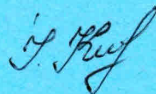


65.9(4УКР)305.143.2
к 18

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАФТИ І ГАЗУ

КАМІНСЬКА ІРИНА БОГДАНІВНА



УДК [658.15+005.21]:657.446+657.471.12+510.67+331.2

**ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА
ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук



Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, професор
Орлова Валентина Кузмінічна,
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу,
завідувач кафедри обліку і аудиту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Подольчак Назар Юрійович,
Національний університет «Львівська політехніка»,
завідувач кафедри адміністративного та фінансового
менеджменту

кандидат економічних наук, доцент
Мазур Ірина Михайлівна,
ПВНЗ Івано-Франківський університет права
ім. Короля Данила Галицького,
професор кафедри фінансів і кредиту

Захист відбудеться «07» липня 2015 р. о 12:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 20.052.06, в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу Міністерства освіти і науки України за адресою: 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15, конференц-зал науково-технічної бібліотеки.

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

Автореферат розісланий «03» червня 2015 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І. П. Кінаш



an2524

АГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальна тема. В умовах господарювання XXI століття відбувається інтенсивний перегляд стратегій і пріоритетів в управлінні підприємствами. Основним рушієм таких процесів є впровадження в усі сфери людського життя здобутків науково-технічного прогресу, що вимагає професійного підходу до їх застосування, а, особливо, контролю за їх використанням. Нові динамічні умови конкурентної боротьби з використанням останніх досягнень людства зумовлюють гостру необхідність у залученні в господарську діяльність підприємств висококваліфікованих спеціалістів, компетентних фахівців, які здатні адекватно оцінювати і реагувати на нові виклики вітчизняної та світової економіки. Розуміючи виняткову цінність людського капіталу, носієм якого є працівник, учасники ринку праці дедалі частіше переглядають його економічну вартість. Так, на нафтогазовидобувних підприємствах частка витрат на працівників перевищує 50 % у структурі витрат операційної діяльності, лівову частину з яких займають витрати на оплату праці з обов'язковими відрахуваннями на соціальні заходи. Окрім того, нафтогазовидобувні підприємства як соціально-економічна система, в силу специфіки своєї діяльності, характеризується високою складністю управлінських рішень, масштаб, ціна і час реалізації яких, у більшості випадків, суттєво вищі, ніж у інших сегментах економіки України.

Безперечно, що такі аргументи засвідчують необхідність окремого підходу до формування і використання витрат на працівників, моніторингу їх ефективності, що зумовлює виділення на підприємствах у рамках управління персоналом окремого напрямку – управління витратами на працівників. Управління витратами на працівників є доволі складним процесом, адже мова йде про економічну взаємодію підприємства з людиною як живою істотою, що завжди має елемент непрогнозованості, суб'єктивності, складності оцінювання тощо. Оскільки основний вплив на трудовий потенціал працівника здійснюється саме за рахунок грошової мотивації, то виникає необхідність в якісному управлінні такими грошовими потоками, раціональному їх розподілі між різними статтями витрат. Таким чином, оцінювання ефективності управління витратами на працівників набуває дедалі більшого значення в рамках визначення ефективності діяльності підприємства, що обумовлює актуальність її дослідження.

Питання управління витратами підприємств загалом та оцінювання його ефективності, зокрема і на нафтогазовидобувних підприємствах, досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці: М. Грещак, І. Давидович, М. Данилюк, Д. Дойл, К. Друрі, А. Загородній, Т. Єгоркіна, С. Кафка, Г. Козаченко, Т. Коцкулич, І. Ліберман, І. Мазур, М. Погорелов, Н. Подольчак, М. Тупота, А. Турило, Ю. Цал-Цалко, А. Череп, Д. Шанк, А. Ясінська та інші. Однак у своїх працях вони не виділяють управління витратами на працівників як окремий напрям в управлінні витратами, а, відповідно, відсутні й методичні підходи до оцінювання ефективності управління ними. Частково в своїх наукових дослідженнях вирішують цю проблему зарубіжні науковці: М. Армстронг, Т. Базаров, В. Веснін, Р. Дафт, Г. Десслер, А. Кібанов, А. Козлов, Дж. Коул, Ю. Павлючук, Я. Фитценц, М. Шишханов, Т. Шульц та ін. Теоретичні та методичні аспекти управління витратами на працівників, методичні підходи до оцінки такої системи управління та аналізу ефективності витрат на працівників досліджено в наукових працях вітчизняних вчених, зокрема, Д. Богині, Л. Балабанової,

Н. Верхоглядової, Н. Гавкалової, О. Данилової, О. Захарової, А. Колота, Т. Костишина, А. Криворучко, Г. Назарової, С. Нісфоян та ін.

Проте їх наукові праці здебільшого вирішують питання формування системи управління витратами на працівників, оцінки ефективності управління персоналом загалом, оцінки ефективності інвестицій у людський капітал, оцінки ефективності окремих статей витрат, залишаючи не вирішеною проблему оцінювання ефективності цілої системи управління витратами на працівників. Актуальність наведених положень, наявність дискусійних питань і не вирішених проблем зумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначили її мету, завдання, наукову і практичну значимість одержаних результатів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт кафедри обліку і аудиту Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу «Теоретичні та прикладні засади формування механізму ефективного функціонування та оптимізації діяльності соціально-економічних систем паливно-енергетичного комплексу» (номер державної реєстрації 0110U003990), де автором досліджено особливості формування витрат на працівників нафтогазовидобувних підприємств та здійснено оцінювання ефективності управління такими витратами.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є удосконалення і подальший розвиток теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо формування витрат на працівників та оцінювання ефективності управління такими витратами на нафтогазовидобувних підприємствах.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити генезис понятійно-категоріального апарату витрат на працівників, визначити сутність витрат на працівників та їх класифікаційні ознаки для потреб управління;
- уточнити зміст поняття «управління витратами на працівників», обґрунтувати та розробити методичний підхід до оцінювання ефективності управління витратами на працівників на основі критичного аналізу існуючих підходів;
- виявити основні тенденції та особливості формування витрат на працівників та управління ними на вітчизняних підприємствах загалом і нафтогазовидобувних підприємствах зокрема;
- сформувати інформаційну базу для оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств;
- розробити модель оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств та відповідне організаційно-методичне забезпечення такого оцінювання;
- здійснити оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств Прикарпатського басейну на базі розробленої моделі та її організаційно-методичного забезпечення;
- розробити модель системи підтримки прийняття рішень для потреб управління витратами на працівників та на її основі визначити сценарні варіанти управлінських рішень щодо формування витрат на працівників.

Об'єктом дослідження є процеси управління витратами на працівників та оцінювання його ефективності на виробничих підприємствах.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та науково-практичних підходів до оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети і вирішення поставлених завдань у роботі було використано такі методи дослідження: діалектичний метод пізнання – для уточнення змісту витрат на працівників як об'єкту управління; класифікаційно-аналітичний метод при виявленні класифікаційних ознак витрат на працівників; метод структурно-логічного аналізу – для побудови логіки дослідження та систематизації наукових уявлень про управління витратами на працівників та оцінювання його ефективності; метод аналізу та синтезу – для оцінки факторів впливу на формування витрат на працівників та ефективність управління ними; метод системного аналізу – для формування інформаційної бази з метою оцінювання ефективності управління витратами на працівників; статистичні методи – для оцінки динаміки, структури та виявлення тенденцій формування витрат на працівників нафтогазовидобувних підприємств; методи моделювання на базі теорії нечітких множин та нечіткої логіки – для розробки моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників та розрахунку прогностичних значень.

Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених із питань оцінювання ефективності управління витратами на працівників, чинні законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради і Кабінету Міністрів України з питань регулювання оплати праці та соціальної політики, офіційні матеріали Державної служби статистики України, звітність нафтогазовидобувних підприємств, інформаційно-аналітичні матеріали, ресурси мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в комплексному дослідженні та обґрунтуванні теоретико-методичних та практичних підходів до оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств. Наукову новизну визначили такі положення:

вперше:

– розроблено модель оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств, яка передбачає визначення окремих рівнів ефективності управління за групами витрат (витрати на оплату праці; витрати, що не входять у фонд оплати праці; інші витрати, що не є доходами працівників) у рамках запропонованої шкали лінгвістичних термів із визначенням інтегрального показника ефективності управління витратами на працівників, що дозволяє здійснити детальний аналіз вкладу кожного показника в загальну ефективність управління витратами на працівників, а також за допомогою функції зворотнього розрахунку моделювати оптимальні значення витрат на працівників за заданими параметрами;

удосконалено:

– організаційно-методичне забезпечення реалізації моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників, яке, на відміну від існуючого, ґрунтується на розробленій автором базовій моделі системи підтримки прийняття рішень у сфері управління витратами на працівників, реалізація якої на підприємстві дозволяє не тільки здійснити інтегральну оцінку ефективності управління витратами на працівників, а й прогнозувати сценарії розвитку такої ефективності з метою вибору оптимальних

управлінських рішень щодо формування кошторису витрат на працівників у короткостроковій перспективі;

– методичний підхід до аналізу соціальної складової ефективності управління витратами на працівників, який, на відміну від існуючих, дозволяє виявляти нереалізовані сподівання працівників у процесі трудових відносин із підприємством через розробку профілів очікувань трьох рівнів: за коефіцієнтами очікувань, реалізації очікувань та справдження очікувань, і враховувати їх при оптимізації структури витрат на працівників;

– методичний підхід до порядку систематизації результатів моніторингово-діагностичних досліджень, який, на відміну від існуючих, дозволяє включати в порядок розрахунку показника ефективності управління витратами на працівників результати оцінювання такої ефективності самими працівниками через формування матриці соціальних індикаторів ефективності управління витратами на працівників;

– порядок розрахунку продуктивності праці у нафтогазовидобувних підприємствах із використанням показника обсягів видобутку в тоннах умовного палива, який, на відміну від існуючого, дозволяє згладити випадкові злети (падіння) продуктивності праці, пов'язані з непрогнозованими коливаннями ціни на нафту, і має практичне значення з точки зору отримання достовірніших результатів праці персоналу;

набули подальшого розвитку:

– класифікація витрат на працівників за напрямками управління, яка, на відміну від існуючих, дозволяє оцінити фіскальне навантаження на фонд оплати праці у формі Єдиного соціального внеску з метою подальшого раціонального планування таких витрат, а також виокремити витрати, що не є доходом працівника, з метою визначення реальної вартості працівника для підприємства;

– кошторис витрат на працівників для нафтогазовидобувних підприємств, який, на відміну від існуючих бюджетів витрат на персонал, включає всі елементи предмету управління витратами на працівників, що дозволяє формувати достовірну інформаційну базу для прийняття управлінських рішень та оцінювати їх ефективність.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що обґрунтовані у роботі теоретичні та методичні положення доведено до рівня практичних рекомендацій щодо оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств. Основні положення та результати дисертаційного дослідження впроваджено у практичну діяльність НГВУ «Долина нафтогаз» (довідка № 22Б-2886 від 18.08.2014 р.); НГВУ «Бориславнафтогаз» (довідка № 71Б-3817 від 19.09.2013 р.), НГВУ «Надвірнанафтогаз» (довідка № 35Б-8751 від 07.10.2014 р.), НДПІ ПАТ «Укрнафта» (довідка № 754 від 12.12.13 р.), у навчальному процесі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу при складанні робочих навчальних програм і підготовці лекційних курсів із таких дисциплін, як: «Управлінський облік» для студентів напряму підготовки 6.030509 – «Облік і аудит», «Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті» для студентів спеціальностей 7.03050901 та 8.03050901 – «Облік і аудит», «Управлінські інформаційні системи в аналізі та аудиті» для студентів спеціальності 7.03050901 – «Облік і аудит» (довідка від 23.03.15 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею, результати якої одержані безпосередньо автором і знайшли відображення в

наукових публікаціях. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише особисті ідеї та розробки. Внесок здобувача у роботи, виконані у співавторстві, наведено у списку основних опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та результати дисертаційного дослідження апробовані на III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 21-22 жовтня 2011 року), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Досягнення в економіці. Нові погляди, проблеми, інновації» (м. Дніпропетровськ, 3-4 серпня 2012 року), I Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18-19 жовтня 2012 року), X Міжнародній науковій конференції «Актуальные вопросы современной экономической науки» (Липецьк, Російська Федерація, 24 листопада 2012 року), IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 15-17 травня 2013 року), III Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд» (м. Донецьк, 29-30 листопада 2013 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економіки та управління сучасної України» (м. Ужгород, 16-17 травня 2014 року).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 16 наукових праць, з них: 8 статей у наукових фахових виданнях, з яких одна стаття – у фаховому виданні України, що включене до наукометричної бази даних; 7 тез доповідей та матеріалів конференцій, 1 монографія у співавторстві. Загальний обсяг публікацій складає 5,38 друк. арк., з них особисто належить автору 4,92 друк. арк.

Обсяг і структура дисертаційної роботи. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 261 сторінку, з них основний текст викладено на 184 сторінках, який включає 34 таблиці та 41 рисунок, список використаних джерел зі 153 найменувань – 16 сторінок, 12 додатків – 61 сторінка.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано мету та завдання, визначено об'єкт, предмет та методи дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів, наведено дані щодо їх апробації.

У першому розділі «Теоретико-методичні основи дослідження витрат на працівників та оцінювання ефективності управління ними» розглянуто сутність витрат на працівників, здійснено критичний огляд понять «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «персонал». За основу для подальшого дослідження обрано поняття «працівники підприємства», що дозволило об'єднати в ньому минулий і теперішній час трудових відносин людей із підприємством.

Запропоновано авторське трактування поняття «витрати на працівників» як «сукупності усіх витрат, що несе працедавець, необхідних для ефективного функціонування людини на етапах входження, перебування, виходу із системи трудових

відносин із таким працедавцем, а також підтримки посттрудових відносин, за винятком витрат, пов'язаних із виконанням виробничих функцій та завдань».

Досліджуючи статті витрат на працівників, здійснено порівняльну характеристику їх класифікацій відповідно до офіційної нормативної бази та різних наукових підходів, проведено порівняльну характеристику витрат на працівників (ВНП) та витрат на компенсаційний пакет. Доповнено класифікацію витрат на працівників групою витрат, залежно від напрямів управління з розподілом їх на три групи: витрати на фонд оплати праці, витрати, що не входять до фонду оплати праці з розбиттям на підгрупи: витрати на працівників та витрати на колишніх працівників; витрати на працівників, що не є доходами працівників. Така класифікація є зручною для практичного застосування з точки зору збору відповідної інформації з рахунків бухгалтерського обліку; дозволяє оцінити податкове навантаження на витрати у формі Єдиного соціального внеску, виокремити витрати на колишніх працівників та членів їх сімей, визначити реальну вартість одного працівника для підприємства з врахуванням тих витрат, що не є доходами працівників.

Досліджуючи існуючі підходи до управління витратами загалом, управління персоналом і управління витратами на працівників зокрема, запропоновано власне визначення поняття «управління витратами на працівників» (УВНП) як «процес, спрямований на зближення інтересів кожного працівника з інтересами підприємства через систему матеріальної і нематеріальної мотивації», яке дозволяє врахувати інтереси не тільки роботодавця, а й працівника. Оскільки процес управління витратами на працівників є невіддільним від процесу управління персоналом, в роботі запропоновано розглядати управління персоналом як «процес трансформації людського потенціалу в конкретні дії працівника, спрямовані на розвиток господарської діяльності підприємства за допомогою відповідних процедур і механізмів». Ядром цього процесу визначено ефективне управління витратами на працівників.

Досліджуючи науково-методичну базу щодо оцінювання ефективності управління витратами на працівників, виявлено достатньо низький рівень її вивчення, що змусило досліджувати суміжні поняття ефективності. За результатами дослідження запропоновано методичний підхід до визначення показника ефективності управління витратами на працівників із врахуванням економічної та соціальної складових ефективності (рис. 1).

Запропонований методичний підхід до оцінювання ефективності управління витратами на працівників включає основні етапи побудови інформаційної бази для моделювання розрахунку інтегрального показника ефективності управління витратами на працівників та безпосередньо самого процесу конструювання взаємозв'язків між елементами вхідної бази показників і параметрами для отримання результуючого показника. Включення в модель економічної і соціальної складових ефективностей управління витратами на працівників дозволить максимально об'єктивно оцінити інтегральний показник досліджуваної ефективності на підприємствах нафтогазовидобувної промисловості з врахуванням особливостей виробничої діяльності.

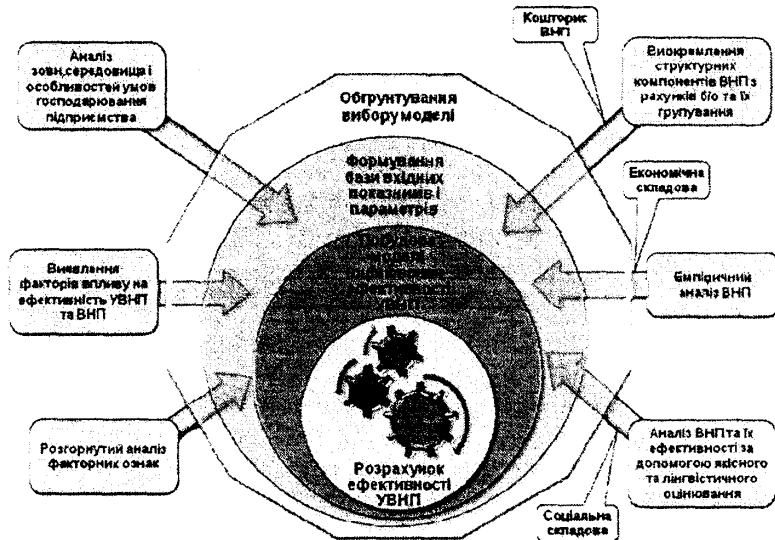


Рисунок 1 – Методичний підхід до оцінювання ефективності управління витратами на працівників

Примітка: розроблено автором

У другому розділі «Формування інформаційної бази для оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств ПАТ «Укрнафта» виявлено основні тенденції формування витрат на працівників загалом в Україні та на підприємствах нафтогазового комплексу зокрема. Моніторинг статистичних даних засвідчив лідерські позиції досліджуваних нафтогазовидобувних підприємств (далі НГВУ) в частині фінансування витрат на працівників. Проведено соціологічне опитування в НГВУ Прикарпатського басейну ПАТ «Укрнафта» у формі анонімного анкетного опитування та фокусного інтерв'ю для дослідження соціальної складової ефективності управління витратами на працівників. Виявлено основні фактори, які впливають на продуктивність праці, лояльність працівників до інтересів підприємства. Визначено рівень забезпечення працівниками потреб своїх сімей за рахунок доходів, отримуваних у НГВУ. З'ясовано, що базою для нарахування деяких видів преміювання є показник виробітку на одну особу. Запропоновано замінити грошовий метод вимірювання продуктивності праці на базі показника товарної продукції на натуральний метод із використанням показника обсягів видобутку на одну особу, який розраховується шляхом переведення обсягів нафти і газу в єдиний вимірник – тонни умовного палива. Зміна бази розрахунку продуктивності праці дозволила згладити випадкові злети продуктивності праці, пов'язані з різкими зростаннями цін на нафту і газ.

Виявлено недоліки у формуванні внутрішньої звітності підприємств щодо здійснюваних витрат на працівників. Задля їх усунення в роботі визначено складові витрат на працівників у досліджуваних НГВУ у формі кошторису таких витрат, який сформовано за 37 статтями, укрупнених у три блоки: витрати на фонд оплати праці;

витрати, що не входять у фонд оплати праці; інші витрати, що не є доходами працівників. Проаналізовано їх структуру, динаміку та показники ефективності.

Проведено моніторинг стану соціально-трудових відносин у досліджуваних НГВУ за допомогою анкетного опитування та фокусного інтерв'ю, в процесі якого виявлено основні фактори, які впливають на продуктивність праці, лояльність працівників до інтересів підприємства.

Для дослідження рівня задоволення інтересів працівників або справдження їх очікувань від роботи на своєму підприємстві розроблено профілі очікувань працівників 3-х рівнів: профіль очікувань – при прийнятті працівника на роботу, профіль реалізації очікувань – через деякий час його роботи на підприємстві, профіль справдження очікувань працівника – розрахунковий профіль. Запропоновані профілі дозволяють управлінцю визначити інтереси, сподівання працівників, задоволення і реалізація яких, зі сторони підприємства, стане активатором росту продуктивності праці. Виявлені нереалізовані очікування працівників дають можливість оптимізувати структуру витрат на працівників із залученням системи нематеріальної мотивації.

З метою відбору релевантних інформаційних потоків для прийняття рішення про рівень ефективності попередніх управлінських дій було розроблено матриці соціальних індикаторів ефективності управління витратами на працівників, які відображають основні показники результатів опитування в НГВУ і були враховані при побудові моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників як складові соціальної ефективності. Основні індикатори стану соціально-трудових відносин, які характеризують соціальну складову ефективності управління витратами на працівників, наведені в таблиці 1.

За результатами дослідження в НГВУ «Долинанафтогаз», «Надвірнанафтогаз», «Бориславнафтогаз» виявлено, що діюча система управління витратами на працівників є неефективною за багатьма критеріями соціальної складової, а тому потребують змін деякі нормативні положення, що регулюють соціально-трудові відносини в досліджуваних НГВУ і підходи до принципів розподілу витрат на працівників. За результатами такого аналізу обґрунтовано пропозиції щодо усунення виявлених недоліків.

У третьому розділі «Методичне забезпечення оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств» обґрунтовано доцільність застосування теорії нечітких множин і нечіткої логіки для опису залежності між рівнем ефективності управління витратами на працівників як інтегрованої величини від показників економічної і соціальної складових ефективності, на основі чого розроблено модель оцінювання ефективності управління витратами на працівників, яка передбачає визначення окремих рівнів ефективності управління за групами витрат у рамках запропонованої шкали лінгвістичних термів.

Функціональна залежність рівня ефективності управління витратами на працівників підприємства (EV) від виділених груп показників описується як:

$$EV = \varphi(x_1, x_2, x_3, z_1, z_2, z_3), \quad (1)$$

де $x_i = \varphi_i(x_i^1, x_i^2, \dots, x_i^{q_i})$, $(x_i^1, x_i^2, \dots, x_i^{q_i})$, $i = 1, 2, 3$ – набори показників, що характеризують ефективність управління витратами на працівників підприємства;

$z_i = \psi_i(x_1, x_2, x_3)$ – функціональні залежності обсягу видобутку нафти і газу ($i = 1$), собівартості видобутку ($i = 2$) і чистого прибутку (збитку) ($i = 3$) від показників, що характеризують ефективність управління витратами на працівників підприємства.

Таблиця 1

Базові індикатори стану соціально-трудових відносин, які характеризують соціальну складову ефективності управління витратами на працівників

Індикатор	Взаємозв'язок з ефективністю управління витратами на працівників
Поінформованість працівників щодо принципів нарахування оплати праці	Незнання чи нерозуміння принципів нарахування оплати праці обмежує можливість працівника впливати на величину отриманого доходу
Обізнаність працівників щодо вартості години своєї роботи	Розуміння того, скільки грошей людина заробляє за годину роботи, змушує її відповідальніше ставитися до простоїв
Поінформованість щодо обсягу і якості робіт, необхідних для нарахування основної з/п	Якщо працівник не володіє точною інформацією щодо обсягу і якості робіт, необхідних для отримання основної з/п, то, з великою імовірністю, можна стверджувати про невідповідність між отримуваним доходом і продуктивністю такого працівника
Поінформованість щодо обсягу і якості робіт, необхідних для нарахування премії	
Задоволеність працівниками розподілом постійної і змінної частин оплати праці	Рівень індикатора свідчить про рівень ефективності діючої системи оплати праці на підприємстві
Відповідність обсягів і якості виконуваних робіт отримуваному доходу	Свідчить про рівень, раціональності системи винагороди
Важливість для працівників нематеріальної мотивації	При високому рівні індикатора є можливість економії коштів через впровадження нематеріальної мотивації
Рівень об'єктивності оцінювання керівництвом	Питання розподілу фонду преміювання завжди є в компетенції керівників різних рівнів. При наявності суб'єктивізму в оцінці результатів праці підлеглих працівників є висока ймовірність прийняття необґрунтованих рішень щодо кола осіб, яким надається премія та її величини
Готовність працівників до виконання додаткової роботи за додаткову оплату	Може свідчити про недостатню завантаженість працівників у робочий час із причин надмірної їх чисельності або ж нерационального розподілу обов'язків
Задоволеність працівників принципами нарахування змінної частини оплати праці	Низький рівень індикатора свідчить про наявність проблем у діючих положеннях про оплату праці

Примітка: розроблено автором на основі результатів досліджень

Показники, які характеризують рівень ефективності управління витратами на працівників підприємства, можуть бути як кількісними, так і якісними. Кількісні змінні переводяться у лінгвістичні терми за допомогою введення нечіткості через функції належності. Якісні змінні x_i^A характеризуються множиною їх можливих значень.

Рівень ефективності управління витратами на працівників (EV) описується залежністю:

$$EV = \sum_{j=1}^s d_j^* \mu_{uj}(EV) / \sum_{j=1}^s \mu_{uj}(EV), \quad (2)$$

де $d_j^* \in [d_{j-1}; d_j]$, $\mu_{uj}(EV) = \max_s \{ \omega_{js} \min_i \{ \mu_{js}(x_i) \} \}$ – функція належності величини EV до класу l_j , $j = 1, \dots, 5$, $s = 1, \dots, k_j$,

$$\mu_{js}(x_i) = \frac{1}{1 + \left(\frac{x_i - a_j^{js}}{b_j^{js}} \right)^2} \text{ – функція належності величини } x_i \text{ лінгвістичному терму } l_j^{js};$$

a_j^{js}, b_j^{js} – параметри функцій належності.

В роботі запропоновано розглядати п'ять рівнів ефективності управління витратами на працівників: високий, вищий середнього, середній, нижчий середнього, низький. Показники ефективності управління за цією моделлю ми отримуємо в діапазоні $[0;1]$. Запропонований підхід дозволяє визначити як рівень ефективності управління витратами на працівників загалом (інтегральний показник), так і рівень ефективності управління кожною групою витрат.

Соціальна складова представлена в моделі нечіткими експертно-лінгвістичними правилами, яких у роботі сформовано понад 50, за допомогою яких у модель включено індикатори соціально-трудових відносин, які були описані в однойменній матриці і, враховуючи певну суб'єктивність людської оцінки ефективності, їм присвоєно меншу вагу ω_{js} .

Такий підхід до моделювання оцінювання ефективності управління витратами на працівників дозволяє здійснювати детальний аналіз впливу кожного із показників на загальну ефективність управління витратами на працівників, визначати інтегральний показник ефективності управління витратами на працівників і за допомогою функції зворотнього розрахунку дозволяє вираховувати оптимальні значення витрат на працівників згідно заданих умов.

Результати практичної реалізації моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників у НГВУ «Долинанафтогаз», «Надвірнанафтогаз», «Бориславнафтогаз» засвідчили той факт, що попри позитивну, на перший погляд, соціальну політику цих підприємств, яка набуває такої характеристики завдяки більшим заробітним платам, ніж на інших підприємствах регіонального ринку праці, ефективність управління витратами в усіх 3-х НГВУ за досліджуваний період здебільшого відповідає рівню «нижче середнього» з деякими тенденціями до переходу на «середній» рівень. Особливо негативний вплив на інтегральний показник ефективності має значення показника ефективності управління саме витратами на основну заробітну плату. Максимально низькі значення слід відзначити за 2011–2012 рр. (0,226 – для НГВУ «Долинанафтогаз» і 0,232 – для НГВУ «Бориславнафтогаз»).

Позитивний вплив на інтегральний показник ефективності управління витратами на працівників забезпечили найвищі значення рівня ефективності управління витратами, що не входять до фонду оплати праці. Порівняльний аналіз значень ефективності управління витратами на працівників у НГВУ «Долинанафтогаз», «Надвірнанафтогаз», «Бориславнафтогаз» за 2008–2012 рр. засвідчує те, що НГВУ «Бориславнафтогаз»

суттєво відстає від своїх конкурентів у сфері менеджменту витрат, що теж дозволяє Правлінню ПАТ «Укрнафта» зробити певні висновки на основі порівняльного аналізу.

Зважаючи на отримані значення окремих груп показників ефективності управління витратами на працівників, можна стверджувати, що підприємства мають в наявності певний резерв розвитку, що може сприяти їх виходу на середній рівень ефективності управління витратами на працівників. Практична реалізація такого резерву, в першу чергу, залежить від гармонійного узгодження усіх складових системи управління витратами, а вже потім – від їх кількісних значень.

На базі штучних нейронних мереж здійснено прогнозування показників ефективності управління витратами на працівників за окремими групами витрат та інтегрального показника на 2015–2016 рр. (рис. 2). У прогнозованому періоді значення рівнів ефективності управління витратами на працівників досліджуваних підприємств мають змінну тенденцію, залишаючись у межах «нижче середнього» рівня, практично не змінюючи систему управління та відношення до змін зовнішнього середовища.

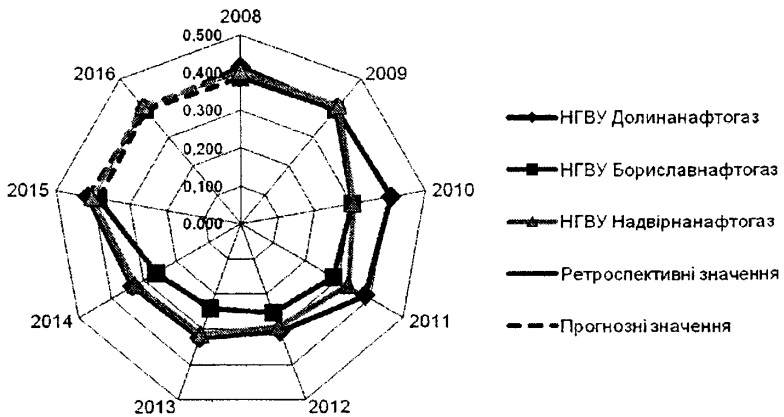


Рисунок 2 – Ретроспективні та прогнозні значення інтегрального показника ефективності управління витратами на працівників НГВУ

На основі побудованої моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників розроблено модель системи підтримки прийняття рішень (СППР) щодо визначення шляхів підвищення ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств (рис. 3). Послідовне виконання визначених етапів моделі СППР дозволяє розробити оптимістичні та песимістичні сценарії розвитку діяльності досліджуваних підприємств у контексті управління витратами на працівників та розрахувати оптимальні значення показників витрат на працівників при заданому рівні ефективності управління витратами на працівників (EV) (табл. 2).

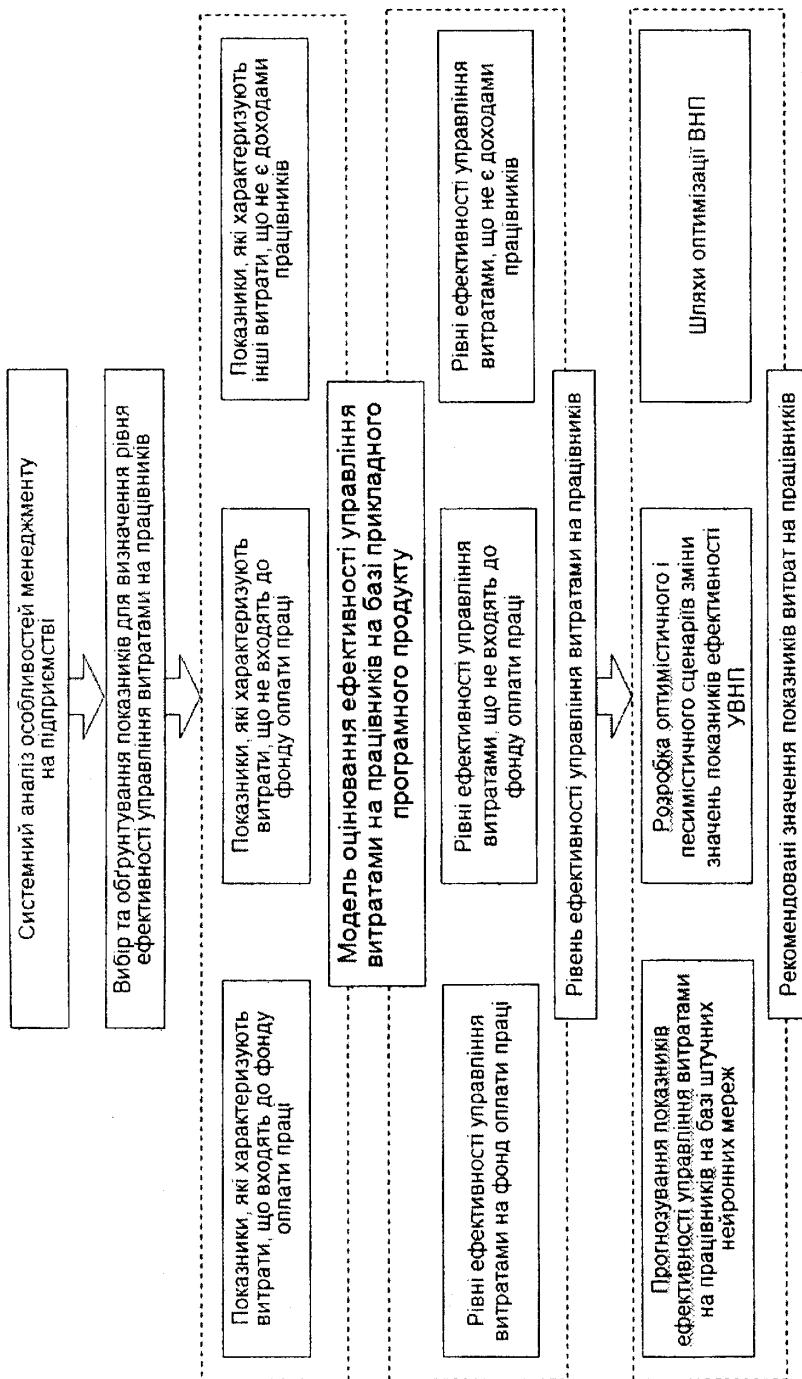


Рисунок 3 – Модель системи підтримки прийняття рішень для потреб управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств

Примітка: розроблено автором

**Оптимальні значення показників темпів росту витрат на працівників НГВУ
на 2014–2016 роки**

Оптимальні показники темпів росту	НГВУ								
	«ДОЛИНА-НАФТОГАЗ»			«БОРИСЛАВ-НАФТОГАЗ»			«НАДВІРНА-НАФТОГАЗ»		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<i>Група витрат, що входять до фонду оплати праці</i>									
Основної заробітної плати	0,969	1,051	0,978	0,958	1,070	1,106	1,161	1,177	1,099
Додаткової заробітної плати	0,951	1,131	1,187	1,001	1,152	1,221	0,958	1,002	0,929
Інших заохочувальних викилат	1,067	1,126	1,167	0,931	1,028	1,056	1,097	1,169	1,064
<i>Група витрат, що не входять до фонду оплати праці</i>									
Витрат на соціальну допомогу працівникам, що не входять до складу ФОП	0,845	1,059	1,129	1,022	0,978	0,988	1,047	1,054	1,005
Витрат на виплати працівникам, що не входять до складу ФОП	1,205	1,160	1,149	1,004	0,959	1,043	0,977	0,862	0,846
Витрат на виплати не працівникам, що не входять до складу ФОП	1,223	1,162	1,176	1,061	1,108	0,990	0,878	1,007	0,892
<i>Група інших витрат, що не є доходами працівників</i>									
Витрат на охорону праці та організацію умов праці	1,219	1,141	1,125	0,925	0,970	1,112	1,261	1,150	1,129
Відрахувань профспілки згідно Колективного договору	1,243	1,182	1,189	1,054	1,141	1,002	1,246	1,121	1,094
Витрат на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників	1,058	1,236	1,256	0,973	1,194	1,092	0,923	1,067	0,946
Витрат на об'єкти соціальної сфери	1,072	1,154	1,239	1,050	1,073	0,996	1,030	1,244	1,081

Примітка: розроблено автором на основі проведених досліджень

Таким чином, запропонована СППР для управління витратами на працівників дозволяє менеджеру оцінити ефективність минулих управлінських рішень шляхом визначення інтегрального показника ефективності управління витратами на працівників, а також прогнозувати при різних заданих умовах ефективність майбутніх управлінських рішень та обирати з-поміж запропонованих СППР сценаріїв розвитку найбільш доцільний, який відповідатиме головним цілям управління, формуючи оптимальний кошторис витрат на працівників при заданому рівні ефективності управління *EV*.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення підходів до формування витрат на працівників, концептуальних положень до управління ними та сучасних підходів до оцінювання ефективності управління витратами на працівників, на основі чого запропоновано нове вирішення задачі оцінювання ефективності управління витратами на працівників із розробкою відповідного організаційно-методичного забезпечення. Отримані результати проведеного наукового дослідження дозволили зробити наступні висновки:

1. На основі узагальнення теоретичних поглядів на економічний зміст витрат на працівників запропоновано визначати їх як сукупність усіх витрат, що несе працедавець, необхідних для ефективного функціонування людини на етапах входження, перебування, виходу із системи трудових відносин із таким працедавцем, а також підтримки посттрудова відносин, за винятком витрат, пов'язаних із виконанням виробничих функцій та завдань. Дане визначення дозволяє включити до складу витрат виплати колишнім працівникам і членам їх сімей, відмежувати витрати подвійного характеру за ознакою їх виробничого призначення і підкреслює необхідність саме ефективного впливу витрат на людський потенціал. Доповнено класифікацію витрат на працівників залежно від напрямів управління, зокрема: витрати на фонд оплати праці, витрати, що не входять до фонду оплати праці з розбиттям на підгрупи: витрати на працівників і витрати на колишніх працівників; витрати на працівників, що не є доходами працівників. Така класифікація дозволяє оцінити фіскальне навантаження на витрати у формі Єдиного соціального внеску, виокремити витрати на колишніх працівників та членів їх сімей, визначити реальну вартість працівника для підприємства з врахуванням тих витрат, що не є доходом працівника, і порівняти її з отримуваним доходом працівника.

2. Досліджено економічну сутність категорії «управління витратами на працівників» і на основі узагальнення існуючих підходів запропоновано власне трактування цього поняття як «процесу, спрямованого на зближення інтересів кожного з працівників із інтересами підприємства через систему матеріальної і нематеріальної мотивації», що дозволяє враховувати інтереси не тільки роботодавця, а й працівника. Це дає можливість розглядати показник ефективності управління витратами на працівників в контексті двох складових: економічної, яка враховує інтереси підприємства, та соціальної, яка враховує рівень задоволення очікувань працівників від підприємства. У процесі дослідження науково-методичної бази щодо оцінювання ефективності управління витратами на працівників виявлено достатньо низький рівень її вивчення, що змусило досліджувати суміжні поняття ефективності. У результаті кон'юнкції площин ефективностей витрат на працівників, управління витратами підприємства та управління персоналом спроектовано площину ефективності управління витратами на працівників. За результатами дослідження запропоновано методичний підхід до оцінювання ефективності управління витратами на працівників із врахуванням економічної та соціальної складових ефективності, реалізація якого дозволить сформувати інформаційну базу для обґрунтування вибору моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників та визначити вхідні показники і параметри такої моделі, а в кінцевому підсумку – розрахувати інтегральний показник ефективності управління витратами на працівників.

3. На основі аналізу зовнішніх тенденцій формування витрат на працівників та внутрішніх чинників, що впливають на величину і структуру витрат нафтогазовидобувних підприємств, виявлено позитивні сторони і недоліки системи управління витратами на працівників, визначено шляхи оптимізації таких витрат. Запропоновано для розрахунку показника продуктивності праці обирати натуральний метод із використанням показника обсягів видобутку на одну особу, шляхом переведення обсягів видобутку нафти і газу в єдиний вимірник – тонни умовного палива. Це дозволяє згладити випадкові злети (падіння) продуктивності праці, пов'язані з непрогнозованими коливаннями ціни на нафту, і має практичне значення з точки зору отримання достовірніших результатів праці персоналу.

4. З метою якісної оцінки ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств Прикарпатського басейну ПАТ «Укрнафта» в роботі визначено всі складові об'єкта управління у формі Кошторису витрат на працівників за 37 статтями, які були укрупнені в три блоки: витрати на фонд оплати праці; витрати, що не входять у фонд оплати праці; інші витрати, що не є доходами працівників. Аналіз їх структури, динаміки та показників ефективності дозволив визначити економічну складову ефективності управління витратами на працівників і сформував основу інформаційної бази для розробки моделі оцінювання такої ефективності. Для формування соціальної складової ефективності управління витратами на працівників проведено моніторингово-діагностичне дослідження на нафтогазовидобувних підприємствах. Для ефективного управління витратами на працівників запропоновано розробляти профілі очікувань працівників 3-х рівнів: профіль очікувань (за коефіцієнтом очікувань (Ko)) – при прийнятті працівника на роботу, профіль реалізації очікувань (за коефіцієнтом реалізації очікувань (Kpo)) – через деякий час його роботи на підприємстві, профіль справдження очікувань (за коефіцієнтом справдження очікувань (Kco)) працівника – розрахунковий профіль. Запропоновані профілі дозволили визначити інтереси, сподівання працівників, задоволення і реалізація яких, зі сторони підприємства, стане активатором росту продуктивності праці. Виявлені нереалізовані очікування працівників дозволяють оптимізувати структуру витрат на працівників із залученням системи нематеріальної мотивації. Узагальнено результати моніторингово-діагностичного дослідження на підприємствах ПАТ «Укрнафта» та сформовано матриці соціальних індикаторів ефективності управління витратами на працівників для кожного НГВУ, показники яких були враховані при розробці моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників як складові соціальної ефективності.

5. Розроблено модель оцінювання ефективності управління витратами на працівників на базі теорії нечіткої логіки і нечітких множин, яка передбачає визначення окремих рівнів ефективності управління за групами витрат у рамках запропонованої шкали лінгвістичних термів. Запропонована модель дозволяє здійснювати детальний аналіз вкладу кожного із показників у загальну ефективність управління витратами на працівників, визначати інтегральний показник ефективності управління такими витратами і, що особливо важливо, дозволяє розраховувати оптимальні значення витрат на працівників.

6. У результаті практичної реалізації моделі оцінювання ефективності управління витратами на працівників НГВУ «Долинанафтогаз», «Надвірнанафтогаз», «Бориславнафтогаз» визначено рівні ефективностей управління основними статтями та

групами витрат на працівників у досліджуваному періоді. З'ясовано, що, незважаючи на постійне зростання величини витрат на працівників за всіма статтями відповідного кошторису та невинного зростання середньої заробітної плати на цих підприємствах, динаміка показників ефективності управління групами витрат має здебільшого негативну тенденцію. Це, насамперед, обумовлено нераціональним розподілом коштів між статтями кошторису витрат на працівників управлінською ланкою. Лідерські позиції щодо якості управлінських рішень у зазначеному контексті серед нафтогазовидобувних управлінь Прикарпатського басейну належать НГВУ «Долина нафтогаз», де якісні оцінки ефективності управління статтями та групами витрат на працівників є найвищими, а темпи їх падіння – найбільш помірними. Визначено інтегральні показники ефективності управління витратами на працівників. Розрахункові дані для всіх НГВУ засвідчили «середній» і «нижче середнього» рівні ефективності управління витратами на працівників.

7. На основі розробленого методичного підходу до оцінювання ефективності управління витратами на працівників розроблено модель системи підтримки прийняття рішень для потреб управління витратами на працівників з метою оптимізації управлінських дій. Запропонована модель дала змогу здійснити прогноз тенденцій зміни ефективностей управління окремими витратами для різних сценаріїв розвитку на базі штучних нейронних мереж, а також визначено діапазони зміни кожного із вхідних показників, за яких значення результуючої змінної (ефективності управління витратами на працівників) залишається оптимальним. Проведений аналіз показав, що в прогнозованому періоді значення ефективності управління витратами на працівників досліджуваних підприємств мають змінну тенденцію, залишаючись в межах «нижче середнього» рівня. На основі функції зворотнього розрахунку на базі оптимістичного сценарію було розраховано оптимальні значення показників витрат на працівників на три прогнозовані роки для кожного підприємства, що дозволяє управлінському апарату приймати якісні та емпірично обґрунтовані управлінські рішення. На основі отриманих результатів дослідження виявлено резерви оптимізації витрат на працівників, реалізація яких дозволить підвищити показники ефективності управління витратами на працівників та зблизити інтереси підприємства з очікуваннями працівників, що, в свою чергу, дозволить у перспективі вивести НГВУ на додатній рівень фінансових результатів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Орлова В. К. Компенсаційний пакет як стимулююча частина витрат на персонал / В. К. Орлова, І. Б. Камінська // Економіка промисловості. – 2011. – № 4 (56). – С. 330 – 333. – 0,32 друк. арк. (*особистий внесок автора: досліджено співвідношення понять «витрати на працівників» і «компенсаційний пакет», здійснено порівняльний аналіз їх структури*).
2. Камінська І. Б. Витрати на персонал: понятійно-термінологічний апарат / І. Б. Камінська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 2. – Том 1 (186). – С. 78 – 82. – (0,46 друк. арк.).

3. Камінська І. Б. Недержавне пенсійне забезпечення в контексті податкового кодексу / І. Б. Камінська // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 22, ч.1. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – С. 263 – 269. – (0,43 друк. арк.).

4. Перезовова І. В. Проблематика та невизначеність нормативних документів з організації розрахунків за виплатами працівникам / І. В. Перезовова, І. Б. Камінська // Наукові записки. Серія «Економіка»: збірник наукових праць. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – Випуск 20. – С. 254 – 259. – 0,61 друк. арк. (*особистий внесок автора: визначено проблемні моменти та суперечності деяких положень нормативно-правових актів України і запропоновано шляхи їх вирішення*).

5. Камінська І. Б. Моделювання оцінки ефективності управління витратами на працівників на підприємствах нафтогазового комплексу / І. Б. Камінська // Моделювання регіональної економіки. Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ: Плай, 2013. – № 1 (21). – С. 490 – 499. – (0,42 друк. арк.).

6. Камінська І. Б. Управління витратами на працівників з використанням системи підтримки прийняття рішень / І. Б. Камінська // Науковий вісник Херсонського держ. університету. Серія «Економічні науки» – 2014. – Випуск 9. Частина 7. – С. 108 – 111. – (0,46 друк. арк.).

7. Камінська І. Б. Бюджет витрат на персонал через призму мотиваційних профілів / І. Б. Камінська // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 36: у чотирьох частинах / МОНУ, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2014. – Частина I. Том 1. – С. 146 – 152. – (0,48 друк. арк.).

Стаття у фаховому виданні України, яке включене до наукометричної бази даних:

8. Камінська І. Б. Матриця індикаторів стану соціально-трудових відносин як важливий елемент інформаційної бази для формування бюджету витрат на персонал / І. Б. Камінська // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 7 (157). – С. 350 – 357. – (0,55 друк. арк.).

Опубліковані праці апробаційного характеру:

9. Камінська І. Б. Сучасні інструменти оцінки ефективності витрат на персонал / І. Б. Камінська // Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 21-22 жовтня 2011 р.). – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2011. – С. 116 – 118. – (0,17 друк. арк.).

10. Камінська І. Б. Модель побудови системи оплати праці в сучасних умовах / І. Б. Камінська // Тези доповідачів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Досягнення в економіці. Нові погляди, проблеми, інновації» (м. Дніпропетровськ, 3-4 серпня 2012 р.). – Наукова економічна організація «Перспектива», 2012. – С. 69 – 72. – (0,08 друк. арк.).

11. Камінська І. Б. HR-аутсорсинг як спосіб оптимізації витрат на персонал / І. Б. Камінська // Матеріали I міжнар. наук.-практ. конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 18-19 жовтня 2012 р.). – Одеса, Атлант, 2012. – С. 416 – 417. – (0,19 друк. арк.).

12. Каминская И. Б. Управление расходами на персонал с использованием нейронных сетей / И. Б. Каминская // Сборник докладов X-ой Международной научной конференции «Актуальные вопросы современной экономической науки» (Липецк, 24 ноября 2012 г.). – Липецк: Издательский центр «Рравис», 2012. – С. 50 – 55. – (0,26 друк. арк.).

13. Камінська І. Б. Сучасний стан витрат на персонал в Україні та на підприємствах нафтогазового комплексу / І. Б. Камінська // Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія та практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 15-17 травня 2013 р.). – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2013. – С. 151 – 154. – (0,19 друк. арк.).

14. Камінська І. Б. Матриця індикаторів стану соціально-трудових відносин як інструмент оцінки ефективності управління витратами на персонал / І. Б. Камінська // Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд» (м. Донецьк, 29-30 листопада 2013 р.) / Східноукраїнський інститут економіки та управління. У 3-х частинах. – Донецьк: ГО «СІЕУ». – 2013. – Ч. 2. – С. 9 – 11. – (0,12 друк. арк.).

15. Камінська І. Б. Шляхи оптимізації витрат на персонал // І. Б. Камінська / Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економіки та управління сучасної України» (м. Ужгород, 16-17 травня 2014 р.) / За заг. ред.: М. М. Палінчак, В. П. Приходько. – Ужгород: Вид. дім «Гельветика», 2014. – С. 124 – 127. – (0,25 друк. арк.).

Інші видання:

16. Камінська І. Б. Теоретико-методичні засади облікового забезпечення управління витратами на персонал / І. Б. Камінська // Обліково-аналітичне забезпечення управління діяльністю суб'єктів господарювання: сучасний стан та напрями вдосконалення [Текст]: [Монографія] / За заг. ред. д.е.н., проф. М. Г. Білопольського; Макіївський економ.-гуманіт. ін-т. – Донецьк: видавець Дмитренко Л. Р., 2013. – 220 с. – 0,39 друк. арк. *(особистий внесок автора: визначено теоретико-методичні засади облікового забезпечення управління витратами на працівників)*.

АНОТАЦІЯ

Камінська І. Б. Оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата 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, 2015.

Дисертацію присвячено обґрунтуванню теоретико-методичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо оцінювання ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств та формування оптимального кошторису таких витрат.

Визначено економічну сутність витрат на працівників, запропоновано авторське тлумачення цього поняття, доповнено класифікацію витрат на працівників

залежно від напрямів управління. Запропоновано власне визначення поняття «управління витратами на працівників», яке дозволяє враховувати інтереси як роботодавця, так і працівника. Запропоновано методичний підхід до оцінювання ефективності управління витратами на працівників із врахуванням економічної та соціальної складових ефективності.

Проведено моніторинг основних тенденцій формування витрат на працівників загалом в Україні та на підприємствах нафтогазового комплексу зокрема. Сформовано кошторис витрат на працівників для нафтогазовидобувних управлінь ПАТ «Укрнафта». На основі проведеного соціологічного дослідження у нафтогазовидобувних управліннях розроблено матриці соціальних індикаторів ефективності управління витратами на працівників.

Розроблено модель оцінювання ефективності управління витратами на працівників відповідно до запропонованого методичного підходу. На основі практичної реалізації розробленої моделі визначено рівні ефективності управління витратами на працівників НГВУ «Долинанафтогаз», «Бориславнафтогаз», «Надвірнанафтогаз». Здійснено прогнозування показників ефективності на базі штучних нейронних мереж, запропоновано відповідні сценарії розвитку цих показників. Розроблено модель системи підтримки прийняття рішень з метою оптимізації шляхів підвищення ефективності управління витратами на працівників нафтогазовидобувних підприємств, розраховано оптимальні значення показників витрат на працівників.

Ключові слова: управління витратами на працівників, кошторис витрат на працівників, нафтогазовидобувні підприємства, ефективність управління витратами на працівників, матриця соціальних індикаторів ефективності управління витратами на працівників, сценарії розвитку, система підтримки прийняття рішень.

АННОТАЦИЯ

Каминская И. Б. Оценивание эффективности управления затратами на работников нефтегазодобывающих предприятий. - На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата 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, 2015.

Диссертация посвящена обоснованию теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций по оцениванию эффективности управления затратами на работников нефтегазодобывающих предприятий и формированию оптимальной сметы таких расходов. Определена экономическая сущность затрат на работников и предложено авторское толкование этого понятия; дополнена классификация затрат на работников в зависимости от направлений управления. Предложено собственное определение понятия «управление затратами на работников», которое позволяет учитывать интересы не только работодателя, но и работника. Предложен методический подход к оцениванию эффективности управления затратами на работников с учетом экономической и социальной составляющих эффективности.

Проведен мониторинг основных тенденций формирования расходов на работников в целом по Украине и на предприятиях нефтегазового комплекса в частности.

Выявлены недостатки в формировании внутренней отчетности нефтегазодобывающих управлений ПАО «Укрнафта» по осуществляемым расходам на работников, для устранения которых в работе определены составляющие затрат на работников исследуемых предприятий в форме сметы таких расходов.

Для формирования социальной составляющей эффективности управления затратами на работников проведено мониторингово-диагностическое исследование на нефтегазодобывающих предприятиях с предложением формирования профилей ожиданий работников 3-х уровней, результаты которых позволяют определить активаторы роста производительности труда и должны быть учтены при оптимизации структуры затрат на работников с привлечением системы нематериальной мотивации.

С целью обобщения результатов мониторингово-диагностического исследования на предприятиях ПАО «Укрнафта» сформированы матрицы социальных индикаторов эффективности управления затратами на работников для каждого НГДУ, показатели которых были учтены при разработке модели оценивания эффективности управления затратами на работников как составляющие социальной эффективности.

Разработана модель оценивания эффективности управления затратами на работников в соответствии с методическим подходом. На основании практической реализации модели определены уровни эффективности управления затратами на работников исследуемых предприятий. Осуществлено прогнозирование показателей эффективности на базе искусственных нейронных сетей, разработаны соответствующие сценарии развития этих показателей. Разработана модель системы поддержки принятия решений по определению путей повышения эффективности управления затратами на работников нефтегазодобывающих предприятий, рассчитаны оптимальные значения показателей расходов на работников.

На основании полученных результатов исследования выявлены резервы оптимизации затрат на работников, реализация которых позволит повысить показатели эффективности управления затратами на работников исследуемых предприятий и сблизить интересы предприятия с ожиданиями работников, что, в свою очередь, позволит в перспективе вывести НГДУ на положительный уровень финансовых результатов.

Ключевые слова: управление затратами на работников, смета расходов на работников, нефтегазодобывающие предприятия, эффективность управления затратами на работников, матрица социальных индикаторов эффективности управления затратами на работников, сценарии развития, система поддержки принятия решений.

ANNOTATION

Kaminska I. B. Evaluation of the costs management effectiveness for workers of oil and gas companies. – On the rights of the manuscript.

Dissertation for the scientific degree of PhD in economic sciences on speciality 08.00.04 – economics and enterprises management (for the types of economic activity). – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, 2015.

The dissertation is devoted to substantiation of theoretical and methodical provisions and development of practical recommendations for evaluating of the costs management effectiveness for workers of oil and gas companies and formation of optimal estimate of such costs.

The economic essence of costs for workers is determined, the author interpretation of this notion is proposed, the classification of costs for workers is supplemented depending on the management directions. The own definition of notion "costs management for workers" is proposed, which allows counting not only the interests of the employer, but also the employee. The methodical approach to evaluating of the costs management effectiveness for workers considering economic and social components of efficiency is proposed.

A monitoring of major trends of costs formation for workers in the whole of Ukraine and at the companies of oil and gas complex in particular, is conducted. The cost estimates for workers of the oil and gas departments of PJSC "Ukrnafta" is formed. Based on the performed sociological research in oil and gas departments the matrices of social indicators of the costs management effectiveness for workers are developed.

According to proposed methodological approach the model of evaluating the effectiveness of costs management for workers is developed. Based on the practical implementation of mentioned model the levels of the costs management effectiveness for workers at the investigated companies are determined. Prediction of effectiveness indicators based on the artificial neural networks is carried out, the appropriate scripts of these indicators development are worked out. The model of a decision support system to optimize the raising ways of the costs management effectiveness for workers of oil and gas companies is developed, the optimal values of costs indicators for workers are calculated.

Keywords: costs management for workers, cost estimates for workers, oil and gas companies, costs management effectiveness for workers, matrix of social indicators of the costs management effectiveness for workers, scripts of development, decision support system.