

7. Edvinsson, L. and Malone, M.S. (1997) Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – N. Y.: Harper Business, 1997.
8. Вовканич С. Социогуманистический контекст наукоемкой экономики инновационного общества / С. Вовканич // Экономика Украины. – 2005. – № 3. – С. 42-48.
9. Олейко В. М. Методи та моделі вартісної оцінки інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.03.02 / НАН України. Ін-т екон. Прогнозування. – К., 2002. – 20 с.
10. Мойсеєнко І. П. Управління інтелектуальним потенціалом: монографія / І.П. Мойсеєнко. – Львів: Аверс, 2007. – 304 с.
11. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э.Брукинг; пер. с англ. ; под. ред. Л. Н. Ковалик. – Спб.: Питер, 2001. – 288 с.
12. Теплова Т.В. Интеграция интеллектуального и финансового капитала в управлении компанией / Т.В. Теплова // Управление корпоративными финансами. – 2005. – № 6(12). – С. 2–13. Режим доступа: http://new.hse.ru/sites/infospace/podrazd/facul/facul_econ/keiff/DocLib3/Teplova/UKF_2005_6_intel_cap.pdf
13. Бервено О. В. Интеллектуальный капитал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві: Автореф. дис. канд. екон. Наук. – Харків: РІЗО Харківського національного університету, 2002. – 20 с.
14. Иванюк И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах: монография / И. А. Иванюк. – Волгоград: ВолгГТУ, 2003. – Режим доступа: http://www.cis2000.ru/publish/books/book_44/index.shtml
15. Білоус Н. Б. Структуризація інтелектуального капіталу підприємства / Н.Б. Білоус // Науковий вісник національного лісотехнічного університету України. – 2007. – Вип. 17.8. – С. 178-183.
16. IFAC. 1998. Measurement and Management of Intellectual Capital.
17. Ілляшенко С. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16-26.
18. Бендиков М. А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3-24. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>
19. Коханський Томаш, Напрямки розвитку підприємств у ХХІ столітті: навч. посібник / Т. Коханський. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 128 с.
20. Махомет Ю. В. Сутнісна характеристика та структура інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_25/mahomet.htm

Надійшла 07.10.2010

УДК 338

О. Ю. ТЮПИШЕВА

Національний авіаційний університет

МОНІТОРИНГ СТАНУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ Й ОЦІНКА ПОТРЕБ ЙОГО РОЗВИТКУ

В статті розглядається проблема створення моніторингу стану персоналу та представлено концепцію механізму розробки системи моніторингу стану персоналу, оцінки потреб його розвитку та ефективності впроваджених методів мотивації для підприємств паливно-енергетичного комплексу.

In article the problem of creation of monitoring of a condition of the personnel is considered and the concept of the mechanism of system engineering of monitoring of a condition of the personnel, an estimation of needs of its development and efficiency of the entered methods of motivation for the enterprises of a fuel and energy complex is presented.

Ключові слова: персонал, моніторинг, потреби, розвиток, стан персоналу.

Актуальність. Підприємства паливно-енергетичного комплексу є важливими складовими системи народного господарства, що забезпечують можливості діяльності промисловості, інфраструктури, соціальної сфери. Стійке ефективне функціонування підприємств паливно-енергетичного комплексу є підставою енергетичної безпеки країни та необхідними умовами для її економічного розвитку й збагачення промислового і науково-технічного потенціалу. Впровадження високих технологій та забезпечення конкурентноспроможного персоналу з необхідними компетенціями – це одна з актуальних проблем розвитку українських підприємств паливно-енергетичного комплексу. На даний період, внаслідок важкого періоду трансформації та наявності певних структурних дисбалансів у підготовці кадрів для промисловості, у тому числі для енергетичної, добувної та переробної галузей, спостерігається значний дефіцит висококваліфікованих робітників та інженерно-технічних спеціалістів [4, 7, 8, 9]. На підприємствах промисловості й паливно-енергетичного комплексу велика кількість працівників пенсійного й

передпенсійного віку [8, 9]. Для того щоб залучати на підприємства молодих працівників повинні бути створені відповідні механізми мотивації їх праці, визначені підходи до безперервної освіти кадрів та впроваджені моделі кар'єрного зростання талановитих працівників.

Проте ці важливі заходи щодо забезпечення кадрового резерву та стратегій його зростання ще не набули широкого розповсюдження на багатьох вітчизняних підприємствах паливно-енергетичного комплексу. Навіть такі великі підприємства паливно-енергетичного комплексу, як вертикально-інтегровані компанії „Нафтогаз України” і НЕК „Укренерго” [8, 9], хоча й запроваджують певні програми навчання та розвитку персоналу, проте ще не мають ні окремих корпоративних університетів з чітко визначеною стратегією діяльності, ні систем моніторингу персоналу. На середніх та невеликих підприємствах паливно-енергетичного комплексу взагалі ситуація з кадрами досить важка, й розроблених програм мотивації праці персоналу, навчання й розвитку кадрів не існує.

Проблеми створення систем мотивації праці на промислових вітчизняних підприємствах різних галузей було розглянуто в працях О.М. Абаєвої, Л.М. Нелапший, О.Д.Ситніка, Л.С.Шевченко, П.Л.Штутмана та інших [1, 2, 3, 6, 7]. Аспекти розробки організаційно-кадрового аудиту з урахуванням стратегічного рівня на прикладі російських нафтогазових підприємств представлено в працях Чуменка Н.Л. [5]. Проте для українських підприємств паливно-енергетичного комплексу недостатньо розроблено питання створення організаційно-економічних механізмів оцінки стану персоналу та визначення методів мотивації персоналу.

У зв'язку з цим для підприємств паливно-енергетичного комплексу набуває важливість проблема розробки теоретичних підстав системи моніторингу персоналу з визначенням його стану, потреб розвитку та вибору необхідних форм мотивації.

Цілі дослідження. Ціллю дослідження є розробка теоретичних підстав для створення системи моніторингу стану персоналу, оцінки потреб його розвитку та ефективності впроваджених методів мотивації на прикладі підприємств паливно-енергетичного комплексу.

Основні результати. Проведений аналіз діяльності крупних підприємств паливно-енергетичного комплексу показав, що на більшості підприємств застосовується стандартна звітність щодо обліку та динаміки персоналу, не використовуються додаткові експертні та соціологічні методи аналізу якісного стану людських ресурсів та визначення потреб їх розвитку.

Існуюча система мотивації праці є в основному формальним механізмом заохочення працівників і не відповідає їхнім потребам. В положеннях про преміювання керівників, професіоналів і технічних службовців не має чітко визначених кількісних показників та якісних характеристик рівня виконання функціональних обов'язків або професійних завдань, за які буде надано працівнику премію у визначеному розмірі.

Все це призводить до того, що система мотивації праці персоналу є досить суб'єктивною, не завжди спроможною забезпечити мотиваційні інтереси та потреби працівників, що веде до зниження ефективності праці, відсутності у працівників почуття своєї потрібності на підприємстві та отримання справедливої винагороди за старання працю, зменшення ініціативи та відповідальності працівників.

У зв'язку з цим для вдосконалення системи управління персоналом потрібно створювати організаційно-економічні механізми, націлені на виявлення потреб та мотиваційних стимулів персоналу, визначення чітких показників та характеристик праці для різних категорій персоналу, впровадження справедливих підходів до методів мотивації працівників у відповідності до їх результатів праці та потреб розвитку.

Для рішення цих задач необхідно розробити та впровадити систему моніторингу стану персоналу та оцінку потреб його розвитку.

Для підприємств паливно-енергетичного комплексу нами запропонована концепція механізму розробки системи моніторингу персоналу, що представлена на рис. 1.

Моніторинг є однією з складових системи управління людськими ресурсами на підприємстві. Під моніторингом розуміють автоматизовану систему безперервного збору, накопичення та аналізу інформації, необхідної для розробки та впровадження відповідних управлінських рішень [1, 2, 4].

Механізм розробки системи моніторингу стану персоналу, оцінки потреб його розвитку та ефективності впроваджених методів мотивації, запропонований для підприємств паливно-енергетичного комплексу, включає три основні блоки: блок розробки системи моніторингу; блок моніторингу, діагностики та аналізу стану персоналу, потреб його розвитку та методів мотивації; блок розробки та аналізу управлінських заходів та організаційно-економічних механізмів для регулювання відповідності рівня стану персоналу, рівня забезпечення потреб його розвитку та рівня відповідності використовуваних методів мотивації.

Перший блок цього механізму передбачає вирішення трьох головних проблем: 1) вибір системи показників для оцінки стану персоналу, потреб його розвитку та методів мотивації; 2) вибір та розробка методів збору та аналізу показників для оцінки стану персоналу, потреб його розвитку та методів мотивації на рівні підприємства та його структурних підрозділів; 3) визначення механізму подання інформації, тобто визначення часових інтервалів для спостереження, збору й аналізу інформації, способів її подання та форм

звітності, призначення відповідальних осіб. Цей етап займає багато часу й потребує залучення не тільки фахівців самого підприємства, а й експертів з консалтингових фірм, що спеціалізуються на розробці та впровадженні автоматизованих систем управління типу ERP або SAP. В той же час від якості рішення завдань цього етапу залежить ефективність розробленої системи моніторингу та її корисність для розроблення оперативних та стратегічних рішень щодо управління персоналом.



Рис. 1. Механізм розробки системи моніторингу стану персоналу, оцінки потреб його розвитку та ефективності впроваджених методів мотивації

Другий блок вміщує систему моніторингу, діагностики та аналізу стану персоналу, потреб його розвитку та визначення методів мотивації. За допомогою моніторингу цих трьох компонент здійснюється оцінка стану персоналу на основі локальних та інтегральних показників, визначаються на підставі анкетування різних категорій персоналу та опитування експертів з управління персоналом поточні та стратегічні потреби персоналу, напрямки їх розвитку. Також у цьому блоку здійснюється накопичення інформації щодо впроваджених методів мотивації різних категорій персоналу та оцінка їх ефективності. Потім на підставі використання інтегральних показників визначається збалансованість показників рівня стану персоналу, рівня забезпечення потреб його розвитку та рівня відповідності використовуваних методів мотивації. Оцінка збалансованості цих компонент базується на припущенні, що необхідно виявляти диспропорції в управлінні персоналом та створювати умови для гармонійного розвитку персоналу і впровадження потрібних для цього методів мотивації.

Третій блок призначено для розробки та аналізу управлінських заходів та організаційно-економічних механізмів для регулювання відповідності рівня стану персоналу, рівня забезпечення потреб його розвитку та рівня відповідності використовуваних методів мотивації. У разі наявності значних відхилень від збалансованих станів слід виявити причини дисбалансів та розробити управлінські заходи щодо їх усунення. Потрібно також провести оцінку витрат на впровадження цих заходів та оцінити їх ефективність на підставі підвищення продуктивності праці та рентабельності підприємства внаслідок покращення стану персоналу, планування його розвитку та впровадження відповідних методів мотивації.

Висновки. Для забезпечення ефективної системи управління персоналом на підприємствах паливно-енергетичного комплексу слід розробити систему моніторингу стану персоналу, оцінки його потреб та визначення відповідних методів мотивації. При розробці таких систем доцільно ретельно розробити теоретичні підстави такого механізму, провести передпроектне обстеження підприємства з аналізом бізнес-процесів та участі в них відповідних категорій персоналу, визначити ключові показники ефективності оцінки діяльності різних категорій персоналу, потреби в розвитку працівників різних категорій персоналу та можливості впровадження необхідних методів мотивації. Таким чином, комплексна оцінка результатів праці та використання мотиваційного моніторингу з урахуванням ефективності праці, визначення потреб персоналу та напрямків його розвитку буде сприяти створенню підстав для створення конкурентоспроможних людських ресурсів та збільшенню рентабельності діяльності підприємств паливно-енергетичного комплексу.

Література

1. Абаева Е.Н. Оптимизация системы мотивации сотрудников про-мышленного предприятия / Е.Н. Абаева // Научный вестник ДГМА. – 2009. – № 2 (Е). – С. 190–197.
2. Нелаший Л.М. Оціночні характеристики використання мотиваційних механізмів підприємницької діяльності / Л.М. Нелаший // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2006. – № 71. – С. 125–132.
3. Ситнік О.Д., Ковальчук О.А. Оцінка персоналу в системі мотивації / О.Д. Ситнік, О.А. Ковальчук // Актуальні проблеми економіки. 2007. – № 11(77). – С. 84–85.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закладів / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Чуменко Н.Л. Стратегический уровень организационно-кадрового аудита (на предприятиях нефтегазового комплекса России) / Н.Л. Чуменко // Микроэкономика. 2008. – № 7. – С. 65–71.
6. Шевченко Л.С. Адаптація сучасних методів оцінювання діяльності персоналу до особливостей підприємств будівельної галузі в Україні / Л.С. Шевченко // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2008. – № 85. – С. 132–141.
7. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17.
8. <http://www.ukrtransgas.naftogaz.com/>
9. <http://www.naftogaz.com/>

Надійшла 07.10.2010

УДК 37.014.(477)

І. В. ФОРКУН, А. В. КРУК
Хмельницький національний університетОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТИ
В УКРАЇНІ

У статті досліджено стан та тенденції фінансування освіти України, визначено причини її незадовільного стану на сьогодні та проаналізовано альтернативні джерела фінансування даної галузі.

In article are investigated a condition and tendencies of financing of education of Ukraine, it is determined the reasons of its unsatisfactory condition for today and alternative sources of financing of the given area are analysed.

Ключові слова: економічна модель освіти, фінансування освіти, бюджетне фінансування освіти, інвестиції в освіту.

Актуальність дослідження. Бюджетне фінансування галузі освіти стає все більш вагомим, так як в суспільстві стає пріоритетним усвідомлення того, що освіта - це основа розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорука майбутнього України. Вона є визначальним чинником політичної, соціально-економічної, культурної та наукової життєдіяльності суспільства. Освіта відтворює і нарощує інтелектуальний, духовний та економічний потенціал суспільства. Вона є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені.

Пріоритетним завданням держави є забезпечення доступності здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян та подальше утвердження її національного характеру. Але поряд з цим критичним залишається стан фінансування освіти України.

А так як освіта є одним із визначальних чинників соціальної стабільності в суспільстві, ознакою економічної та національної безпеки держави, визначальним чинником зростання матеріального виробництва, то її розвиток та вдосконалення є важливою передумовою подолання негативних кризових ситуацій в економіці і суспільстві в цілому.

Кризовий стан економіки, дефіцит державних ресурсів зумовив функціонування освіти в Україні за принципом обмеженості бюджетного фінансування. В результаті недоотримання фінансових ресурсів, що виділяються державою, застарілістю нормативно-правового забезпечення та механізмів залучення і використання позабюджетних коштів освітніх галузей не отримує необхідного розвитку.

Тому основним завданням держави в сучасних умовах має бути створення відповідного нормативного й регуляторного середовища, в якому бізнес, громадські організації, будуть зацікавлені у компетентних працівниках, а отже, активніше будуть залучатися до фінансування освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питання фінансування освіти присвятили свої наукові доробки такі вітчизняні науковці як Величко А., Калько І., Каленюк І., Жовтяк Є., Затуренська В., Дарманський М., Борбо А., Васирик О., Єпіфанова А., Кравченко В. та інші, однак недостатньо дослідженим залишається ефективність механізму фінансування.

Виклад основного матеріалу. У статтях 43, 53, 54 Конституції України закріплюється право