

СЕКЦІЯ 6

Науково-організаційні та прикладні засади інформатизації ринкової діяльності для підвищення ефективності управління нафтогазовими підприємствами

УДК 338.24:65.012

О. Б. Василик, к.е.н., доцент

М. О. Іванова, к.е.н.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

І. В. Савчук, старший викладач

Надвірнянський коледж Національного транспортного університету

СОЦІАЛЬНА ЗВІТНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЇХ ПОТЕНЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ

В умовах нестабільності економічної системи та дефіциту інвестиційних ресурсів, ефективне використання останніх вимагає всебічного аналізу потенційних можливостей підприємства. Тобто, дослідження його конкурентоздатності в ринковому середовищі у довгостроковій перспективі та розробка пропозицій щодо ефективного використання існуючих інвестиційних ресурсів. Потенційні можливості підприємства реалізуються через стратегічний потенціал підприємства. Потенціал підприємства – це наявні можливості, ресурси, запаси, що можуть бути використані для досягнення певної мети чи цілі підприємства. [1]. Головною компонентою потенціалу підприємства у сучасних умовах виступає його інтелектуальна складова.

Інтелектуальною складовою фірми є висококваліфіковані кадри, які володіють знаннями, унікальними вміннями та досвідом. Результати їхньої роботи здатні забезпечувати економічну користь протягом тривалого періоду через створення нових унікальних продуктів, розробку та впровадження нових технологій у виробництві та управлінні виробництвом, які не завжди мають уречевлену форму, що забезпечують його конкурентні переваги як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. У зв'язку з цим важливе значення для підприємства має кваліфікація працівників та їх інтелектуальна віддача, які значною мірою залежать від постійного професійного вдосконалення працівників та здатності фірми забезпечити соціальні потреби персоналу.

Інформація про соціальний розвиток підприємства, яка могла би надавати відомості про кваліфікацію кадрів та її розвиток (наприклад, про кількість працюючих які пройшли курси підвищення кваліфікації) та витрати фірми на забезпечення соціальних потреб працівників (страхову медицину, додаткові пенсійні виплати, створення умов для відпочинку або занять спортом), в обов'язковій звітності підприємства відсутня. До 2016 р. інформацію щодо професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємства подавали Державній службі статистики України, заповнюючи форму № 6-ПВ. Проте, навіть ця статистична інформація щодо якісного складу та підвищення

кваліфікації підприємствами не оприлюднювалась. Як правило, у вільному доступі на сайті підприємства чи у відповідних базах даних (наприклад, Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України smida.gov.ua) наявна лише фінансова звітність підприємств. Якщо говорити про обов'язкову звітність, яку вимагає Держстат, то на сьогодні це форма № 1-ПВ "Звіт з праці" (місячний, квартальний), в якій надається інформація про середньооблікову чисельність працівників і фонд оплати праці та повністю відсутня інформація про якість трудових ресурсів [2]. Звичайно, скорочення форм, які повинні заповнювати підприємства, спрямоване на зменшення адміністративного навантаження на бізнес і є достатньо позитивним моментом. Проте інформація щодо мотивації працівників (матеріальної, кар'єрної чи соціальної) має важливе значення. По-перше, це може сприяти залученню кваліфікованого персоналу, а по-друге, саме мотивований та кваліфікований персонал дозволить розкрити потенціал підприємства та сприятиме його економічному зростанню. Тому, на наш погляд, доповнення фінансово-економічних показників підприємств інформацією про наявність та розвиток їх людського капіталу, надасть можливість зовнішнім та внутрішнім користувачам оцінити перспективи розвитку підприємства.

Список посилань на джерела

1. Мехеда Н. Г. Потенціал підприємства як економічна система// Мехеда Н. Г., Жигліна Т. – Електронний ресурс – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2013/Economics/10_129930.doc.htm.
2. Черних О. В. Соціальний звіт як інструмент управління соціальною відповідальністю компанії/ О. В. Черних // Всеукраїнський науково-виробничий журнал "Сталий розвиток економіки". – 2011. – С. 203-205.

УДК 658.152

*Л. Т. Гораль, д.е.н., професор
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

НАУКОВО-ПРИКЛАДНІ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ВИДОБУТКУ ПРИРОДНИХ ВУГЛЕВОДНІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ НАУКОВЦІВ ІНЕУ

Закладений ще в роки радянської влади потенціал розвитку нафтогазового комплексу досяг своєї межі: запаси родовищ виснажуються, основні засоби зношуються, помітних поліпшень в інвестиційній сфері не спостерігається, а нафтогазові ресурси – національне надбання держави, – використовуються неефективно, часто на шкоду інтересам значної частини суспільства.

Для сталого розвитку НГК необхідні не просто великі інвестиції, а інвестиції в нові проекти, в освоєння нових районів і, відповідно, нових родовищ на новій технічній і технологічній основі. В даний час видобуток