

доцільно використати апарат нечіткої логіки [4], який дає змогу об'єктивно і більш ефективно оцінити технічний стан, використовуючи нелінійні принципи формування висновків, змодельовати міркування експертів у тій предметній області, яка розглядається.

### Список посилань на джерела

1. Сергеева В. Застосування методів нечіткої логіки з метою з метою виявлення нестабільної фінансово-економічної ситуації міста / В. В. Сергеева // №5, 2014. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2988>.
2. Zadeh, L. A. (1996). Fuzzy logic = computing with words. IEEE Transactions on Fuzzy Systems 4 (2). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ecopyright.ieee.org/xplore/ie-notice.html>.
3. Zadeh, L. A. (1968). Fuzzy algorithms. Information and Control 12 (2). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019995868902118>.
4. Заде Л. Понятие лингвистической переменной и ее применение к принятию приближенных решений / Л. Заде. – Москва : Мир, 1976. – 165 с.

УДК 658

*Г. О. Зелінська, д.е.н., професор  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ СТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ НАФТОГАЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Нафтогазові підприємства, які діють у сучасних умовах, змушені функціонувати у жорсткій конкурентній боротьбі на ринку та знаходити шляхи успішного розвитку. У вирішенні поставлених завдань вагому роль відіграє персонал підприємства бо ефективність його функціонування насамперед визначається ступенем розвитку людських ресурсів. Спроможність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності на ринку з огляду на те, що у сучасних умовах швидко старіють теоретичні знання, уміння та практичні навички персоналу. Тому сьогодні потрібні якісно нові підходи до вирішення проблем кадрової політики. Як правило, на підприємствах нафтогазового комплексу (НГК) не ведеться цілісний моніторинг розвитку персоналу, не приділяється належна увага зростанню рівня використання кадрів – підвищенню кваліфікації тощо. З огляду на це пропонується використання системного підходу до оцінювання персоналу, яка дозволяє виявити показники взаємодії соціального вектору у траєкторії сталого розвитку підприємств НГК. Соціальну складову можна підрозділити на такі групи : показники на вході (виявляють вплив людини на систему та параметри сталого розвитку), показники стану (оцінюють поточні параметри системи та зміни рівня

стійкості), показники управління (характеризують можливості системи реагувати на вплив зовнішніх факторів). Особливої уваги заслуговують показники стану стійкості персоналу, які характеризують поточні параметри системи. Серед них виділяємо:

Кадрову складову: показник освітнього рівня персоналу, показник питомої ваги персоналу у віці до 35 років, показник "старіння" персоналу, показник статевої структури персоналу, частка адміністративно-управлінського персоналу в загальній чисельності працівників підприємства, показник професійного розвитку.

Складову організації праці: показник безпечності праці, показник ефективності використання робочого часу, показник плинності робочої сили, показник регламентованості праці персоналу, показник трудової дисципліни.

Управлінську складову: показник питомої ваги управлінського персоналу з вищою освітою, показник ефективності організаційної структури, показник рівня організації виробництва, показник інформаційної озброєності, показник організації управління, рівень керованості.

Мотиваційну складову: показник преміювання, показник участі персоналу в капіталі підприємства, показник випередження продуктивності праці, показник відповідності оплати праці, показник ділової кар'єри, показник психологічного клімату в колективі, показник відповідності умов праці.

Інноваційно-інвестиційну складову: показник упровадження нових технологій, показник питомої ваги нематеріальних активів у загальній сумі, показник питомої ваги витрат на наукові дослідження та наукові розробки у виручці від реалізації.

Інтелектуальну складову: показник кількості наукових публікацій на одного працівника, показник кількості патентів на одного працівника, показник кількості раціональних пропозицій на одного працівника, питома частка нетто-активів у загальній вартості капіталу підприємства тощо.

За умов прагнення нафтогазового підприємства досягнути сталого розвитку важливе значення має система методів управління. Головна увага при цьому має бути приділена спрямованості господарського механізму та погодженню економічних і соціальних параметрів управління, досягненню їх ефективного взаємодії з організаційною структурою підприємства та задоволенню суспільних і особистих потреб працівників в умовах ощадливого витрачання ресурсів. Для успішного управління та вирішення поточних та стратегічних завдань не аби яке значення має сьогодні культура праці керівника, яку називаємо культурою менеджменту керівника. Саме через поєднання в собі мистецтва управління та мистецтва виконання – культура менеджменту постає не лише як сукупний показник управлінського досвіду, рівня управлінських знань, почуттів, зразків поведінки суб'єктів менеджменту, але і як певна характеристика його стану. Розглянемо суть поняття на основі комплексної оцінки структурних складових: когнітивної, особистісної та мотиваційно-ціннісної [2, с. 284].

Когнітивна компонента культури менеджменту керівника включає систему знань та вмінь, необхідних для професійного здійснення управління.

Особистісна компонента включає систему як професійних (професіоналізм, ерудицію, гуманність) так і особистісних якостей (культуру виховання, повагу та довіру до людей, чесність, уважність, охайність, ввічливість).

Мотиваційно-ціннісна компонента передбачає систему мотивів та цінностей, необхідних для забезпечення культури організації управління загалом.

Таким чином, управлінська діяльність керівника як і загалом стійкість персоналу, передбачає компоненти різних груп, які мають взаємодоповнювати одна одну (соціальні, моральні, естетичні, творчо-пізнавальні, матеріальні тощо).

Отже, оцінювання стійкості персоналу нафтогазового підприємства знаходиться в стадії розвитку, а тому потребує подальших досліджень з метою вироблення методики, яка б дозволяла всесторонньо характеризувати використання та розвиток людських ресурсів на мікрорівні.

### Список посилань на джерела

1. Везигин А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Везигин. – М.: Вершина, 2006. – 256 с.
2. Зелінська Г. О. Регіональний освітній менеджмент: теорія та практика: монографія / Г. О. Зелінська – Симфонія форте. – Івано-Франківськ, 2013. – 384 с.
3. Использование компетентностного подхода при отборе и подготовке управленческих кадров [Электронный ресурс]. – Загл. с экрана: [www.vivakadry.com](http://www.vivakadry.com).

УДК 658

*О. Ю. Кушлик, к.е.н., доцент*

*О. В. Погорецька, магістр*

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ПРИКЛАДІ ПАТ "ПРИКАРПАТТЯОБЛЕНЕРГО"

Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем [1]. Дослідження елементів корпоративної культури енергопостачальних підприємств передбачає вивчення системи цінностей, стилю управління, зовнішнього вигляду персоналу, героїв організації, культурної мережі, церемоній та ритуалів.

Система цінностей – основні філософські положення та ідеї, прийняті в організації. Вони складають ядро культури і визначають напрямок діяльності працівників, що забезпечує досягнення успіху. Основними цінностями