

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](http://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](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

нарощується переважно за рахунок відновлення виробничо-технічного потенціалу раніше введених родовищ в колись освоєних районах. Саме розробка таких родовищ забезпечує нафтогазовим компаніям низькі витрати на видобуток нафти/газу і створює, тим самим, економічну основу отримання високого прибутку. В цілому інвестиції в нафтогазовий сектор майже в два рази відстали від темпів зростання прибутку. Значна частина прибутку, що залишається і в руках власників компаній, і отримується державою у вигляді податків, направляється на поточне споживання. На державному рівні є необхідним створення умов для прямих інвестицій, а також формування процедур і підходів, що забезпечують "запуск" нових проєктів.

Передумови для інвестування в нафтогазовий комплекс діляться на дві великі групи: природно-ресурсні і організаційно-економічні. Щодо природно-ресурсної групи може бути дана оптимістична оцінка, проте в плані організаційно-економічних передумов спостерігається менш оптимістична ситуація, що пов'язано з витратами запізненого ринкового розвитку економіки країни й її нафтогазового комплексу. Однак інвестиційна привабливість нафтогазового сектора залишається високою, і продовжує зростати в останні роки через ситуацію, що складається на світовому паливному ринку.

У загальному випадку, пріоритетними напрямками інвестиційної політики в нафтогазовому комплексі є:

- розвиток ринкових інститутів і механізмів трансформації заощаджень в інвестиції;
- підвищення інвестиційної привабливості даного сектора економіки за рахунок зниження інвестиційних ризиків і ефективного захисту прав та інтересів інвестора;
- створення умов для переорієнтації банківської системи на довгострокове кредитування підприємств нафтогазового комплексу;
- створення сприятливих умов для залучення в нафтогазовий сектор економіки інвестицій (вітчизняних і іноземних);
- формування ефективної системи гарантій і страхування іноземних інвестицій.

Всі перераховані напрямки знайшли своє відображення в науково-дослідній роботі професорсько-викладацького складу Інституту економіки та управління в нафтогазовому комплексі (ІнЕУ), яка сформована в розвиток цільової комплексної програми ІФНТУНГ "Науково-методологічні та практичні засади механізму управління розвитком підприємств нафтогазового комплексу України". Зокрема, актуальними напрямками наукових досліджень на сьогодні є:

- формування умов лібералізації ринку природного газу та переходу на нову модель його функціонування;
- аналіз та систематизація факторів впливу на процес реорганізації НАК "Нафтогаз України" відповідно до Третього енергетичного пакету Європейського Союзу;
- формування підходів та розроблення теоретико-методичних засад управління розвитком газотранспортних підприємств в контексті підвищення енергетичної безпеки України (в т. ч. Методико-прикладні засади аналізу

ефективності підприємств з підземного зберігання газу на основі визначення критерію "взаємодія-ефективність"; Оптимізація факторів внутрішнього середовища ГТП на основі моделі McKinsey 7S із застосуванням методу нечітких множин);

- розроблення системи контролю за трансфертним ціноутворенням на продукцію видобувних підприємств з метою прозорості формування прибутку таких підприємств ( в т. ч. Формування достовірної інформації про витрати як передумова економічно обґрунтованого ціно- та тарифоутворення на нафту і газ);

- методологічне забезпечення обліку відтворення основного капіталу для сталого розвитку підприємств та адаптація нормативно-регуляторної бази бухгалтерського обліку щодо геологорозвідувальних та видобувних робіт до міжнародних стандартів;

- визначення та обґрунтування змін до Податкового та Бюджетного кодексу України в частині рентного регулювання та податкового навантаження (в т. ч. Розроблення механізму рентного регулювання роботи нафтогазовидобувних підприємств залежно від глибина свердловини та колекторських властивостей пласта; Розроблення механізму перерозподілу рентних платежів до бюджетів державного та місцевого рівнів в умовах децентралізації; Дослідження та оптимізація механізму розподілу податків та податкових платежів між бюджетами різних рівнів в умовах реформи децентралізації України);

- визначення чіткого підходу до семантики інвестиційної привабливості підприємств нафтогазового комплексу з аналізом факторів негативного впливу та розроблення можливих шляхів їх нівеляції з врахуванням ризиків, зумовлених особливостями української економіки ( в т. ч. Формування моделі ідентифікації та прогнозування ризиків нафтогазових підприємств з метою зменшення їх негативного впливу на фінансові результати діяльності підприємств; Удосконалення методики оцінки ризику виникнення аварійних ситуацій в нафтопромислових трубопроводах)

Лиш за одне півріччя 2016 року результати роботи доповідались на 5 міжнародних конференціях ("Перспективи розвитку національної економіки"(м. Запоріжжя); "Економіко-культурологічне позиціонування України в світовому глобалізованому просторі" (м. Кошице, Словаччина); International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization, Klaipeda; "Ukraine-EU. Modern Technology, Business and Law" (Slovakrepublic – Poland); "Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (MicroCAD-2016)" (м. Харків); опубліковано 21 статтю (з них у фахових виданнях з економіки – 14, у зарубіжних виданнях – 4).

Отож, вчені Інституту економіки та управління в НГК глибоко досліджують питання, що виникають в процесі розвитку держави та її надважливих секторів економіки, але, на жаль, останніми роками відчувається втрата глибини контакту на рівні нафтогазова галузь і галузева наука. Тому ми пропонуємо забезпечити гармонізовану участь у процесах і процедурах

стратегічного планування розвитку нафтогазового комплексу регіону представників галузевої науки, бізнесу, влади і громадськості через впровадження в управлінську діяльність, управлінську практику обласних державних адміністрацій, обласних рад обов'язкових регламентів спільного вироблення, важливих для прийняття соціально-економічних рішень.

УДК 331.2

*І. П. Кінаш, д.е.н., професор*

*Е. О. Голікова, магістр*

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

### **ДІЄВІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Вступ. Персонал є головним ресурсом будь-якої організації. Саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмій залежить розвиток та ефективність роботи підприємства. Але, досить складно лише за документами про освіту визначити здібності персоналу до праці та його професіоналізм. Тому на підприємствах застосовують оцінку персоналу, яка служить критерієм професійних здібностей персоналу, показує особисті якості та перспективні можливості співробітників. Об'єктивно проведена оцінка діяльності не тільки дає можливість працівникові мати уявлення про те, як було оцінено виконану ним роботу, а й значною мірою впливає на мотивацію його подальшої трудової діяльності. Зазначимо, що ми поділяємо думку Головатого М. Ф., Лукашевича М. П., Дмитренка Г. А., які під оцінюванням персоналу розуміють процедуру, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [1]. Оцінювання персоналу охоплює багато цілей. Основними з них є: адміністративна, інформативна та мотиваційна [2].

Розглянемо сучасні методи оцінки, які використовують за кордоном. Так, метод Assessment Center, суть якого полягає в комплексному використанні взаємодоповнюючих методик оцінювання трудового потенціалу працівника, передбачає: психодіагностику, біографічне інтерв'ю, ділові та рольові ігри організаційно-управлінського характеру, самопрезентації. За учасниками ведеться спостереження, проводиться відеозйомка. Assessment Center дає змогу здійснювати відбір кандидатів на вакантну посаду, проводити оцінювання потреби в розвитку і вдосконаленні управлінських якостей керівних кадрів. За допомогою даного методу виявляються співробітники, що можуть бути віднесені у резерв керівних кадрів, розробляється кадрова політика підприємства та здійснюється внутрішньо фірмовий контроль. Слід зазначити високу об'єктивність результатів, яка пов'язана із особистою незацікавленістю тих, хто проводить процедуру та набором сучасних інструментів оцінки, а також не формальною обстановкою, в якій проходить процедура. Основним недоліком цієї методики є те, що результати оцінювання залежать від