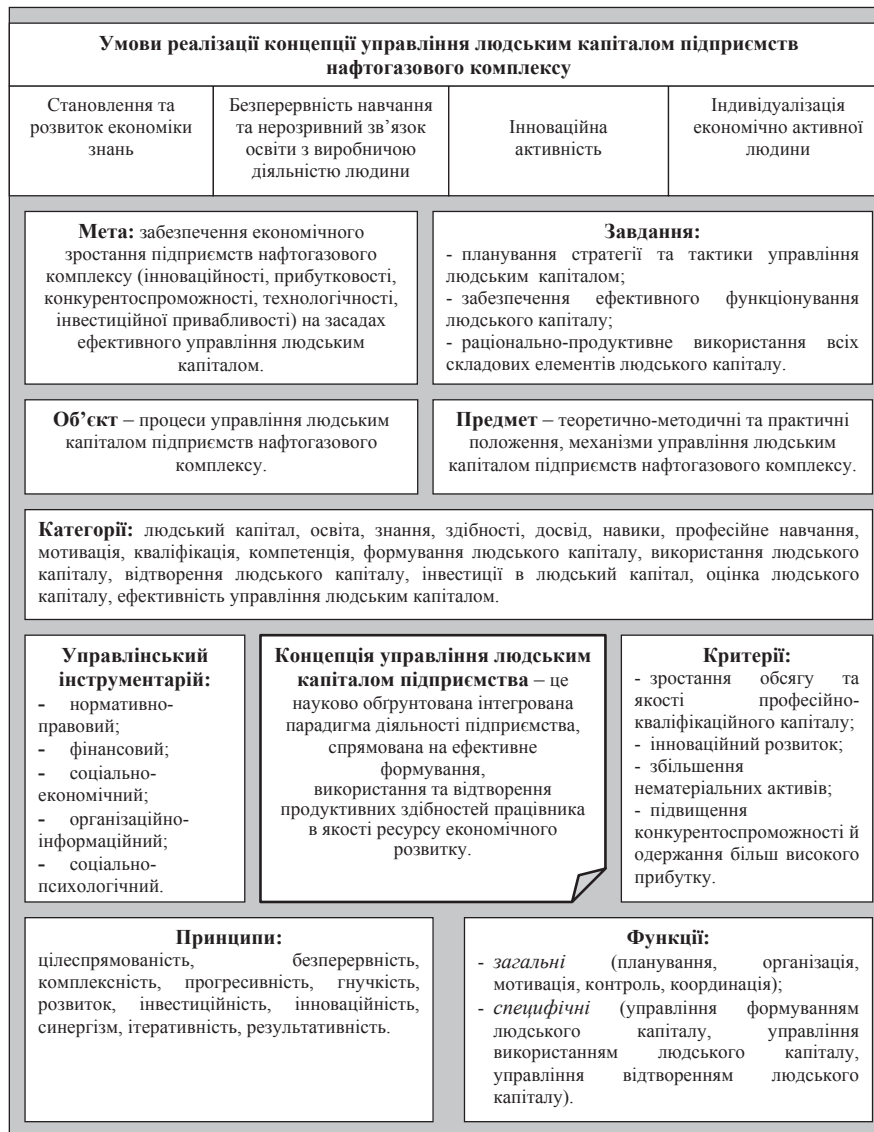


Рис. 1. Концептуальний підхід до управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу

Джерело: [розробка автора]

В умовах економіки знань рівень розвитку людського капіталу визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань – це економіка, основою якої є високо-продуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Ключовою характеристикою економіки знань є концентрація знань, за якої їх сума не збігається з сумою арифметичною, в ній складові примножуються і це підтверджує дію в цій царині законів нелінійного характеру [1, с. 4].

Важлива виняткова роль у формуванні людського капіталу відведена системі безперервного навчання (*life-long learning*). Потреба в безперервному поповненні й відновленні професійних знань, їхньої актуалізації на продуктивному етапі людського життя обумовлена темпами науково-технічного прогресу, переходом до інформаційного розвитку суспільства, широким застосуванням ін-

формаційних технологій. Підвищення рівня та якості освіти на усіх рівнях, як рушійного чинника соціально-економічного розвитку, і забезпечення можливості навчатися та підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів формування конкурентоспроможного людського капіталу. Одержання освіти та кваліфікації – це процес інвестування в інноваційний тип розвитку промисловості.

Ефективне функціонування підприємств нафтогазового комплексу в умовах конкурентного ринкового середовища стає можливим за умови, що в системі менеджменту сформована стратегія, яка визначає принципи формування, розвитку та ефективного використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку підприємства. Інноваційна активність підприємства напряму залежить від людського капіталу, яким воно розпоряджається та від організаційних зв'язків, що дозволяють його ефективно використовувати й нарощувати [2, с. 46].

Із появою нової психології діяльності підприємства в умовах інноваційного курсу розвитку, інтелектуалізація праці призводить до трансформації уяви про кваліфікацію як основу людського капіталу даного підприємства. Зокрема, в роботі [3, с. 176] автор зазначає, що до кожного індивіда пред'являються все більш жорсткі вимоги стосовно його професійно-кваліфікаційного, інтелектуально-творчого потенціалу. Крім поняття внутрішньовиробничої кваліфікації, існує поняття «метакваліфікації». Якщо перша пов'язана з підготовкою і перепідготовкою окремих працівників, то друга обумовлена аналітичними здібностями, творчим рівнем працівника, вмінням індивіда адаптуватися до мінливих умов, проявляти високу зацікавленість щодо удосконалення своїх сил, спроможність освоювати все більш потіки інформації, генерувати її у нові знання, прогнозувати тенденції і стратегії розвитку.

Для забезпечення підвищення рівня економічного зростання підприємств нафтогазового комплексу на довгострокову перспективу необхідна гнучка чітко налагоджена система випереджаючої підготовки та перепідготовки кадрів, що є професіоналами у сфері інновативно-інноваційної діяльності, спеціалістів високої кваліфікації, здатних до реалізації комплексних проектів, відтворення та розвитку на інноваційній основі вітчизняних підприємств.

Використання концептуального підходу до управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу сприяє забезпеченню економічного зростання даних суб'єктів госпо-

дарювання (інноваційності, прибутковості, конкурентоспроможності, технологічності, інвестиційної привабливості) на засадах ефективного управління людським капіталом.

Концепція управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу обов'язково має відображати цілі, які ставить перед собою підприємство для реалізації генеральної стратегії. З цією метою формування цілей і показників діяльності повинно здійснюватись на основі місії підприємства, його цінностей, бачення майбутнього і стратегії [4, с. 61].

В якості *об'єкта* концептуальний підхід передбачає процеси управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу. Дослідження процесів управління людським капіталом повинно охоплювати не тільки ефективне використання останнього, але і його розвиток через систему професійного навчання та підвищення кваліфікації. Система відтворення людського капіталу розглядається як процес здобуття, відновлення та удосконалення якісних продуктивних характеристик, з якими людина вступає в суспільне виробництво. *Предметом* концепції є теоретично-методичні та практичні положення, механізми управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу.

Вважаємо за доцільне сформулювати *принципи*, відповідно до яких необхідно здійснювати управління людським капіталом підприємств нафтогазової галузі з огляду на те, що принципи управління людським капіталом – це правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники при формуванні системи управління людським капіталом:

1. *Цілеспрямованість* – управління людським капіталом підприємства повинно бути зорієнтоване на довгострокову перспективу, на створення системи управлінських рішень, які сприятимуть досягненню не лише цілей у сфері людського капіталу, а й загальної мети діяльності господарюючої структури.

2. *Безперервність* – надійність керуючої системи, наявність зворотнього зв'язку між усіма структурними елементами і об'єктами управління, врахування вимог зовнішнього і внутрішнього середовища з метою існування суб'єкта господарювання у довгостроковій перспективі.

3. *Комплексність* – комплексний підхід до формування системи та розробки механізму управління людським капіталом, який передбачає використання системного підходу, тобто таких заходів управління, які сприятимуть досягненню різних цілей відповідно до стратегічних напрямків розвитку підприємства.

4. *Прогресивність* – теоретико-методичне обґрунтування форм і методів управління людським капіталом вказує на необхідність застосування передових зарубіжних і вітчизняних науково-методичних прийомів формування системи управління людським капіталом.

5. *Гнучкість* – гнучка й адекватна реакція системи управління людським капіталом на зміни у зовнішньому середовищі, що вимагає відповідних вмінь, знань і навиків у менеджерів підприємства.

6. *Розвиток* людського капіталу – створення умов для постійного навчання та розвитку працівників (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу), забезпечення взаємозв'язку з навчальними закладами, розробка концепції просування працівників по службі.

7. *Інвестиційність* – передбачає визначення

економічної віддачі капіталовкладень у людський капітал.

8. *Інноваційність* – розробка та застосування прогресивних технологій управління людським капіталом, сприяння формуванню та розвитку працівників-інноваторів, творчих, новаторських якостей персоналу, використання результатів творчої активності працівників у господарській діяльності підприємства.

9. *Синергізм* – отримання додаткових економічно значимих переваг від ефективного управління людським капіталом на рівні не одного підприємства, а всієї галузі.

10. *Ітеративність* – адекватна ситуації послідовність етапів управління передбачає використання відповідних інструментів. Важливо усвідомлювати, що окремі етапи можуть здійснюватись паралельно, однак дотримання загальної спрямованості та системи зворотніх зв'язків є загальним принципом, порушення якого призводить до негативних наслідків.

11. *Результативність* – передбачає обов'язкову орієнтацію системи управління людським капіталом на досягнення конкретних цілей та відповідних результатів.

Реалізація концепції управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу передбачає здійснення загальних функцій, до яких відносяться планування, організація, мотивація, контроль і координація, та специфічних функцій, серед яких слід зазначити такі:

- *управління формуванням людського капіталу* – удосконалення структури людського капіталу і його активний розвиток, що дозволяє досягти оптимального результату в діяльності підприємства, зокрема за рахунок витрат на профорієнтацію; пошук, відбір і найм персоналу; на персонал у період адаптації, а також у період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства (освітньо-кваліфікаційний рівень, рівень підготовки, стабільність кадрів, чисельність працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи тощо);

- *управління використанням людського капіталу* – удосконалення і розвиток людського капіталу за рахунок витрат підприємства на персонал у період накопичення потенціалу зростання та в період досягнення професіоналізму. Використання людського капіталу характеризується такими ознаками, як виробництво нових видів продукції, кількість науково-дослідних робіт, раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів, які є свідченням інтелектуальної активності персоналу, що є складовою людського капіталу. Рентабельність персоналу є одним з показників оцінки ефективності використання персоналу підприємства і, як економічна категорія, має безпосередній вплив на процес використання людського капіталу як результативний показник діяльності підприємства [5, с. 324];

- *управління відтворенням людського капіталу* – відбувається підтримка людського капіталу в незмінному обсязі, або приріст, збагачення і удосконалення його величини як у кількісному (екстенсивне відтворення – передбачає отримання і збільшення обсягу знань), так і в якісному відношенні (інтенсивне відтворення – передбачає удосконалення наявних знань, умінь, навичок, здібностей) за рахунок витрат на підтримку дієздатності працівників, культурно-побутове обслуговування, на персонал у період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації.

Основним завданням функцій управління людським капіталом як видів управлінської діяльності є формування інструментів управління людським капіталом. При впровадженні концепції управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу доцільно використовувати наступні інструменти управління [6; 7]: *нормативно-правові* (дотримання законодавства і внесення пропозицій до вищих органів влади щодо необхідності відповідних змін з урахуванням ситуації на ринку праці стосовно потреб підприємств нафтогазової галузі); *фінансові* (цільове використання коштів за напрямками, що збільшують людський капітал: інвестування в професійний розвиток персоналу, в інноваційну та творчу діяльність, в охорону здоров'я тощо; регулювання оплати праці; зростання витрат на НДДКР; зростання витрат на освіту та перепідготовку персоналу); *соціально-економічні* (ефективний менеджмент, побудова результативної системи стимулювання і мотивації; ефективне інвестування; галузеве регулювання якісного відтворення людського капіталу); *організаційно-інформаційні* (визначення структури, цілей, задач та функцій органів управління людським капіталом, удосконалення організації виробничого процесу, робочих місць і умов праці, рівня гнучкості виробництва; створення галузевої та міжгалузевої мережі у сфері освіти і науки); *соціально-психологічні* (створення відповідних умов навчання, підвищення кваліфікації; сприяння самоосвіті працівників; налагодження психологічного клімату в колективі; формування корпоративних цінностей, принципів та норм поведінки з метою підвищення творчої активності; створення атмосфери творчого співробітництва; суспільна активність працівників).

У якості основних критеріїв результативності управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу доцільно розглядати зростання обсягу та якості професійно-кваліфікаційного капіталу, інноваційний розвиток, збільшення нематеріальних активів, підвищення конкурентоспроможності й одержання більш високого прибутку.

Концепція управління людським капіталом підприємства ґрунтується на таких основних положеннях системного підходу [8, с. 304]:

- система – це головне, що становить сутність управління людським капіталом – планомірно організована дія за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, створення умов для ефективного використання і розвитку людського капіталу на рівні підприємства;

- категорію «людський капітал» відповідно до системного підходу слід розглядати як динамічну систему, яка постійно розвивається і наповнюється елементами якісно нового змісту;

- система управління людським капіталом підприємства є відкритою системою, яка залежить від змін у зовнішньому середовищі і за принципом зворотного зв'язку сама спричиняє вплив на це середовище;

- формування людського капіталу здійснюється інтеграцією потенціалів його працівників через систему управління персоналом (підсистеми планування, відбору, обліку, оцінки, ефективної організації, мотивації і розвитку персоналу).

Ефективність підприємств нафтогазового комплексу в контексті тенденцій розвитку світових економічних процесів визначається використанням висококваліфікованих кадрів, нових знань, новітніх технологій та методів управління виробництвом. Головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку інноваційно-орієнтованого підприємства стають нові технологічні ідеї (новації), тобто перш за все висока кваліфікація та здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових ноу-хау. Для успішного економічного розвитку суттєве значення має людський інтелект, знання, котрі повинні розвиватися і матеріалізуватися в інноваціях, підвищенні продуктивності і якості праці і, а отже, нарощуванні прибутку й зросту конкурентоспроможності підприємства. Наприклад, рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів безпосередньо впливає на освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства, що, в свою чергу, може сприяти збільшенню раціоналізаторських пропозицій, свідоцтв, патентів та кількості нових видів продукції, що в остаточному підсумку впливає на збільшення прибутку підприємства та рентабельності персоналу [5, с. 325]. Якісні та кількісні характеристики складових елементів людського капіталу підприємства визначають результативність праці та її творчий характер. Результативність управління людським капіталом відображає рівень досягнення поставлених цілей підприємства.

В межах концепції управління людським капіталом обґрунтовується створення умов для добровільної інтенсифікації праці і потенціалу співробітників в інтересах організації. Таким чином, використання розробленої нами концепції управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу буде сприяти підвищенню ефективності його використання, що істотно підвищить конкурентоспроможність підприємства і забезпечить його подальший розвиток.

Висновки та перспективні напрями досліджень. На рівні підприємства ефективно формування, використання та відтворення продуктивних здібностей працівника як ресурсу економічного розвитку передбачає розробку концепції управління людським капіталом. Реалізація запропонованої концепції дозволяє найбільш ефективним чином скоординувати зусилля господарюючих суб'єктів на створення високоякісного людського капіталу та підвищення результативності управління людським капіталом підприємств нафтогазового комплексу.

Перспективами подальших розробок у даному напрямі є формування механізму управління людським капіталом нафтогазових підприємств.

Список літератури:

1. 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.
2. Ушенко Н.В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н.В. Ушенко // Вісник Запорізького національного університету: Економічні науки. – Запоріжжя. – 2012. – № 1(13). – С. 45–53.
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М. – 2005. – 236 с.
4. Івакіна І. Збалансована система показників / І. Івакіна. – Х.: Фактор, 2007. – 176 с.
5. Позднякова С.В. Методичні рекомендації щодо розробки комплексної оцінки управління людським капіталом підприємства / С.В. Позднякова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – № 32. – С. 320–325.

6. Довгань Л.Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством / Л.Є. Довгань, Г.О. Дудукало // Збірник наукових праць «Економічний вісник НТУУ «КПІ». – К. : НТУУ «КПІ», 2012. – С. 48–56.
7. 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.
8. Цимбаленко Н.В. Формування моделі управління людським капіталом підприємства [Текст] / Н.В. Цимбаленко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2010. – № 24 (684). – С. 301–305.

Мацькевич О. Ю.

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

Резюме

В статье обоснована концепция управления человеческим капиталом предприятий нефтегазового комплекса. Определены составляющие концептуального подхода к управлению человеческим капиталом предприятий нефтегазового комплекса: условия реализации концепции, цели, задачи, объект, предмет, категории, управленческий инструментарий, критерии, принципы и функции управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: человеческий капитал, концепция управления, функции, принципы, инструменты управления.

Matskevych O. J.

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

CONCEPTUAL APPROACH TO HUMAN CAPITAL MANAGEMENT AT OIL AND GAS ENTERPRISES

Summary

The concept of human capital management at oil and gas enterprises is discussed in the article. The conceptual approach components towards human capital management at oil and gas companies highlighted in the article are the following: the conditions of implementation of the concept, purpose, mission, object, subject, categories, management tools, criteria, principles and functions of human capital management.

Key words: human capital, management concept, functions, principles, management tools.

УДК 338.5:631.1

Олійник О. В.

Скоромна О. Ю.

Бадалов Х. М.

Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

МОДЕЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ І СОБІВАРТОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ ЗА УМОВИ ДІЇ ЗАКОНУ СПАДНОЇ ВІДДАЧІ

Обґрунтовано методичний інструментарій для математичного моделювання формування прибутку і собівартості сільськогосподарської продукції в умовах дії закону спадної віддачі. Виявлено, що максимальний прибуток досягається при вищих витратах, ніж мінімальна собівартість. Доведено необхідність урахування критерію максимізації прибутку, а не мінімальної собівартості у процесі планування і аналізу господарської діяльності.

Ключові слова: закон спадної віддачі, урожайність, виручка від реалізації, собівартість, прибуток.

Постановка проблеми. Аграрний сектор відноситься до сфери бізнесу і, відповідно, власники цього бізнесу прагнуть до максимізації прибутку. В сільському господарстві досить чітко діє закон спадної віддачі, який полягає в тому, що кожна наступна одиниця витрат призводить до все меншої віддачі у вигляді додаткового обсягу продукції та додаткової суми прибутку. Виходячи з цього, виникає потреба в обґрунтуванні такого рівня інтенсивності виробництва, а, відповідно, і рівня витрат, який забезпечує досягнення максимальних прибутків за оптимальних показників витрат. Вирішити ці задачі можна шляхом економіко-математичного моделювання економічних

процесів, які відбуваються в сільськогосподарському виробництві.

Питанням підвищення прибутковості присвячені праці В.Г. Андрійчука [1], І.О. Бланка [2] та ін. Проблеми зниження собівартості висвітлені у працях: В.І. Аранчій, Т.В. Мокієнко [3] та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблемам підвищення прибутковості та зниження собівартості сільськогосподарської продукції приділялося багато уваги в працях науковців, зокрема ці питання досліджували І.В. Трофимова, М.В. Літвиненко [4], А.В. Невзоров, К.Ф. Улянич [5] та ін. Проте досі залишаються остаточно невирішеними питання