


65.9(4УНР)/291.6

P 32

Міністерство освіти і науки України
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

РЕВТЮК ЄВГЕН АНТОНОВИЧ

УДК 331.101



**Науково-методологічні підходи до управління
людським капіталом підприємств**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

**Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

Івано-Франківськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу.

Науковий консультант:

доктор економічних наук, професор
Петренко Віктор Павлович,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
професор кафедри публічного управління та адміністрування

Офіційні
опоненти:

доктор економічних наук, професор
Брич Василь Ярославович,
Тернопільський національний економічний університет,
проректор з науково-педагогічної роботи;

доктор економічних наук, професор
Войтко Сергій Васильович,
Національний технічний університет України
“Київський політехнічний інститут
ім. І.Сікорського”,
завідувач кафедри міжнародної економіки

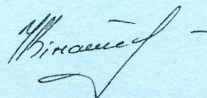
доктор економічних наук, професор
Галиця Ігор Олександрович,
Вищий навчальний заклад
«Університет економіки і права «КРОК»,
завідувач кафедри економіки та менеджменту підприємств

Захист відбудеться «31» січня 2017 року о 10:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 20.052.06 в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу за адресою: 76019, м.Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15, конференц-зал бібліотеки.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за адресою: 76019, м.Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15.

Автореферат розіслано «28» грудня 2016 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
доктор економічних наук, доцент



І.П.Кінаш





ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Вагомі зрушення суспільно-господарських відносин від індустріальних до постіндустріальних, які розпочалися в другій половині минулого сторіччя і охопили більшість розвинутих країн, актуалізували наукову дискусію щодо ролі та місця людського капіталу в структурі рушійних сил економічного зростання. Помічені науковцями тенденції до трансформації характеру праці з рутинної і стандартизованої у творчу і знаннєвомістку активізували наукові пошуки нової ефективної теорії управління сучасним «розумовим працівником», основне знаряддя праці якого - його природний розум та накопичені протягом життя знання і вміння, які є невід'ємною частиною його особистості. Саме ці характеристики «розумового працівника», які є складовою його людського капіталу, стали важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасної економічної формації з притаманними їй швидкими змінами техніки та технології. У зв'язку з інтеграцією економіки України до європейського економічного простору активізація процесів використання людського капіталу вітчизняних підприємств є одним з важливих чинників їх адаптації до висококонкурентного ринкового середовища Європи і світу.

Наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, у яких порушують проблематику людського капіталу, розглядають здебільшого його вплив на макроекономічні процеси. Дослідження окремих аспектів функціонування людського капіталу на рівні особи та підприємства розпочато зарубіжними науковцями тільки на початку нашого сторіччя. Тому створення теорії управління людським капіталом підприємства, яка б дозволяла запропонувати ефективні інструменти планування, організації, мотивації та контролю людського капіталу його окремого носія, групи носіїв та колективу всього підприємства, є актуальною науковою проблемою, пов'язаною з адаптацією вітчизняних підприємств до сучасної постіндустріальної формації.

Підприємства нафтогазової промисловості України володіють значним запасом висококваліфікованого людського капіталу працівників, хоча здебільшого використовують управлінські підходи та технології притаманні індустріальній суспільно-господарській формації. Одним з напрямів підвищення конкурентоспроможності стратегічної для країни галузі за умов приєднання до європейського енергетичного ринку є впровадження науково обґрунтованих підходів до управління використанням людського капіталу нафтогазових підприємств.

Науково-теоретичні напрацювання у сфері теорії людського капіталу закладалися у роботах зарубіжних науковців А. Барона, Г. Беккера, Й. Бен-Пората, Х. Боуена, П. Врайта, Т. Давенпорта, М. Добія, С. Дятлова, Дж. Інґхама, Р. Капелюшнікова, Р. Коффа, Дж. Коулмана, Р. Крафорда, М. Крітського, Дж. Мінсера, Р. Плюярда, С. Світленда, Л. Туроу, І. Фулмера, Дж. Хекмана, Т. Шуллера, Т. Шульца та ін. Роль людського капіталу в забезпеченні

економічного зростання досліджували в своїх роботах Р. Барроу, А. Бассаніні, М. Бейн, Р. Германсон, Дж. Кендрік, Дж. Кларк, М. Кремер, А. Крюгер, П. Ромер, Р. Солоу, Д. Уїлер, Е. Флемхольц, Н. Хікс та інші. Серед українських вчених окремим аспектам теорії людського капіталу приділяли увагу у своїх роботах В. Антонюк, О. Ареф'єва, В. Брич, С. Вовканич, Л. Гальків, О. Грішнова, О. Захарова, С. Клишко, О. Кошулько, О. Левчук, М. Ніколайчук, В. Петренко, Ж. Поплавська, Л. Семів та інші. Дослідженню проблем управління висококваліфікованими працівниками присвячені роботи С. Войтка, І. Галиці, Н. Гавкалової, Ю. Драчука, О. Другова, О. Кендюхова, А. Колота, В. Петренка, О. Шкурупій та інших. У роботах Л. Гораль, М. Данилюка, О. Дзьоби, С. Кіся, Є. Крижанівського, І. Перезової, В. Петренка, І. Фадеевої та інших досліджено окремі питання управління підприємствами нафтогазової промисловості України.

Проте, незважаючи на суттєві наукові напрацювання, у сучасній управлінській літературі відсутня цілісна концепція управління людським капіталом підприємства. Тож, необхідність розширення теорії управління підприємством за рахунок розробки теоретичних та практичних підходів до підвищення ефективності використання людського капіталу особи, групи осіб, підприємства обумовила вибір теми дисертаційної роботи, визначила мету, завдання, об'єкт, предмет та логіку дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами досліджень. Дисертаційна робота виконувалась відповідно до тематики науково-дослідної роботи Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. За темою «Теорія та практика управління соціально-економічними процесами в галузевих і регіональних суспільних системах» (номер державної реєстрації 0109U008787, 2009-2014 рр.) здобувачем проаналізовано теоретичні підходи до управління людським капіталом суспільних систем різних рівнів, запропоновано підходи до оцінки ефективності використання людського капіталу підприємств, розроблено напрямки удосконалення процесів управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості. При виконанні теми «Дослідження та оцінка потенціалу пріоритетних напрямів економічного розвитку Івано-Франківської області» (рішення Вченої Ради ІФНТУНГ, протокол № 4 від 26.02.2003 р.) досліджено процеси формування окремих складових людського капіталу регіону та запропоновані шляхи підвищення ефективності їх використання. У результаті досліджень за темою «Проблеми вдосконалення управління виробничо-комерційної діяльності підприємств нафтогазового комплексу України» (рішення Наукової Ради ІФНТУНГ, протокол № 5/31 від 26.09.2005 р.) проаналізовано стан людського капіталу на окремих підприємствах нафтогазової промисловості, досліджено ефективність підходів до активізації використання інтелектуального капіталу працівників на цих підприємствах і запропоновано шляхи удосконалення діяльності кадрових служб. В рамках розробки Стратегії економічного та соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року (рішення Івано-Франківської обласної ради № 214-9/2007 від

20. 02. 2007 р.) та Стратегії розвитку Івано-Франківської області на період до 2020 року (рішення Івано-Франківської обласної ради №1401-32/2014 від 17. 10. 2014 р.) автором розроблено теоретико-методологічні підходи до оцінки людського капіталу, які було використано під час розробки цілі «Розвиток людського капіталу» Стратегії.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розроблення концептуальних основ, методології, науково-методичних і практичних рекомендацій управління людським капіталом підприємства в умовах сучасної суспільно-господарської формації та динамічних ринкових змін.

Для досягнення поставленої мети було визначено наступні завдання:

- дослідити понятійно-категоріальний апарат теорії людського капіталу та уточнити поняття і взаємозв'язок дефініцій: «людський капітал підприємства», «людський капітал групи», «людський капітал особи»;
- удосконалити підходи до класифікації складових людського капіталу підприємства, врахувавши особливості процесів формування та використання такого капіталу;
- теоретично дослідити вплив соціального капіталу різних рівнів на процеси формування та функціонування людського капіталу підприємства та запропонувати модель, яка б описувала особливості процесів об'єднання людського капіталу окремих носіїв у його групові форми;
- сформуванати концепцію життєвого циклу носія людського капіталу, яка б розглядала постійне накопичення людського капіталу носієм як необхідну умову його успішного використання в сучасній соціально-економічній формації;
- запропонувати авторське трактування дефініції «ринок людського капіталу» і виокремити місце ринку людського капіталу в сучасній соціально-економічній системі;
- розробити модель формування пропозиції людського капіталу, що пояснюватиме особливості поведінки його носія на ринку та враховуватиме властивість накопичення людського капіталу під час його використання;
- розробити концепцію управління людським капіталом підприємства на основі суб'єктно-суб'єктного підходу до процесу управління, розглянувши в якості активних учасників процесів генерування управлінських рішень як окремих носіїв людського капіталу, так і їх групи;
- сформуванати підходи до планування людського капіталу підприємства з огляду на поведінку основних учасників процесу інвестування у людський капітал (особа, підприємство, держава) та особливості існування його складових;
- дослідити особливості мотивування носіїв людського капіталу та їх груп з врахуванням авторського підходу до класифікації складових людського капіталу підприємства;

- запропонувати методологічні підходи до оцінки ефективності використання індивідуальних та групових форм людського капіталу на підприємстві;
- розробити технологію безперервного удосконалення системи управління людським капіталом, яка б дозволяла гнучко адаптувати останню до внутрішніх та зовнішніх викликів, що виникають перед підприємством;
- проаналізувати і оцінити стан та дослідити практику управління людським капіталом на прикладі окремих підприємств нафтогазової галузі та сформувати шляхи удосконалення системи управління людським капіталом для цих підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси управління людським капіталом підприємств.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, організаційні та прикладні положення управління людським капіталом на підприємстві.

Методологія і методи дослідження. Основу методології дисертаційної роботи становлять фундаментальні положення економічної теорії, теорії управління, соціології, праці зарубіжних і вітчизняних науковців та практиків. Для вирішення поставлених у роботі завдань було використано системний метод наукового пізнання, згідно з яким аналізувалися взаємозв'язки, взаємозалежності та розвиток економічних процесів та явищ; комплексного аналізу і синтезу - для упорядкування категоріально-понятійного апарату теорії людського капіталу; системно-функціональний – для дослідження процесів формування групових форм людського капіталу; узагальнення – для оцінки стану людського капіталу підприємств; порівняльно-економічний аналіз - для дослідження процесів формування та використання людського капіталу; економіко-статистичний аналіз – для виконання аналітичних розрахунків вартості людського капіталу носія; контент-аналіз - для дослідження нормативної документації у сфері управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості; графічний та табличний – для візуалізації аналітичних даних; методи збирання та первинного оброблення даних – для емпіричних досліджень процесів формування людського капіталу нафтогазового спрямування; ретроспективний аналіз - для дослідження еволюції розвитку поглядів в економічній теорії на продуктивні здатності людини; метод експертного опитування – для дослідження особливостей системи управління підприємствами нафтогазової промисловості; метод анкетного опитування – для оцінки ефективності використання людського капіталу на підприємствах нафтогазової промисловості.

Інформаційну основу дисертації складають наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів; законодавчі та нормативні акти, статистичні дані про діяльність підприємств нафтової та газової промисловості, матеріали Кабінету Міністрів України, Національного банку України, Державної служби статистики України, матеріали науково-практичних конференцій, статей, монографій, періодичних видань, результати соціологічних опитувань,

емпіричні дослідження автора, електронні ресурси, що розміщені на офіційних сторінках у мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці теоретико-методологічних та методичних підходів і практичних рекомендацій, які в сукупності вирішують важливу наукову проблему управління людським капіталом підприємства. Основні положення дисертаційної роботи, що визначають її новизну, полягають у такому:

вперше:

- розроблено фасетну модель людського капіталу підприємства, яка враховує вплив на його формування внутрішнього соціального капіталу підприємства, зокрема сукупності формальних та неформальних зв'язків носіїв такого капіталу, і дозволяє за умов належного управління підвищити ефективність діяльності підприємства за рахунок нарощення часток людського капіталу носіїв, які беруть участь у досягненні цілей підприємства;
- запропоновано класифікувати людський капітал підприємства в залежності від напрямів його використання на продуктивну, фіктивну і деструктивну складові, що дозволяє виявити причинно-наслідкові зв'язки між управлінням і станом людського капіталу окремих носіїв, їх груп та підприємства і результатами їх діяльності;
- представлено ринок людського капіталу як складну багаторівневу систему відносно у сферах формування та використання людського капіталу і досліджено його місце в соціально-економічній системі, що дозволяє пояснити особливості формування пропозиції людського капіталу окремим носієм в умовах сучасної суспільно-економічної формації;

удосконалено:

- понятійно-категоріальний апарат теорії людського капіталу, а саме уточнено дефініції: «носії людського капіталу» як неподільна одиниця людського капіталу; «людський капітал групи» та «людський капітал підприємства» як об'єднаний запас людського капіталу носіїв, що входять до групи/підприємства і використовуються для досягнення цілей групи/підприємства, що дозволяє розвинути основні положення теорії управління, забезпечити їх прикладну спрямованість та в подальшому розробити інструменти прямого та опосередкованого впливу підприємства на всі складові людського капіталу задля досягнення цілей його існування;
- концепцію управління людським капіталом, яка розглядає процеси формування та використання людського капіталу як взаємодію його носія, груп носіїв та суб'єкта управління під час спільної господарської діяльності та, на відміну від існуючих, враховує управлінські впливи, які генерують носіїв та групи носіїв людського капіталу, що дозволило розробити науково-обґрунтовані підходи до планування людського капіталу окремого носія та підприємства, організації системи управління людським капіталом на підприємстві, спрямованої на підвищення залучення останнього до досягнення цілей підприємства шляхом ефективного мотивування та раціонального обліку та контролю;

- науково-методологічні підходи до планування людського капіталу підприємства, які, на відміну від існуючих, враховують поведінкові моделі кожного з учасників процесів його формування і використання, характеристики окремих складових людського капіталу і спрямовані на зменшення програту носія, підприємства і держави від прийнятих рішень з формування, накопичення, збереження та використання людського капіталу;

- методологічні засади оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства, що базуються як на визначенні витратної та дохідної вартості людського капіталу працівників, так і на якісному дослідженні стану використання окремих складових людського капіталу підприємства, які, на відміну від існуючих, дозволяють оцінити стан та ефективність використання групових форм людського капіталу і спрямовані на покращення використання людського капіталу підприємства за рахунок нарощення позитивних ефектів, що виникають у таких його формах;

- теоретичні підходи до розгляду функції мотивації у системі управління людським капіталом підприємства, які базуються на розгляді мотивації як процесу, що пов'язаний з перетворенням фіктивної і деструктивної складових цього капіталу у продуктивну під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників та спрямовані на створення сучасної мотиваційної системи підприємства, яка, на відміну від існуючих, забезпечує підвищення залучення всіх складових людського капіталу до досягнення цілей підприємства;

отримали подальшого розвитку:

- положення концепції життєвого циклу носія людського капіталу, а саме: у доповнення до існуючих поглядів запропоновано авторську модель, яка розглядає накопичення та відновлення запасу людського капіталу індивідуума на всіх стадіях його життєвого циклу як обов'язкову умову ефективного використання цього людського капіталу у господарських процесах на підприємстві;

- теоретичні підходи до розгляду поведінки носія людського капіталу на мікроекономічному ринку, що базуються на уточненій моделі пропозиції індивідуального людського капіталу на ринку, у якій, на відміну від існуючих поглядів, розглядається накопичений носієм у процесі господарської діяльності додатковий запас людського капіталу як складову отриманої ним винагороди, що в подальшому дозволяє розробити науково-методологічні підходи до ефективного залучення людського капіталу носія у господарські процеси на підприємстві;

- модель безперервного покращення процесів PDCA, що лягла в основу авторської циклічної моделі «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності», яка використана для розробки технології проектування адаптивної системи управління людським капіталом підприємства, орієнтованої на підвищення ефективності процесів формування та використання всіх складових людського капіталу.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що запропоновані теоретико-методологічні та методичні підходи до управління

людським капіталом підприємства дозволяють підвищити конкурентоспроможність суб'єктів господарювання в умовах трансформації суспільно-господарської формації. Отримані під час дослідження стану та ефективності використання людського капіталу у нафтогазовій галузі результати дозволили сформуванню науково обґрунтованих рекомендацій щодо вирішення теоретичних та практичних проблем, пов'язаних з низькою ефективністю управління людським капіталом підприємств, та направлені на підвищення результативності діяльності підприємств галузі в умовах лібералізації енергетичного ринку України.

Отримані в роботі наукові результати, концептуальні положення, науково-методичні підходи використані в діяльності підприємств нафтової та газової промисловості: структурного підрозділу ПАТ «Укрнафта» НГВУ «Надвірнанафтогаз» (довідка № 11-5/4609 від 28. 11. 2014 р.), ПАТ «Укртрансгаз» (довідка № 8465/40 від 30. 06. 2015 р.), ПАТ «Газтрансит» (довідка № 3400). Практичні рекомендації щодо удосконалення системи управління людським капіталом були використані під час розробки Кодексу корпоративної етики ПАТ «Укртрансгаз» (довідка № 13585/30 від 26. 10. 2015 р.). Окремі результати дисертаційного дослідження використовувалися під час підготовки Стратегії розвитку Івано-Франківської області на період до 2020 року, а саме під час розробки стратегічної цілі «Розвиток людського капіталу» (довідка № 02. 1-25-221 від 23. 03. 2016 р.).

Окремі наукові розробки використовуються в навчальному процесі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу при викладанні окремих модулів дисциплін «Менеджмент» для студентів напряму підготовки 6. 030601 «Менеджмент» та «Управління нафтогазовим комплексом» для студентів спеціальності 7. 03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування» (довідка № 40-106 від 30. 11. 2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, у якій представлено авторський підхід до вирішення актуальної наукової проблеми управління людським капіталом підприємства. Усі наукові результати, що викладені в дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї і положення, які є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи доповідалися й обговорювалися на 23 міжнародних, всеукраїнських і регіональних наукових та науково-практичних конференціях і семінарах. Зокрема, на I обласній науково-практичній інтернет-конференції “Стратегія економічного і соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року” (м. Івано-Франківськ, 2007 р.), Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Теорія і практика стратегічного управління регіональними суспільними системами» (м. Івано-Франківськ, 2007 р., 2011 р., 2015 р. та м. Яремче 2009 р.), Міжнародних міжвузівських школах-семінарах «Методи і засоби діагностики в техніці та соціумі» (м. Івано-Франківськ, 2007 р. та

2009 р.), Науково-практичній конференції «Міжнародний бізнес та менеджмент: проблеми та перспективи в умовах глобалізації» (м. Тернопіль, 2008 р.), XVI Міжнародній науково-практичній конференції «Enterprise Management: Diagnostics, Strategy, Effectiveness» (м. Таллін, Естонія, 2008 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Міжнародне науково-технічне співробітництво» (м. Київ, 2009 р.), Круглому столі «Перспективи розвитку регіонів України в контексті участі країни в регіональних торговельних союзах» (м. Івано-Франківськ, 2008 р.), Міжнародній науковій конференції «Розвиток продуктивних сил України: від В. І. Вернадського до сьогодення» (м. Київ, 2009 р.), Міжнародній науково-технічній конференції «Нафтогазова енергетика: проблеми та перспективи» (м. Івано-Франківськ, 2009 р.), Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Формування конкурентоспроможного середовища для досягнення світових параметрів факторіальних і результативних показників виробництва» (м. Тернопіль, 2010 р.), Міжнародній конференції «E-internationalization for Collaborative Learning» (Кассел, Австрія, 2012 р.), 15th International Conference on Interactive Collaborative Learning and 41st International Conference on Engineering Pedagogy-Carinthia Tech Institute (м. Ялта, 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія та практика управління економічним розвитком» (м. Київ, 2012 р.), IX Міжнародній науково-практичній конференції «Нафта і газ України–2013», (м. Яремче, 2013 р.), Міжнародній конференції «The Impact Of The Fiscal Crisis On Public Administration» (м. Таллін, Естонія, 2013 р.), Міжнародних науково-практичних конференціях «Управління економічними системами: концепції, стратегії та інновації розвитку» (м. Хмельницький, 2014 р. та 2012 р.), Міжнародного круглого столу «Expert-Ease Workshop» (м. Будапешт, Угорщина, 2014 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Фінансово-кредитна система: вектор розвитку для України» (м. Ужгород, 2015 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи опубліковано у 42 наукових роботах загальним обсягом 27,9 друк. арк. (особисто автору належать 18,7 друк. арк.), а саме: 1 одноосібна та 2 колективні монографії, 22 публікації в наукових фахових виданнях (17 - у співавторстві), з яких 2 в наукометричних виданнях; 2 публікації в іноземних наукових фахових виданнях; 1 публікація у вітчизняному наукометричному виданні, 14 у інших виданнях.

Обсяг та структура роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел із 473 найменувань, 26 додатків, викладена на 403 сторінках, містить 26 таблиць, 73 рисунки та 51 формулу.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Наукові основи еволюціонування теорії людського капіталу» розкрито еволюцію поглядів в економічній теорії на роль та місце людини як складову рушійних сил суспільства; розглянуто особливості переходу до сучасної постіндустріальної соціально-економічної формації; ідентифіковано

особливості поведінки сучасного працівника, досліджено та уточнено понятійно-категоріальний апарат теорії людського капіталу; з'ясовано та проаналізовано взаємозв'язки між категоріями «людський капітал» та «інтелектуальний капітал».

На основі ретроспективного аналізу наукових джерел доказово продемонстровано зростання ролі і місця індивідуума та його праці в системі рушійних сил суспільства, що, перш за все, проявляється в зміні поглядів науковців на людину з притаманними їй здібностями. Виявлено, що саме ускладнення господарських процесів викликало необхідність розглядати людину як носія капіталу, який вимагає інвестування коштів у формування та збереження його високопродуктивних форм, що здатні за певних сприятливих умов підвищувати ефективність функціонування як соціально-економічної системи загалом, так і окремого підприємства. Систематизовано існуючі в економічній теорії підходи до розгляду категорій «праця», «трудові ресурси», «людський капітал» та «інтелектуальний капітал». Досліджено особливості сучасної постіндустріальної суспільно-економічної формації, зокрема збільшення частки інтелектуальних та творчих працівників, а отже, зростання важливості знань, навичок та кваліфікації персоналу сучасних підприємств. Виділено та доказово обґрунтовано вплив змін у трудових відносинах на поведінку сучасного працівника на підприємстві, а саме: відданість професії, високої трудової мобільності, принципів побудови кар'єри, ускладнення виробничих процесів, зростання важливості вміння опановувати нові знання та інформацію, формування мережових спільнот працівників, необхідність безперервного навчання.

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення дефініції «людський капітал» та його місця в структурі факторів виробництва. На основі аналізу наукових робіт, які досліджували теорію людського капіталу, запропоновано виділяти такі властивості людського капіталу: здатність до накопичення, невід'ємність від особи, залежність ефективності використання і формування людського капіталу від волі його носія. Врахування виявлених властивостей дозволило визначити в роботі особливості процесів формування та використання людського капіталу підприємств в умовах постіндустріальної соціально-економічної формації, а саме:

- внаслідок прискорення науково-технічного прогресу, що викликав більш жорсткі вимоги до якості праці, а отже, як до системи підготовки працівника, так і до підтримання на відповідному кваліфікаційному рівні його продуктивних здатностей протягом всього життя, людський капітал вимагає значних інвестицій у здобуття знань, навичок, професійного досвіду індивідуума і, що дуже важливо, постійного підтримання здатностей та мотивації його носія до виконання завдань різного рівня складності;
- як накопичення, так і використання людського капіталу значною мірою залежить від цільових орієнтирів людини, її уподобань, мотиваційних очікувань, психологічних та соціокультурних особливостей, що робить неможливим ефективне використання останнього без згоди його власника;

- носій є найактивнішою стороною процесів накопичення та використання людського капіталу, адже саме йому завжди належить право остаточного прийняття рішення щодо форми та методів залучення наявного в його розпорядженні людського капіталу до продукування благ, що зумовлене, перш за все, неможливістю відокремити такий капітал від його власника;
- накопичення людського капіталу відбувається від моменту народження його носія до моменту його смерті, але фундаментальний його запас, такий як базова освіта, професійні навички, капітал здоров'я, мотиваційні та соціокультурні орієнтири, формуються в першій половині життя людини та значною мірою впливають як на здатність реалізувати індивідуумом власний накопичений капітал, так і на майбутні можливості його примноження;
- поруч із властивістю до старіння, яка притаманна людині, для людського капіталу характерна властивість зношення, а саме втрати здатності носія людського капіталу виконувати кваліфіковану роботу внаслідок відставання його знань та навичок від існуючого рівня технології, а отже, підтримання людського капіталу в належній формі вимагає постійних інвестицій, які потребують як грошових витрат, так і витрат енергії та часу носія людського капіталу.

У результаті проведеного аналізу понятійно-категоріального апарату теорії людського капіталу запропоновано розглядати носія людського капіталу як неподільну частку такого капіталу та розроблено власне трактування дефініції «людський капітал особи». Це дозволило запропонувати авторську ієрархію людського капіталу та уточнити основні дефініції теорії людського капіталу (табл. 1).

Таким чином доведено, що трансформація суспільно-господарської формації з індустріальної у постіндустріальну вимагає перегляду існуючих поглядів на роль носія людського капіталу в сучасних соціально-економічних відносинах.

У другому розділі «Теоретико-методологічні засади функціонування людського капіталу підприємства» досліджено основні властивості людського капіталу підприємства; уточнено існуючі підходи до класифікації його складових; розроблено фасетну модель людського капіталу підприємства, яка враховує особливості взаємодії носіїв людського капіталу під час провадження спільної діяльності; досліджено особливості накопичення людського капіталу в сучасних умовах; запропоновано авторське трактування категорії «ринок людського капіталу» та позиційовано його в сучасній соціально-економічній системі; запропоновано модель формування пропозиції людського капіталу носієм.

Досліджено існуючі підходи у вітчизняній та іноземній літературі до класифікації складових людського капіталу та запропоновано трирівневу структуру витрат на людський капітал у залежності від способу накопичення, суб'єктів інвестування та складових людського капіталу, що враховує природу його складових (інтелектуальний капітал, капітал здоров'я, культурний, мотиваційний та соціальний капітали), суб'єктів інвестування (індивід,

домогосподарство, підприємство, соціальна група, держава) та особливостей процесу накопичення (революційний та еволюційний).

Таблиця 1

Ієрархія рівнів людського капіталу та уточнені дефініції теорії людського капіталу

Рівень ієрархії	Категорія	Дефініція
Елементарний рівень	Людський капітал особи	Людський капітал особи (елементарний людський капітал) - це сукупність всіх його здатностей (вроджені здібності, набуті знання, навички, кваліфікація, вміння, мотивація тощо) до перетворення навколишнього середовища.
Нано-рівень	Група осіб	Людський капітал групи осіб (груповий) - це об'єднана певною метою сукупність людських капіталів осіб, що в процесі взаємодії здатна набувати нових якостей чи створювати нові цінності (або навпаки).
Мікро-рівень	Підприємство	Людський капітал підприємства - це частина людського капіталу його працівників, що проявляється як у індивідуальних, так і групових його формах, яка на основі існуючих офіційних (трудоий контракт, посадові обов'язки, інструкції, накази, розпорядження тощо) та неофіційних (причетність, повага до керівника, самомотивація тощо) домовленостей, що лежать в площині роботодавець-працівник, бере участь у досягненні цілей підприємства.
Мезо-рівень	Регіон	Людський капітал регіону – це накопичений внаслідок інвестицій запас людського капіталу його жителів.
	Галузь	Сукупність людського капіталу підприємств галузі, регулюючих галузевих державних органів влади, профільних навчальних закладів і наукових установ та експертного середовища.
Макро-рівень	Держава	Людський капітал держави – це накопичений внаслідок інвестицій запас людського капіталу його жителів.
Гіпер-рівень	Світове співтовариство	Глобальний людський капітал – це накопичена людством сукупність здатностей до перетворення навколишнього середовища

Виявлено, що особа, виступаючи носієм власного людського капіталу, самостійно здійснює вибір шляхів його застосування в повсякденному житті.

Досліджено особливості формування групових форм людського капіталу, що виникають внаслідок взаємодії окремих його носіїв. Запропоновано математичну модель, яка описуватиме входження носія людського капіталу до різних груп носіїв у вигляді задачі з максимізації функції

$$Z \times V \rightarrow \max, \quad (1)$$

обмеженнями для якої слугуватиме система рівнянь

$$\begin{cases} P_1 = f_{11}(Z_1, Z^g_1, V_1) \times f_{21}(Z_1, L_1, V_1) \times f_{31}(R_1), \\ P_2 = f_{12}(Z_2, Z^g_2, V_2) \times f_{21}(Z_2, L_2, V_2) \times f_{31}(R_2), \\ \dots \\ P_k = f_{1k}(Z_k, Z^g_k, V_k) \times f_{2k}(Z_k, L_k, V_k) \times f_{3k}(R_k), \\ \sum_{i=1}^n l_i \leq l_{\max} \end{cases} \quad (2)$$

де k - кількість груп, в існуванні яких бере участь носій людського капіталу, $Z = (z_i)$, $Z^g = (z_i^g)$, $i \in [1; n]$ – відповідно множини цілей носія людського капіталу z_i та групи z_i^g , n - чисельність таких цілей; $V = (v_i)$, $i \in [1; n]$ – множина цінностей v_i для носія досягнення цілі z_i ; $L = (l_i)$ – множина оцінок l_i зусиль носієм капіталу, необхідних для досягнення цілі z_i , $R = (r_j)$, $j \in [1; m - 1]$ – множина оцінок взаємовідносини між носієм людського капіталу та j -тим учасником групи ($r_j \in [-1; 1]$, де -1 - повна несумісність, 1 – повна сумісність носіїв людського капіталу), m – кількість учасників групи, f_1 , f_2 та f_3 - функції, які описують ймовірність входження носія людського капіталу до групи, $P \in [-1; 1]$ – ймовірність повного використання людського капіталу для/всупереч досягнення цілей групи (відповідно при $P = 1$ та $P = -1$). Формування людського капіталу групи описуватиметься системою рівнянь :

$$\begin{cases} P^1 = f_1^1(Z^1, Z^{g1}, V^1) \times f_2^1(Z^1, L^1, V^1) \times f_3^1(R^1), \\ P^2 = f_1^2(Z^2, Z^{g2}, V^2) \times f_2^2(Z^2, L^2, V^2) \times f_3^2(R^2), \\ \dots \\ P^t = f_1^t(Z^t, Z^{gt}, V^t) \times f_2^t(Z^t, L^t, V^t) \times f_3^t(R^t), \end{cases} \quad (3)$$

де t - кількість носіїв людського капіталу в групі.

Існуючі в управлінській літературі підходи до розгляду структури груп працівників – носіїв людського капіталу, зазвичай побудовані з використанням ієрархічних моделей, які, як це було доказово продемонстровано в роботі, не дозволяють повною мірою врахувати особливості формування групового людського капіталу. Виходячи з припущення про існування свободи вибору носієм людського капіталу напрямів та інтенсивності його застосування,

запропоновано розглядати групу як сукупність окремих фасет – носіїв людського капіталу, взаємодія яких у процесі досягнення спільних цілей відбувається внаслідок створення певної групової ідентичності (рис. 1). Інтенсивність такої взаємодії залежить від величини внутрішнього соціального капіталу підприємства, а саме: множини формальних та неформальних соціальних зв'язків, які об'єднують носіїв людського капіталу, що входять до числа персоналу підприємства. З іншого боку, така взаємодія відбувається за умови самостійного прийняття рішення кожним учасником групи щодо повноти та інтенсивності використання його людського капіталу.

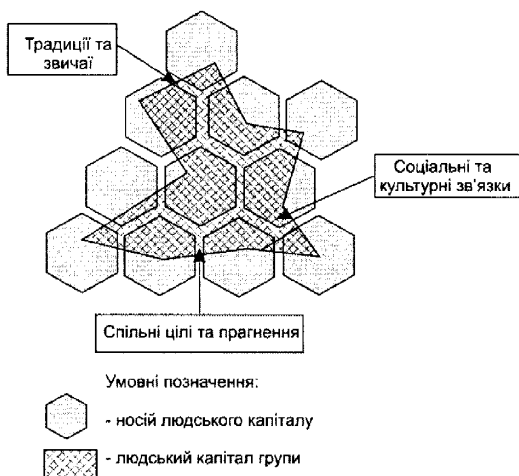


Рис. 1. Фасетна модель людського капіталу групи осіб

Виявлено, що властивість людського капіталу носія змінювати характер участі у досягненні цілей підприємства є однією з основних його характеристик, яка значною мірою впливатиме як на ефективність використання людського капіталу окремою особою, так і на успішність діяльності підприємства в цілому. Запропоновано в залежності від участі у досягненні цілей підприємства розрізняти продуктивну, фіктивну та деструктивну складові людського капіталу та встановлено, що однією з умов ефективного управління людським капіталом на підприємстві є створення передумов для перетворення фіктивної та деструктивної складових людського капіталу його працівників у продуктивну.

Вивчено теоретико-методологічні основи формування людського капіталу підприємства та запропоновано власну модель життєвого циклу носія людського капіталу, яка враховує особливості формування та використання останнього за умов постіндустріальної суспільно-господарської формації. Доказово доведено, що, окрім традиційного формування людського капіталу на початковій

(інвестиційній) стадії та стадії професіоналізації знань, в умовах сучасної суспільно-господарської формації обов'язковим критерієм зростання доходу індивідуума є продовження накопичення ним власного людського капіталу на стадії сталого використання та навіть у випадку продовження кар'єри на пенсійній стадії. У разі припинення накопичення людського капіталу особою, відбуватиметься його моральне старіння, інтелектуальна деградація, і, як наслідок, зменшення доходу його носія. На основі узагальнення наукових робіт, які досліджували формування людського капіталу, систематизовано та розроблено власний підхід до класифікації інвестицій в людський капітал в залежності від рівня інвестування, напрямку інвестицій, форми капіталовкладень, суб'єкта та цілей інвестування.

Запропоновано авторське визначення категорії «ринок людського капіталу» як системи соціально-економічних відносин щодо формування, накопичення та використання людського капіталу, проаналізовано його місце в сучасній макроекономічній системі та здійснено порівняння з поняттям «ринок праці» (рис. 2).

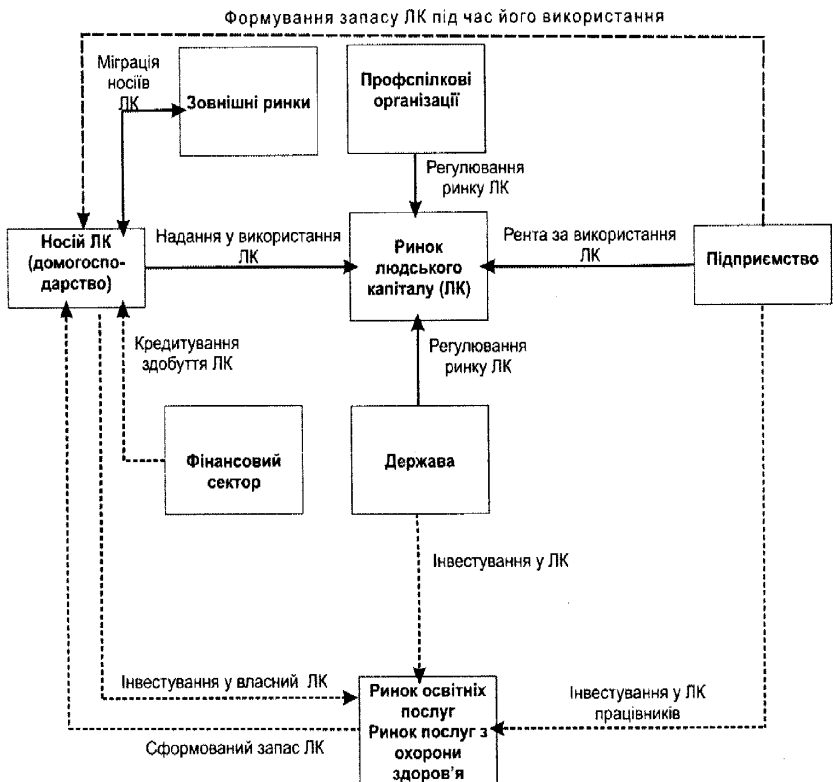


Рис. 2. Місце ринку людського капіталу в соціально-економічній системі

Проаналізовано поведінку носія на ринку людського капіталу та розроблено авторську модель, яка пояснює процеси формування пропозиції людського капіталу його носієм. Виявлено, що на пропозицію носієм людського капіталу впливає здатність цього капіталу до накопичення, яку запропоновано називати «ефектом використання людського капіталу». На рис. 3 наведено графічне зображення запропонованої моделі, на якому зростання пропозиції людського капіталу від т. А до т. В пояснюється перетворенням плоскої поверхні байдужості у випуклу під впливом ефекту використання людського капіталу.

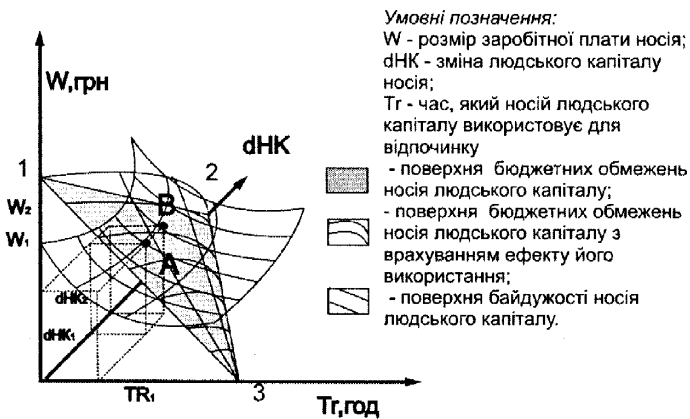


Рис. 3 Формування пропозиції людського капіталу носієм з врахуванням ефекту його використання

Зважаючи на виявлені властивості індивідуальної та групової форм людського капіталу, особливості життєвого циклу та процесів формування його пропозиції на ринку людського капіталу в розділі обґрунтовано необхідність створення теоретико-методологічних підходів до управління людським капіталом сучасного підприємства.

У третьому розділі «Концепція управління людським капіталом підприємства» розроблено авторську концепцію управління людським капіталом підприємства як невід'ємну частину теорії управління людськими ресурсами; досліджено особливості процесів планування людського капіталу підприємства з огляду на особливості цільових орієнтирів носіїв людського капіталу, системи управління підприємством та держави; запропоновано методологічні підходи до створення служби з управління людським капіталом підприємства; досліджено явища мотивації, самомотивації і демотивації та їх вплив на ефективність залучення людського капіталу до досягнення цілей

підприємства; запропоновано методологічні підходи до оцінки людського капіталу підприємства, засновані на визначенні витрат та доходів носіїв людського капіталу, і до оцінки ступеня використання людського капіталу підприємства, засновані на тестових методах дослідження окремих його складових; запропоновано критерії, які дозволяють оцінити ступінь використання підходів концепції управління людським капіталом до процесів планування, організації, мотивації та контролю людського капіталу на підприємстві.

Так як у сучасній теорії управління відсутні цілісні підходи до управління людським капіталом, у роботі розроблено авторську концепцію управління людським капіталом як наступний етап еволюційного розвитку концепцій управління трудовими ресурсами та управління персоналом у рамках теорії управління людськими ресурсами.

На основі фасетної моделі людського капіталу підприємства розроблено авторську суб'єкт-суб'єктну модель процесу управління таким капіталом як управлінської системи (рис. 4), у якій виокремлено три центри прийняття управлінських рішень щодо його нагромадження та використання людського капіталу, а саме:

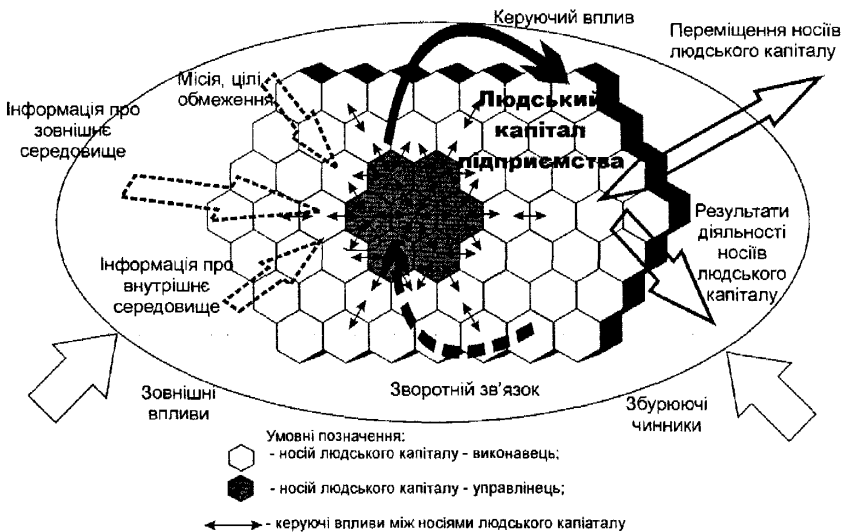


Рис. 4. Процес управління людським капіталом підприємства з врахуванням його фасетної структури

- формальний керуючий суб'єкт управління (управлінський корпус підприємства), який відповідно до поставлених цілей генеруватиме управлінські

дії спрямовані на використання людського капіталу підприємства для їх досягнення;

- безпосередньо носій людського капіталу, який самостійно приймає рішення щодо використання власного людського капіталу задля досягнення як власних цілей, так і цілей підприємства, може своїми діями впливати на рішення інших носіїв людського капіталу;

- сукупність носіїв людського капіталу, які об'єднуються в силу різноманітних чинників: у формальні та неформальні групи, які, у свою чергу, створюють спільні для своїх членів соціокультурні ціннісні орієнтири та, таким чином, виступають генератором управлінських впливів на людський капітал підприємства.

Запропоновано розглядати управління людським капіталом підприємства як процес генерування та гармонізації управлінських впливів щодо формування, примноження, збереження та ефективного використання людського капіталу всіма зацікавленими особами (особа, група осіб, підприємство) для досягнення як спільних, так і власних інтересів.

Виявлено, що керуюча підсистема підприємства складається з таких підсистем:

- формальної підсистеми, яка задля досягнення запланованих цілей послуговується з адміністративних інструментів впливу на поведінку носія людського капіталу та здатна змінюватися в залежності від потреб та побажань менеджменту підприємства;

- неформальної підсистеми, дія якої побудована на взаємних впливах окремих осіб і їх об'єднань та яка повільно реагує на застосування традиційних управлінських інструментів.

Вивчено процеси прийняття рішень щодо накопичення та використання людського капіталу з огляду на рівні та суб'єкти планування (носії людського капіталу/домогосподарство, підприємство та держава). Виявлено, що існування невідповідності у фактичному та бажаному стані людського капіталу частково пояснюється різними цільовими орієнтирами та часовими рамками стратегічного, тактичного та оперативного планування носія, підприємства та держави. Запропоновано авторське трактування особливостей процесів прийняття рішень суб'єктами планування щодо інвестування, формування, напрямів накопичення та шляхів відновлення інтелектуальної, соціальної, культурної, мотиваційної складових людського капіталу та капіталу здоров'я.

На основі дослідження еволюції підходів до організації управління людським капіталом підприємства в умовах сучасної суспільно-господарської формації розроблено та запропоновано науково-методологічні підходи до реорганізації служби з управління людським капіталом сучасного підприємства і виявлено, що до основних функцій такої служби слід віднести: проектування та впровадження організаційних заходів з аналізу і планування, формування, використання, накопичення та розвитку, збереження людського капіталу підприємства, юридичний та документальний супровід процесів найму носіїв людського капіталу та впровадження корпоративною культурою.



Досліджено вплив процесів мотивації та демотивації на ефективність використання людського капіталу підприємства. Застосування класифікації людського капіталу в залежності від його залучення до досягнення цілей підприємства на продуктивний, фіктивний та деструктивний дозволило розробити власний підхід до розгляду впливу процесів мотивації (Мв) та демотивації (ДМв) на ефективність використання людського капіталу (рис. 5).

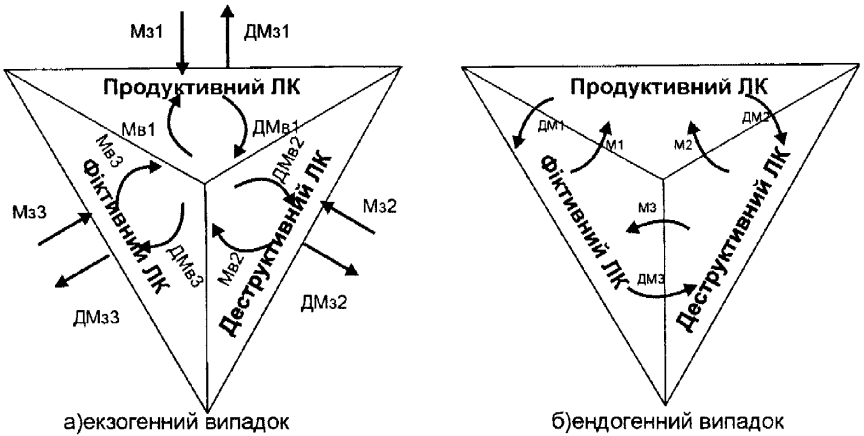


Рис. 5. Вплив процесів мотивації та демотивації на використання людського капіталу підприємства

У ендогенному випадку пропонується виділяти позитивні процеси, пов'язані з перетворенням фіктивного на деструктивного людського капіталу у продуктивний (M_1 і M_2) і деструктивного у фіктивний (M_3), та зворотні негативні процеси (DM_1 , DM_2 і DM_3). Екзогенні процеси накопичення-втрати людського капіталу підприємства запропоновано поділяти на такі:

- процеси, пов'язані з переміщенням людського капіталу підприємства на ринок та навпаки, які на рисунку відмічені як $M_{з1}$, 2, 3 та $DM_{з1}$, 2, 3;
- процеси, пов'язані зі змінами величини людського капіталу як окремих його носіїв (інтенсивне накопичення та зношення), так і підприємства в цілому (синергійні накопичення та втрата), які на рисунку відмічені як $M_{в1}$, 2, 3 та $DM_{в1}$, 2, 3.

Встановлено, що першочерговим завданням для системи управління людським капіталом є створення належних умов для нарощення позитивних ($M_{з1}$, $M_{в1}$, $DM_{з2}$ та $DM_{в2}$) та мінімізації впливів негативних ($M_{з2}$, $M_{в2}$, $DM_{з1}$ та $DM_{в1}$) процесів зміни людського капіталу. Процеси $DM_{в3}$ та $DM_{з3}$ та $M_{з3}$ є умовно нейтральними щодо підприємства, адже не впливають на його продуктивну та деструктивну складову. Процес $M_{в3}$ є конкурентним по відношенню до процесів $M_{в1}$ та $M_{в2}$, так як вимагає прикладання зусиль носіїв людського капіталу. Так як

$$Mv1+Mv2+Mv3=const, \quad (4)$$

вважатимемо, що завданням ефективного управління людського капіталу є нарощення $Mv1$ та мінімізація процесів $Mv2$ та $Mv3$.

Виявлено, що на процеси $M3$ та $DM3$ впливатимуть такі фактори:

- кадрова політика підприємства, що передбачає як пошук та залучення людського капіталу необхідної кількості та якості, так і звільнення носіїв з критичною величиною деструктивного та фіктивного людського капіталу;
- мотиваційна політика підприємства, яка впливає на плінність носіїв людського капіталу.

Зміна величини внутрішнього людського капіталу (процеси Mv та DMv) може бути спричинена такими факторами:

- мотиваційною політикою підприємства, яка впливає на прагнення носієм накопичувати власний людський капітал, що відноситься до його продуктивної складової;
- ціннісно-цільовими орієнтирами носія, які впливають на його прагнення накопичувати власний людський капітал;
- особливостями системи управління знаннями на підприємстві та застосовуваній моделі лідерства, які сприяють виникненню синергійних ефектів під час використання групового людського капіталу.

Узагальнено існуючі теоретико-методологічні підходи до оцінки людського капіталу носія та розроблено власний підхід, заснований на таких позиціях:

- оцінці витратної вартості людського капіталу носія, яка розраховується як продисконтований грошовий потік витрат на формування людського капіталу та величини його зносу

$$H_n = \sum_{i=1}^N ((\text{Витр}_i - \text{Знос}_i) \prod_{i=1}^N (1 + di)), \quad (5)$$

де Витр_i , Знос_i відповідно сума витрат на формування людського капіталу носія та грошова оцінка його зносу в i -тому році, di – величина ставки дисконтування в i -тому році, N – вік носія людського капіталу;

- оцінці дохідної вартості людського капіталу його носія, яка визначається як

$$\text{Преал} = \sum_{i=1}^N \text{Зар}_i \frac{\prod_{k=1}^i (1 - P_{1k}) (1 - P_2)^{i-k}}{(1+d)^i} + \sum_{j=N}^M \frac{(\text{Зар}_j + P_{3j} + \text{Пн}_j)}{(1+d)^j}, \quad (6)$$

де Зар_i та Пн_i – відповідно розмір прогнозованих заробітної плати та пенсії носія людського капіталу в i -тому році, P_{1i} – ймовірність смерті носія людського капіталу в i -тому році, P_2 – ймовірність втрати працездатності носія людського капіталу, P_3 – ймовірність продовження кар'єри носієм після досягнення

пенсійного віку в j -ому році, N – кількість років до виходу носія людського капіталу на пенсію, M – прогнозована тривалість життя носія;

- методиці якісного дослідження особливостей професійного спрямування спеціальної складової людського капіталу його носіїв, внутрішнього соціального капіталу підприємства, ефективності залучення людського капіталу підприємства у господарські процеси.

На основі статистичних даних пораховано усереднені витратну вартість носія людського капіталу в залежності від рівня здобутої освіти (рис.6) та дохідну вартість працівника нафтогазової промисловості.

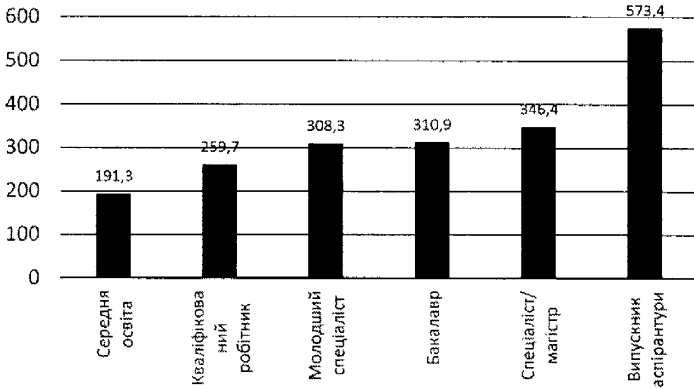


Рис. 6. Усереднена витратна вартість носія людського капіталу у 2015 році в залежності від рівня здобутої освіти, тис. грн.

Таким чином, у дисертаційній роботі на основі розробленої суб'єктно-суб'єктної моделі процесу управління людським капіталом запропоновано цілісна концепція управління людським капіталом підприємства, що спрямована на підвищення ефективності використання останнього в умовах сучасних соціально-економічних відносин.

У четвертому розділі роботи «Аналіз та оцінювання людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості» проведено аналіз та оцінку основних характеристик людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості України; вивчено особливості процесів його формування на прикладі підготовки фахівців нафтогазових спеціальностей; досліджено рівень використання людського капіталу на підприємствах нафтогазової промисловості; проаналізовано особливості систем управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості.

З'ясовано та проаналізовано кількісні та якісні характеристики людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості України на прикладі ПАТ «Укртрансгаз», ПАТ «Нафтогазвидобування», окремих підрозділів ПАТ «Укрнафта». У результаті цього було виявлено наступне.

На досліджуваних підприємствах, що входять до структури НАК «Нафтогаз України», протягом аналізованого періоду спостерігається

скорочення чисельності персоналу в межах 1-2 % для ПАТ «Укртрансгаз» та прискорення темпів скорочення від 3,6 % до 5,2 % для аналізованих виробничих підрозділів ПАТ «Укрнафта». При цьому відбувається одночасне скорочення чисельності осіб пенсійного віку та осіб віком до 35 років на обох аналізованих підприємствах, що свідчить про концентрацію носіїв людського капіталу, які перебувають на стадії сталого використання свого життєвого циклу. Таким чином встановлено, що перед системою управління людським капіталом підприємств постає дилема вибору моделі планування життєвого циклу працівників – носіїв людського капіталу, а саме: її пізньоіндустріального (стале використання людського капіталу без значних інвестицій у його відновлення та накопичення) чи постіндустріального (активне накопичення людського капіталу) випадку.

Основна частка людського капіталу підприємств зосереджена серед робітників та службовців. Так, на ПАТ «Укртрансгаз» за аналізований період частка робітників складала близько 68 % від загальної чисельності працівників. Для аналізованих підрозділів ПАТ «Укрнафта» (без врахування НДІ ПАТ «Укрнафта», для якого цей показник не перевищував 8 %) аналогічний показник склав в середньому 79 %, для ПАТ «Нафтогазвидобування» - відповідно тільки 34 %. Таким чином виявлено, що для підприємств, становлення яких відбувалося за часів індустріальної соціалістичної формації та які входять до структури НАК «Нафтогаз України», характерним є використання технологій з невисокими вимогами до рівня кваліфікації працівників. Натомість, нещодавно створені приватні компанії в значній мірі тяжіють до зменшення використання рутинних операцій за рахунок впровадження більш інтелектуалізованих систем виробництва, які вимагають нарощення запасу висококваліфікованого людського капіталу.

Для підприємств галузі характерним є високий рівень фіктивного людського капіталу. У результаті дослідження зафіксоване майже 10-відсоткове перевищення номінальної вартості людського капіталу працівників ПАТ «Нафтогазвидобування» над необхідним, при цьому лівова частка надлишку сконцентрована серед робітників підприємства (табл. 2). Аналогічні тенденції виявлені на підприємствах, що входять до структури НАК «Нафтогаз України». Зростання чисельності осіб зі здобутою вищою освітою з 13,61 % до 15,12 % за аналізований період серед робітників ПАТ «Укртрансгаз» яскраво демонструє виявлену раніше тенденцію.

У роботі виявлено та розкрито особливості і динаміку процесів формування людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості. Інформаційною базою дослідження стали статистичні дані щодо підготовки фахівців з нафтогазових спеціальностей в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, який на сьогоднішній день є базовим навчальним закладом для підприємств галузі. У результаті дослідження виявлено наступне:

- зменшення зацікавленості з боку підприємств нафтогазової промисловості до підготовки молодих фахівців, що зумовлено як кризовими явищами в

українській економіці, так і значним «перевиробництвом» спеціального людського капіталу в попередніх періодах (виявлену тенденцію підтверджує динаміка працевлаштування випускників ІФНТУНГ на підприємствах нафтогазової промисловості, що наведена на рис. 7);

Таблиця 2

Порівняння фактичної та нормативної витратної вартості інтелектуальної складової людського капіталу на прикладі ПАТ «Нафтогазвидобування», тис. грн.

Категорія посад	Нормативна вартість (згідно з штатним розписом)	Фактична вартість	Фіктивна
Робітники та технічні службовці	11362,47	14896,61	3534,14
Професіонали та фахівці	20316,97	20807,41	490,44
Керівники вищої ланки	6200,27	6200,27	0
Керівники середньої ланки	7876,67	8158,25	281,58
Загалом	83636,09	91966,83	8330,74

- використання менеджментом підприємств нафтогазової промисловості стратегії мінімізації видатків, що виявляється у їх небажанні як здійснювати навіть незначні інвестиції у підготовку молодих фахівців у формі надання місць практики, так і у фінансуванні здобуття працівниками другої вищої освіти;
- зменшення попиту серед вступників на здобуття нафтогазового фаху, яке зумовлено як демографічними чинниками, так і відсутністю перспективи працевлаштування (слід відмітити, що ця тенденція, за рахунок зменшення кількості осіб, які навчаються за власні кошти, призвела до покращення середньої якості підготовки вступника);
- стабільність попиту на здобуття спеціалізованої другої вищої освіти працівниками підприємств нафтогазової промисловості з метою кар'єрного зростання, що свідчить про закриту кадрову політику, яку сповідують на підприємствах нафтогазової промисловості України;
- виявлена розповсюджена тенденція до здобуття другої вищої освіти особами, які працюють у галузі без відповідного фаху, що, за умов надлишкової пропозиції випускників нафтогазових спеціальностей, свідчить про неефективність існуючої системи управління людським капіталом підприємств галузі.

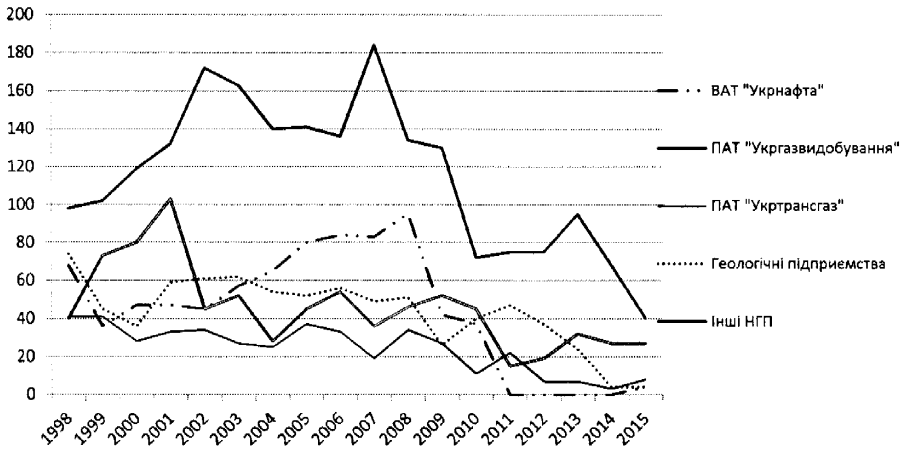


Рис. 7. Попит на випускників ІФТУНГ нафтогазових спеціальностей серед найбільших працедавців галузі, осіб.

Задля отримання цілісної картини стану використання людського капіталу розроблено методики анкетного опитування, за допомогою яких проведено дослідження різних аспектів використання людського капіталу на окремих підприємствах нафтогазової промисловості, а саме:

- у 2008 та 2012 роках досліджено використання складових людського капіталу працівників, їх мотиваційних очікувань та особливостей системи управління людським капіталом на прикладі структурних підрозділів ПАТ «Укрнафта»;
- у 2014 році досліджено використання людського капіталу та особливостей мотиваційного середовища підприємств галузі на прикладі Івано-Франківської мережі автозаправок «ОККО» та ПАТ «Івано-Франківськгаз»;
- у 2014 та у 2015 роках досліджено використання людського капіталу та особливостей структури соціального капіталу на прикладі структурних підрозділів ПАТ «Укртрансгаз» та ПАТ «Газтранзит».

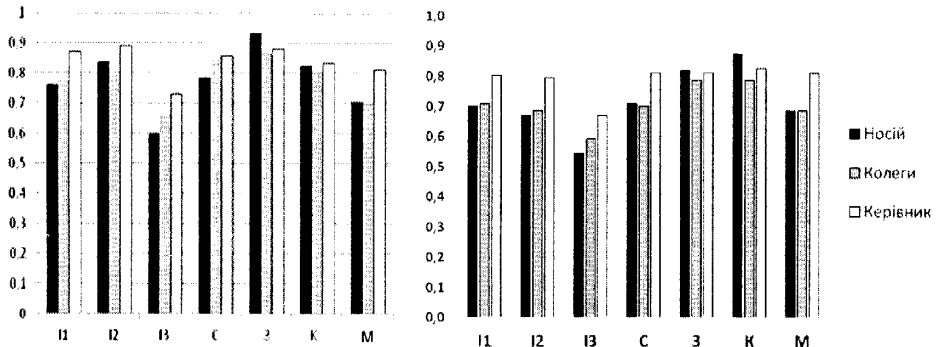
У результаті проведеного дослідження стану використання людського капіталу на підприємствах галузі встановлено наступне:

- для всіх без винятку досліджуваних підприємств характерним є наявність значної частки фіктивного висококваліфікованого людського капіталу, а особливо його високопродуктивної інтелектуальної складової, що пояснюється як особливостями використовуваних виробничих технологій індустріального типу, так і панування індустріальної парадигми управління людським капіталом на підприємствах, яка залишилася в спадок від попереднього соціально-економічного устрою (рис.8);

- існуючі мотиваційні системи на досліджуваних підприємствах загалом орієнтовані на переважне використання матеріальної винагороди в якості стимулів і не пристосовані до функціонування в умовах постіндустріальної суспільно-господарської формації;

- доволі низький рівень самомотивації (рис. 9) опитаних носіїв людського капіталу, з одного боку, підтверджує наявність значної частки фіктивного та деструктивного людського капіталу на підприємствах нафтогазової промисловості, а з іншої - є значною перешкодою для подальшого накопичення висококваліфікованого спеціального людського капіталу підприємств;

- закритість внутрішнього соціального капіталу, яка виявлена на ПАТ «Укртрансгаз» та, на нашу думку, характерна і для інших підприємств галузі, створює бар'єри як для розповсюдження спеціальних знань, так і для утворення нових груп носіїв людського капіталу, метою існування яких є створення нових знань, що є значною загрозою для адаптації підприємств до змін в навколишньому середовищі.



Умовні позначення:

I1, I2 та I3 - відповідно ординарний, неординарний та елітний інтелектуальний капітал носія;

C - соціальний капітал носія;

Z - капітал здоров'я;

K - культурний капітал;

M - мотиваційний капітал

Рис.8. Використання складових людського капіталу на ПАТ «ОККО» та ПАТ «Івано-Франківськгаз» (зліва) і ПАТ «Укртрансгаз» та ПАТ «Газтрансит» (справа)

Виявлені в результаті всестороннього дослідження процесів управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості України негативні тенденції свідчать про необхідність перегляду існуючих у практиці управлінського корпусу інструментів та підходів до управління людським капіталом.

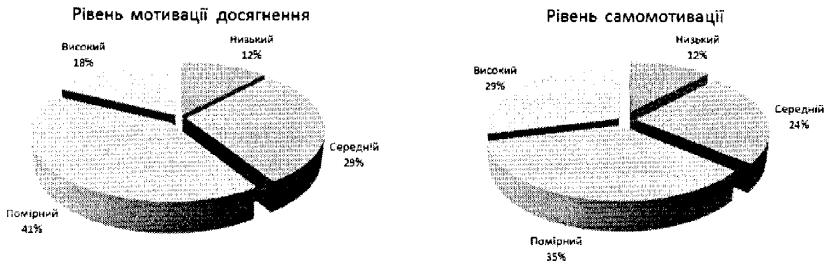


Рис. 9. Результати дослідження рівня мотивації досягнення та самомотивації працівників ПАТ «Укртрансгаз» та ПАТ «Газтрансит»

У п'ятому розділі роботи «Напрями удосконалення процесів управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості» досліджено реалізацію окремих функцій управління людським капіталом на підприємствах нафтогазової промисловості; розроблено технологію побудови ефективної системи управління людським капіталом підприємства на основі використання циклічної моделі «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності»; запропоновано методичні рекомендації щодо запровадження концепції управління людським капіталом на вітчизняних підприємствах нафтогазової промисловості; розроблено пропозиції щодо удосконалення системи управління людським капіталом на підприємствах нафтогазової галузі України.

Вивчено існуючі системи управління людським капіталом підприємств нафтогазової промисловості на прикладі ПАТ «Укрнафта», ПАТ «Укртрансгаз» та ПАТ «Нафтогазвидобування». За критерій оцінки обрано відповідність існуючої системи управління концепціям «управління трудовими ресурсами», «управління персоналом» та «управління людським капіталом». На основі авторської методики було проведено експертне дослідження реалізації функцій управління на обраних підприємствах. Встановлено, що на підприємствах, які входять до структури НАК «Нафтогаз України», використовуються підходи до управління людським капіталом, характерні для індустріальної епохи становлення цих підприємств, та які тяжіють до використання елементів концепції управління трудовими ресурсами. Натомість, приватне підприємство ПАТ «Нафтогазвидобування» широко послуговується підходами характерними для концепції управління людським капіталом, що значною мірою зумовлено відсутністю корпоративної пам'яті на підприємстві, яка характерна для пострадянських нафтових та газових підприємств.

Виявлені тенденції щодо використання елементів концепції управління людським капіталом на підприємствах нафтогазової промисловості зумовили необхідність розробки заходів щодо реорганізації системи управління

людським капіталом НАК «Нафтогаз України» як найвпливовішого гравця на нафтогазовому ринку. Використовуючи запропонований авторський підхід до побудови системи управління людським капіталом (СУЛК), розроблено ієрархічну модель СУЛК компанії, яка побудована з врахуванням особливостей взаємовідносин компанії з підприємствами, що контролюються компанією та підприємствами, часткою яких володіє НАК «Нафтогаз України» (рис.10).

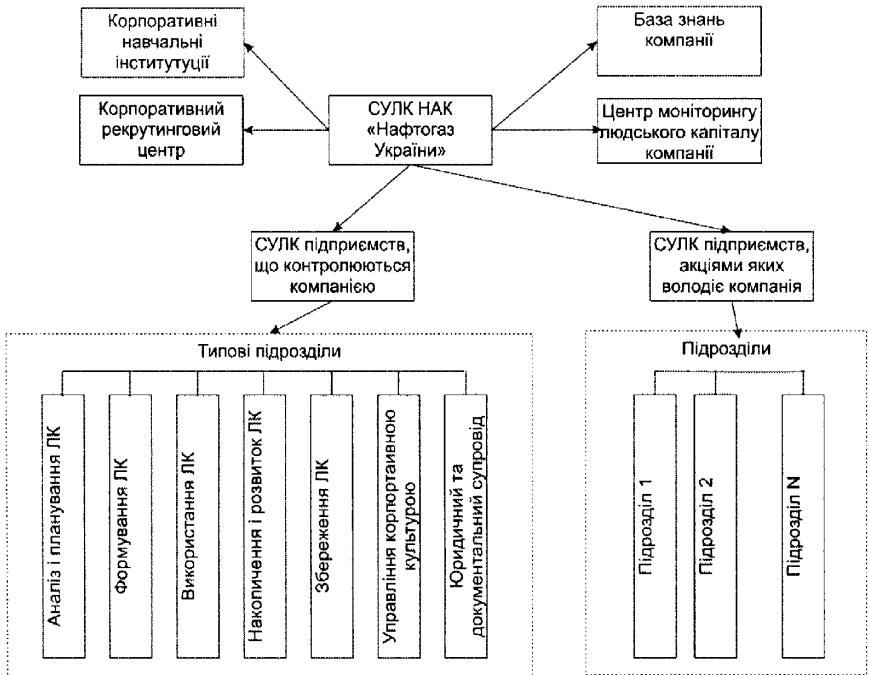


Рис.10. Пропонована ієрархічна структура системи управління людським капіталом НАК «Нафтогаз України»

Зважаючи на особливості управління підприємствами, що входять до сфери впливу НАК «Нафтогаз України», запропоновано наступні шляхи імплементації концепції управління людським капіталом на підприємствах компанії:

- директивна реорганізація існуючих кадрових підрозділів НАК «Нафтогаз України» у службу з питань управління людським капіталом;
- адаптація існуючих кадрових підрозділів підприємств, що входять до структури НАК «Нафтогаз України» до функціонування в умовах використання концепції управління людським капіталом;

- розповсюдження досвіду, надання можливості користуватися корпоративними інформаційними ресурсами щодо питань впровадження концепції управління людським капіталом підприємствам, часткою яких володіє компанія, та організаціями, діяльність яких пов'язана з НАК «Нафтогаз України» (спеціалізовані навчальні заклади, галузеві наукові установи, дослідницькі центри, об'єднання і асоціації тощо).

Задля адаптація СУЛК підприємств, що входять до структури НАК «Нафтогаз України» запропоновано технологію, що базується на використанні оціночного стандарту, який в подальшому може бути запроваджений як елемент системи управління якістю на підприємстві. Запропонований підхід побудований на основі авторської циклічної моделі управління «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності», яка є частковим випадком моделі безперервного покращення процесів PDCA Шухарта-Демінга. Вибір технології безперервного покращення процесів задля імплементації концепції управління людським капіталом у практику діяльності підприємств нафтогазової промисловості пов'язаний з необхідністю максимально використати історично сформований висококваліфікований спеціальний людський капітал. На основі моделі «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності» розроблено та запропоновано методичні рекомендації щодо запровадження концепції управління людським капіталом на підприємствах нафтогазової промисловості. Розроблена методика була частково апробована задля покращення окремих елементів системи управління людським капіталом на деяких підприємствах нафтогазової промисловості.

Дієвість пропонуваніх змін на підприємствах нафтогазової промисловості була частково підтверджена результатами повторного дослідження процесів використання людського капіталу на ПАТ «Укртрансгаз», яке було здійснено в грудні 2015 - січні 2016 рр. Виявлено, що відбулося незначне покращення показників ефективності використання всіх без винятку складових людського капіталу в порівнянні з результатами дослідження, проведеного у 2014 році (рис. 11).

Аналогічно, зафіксовано зростання рівня самомотивації та мотивації досягнення окремих носіїв людського капіталу (рис. 12) і зростання відкритості внутрішнього соціального капіталу підприємства (коефіцієнт відкритості людського капіталу зріс з 0,75 до 0,83).

У роботі запропоновані наступні напрями реорганізації СУЛК задля впровадження елементів концепції управління людським капіталом у практику діяльності цих підприємств, а саме:

- запровадження розробки планів індивідуального розвитку носіїв людського капіталу, залучення окремого носія та груп носіїв до процесів планування формування та використання людського капіталу підприємства, провадження підприємствами активної кадрової політики на ринку людського капіталу шляхом як безпосередньої участі підприємств у

процесах формування спеціального людського капіталу, так і точкового інвестування коштів у підготовку кращих носіїв людського капіталу;

- створення єдиного депозитарію знань, стимулювання розповсюдження знань, навиків, позитивного досвіду носіїв людського капіталу, створення системи сприяння накопичення людського капіталу працівниками підприємства;

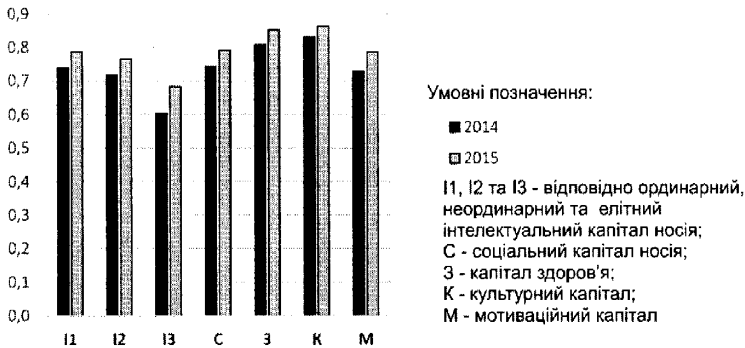


Рис.11. Порівняння результатів дослідження ефективності використання складових людського капіталу на ПАТ «Укртрансгаз»

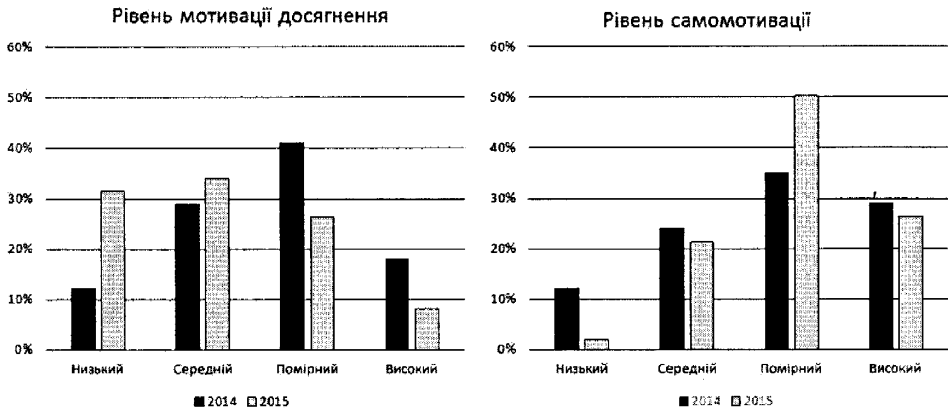


Рис 12. Порівняння результатів дослідження рівня мотивації досягнення та самомотивації працівників ПАТ «Укртрансгаз»

- стимулювання накопичення внутрішнього соціального капіталу, а саме: сприяння створенню формальних та неформальних груп поза межами існуючої структури підприємства, створення комунікаційної мережі, яка сприятиме налагодженню контактів між працівниками підрозділів різних ієрархічних та функціональних рівнів, проектування механізмів соціальної залученості працівників до досягнення цілей компанії за рахунок запровадження корпоративної етики, стилю, норм та правил поведінки;
- перегляд існуючої системи контролю та використання підходів, орієнтованих на підвищення ефективності використання наявного людського капіталу, а саме: перехід від контролювання виконання норм та стандартів до оцінювання ефективності носія людського капіталу і показників його вкладу в розвиток підприємства, широкого запровадження елементів самоконтролю працівниками за результатами своєї діяльності, оцінювання не стільки наявності у працівника необхідного запасу людського капіталу, скільки його потенціалу та динаміки накопичення знань та навиків.

На основі вищенаведених міркувань запропоновано перелік заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання людського нафтогазового галузевого людського капіталу шляхом поетапного запровадження концепції управління людським капіталом у практику діяльності вітчизняних нафтогазових підприємств.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливу наукову проблему розробки науково-методологічних, методичних та практичних підходів до управління людським капіталом сучасного підприємства. Проведене дослідження дало підстави зробити наступні висновки:

1. У процесі розвитку еволюції наукових поглядів на роль та місце людини і її здібностей у рушійних силах суспільства та вивчення підходів до визначення категорії «людський капітал» уточнено поняття «носій людського капіталу» як його елементарної та неподільної частки, «людський капітал групи» та «людський капітал підприємства» як сукупність людських капіталів носіїв, що їх утворюють, об'єднаних прагненням досягнення спільних цілей. Виявлено особливості поведінки носіїв людського капіталу в умовах сучасної соціально-економічної формації, які впливають на характер господарських відносин поміж носієм людського капіталу, їх групою та роботодавцем.

2. У результаті дослідження суспільно-господарських відносин, що виникають між власником людського капіталу та його споживачем – підприємством запропоновано поняття ринку людського капіталу як системи соціально-економічних відносин, пов'язаних з процесами формування, накопичення, використання та збереження людського капіталу. Визначено місце ринку людського капіталу серед інших макроекономічних ринків в сучасній економічній формації. Досліджено відмінності категорій «ринок праці» та «ринок людського капіталу» та виявлено, що останній є більш прогресивною

формою соціально-економічних відносин, які пов'язані як з використанням носієм власного людського капіталу для досягнень цілей підприємства, так і з накопиченням цього капіталу під час його використання.

3. На основі використання маржиналістського підходу до аналізу поведінки носія людського капіталу запропоновано теоретичну модель пропозиції людського капіталу носія, яка враховує величину винагороди за використання людського капіталу, корисності вільного часу та розмірів додаткового запасу людського капіталу, який отримує носій внаслідок його використання. Запропонована теоретична модель пояснює поведінку носія людського капіталу на ринку. Виявлено, що готовність використовувати власний людський капітал особою задля досягнення цілей підприємства за меншу грошову винагороду може бути пояснена можливістю накопичення окремих складових індивідуального людського капіталу під час трудових відносин роботодавця-носія людського капіталу.

4. Систематизація існуючих підходів до класифікації складових людського капіталу дозволила запропонувати власну тривимірну модель людського капіталу, що враховує особливості його формування, основою якої слугують природа складової людського капіталу, тип його накопичення та суб'єкт господарювання, який приймає рішення про інвестування в його формування. У результаті дослідження процесів використання людського капіталу носієм запропоновано виділяти його продуктивну, фіктивну та деструктивну складові та запропоновано П-Ф-Д-модель використання людського капіталу підприємства, яка враховує відповідність цілей підприємства та цільових орієнтирів його носіїв.

5. Вивчення категорії соціальний капітал підприємства як складової його людського капіталу призвело до уточнення поняття внутрішнього соціального капіталу підприємства як сукупності взаємозв'язків між носіями людського капіталу та їх групами, що, у разі виникнення позитивних синергійних ефектів, призводять до підвищення ефективності процесів накопичення та використання людського капіталу підприємства. Розроблена типологія взаємозв'язків між носіями людського капіталу дозволила запропонувати фасетну модель людського капіталу підприємства та критерії кількісної оцінки величини внутрішнього соціального капіталу підприємства.

6. У результаті аналізу процесів формування високопродуктивного людського капіталу запропоновано власний підхід до розгляду життєвого циклу носія людського капіталу в умовах індустріальної, пізноіндустріальної та постіндустріальної суспільно-господарської формації. Для життєвого циклу носія людського капіталу, характерного для постіндустріального випадку, запропоновано виділяти чотири фази життєвого циклу, а саме інвестиційну, професійного зростання, сталого використання та пенсійну. При цьому продовження накопичення власного людського капіталу на двох останніх стадіях є основною відмінністю, яка характеризуватиме процеси, що відбуваються в умовах постіндустріальної суспільно-господарської формації.

7. На основі використання суб'єктно-суб'єктного підходу до управління розроблено власну концепцію процесу управління людським капіталом підприємства. Досліджено процеси генерування управлінських впливів на людський капітал носія та запропоновано в якості суб'єктів управління людським капіталом підприємства розглядати його управлінський корпус, окремих носіїв та їх групи. Переконливо доведено, що ефективне використання людського капіталу підприємства можливе тільки за умови гармонізації цілей всіх суб'єктів управління.

8. Запропоновано розглядати процес планування людського капіталу крізь призму часових горизонтів планування кожного з основних учасників процесу інвестування у людський капітал, а саме: держави, підприємства, домогосподарства та носія, що дозволило виділити особливості стратегічного, тактичного та оперативного планування нагромадження та використання людського капіталу носієм, підприємством та державою. Врахування виявлених особливостей цих процесів дозволило запропонувати напрями удосконалення системи планування людського капіталу підприємства, які полягають у гармонізації генерованих управлінським корпусом стратегічних, тактичних та оперативних планів щодо формування та використання людського капіталу з планами відповідних часових рамок держави, окремого індивідуума та домогосподарства.

9. Під час дослідження процесів мотивації та демотивації носіїв людського капіталу розроблено екзогенну і ендогенну моделі перетворення фіктивної та деструктивної складових людського капіталу у продуктивну та навпаки, що дозволило запропонувати управлінські технології, орієнтовані на нарощення продуктивної складової індивідуального та групового людського капіталу. У рамках авторської суб'єктно-суб'єктної моделі управління людським капіталом розроблено просторову модель лідерства, яка враховує особливості функціонування людського капіталу у сучасних соціально-економічних умовах та спрямована на підвищення ефективності використання групового людського капіталу. Розроблені в роботі теоретичні підходи до мотивації носіїв людського капіталу слугували основою для розробки тестової методики оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства.

10. У результаті аналізу існуючих теоретичних моделей до оцінки величини людського капіталу запропоновано власний підхід визначення затратної та дохідної вартості людського капіталу носія, який заснований на використанні принципу дисконтування витрат та доходів його власника. На основі статистичних даних щодо затрат макроекономічних агентів на фінансування системи освіти в Україні та розмірів винагороди носіїв людського капіталу розраховано затратну і дохідну вартість інтелектуальної складової людського капіталу носія. Задля оцінки ефективності використання людського капіталу на підприємстві запропоновано та апробовано на прикладі окремих підприємств нафтогазової промисловості України якісні методики, які дозволяють визначити степінь використання окремих складових їх людського капіталу.

11. На основі статистичних даних щодо кількісного та якісного складу персоналу окремих підприємств нафтогазової промисловості України досліджено особливості людського капіталу галузі. Визначено проектну та фактичну витратну вартість інтелектуальної складової людського капіталу нафтогазовидобувного підприємства та пораховано величину його фіктивної складової. Проведене дослідження процесів використання людського капіталу галузі на підприємствах різних розмірів, форм власності та напрямів діяльності виявило існування значної частки фіктивної складової людського капіталу та неефективності існуючих систем мотивації на підприємствах. Дослідження особливостей процесів планування, організації, мотивації та контролю на підприємствах галузі дозволило провести оцінку існуючих підходів до функціонування систем управління людським капіталом. Виявлені тенденції лягли в основу запропонованих науково-обґрунтованих пропозицій щодо впровадження елементів концепції управління людським капіталом у практику діяльності досліджуваних підприємств.

12. Розроблено технологію безперервного покращення системи управління людським капіталом підприємства на основі використання циклічної моделі «Планування - Діяльність – Контролінг ефективності» та на її основі запропоновано методичні рекомендації до запровадження концепції управління людським капіталом у практику управління вітчизняних нафтових та газових підприємств. Окремі рекомендації щодо покращення системи управління людським капіталом на підприємствах були використані в практичній діяльності НГВУ «Надвірнафтогаз» ПАТ «Украфта», ПАТ «Укртрансгаз», ПАТ «Газтранзит», запропонована концепція управління людським капіталом лягла в основу розробленого та запровадженого на ПАТ «Укртрансгаз» Кодексу корпоративної етики.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Ревтюк Є. А. Концептуальні основи управління людським капіталом: наукова монографія / Є. А. Ревтюк. – ПП «Сімік». Івано–Франківськ, 2015. – 245 с.
2. Ревтюк Є. А. Теоретичні основи класифікації людського капіталу в умовах трансформації суспільства / Є. А. Ревтюк // Стратегічне управління національним економічним розвитком: монографія: в 2 т.; За заг. ред. О. В. Кендюхова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. –Т 2. – С. 168–176. *Особистий внесок: досліджено теоретичні основи класифікації людського капіталу в умовах трансформації суспільства.*
3. Ревтюк Є. А. Особливості управління підприємствами в умовах переходу до постіндустріальної економіки / Є. А. Ревтюк, Г. Р. Кісь// Управління виробничим та інфраструктурним розвитком економічного потенціалу України : монографія; за заг. ред. В. П. Волкова. – Запоріжжя:

Запоріжський національний університет, 2012. – С. 381–390. *Особистий внесок: досліджено особливості управління підприємствами в умовах переходу до постіндустріальної економіки*

Публікації в іноземних та наукометричних виданнях:

4. Revtyuk Y. Specifications Of Human Potential Usage At The Oil And Gas Enterprises In Ukraine/I. Bodnaruk, Y. Revtyuk // Journal L' Association 1901 "SEPIKE"– 2014. – №6 – pp. 148–152. *Особистий внесок: запропоновано методологію дослідження процесів використання людського потенціалу на нафтових та газових підприємствах України.*

5. Revtuk E. Human Resource Management in Ukraine's Public Administration amid the Financial Crisis (Case study of Ivano–Frankivsk region) /A. Mazak, E. Revtuk, O. Zelinska // Adminisrtacja TDP. – 2013. – №4 (33) – pp. 175–188. *Особистий внесок: запропоновано методологію та проведено дослідження професійної орієнтації носіїв людського капіталу.*

6. Ревтюк Є. А. Концепція планування людських ресурсів крізь призму теорії управління людським капіталом / Є. А. Ревтюк // Вісник Хмельницького національного університету – № 2, том 2. – 2015 – С. 280–284. (*Index Copernicus, РИНЦ*).

7. Ревтюк Є. А. Щодо позиціонування ринку людського капіталу в системі ринкової економіки / Є. А. Ревтюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 3, том 3. – С. 113–117. (*РИНЦ*)

8. Ревтюк Є. А. Типологія підходів до оцінки людського капіталу соціально–економічних систем / Є. А. Ревтюк, В. І. Варцаба // Молодий вчений. – 2015. – № 7 (22). – С. 104–109. *Особистий внесок: розроблено класифікацію підходів до оцінки людського капіталу соціально–економічної системи (Index Copernicus).*

Публікації у наукових фахових виданнях:

9. Ревтюк Є. А. Мотивація в умовах застосування концепції управління людським капіталом/ Є. А. Ревтюк // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – №1. – С. 25–30.

10. Ревтюк Є. А. Дослідження особливостей системи управління людським капіталом на підприємствах нафтової та газової промисловості [електронне видання] / Є. А. Ревтюк // Ефективна економіка. –2016. – № 1. – режим доступу: <http://www.economy. nauka. com. ua/?op=1&z=4719>

11. Ревтюк Є. А. Про умови раціонального управління використанням спільних нафтогазових ресурсів України: проблеми гармонізації цілей та інтересів ключових груп впливу / В. І. Варцаба, С. Я. Кісь, В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2015. –

№2 (12). – С. 15–23. *Особистий внесок автора: досліджено процеси гармонізації цілей держави та суб'єктів господарювання.*

12. Ревтюк Є. А. Дослідження особливостей формування людського капіталу підприємств нафтогазового комплексу України / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2014. – №2 (10). – С. 21–29.

13. Ревтюк Є. А. Особливості процесів інвестування у людський потенціал підприємства / Є. А. Ревтюк, І. Р. Боднарук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – випуск 5, частина 3. – С. 11–14. *Особистий внесок: розроблено класифікацію напрямів можливих інвестицій у людський капітал та очікуваних результатів.*

14. Ревтюк Є. А. Теоретичні основи управління людським капіталом в умовах економіки знань / Є. А. Ревтюк // Формування ринковий відносин в Україні. Збірник наукових праць. – 2014. – №7 (158) – С. 123–126.

15. Ревтюк Є. А. Оцінка використання людського капіталу підприємств нафтової та газової промисловості / Є. А. Ревтюк, І. Р. Боднарук // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – 2013. – №3 (142). – С. 228–232. *Особистий внесок: запропоновано методологію дослідження використання людського капіталу на підприємстві.*

16. Ревтюк Є. А. Щодо уточнення форм використання людського капіталу в діяльності суспільно-господарських систем / Є. А. Ревтюк // Економіка Крима. – 2013. – №1. – С. 148–151.

17. Ревтюк Є. А. Теоретичні засади визначення категорії «людський потенціал» / Є. А. Ревтюк, І. Р. Боднарук // Вісник СХУ ім. В. Даля. – 2012. – №11 (182), Ч.1. – С. 317–322. *Особистий внесок: проведено дослідження літературних джерел та запропоновано власне трактування співвідношень категорій «людські ресурси» та «людський потенціал».*

18. Ревтюк Є. А. Розробка структури людського капіталу з врахуванням особливостей його формування / Є. А. Ревтюк, Я. С. Витвицький, Л. Л. Креховецька // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: у 2 ч. – 2012. – Ч. 2. – С. 439–446. *Особистий внесок: запропоновано тривимірну структуру людського капіталу, яка враховує витрати на його формування, природу його складових та спосіб накопичення.*

19. Ревтюк Є. А. До уточнення взаємозв'язку між поняттями інтелектуального та людського капіталу / Є. А. Ревтюк // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – 2012. – №1 (127). – С. 27–29.

20. Ревтюк Є. А. Економіко-управлінські аспекти функціонування організації, що навчається / Є. А. Ревтюк, С. Я. Кісь, Г. Р. Кісь // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 6 (121).

– С. 165–168. *Особистий внесок: здійснено аналіз теоретико-методологічних підходів до визначення категорії «організація, що навчається».*

21. Ревтюк Є. А. Напрямки професіоналізації університетського менеджменту / В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк, І. М. Данилюк–Черних // *Вчені записки Університету «КРОК».* – 2011. – Вип.27: у 2–х т., Т.2. – С. 163–167. *Особистий внесок: запропонована типологія професійних напрямів накопичення людського капіталу його носіїв – представників системи менеджменту університету.*

22. Ревтюк Є. А. Еволюція поняття людського капіталу в умовах переходу до постіндустріального суспільства / Є. А. Ревтюк, С. В. Максим'юк, О. Р. Микитюк // *Вісник Хмельницького національного університету.* – 2010. – Економічні науки №2, Т.2 (149). –С. 209–210. *Особистий внесок: проведено дослідження еволюції дефініції «людський капітал» у сучасній економічній теорії і запропоновано її власне трактування.*

23. Ревтюк Є. А. Про особливості оцінки ефективності інвестицій в людський капітал на прикладі підприємств нафтогазової галузі України / Є. А. Ревтюк, Л. Л. Креховецька, Д. В. Шлемко // *Моделювання регіональної економіки.* – 2009. – Випуск 2 (14). – С. 61–65. *Особистий внесок: досліджено існуючі теоретико-методологічні підходи та запропоновано власну методологію до оцінки ефективності інвестицій у людський капітал.*

24. Ревтюк Є. А. Щодо уточнення категорії людського капіталу в умовах переходу до постіндустріального суспільства / Є. А. Ревтюк, Л. Л. Креховецька // *Моделювання регіональної економіки.* – 2009. – Випуск 1 (13). – С. 226–232. *Особистий внесок: розглянуто особливості постіндустріальної соціально-економічної формації та запропоновано власний підхід до визначення дефініції «людський капітал» з врахуванням цих особливостей.*

25. Ревтюк Є. А. Управління персоналом підприємства на засадах використання людського потенціалу/ Є. А. Ревтюк, І. Р. Боднарук // *Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць.* – 2009. – Випуск 250: В 9 т. :Т. VI. –С. 1432–1436. *Особистий внесок: запропоновані теоретико-методологічні підходи до активізації використання людського потенціалу сучасного підприємства.*

26. Ревтюк Є. А. Про доцільність експертного супроводу процесу управління економічною безпекою регіону / Є. А. Ревтюк, С. Я. Кісь, М. В. Палійчук // *Моделювання регіональної економіки.* – 2008. – Випуск 1 (11). –С. 103–113. *Особистий внесок: запропонована модель системи управління економічною безпекою регіону з огляду на процеси формування людського капіталу.*

27. Ревтюк Є. А. Модель регіонального соціально-економічного утворення – об'єкта стратегічного управління / Є. А. Ревтюк, Д. В. Шлемко //

Соціально–економічні дослідження в перехідний період. Інноваційно–інвестиційне забезпечення стратегії розвитку регіону. – 2006. – Вип. 5 (61)– С. 16–23. *Особистий внесок: Запропоновано модель прийняття рішень на основі врахування цільових орієнтирів всіх учасників соціально–економічних відносин.*

28. Ревтюк Є. А. Теоретичні основи інтелектокористування та їх роль в розбудові української держави і трансформуванні економіки / В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк, С. В. Максим'юк // Вісник Львівської комерційної академії. – 2005. – Серія економічна, випуск 18 частина 2. – С. 272–276. *Особистий внесок: розглянуто роль інтелектокористування у процесах управління сталим розвитком суб'єктів господарювання, регіону та держави.*

Публікації у інших виданнях

29. Ревтюк Є. А. Шляхи підвищення технологічної конкурентоспроможності підприємства в умовах глобалізації / Є. А. Ревтюк // Трубопровідний транспорт. – 2014. – №6 (90). – С. 23–27.

30. Ревтюк Є. А. Макроекономічні проблеми формування пропозиції на ринку людського капіталу / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2013. – №1 (7). – С. 61–71.

31. Ревтюк Є. А. Людський капітал нафтогазової галузі національного господарства України – ключовий чинник і критична проблема їх модернізації і динамічного розвитку / І. М. Данилюк–Черних, В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк // Матеріали 9–ї Міжнар. наук.–практ. конф. «Нафта і газ України–2013», Яремче, 04–06 вересня 2013 р. – Львів: «Центр Європи», 2013. – С. 125–126. *Особистий внесок: досліджено характеристики людського капіталу нафтогазової промисловості.*

32. Ревтюк Є. А. Особливості використання людського капіталу в умовах переходу до постіндустріального суспільства / Є. А. Ревтюк // Теорія та практика управління економічним розвитком: матеріали Міжнародної науково–практичної конференції, Київ, 22–24 листопада 2012 року. – В 3 т. – Т. 2. – Донецьк: ООО «Фирма «Друк–Інфо», 2012 – С. 285–286.

33. Ревтюк Є. А. Проблеми розвитку системи вищої освіти в Україні в контексті сучасних вимог економіки знань / В. П. Волков, Л. А. Горошкова, Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2011. – №1 (3). – С. 25–32. *Особистий внесок: уточнено роль системи освіти у процесах соціально–економічного розвитку України.*

34. Ревтюк Є. А. Роль і місце емоційного інтелекту в структурі людського капіталу суспільної системи / Є. А. Ревтюк, А. Ю. Кизим // Економічний Форум. – 2011. – №1. – С. 148–156. *Особистий внесок:*

запропоновано власну концепцію емоційного інтелекту особи та її місця в структурі людського капіталу.

35. Ревтюк Є. А. До уточнення структури людського капіталу суспільної системи / Є. А. Ревтюк, Д. В. Шлемко, З. В. Осипенко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика стратегічного управління розвитком регіональних суспільних систем», Івано-Франківськ, 2011. – С. 52–55. *Особистий внесок: запропоновано структуру людського капіталу суспільної системи.*

36. Ревтюк Є. А. Особливості функціонування людського капіталу вищого навчального закладу / Є. А. Ревтюк, І. В. Поліщук // Формування конкурентоспроможного середовища для досягнення світових параметрів факторіальних і результативних показників виробництва: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 24–25 червня 2010р. – Тернопіль: ТІ АПВ НААНУ, 2010 – С. 204–207. *Особистий внесок: досліджено особливості людського капіталу вищого навчального закладу.*

37. Ревтюк Є. А. Моделювання процесів формування людського капіталу суспільних систем / Є. А. Ревтюк, І. В. Поліщук // II Всеукраїнська науково-практична конференція «Теорія і практика стратегічного управління розвитком регіональних суспільних систем», м.Яремче, 26–27 листопада 2009 року. – С. 134–136. *Особистий внесок: запропоновано модель формування людського капіталу суспільної системи.*

38. Ревтюк Є. А. Управління економічною безпекою суб'єктів господарювання шляхом підвищення якості продуктивних сил / С. Я. Кісь, Є. А. Ревтюк // Розвиток продуктивних сил України: від В. І. Вернадського до сьогодні: Матеріали ювілейної міжнародної наукової конференції, Київ 20 березня 2009 р. : тези доповідей у трьох частинах. Частина I. – С. 135–137. *Особистий внесок: запропоновано класифікацію шляхів підвищення якості продуктивних сил суб'єкта господарювання.*

39. Ревтюк Є. А. Міжнародне співробітництво як чинник формування людського капіталу нафтогазової галузі / Є. А. Ревтюк, Л. Л. Креховецька // Міжнародне науково-технічне співробітництво: Матеріали V(XVII) Всеукр. наук. –практ. конф., Київ, 12–13 березня 2009р.: тези доповідей. – К. : НТУУ “КПІ”, 2009. –С. 200–201. *Особистий внесок: досліджено вплив міжнародного оточення на процеси формування людського капіталу нафтогазової галузі.*

40. Ревтюк Є. А. Щодо шляхів удосконалення процедур реінжинірингу господарської діяльності підприємств в умовах транзитних економік / В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк, Г. Ф. Боднар // XVI International scientific and practical conference «Enterprise Management: Diagnostics, Strategy, Effectiveness 2, Tallin, Estonia, April 10–11th, 2008. – К.: ВПІ «Політехніка», 2008. – С. 23–24. *Особистий внесок: запропоновані шляхи реінженірингу сучасних підприємств.*

41. Ревтюк Є. А. Інтелектуальна власність регіональних суспільних систем як об'єкт стратегічного управління / В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк, Д. В. Шлемко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика стратегічного управління розвитком регіональних суспільних системами», Івано-Франківськ, 2007. – С. 9–11. *Особистий внесок: запропоновано модель стратегічного управління регіональної суспільної системи.*

42. Ревтюк Є. А. Основа стратегічного розвитку регіону– його людські ресурси / Є. І. Крижанівський, Є. А. Ревтюк // Матеріали першої обласної науково-практичної інтернет-конференції “Стратегія економічного і соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року”. – С. 9–12 *Особистий внесок: розглянуто роль вищого навчального закладу у формуванні людського капіталу регіональної суспільної системи.*

АНОТАЦІЯ

Ревтюк Є.А. Науково-методологічні підходи до управління людським капіталом підприємств. - Рукопис

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Івано-Франківськ, 2016.

У дисертаційній роботі вирішено важливу науково-практичну проблему управління людським капіталом підприємств.

У роботі розроблено класифікацію складових людського капіталу у залежності від його природи, способу накопичення та джерел інвестування в його створення. Запропоновано фасетну модель людського капіталу, в основі якої лежить взаємодія окремих носіїв людського капіталу під час спільної діяльності. Уточнено поняття «людський капітал особи», «людський капітал групи осіб» та «людський капітал підприємства». Запропоновано авторську суб'єктно-суб'єктну модель процесу управління людським капіталом підприємства. Розроблена концепція управління людським капіталом, у рамках якої досліджено особливості процесів планування, організації, мотивації та обліку і контролю людського капіталу підприємства.

Досліджено стан людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості України, процеси його формування й використання. Розроблено циклічну модель удосконалення процесів управління людським капіталом «Планування - Діяльність – Контролінг ефективності». Запропоновано шляхи реорганізації кадрових служб у служби з управління людським капіталом на підприємствах нафтогазової промисловості України.

Ключові слова: управління, менеджмент, підприємство, людський капітал, персонал, планування, організація, мотивація, контроль, нафтогазові підприємства.

ABSTRACT**Yevhen Revtyuk. Scientific and methodological approaches to the human capital management of the enterprises. - Manuscript**

The doctoral thesis for obtaining the degree of Ph.D. in Economics on Specialty 08.00.04 — economics and management of enterprises (based on the economic activity types). — Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, 2016.

The thesis resolved an important scientific and practical problem of the human capital management of the enterprises.

The author studied the evolution of theoretical approaches in economics to determine the role and place of human productive forces in the economic process, the genesis of the theory of human capital, its properties and use in post-industrial society. The dissertation suggested the classification of the human capital components, depending on its nature, development method and sources of investment in its creation. The research suggested perceiving the individual as an indivisible part of human capital and its carrier. The analysis revealed that the will and the goals of the individual carrier largely determine the directions and intensity of the involvement of her or his human capital in the management processes. The author developed a facet model of human capital based on the interaction of individual carriers of human capital in the joint activities. The work clarified the concepts of the "human capital of the individual", the "human capital of a group of individuals" and the "human capital of the enterprise." The investigation revealed the emergence of a new type of social and economic relations on the accumulation and use of human capital in the current economic conditions, which was defined as the human capital market. The author developed a unique subject-subject model of the human capital management of the enterprise, taking into account the decision-making at all levels and all participants of economic processes. The dissertation suggested the concept of human capital management, which included planning, organization, motivation, accounting and control of the human capital of the enterprise.

The research covered the state of human capital of the enterprises of Ukraine's oil and gas industry, including the process of its formation and use. The author developed and tested the original method of assessment of the human capital management of the enterprise. The author used a cyclic model "Planning – Action – Effectiveness controlling " for improvement of the human capital management. Based on this model the author developed the technique of continuous improvement of the human capital management of the enterprises in oil and gas industry of Ukraine. The thesis offered the ways of reorganizing human resource departments into human capital management departments in the enterprises of oil and gas industry of Ukraine, which were part of the NJSC "Naftogaz Ukraine".

Key words: management, enterprise, human capital, personnel, planning, organization, motivation, control, oil and gas enterprises.

АННОТАЦИЯ

Ревтюк Е.А. Научно-методологические подходы в управлении человеческого капитала предприятий. - Рукопись

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа, Ивано-Франковск, 2016.

В работе исследовано важную научно-практическую проблему управления человеческим капиталом предприятия.

В работе разработана классификация составляющих человеческого капитала в зависимости от его природы, способа накопления и источников инвестирования в его создание. Предложено фасетную модель человеческого капитала, в основе которой лежит взаимодействие отдельных носителей человеческого капитала в условиях совместной деятельности. Уточнено понятия «человеческий капитал индивидуума», «человеческий капитал группы» и «человеческий капитал предприятия». Предложена авторская субъектно-субъектная модель процесса управления человеческим капиталом предприятия. Разработана концепция управления человеческим капиталом, в рамках которой исследованы особенности процессов планирования, организации, мотивации, учета и контроля человеческого капитала.

Исследовано состояние человеческого капитала предприятий нефтегазовой промышленности Украины, процессы его формирования и использования. Разработана циклическая модель усовершенствования процессов управления человеческим капиталом «Планирование - Деятельность - Контроллинг эффективности». Предложены пути реорганизации кадровых служб в службы по управлению человеческим капиталом на предприятиях нефтегазовой промышленности Украины.

Ключевые слова: управление, менеджмент, предприятие, человеческий капитал, персонал, планирование, организация, мотивация, контроль, нефтегазовые предприятия.