

УДК 338.24

№ держ. реєстрації 0117U003830

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
вул. Карпатська 15, м. Івано-Франківськ 76019

З В І Т

про науково-дослідну роботу

**НАУКОВІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ГАЛУЗЕВИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМ**

**Розділ кафедри менеджменту і адміністрування:
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗЕВОГО ТА
РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**
(проміжний звіт)

Директор ІнЕУ,
д-р екон. наук, проф.

Л.Т. Гораль

Завідувач кафедри менеджменту
і адміністрування
д-р екон. наук, проф.

А.С. Полянська

Рукопис закінчено 5.06.2018 р.

Результати роботи розглянуто на засіданні Вченої Ради Інституту економіки
та управління в нафтогазовому комплексі ІФНТУНГ

Протокол № від 7 червня 2018 р.

СПИСОК АВТОРІВ:

Професор кафедри МіА, д-р. екон. наук	Полянська А.С
Професор кафедри МіА, д-р. екон. наук	Кінаш І.П.
Професор кафедри МіА, д-р. екон. наук	Ревтюк Є.А.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Васильченко Г.В.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Станьковська І.М.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Овецька О.В.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Галюк І.Б.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Микитюк Н.Є.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Вербовська Л.С.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Тараєвська Л.С.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Ріщук Л.І.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Кочкодан В.Б.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Кісь Г.Р.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Кушлик О.Ю.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Петрина М.Ю.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Тимошенко Д.В.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Боднар Г.Ф.
Доцент кафедри МіА, канд. екон. наук	Степанюк Г.С.
Асистент кафедри МіА	Мацькевич О.Ю.
Асистент кафедри МіА	Берлоус М.В.
Аспірант кафедри МіА	Савка Ю.В.

РЕФЕРАТ

Звіт про НДІ: сторінок - 37, додатків – 3.

Об’єкт дослідження: теоретичні та практичні процеси управління соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку.

Мета роботи - виділення і обґрунтування доцільності використання сучасних управлінських технологій та інструментів стратегічного, корпоративного, адміністративного, операційного, податкового, фінансово-інвестиційного менеджменту, а також розроблення рекомендацій щодо їх застосування для вирішення завдань галузевого і регіонального розвитку.

Методи дослідження: методи і прийоми формальної логіки, аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, структурно-функціонального аналізу, статистичного аналізу.

Обґрунтовано особливості формування та шляхи реалізації концепції розвитку галузевих та регіональних суспільних систем, засади інтелектуалізації процесів управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем, планування локального розвитку об’єднаних територіальних громад в умовах децентралізації.

Результати наукових досліджень використані у практичній роботі Івано-Франківської обласної державної адміністрації, а також використовуються в ІФНТУНГ при викладанні навчальних курсів кафедрою менеджменту і адміністрування.

Ключові слова: КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ, УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ, ЕКОМЕНЕДЖМЕНТ, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ РЕСУРСИ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЛОКАЛЬНИЙ РОЗВИТОК.

ЗМІСТ

Вступ	5
Трансформація підходів в управлінні соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку	6
Висновки	33
Перелік посилань	36
Додатки	38
Додаток А Рецензія	38
Додаток Б Витяг з протоку засідання Вченої Ради ІнЕУ	39
Додаток В Наукові результати кафедри	40

ВСТУП

Питання розвитку галузевих і регіональних суспільних систем в умовах динамічності кон'юнктури вітчизняних та світових ринків, дефіциту інвестицій потребує обґрунтування ефективних методів управління соціально-економічними процесами. Враховуючи те, що система галузевих і регіональних суспільних систем в значній мірі залежить від чинників зовнішнього середовища, що мають динамічний вплив на суб'єкти господарювання, необхідним є побудова ефективного механізму управління розвитком відповідних систем, який характеризується гнучкістю, адаптаційною здатністю та маневреністю. За таких умов система управління соціально-економічними процесами, що є інтегрованою системою економічних, організаційних, соціальних, правових форм і методів керування, вимагає ґрунтовних теоретико-методичних досліджень, розробки практичних рекомендацій та засад щодо формування ефективного підходу до управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем. Адже недостатня увага до даного питання за умов інтеграції України в світове господарство не тільки знижує конкурентний потенціал галузевих і регіональних суспільних систем, а й віддаляє можливість їх повноправної інтеграції до світової спільноти на невизначений термін.

Таким чином, об'єктом дослідження є теоретичні та практичні процеси управління соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку.

Метою роботи є підвищення ефективності функціонування соціально-економічних систем на основі розробки теоретичних положень і практичних рекомендацій використання сучасних управлінських технологій та інструментів стратегічного, фінансового та інноваційного менеджменту в реалізації завдань для забезпечення галузевого та регіонального розвитку.

Трансформація підходів в управлінні соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку

Досліджено сучасні тенденції управління конкурентоспроможністю в галузевих та регіональних суспільних системах на засадах TQM. Проаналізовано сучасні конкурентні умови, тенденції розвитку світових ринків, вплив глобалізації на суспільні та економічні процеси, напрямки розширення співпраці з ЄС в сфері реалізації енергетичних програм.

Обґрунтовано, що створення конкурентного ринку в сфері енергетики та впровадження рівних конкурентних умов для всіх його учасників призведе до розвитку та загострення конкуренції на енергоринку України. Відповідно, це вимагає застосування сучасних концепцій управління виробництвом, якістю та конкурентоспроможністю.

Встановлено, що TQM є динамічною концепцією, яка постійно розвивається, включаючи в себе нові сучасні методи та підходи ефективного ведення бізнесу, що є запорукою його розвитку та конкурентоспроможності. На сучасному етапі розвитку TQM знайшла своє відображення в концепціях «бізнесу світового класу», в основу яких, поряд із основними принципами TQM, взято філософію фірми Тойота (система TPS).

Запропоновано застосовувати основні підходи системи управління виробництвом Тойота (TPS), що забезпечить можливість ефективної реалізації концепції TQM на підприємствах, серед яких: кайдзен, точно вчасно (just-in-time), каракурі (каракурі), дзідока (Jidoka), дзикотей канкетсу (Jikotei-kanketsu), андон (andon), пока-йоке (рока-йоке), генчі генбуцу (gentchu genbutsu), а також системи андон, канбан та принципи пока-йоке та генчі генбуцу [1].

В дослідженні набули подальшого розвитку питання, пов'язані із необхідністю системного впровадження даної концепції на енергетичних підприємствах. Єдина система управління виробничими процесами, дотримання її основних принципів, чітка послідовність операцій і строгий контроль на кожному етапі виробництва є

гарантом якості та передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Досліджено індекс якості енергопостачання споживачам (SAIDI) в динаміці із застосуванням методу бенчмаркінгу.

Впровадження концепції TQM на підприємствах ПЕК забезпечить: гармонізацію взаємовідносин та орієнтацію на результат, який повинен задовольняти інтереси зацікавлених сторін; співпрацю із споживачами та постачальниками; лідерство та відповідність цілям – розвиток культури, цінностей організації; управління, що ґрунтується на процесах і фактах, коли поточне управління та вдосконалення приймається на підставі достовірної інформації, розробленої системи показників; використання комплексної методики прийняття рішень; розвиток персоналу, його навчання, інформування, стимулювання, залучення до вдосконалення та надання повноважень; відповідальність перед суспільством.

Досліджено управління взаємовідносинами із зацікавленими сторонами для досягнення цілей розвитку у системі корпоративного управління підприємством. Визначено, що в умовах слабо розвинутого інституційного середовища, слабкої підтримки з боку держави підприємство, запровадивши високий рівень корпоративного управління, може зацікавити інвесторів у безпечному вкладанні коштів у дане підприємство з допомогою менеджменту, що забезпечує діяльність корпорацій в інтересах власників та усіх зацікавлених у результатах їх діяльності сторін. Підприємство може запропонувати інвесторам максимальне розкриття інформації про свою діяльність та фінансові результати, взяти на себе добровільні зобов'язання поважати права інвесторів.

Підтверджено, що система корпоративного управління охоплює інструменти досягнення загальнокорпоративних цілей, які формуються під впливом інтересів усіх зацікавлених у результатах діяльності суб'єктів [2]. Визначальною є підсистема внутрішньо корпоративного управління. На сьогодні для вітчизняних корпорацій конкурентна перевага сформована, головним чином, на рівні самої організації та її внутрішнього середовища.

Запропоновано інструменти планування розвитку – понятійний апарат, що дозволяє деталізувати процес цілепокладання та досягнення цілей розвитку. Охарактеризовано базові цілі та завдання розвитку вітчизняної електроенергетики. Визначено, що сучасний розвиток галузевих підприємств вимагає першочергово модернізації обладнання та покращення технічного стану мереж електропостачання. Обґрунтовано зміст стимулюючих інструментів планування розвитку підприємств електропостачання та визначено їх місце у досягненні цілей розвитку підприємств. Узагальнено стратегічні цілі розвитку вітчизняної електроенергетики; проаналізовано стан розвитку галузі та передумови досягнення стратегічних цілей розвитку; розглянуто способи запровадження стимулюючих інструментів планування розвитку на прикладі підприємств електропостачання. Звернено увагу на такі стимулюючі інструменти планування розвитку підприємств електроенергетики як інвестиційні програми, стимулююче тарифоутворення, пілотні проекти. Узагальнено переваги та перешкоди до використання кожного з них.

Запропоновано модель оцінювання ефективності діяльності організації на основі виявлення зв'язку зацікавлених сторін управління підприємством із основними елементами системи корпоративного управління – стратегією розвитку, процесами, що забезпечують реалізацію стратегії та можливостями, які відкриваються перед підприємствами в результаті ефективного управління.

Підтверджено, що лібералізація ринку природного газу, а також спрямованість вектору галузевого розвитку на становлення конкурентних відносин природно формуватимуть ситуацію конкуренції, у якій успішним буде той учасник ринку, який найкращим чином задовольнятиме потреби споживачів, інвесторів та інших зацікавлених у результатах діяльності підприємства сторін.

Проведені дослідження результатів взаємодії зацікавлених сторін у системі корпоративного управління на підприємстві на прикладі системи корпоративного управління НАК «Нафтогаз» дозволили підтвердити, що удосконалення діяльності компанії відбувається на основі заходів, спрямованих у першу чергу на задоволення потреб та врахування інтересів зацікавлених сторін (споживачів, населення, партнерів, громадян країни) з наступним удосконаленням самої діяльності

структурних підрозділів компанії. У світлі реалізації низки законів, спрямованих на реформування галузі компанія реалізує політику, націлену на досягнення ефективності роботи шляхом врахування інтересів усіх зацікавлених у діяльності компанії сторін. А це своєю чергою супроводжується удосконаленням основних і допоміжних процесів компанії та формує потенціал розвитку не тільки галузі, але і енергетичного ринку загалом.

Отримано висновок про те, що мотивація персоналу є важливим чинником її успіху і «корпоративного здоров'я», оскільки тільки вмотивовані працівники роблять все можливе для виконання поставлених завдань. Найпоширенішим методом заохочення персоналу до продуктивної праці є виплата матеріальної винагороди та компенсацій. Проте, у багатьох випадках працівники мотивовані нефінансовими факторами, які мають суттєвий вплив на їх відношення до роботи і середовища, в якому вона виконується. Встановлено, що до найбільш поширених нефінансових мотиваторів та стимулів заохочення працівників до підвищення своєї продуктивності слід віднести: можливість використовувати інтелектуальний потенціал працівників; можливість професійного розвитку; можливість кар'єрного росту; розвинена система соціального захисту співробітників компанії; безпечні та комфортні умови праці, організація ергономічних робочих місць, своєчасна модернізація обладнання; корпоративні змагання; почесні нагороди; створення сприятливого психологічного клімату в колективі; налагоджена система адаптації нових співробітників; налагоджені комунікації та зворотній зв'язок між підлеглими і керівним складом компанії, організація корпоративних свят і заходів, здатних згуртувати колектив компанії.

Досліджено соціально-етичні аспекти управління підприємствами. Рівень управління підприємства визначено соціально-етичним, якщо поведінка організації відповідає чотирьом критеріям: економічному (бути прибутковою), юридичному (дотримуватись законів та нормативно-правових актів), етичному (не завдавати шкоди, пропагувати моральні цінності) та дискреційному (робити внесок у розвиток громади, суспільства, підвищити якість життя).

В якості головного критерію ефективності соціально-етичного управління слід використовувати рівновагу, яка не означає відмови від росту або розвитку підприємства. Її можна визначити як стан суспільства, при якому задоволення сьогоднішніх потреб не зменшує шансів майбутніх поколінь на гідне життя.

Дана філософія повинна бути усвідомлена і прийнята на озброєння не тільки керівниками, але й кожним працівником підприємства, і, оскільки працівники є інтегрованими у різноманітні бізнес-процеси із залученням третіх сторін, вони зобов'язані переносити її на ключових контрагентів як в короткостроковій так і довгостроковій перспективі. Це сприятиме: підвищенню якості життя персоналу, місцевого населення і суспільства в цілому; підвищенню іміджу організації у споживачів, партнерів та інших зацікавлених сторін; поліпшенню відносин з центральними та місцевими органами влади, контрольними та наглядовими органами; поліпшенню відносин з населенням, громадськістю та засобами масової інформації.

Проаналізовано рівень соціально-етичного управління енергопостачальних підприємств на прикладі ПАТ «Прикарпаттяобленерго» за п'ятьма напрямками: споживачі, працівники, прибутковість, громада, навколишнє середовище. Результати аналізу показали, що підприємство намагається успішно балансувати між складовими концепції соціально-етичного управління. Компанія свідомо несе більші витрати задля забезпечення справедливих умов праці та збереження навколишнього середовища.

Зроблено висновок, що соціально-етичне управління передбачає відповідальність підприємства за вплив його рішень і діяльності на споживачів, партнерів, громаду, суспільство і навколишнє середовище через соціально-етичну поведінку, що сприяє стійкому розвитку, враховує очікування зацікавлених осіб, відповідає законодавству. Воно зобов'язує керівників підприємства проводити відповідно цілям і цінностям суспільства політику і нести моральну відповідальність за прийняті рішення та напрями діяльності. Ті, хто не враховують очікування суспільства в частині дотримання норм етичної поведінки, програють у перспективному розвитку.

Досліджено формування механізму управління техногенно небезпечними нафтогазовими підприємствами. Спираючись на основні положення теорії формування будь-якого типу механізму управління [3-4] сформований еколого-економічний механізм управління техногенно небезпечними нафтогазовими підприємствами включає такі складові: методи управління (сучасні управлінські технології); інструменти екологічного менеджменту; економічні важелі екологічного управління; систему забезпечення (нормативно-правове, фінансове, інституційне, інформаційне) через адміністративні методи, що дозволяє вдосконалювати існуючі техногенно небезпечні виробничі процеси, виокремлювати найважливіші функціональні зони задіяних у них підрозділів і спеціалістів, посилювати їхню відповідальність за прийняті управлінські рішення, що, у свою чергу, дасть змогу підвищити ефективність і якість управління підприємством загалом.

Встановлено, що запропоновані структурні елементи еколого-економічного механізму управління техногенно небезпечними нафтогазовими підприємствами повинні постійно підлягати удосконаленню з метою адаптації до змін зовнішнього середовища і без яких неможливо здійснити зважені та ефективні процедури формування та реалізації екологічно-орієнтованої стратегії розвитку нафтогазових підприємств.

Запропоновано шляхи реалізації сформованого еколого-економічного механізму управління техногенно небезпечними нафтогазовими підприємствами, першочерговими заходами яких мають бути: проведення діагностики рівня техногенної безпеки на існуючих нафтогазових підприємствах; впровадження сучасних інтегрованих систем менеджменту згідно вимог серій міжнародних стандартів, таких як ISO 9000, ISO 29000, ISO 14000, OHSAS 18000, SA 8000, ISO 27000 в різному їх поєднанні та новітніх управлінських технологій, з метою забезпечення сталого розвитку, досягнення конкурентних переваг, науково-технічного та соціально відповідального розвитку.

Отримані висновки та пропозиції дозволять рекомендувати використання такого механізму для підприємств інших галузей промисловості, особливо

потужних підприємств, що реалізують у своїй діяльності багато різноманітних, у тому числі техногенно небезпечних виробничих процесів, а виділені блоки інформаційного забезпечення управління витратами на охорону навколишнього середовища дозволять систематизувати інформацію для використання її в цілях ефективного та результативного управління.

Досліджено концепцію управління проектами в діяльності компаній ПЕК. Встановлено, що незважаючи на створені необхідні передумови з прийняттям Законів України «Про ринок природного газу» [5] та «Про ринок електричної енергії»[6], на даний час продовжують функціонувати досить неефективні моделі енерго- та газового ринку, що призводить до реальних загроз національній та енергетичній безпеці України.

Вивчення концептуальних засад та практики управління проектами в діяльності сучасних європейських компаній та аналіз особливостей проектного аналізу на підприємствах паливно- енергетичного комплексу як складової загальної системи менеджменту дозволило визначити основні напрями удосконалення механізму управління розвитком вітчизняних компаній на засадах проект-орієнтованого управління; розробити пропозиції щодо підвищення ефективності управління змінами в діяльності компаній ПЕК в контексті підвищення енергетичної безпеки України.

Обґрунтовано, що подальший розвиток сфери управління проектами в Україні, зокрема в сфері електроенергетики, повинен враховувати вимоги, що сьогодні висувуються до проектної діяльності, адекватно реагувати на зміни загального контуру впровадження проектів.

Досліджено, що ефективне використання методів та механізмів організаційних змін на системно-ситуаційних засадах забезпечується різними методами управлінського аналізу, серед яких було виділено: SNW-, PESTER-, SPACE-аналіз; «дерево проблем».

Підтверджено, що методика визначення таксономічного показника дозволяє вчасно виявити негативні тенденції розвитку, оцінити ефективність обраної стратегії з точки зору фінансового стану підприємства. На основі проведеного аналізу з

використанням інтегрального показника таксономії було досліджено готовність АТ «Прикарпаттяобленерго» до впровадження змін та розроблено заходи для реалізації дієвого механізму управління проектами змін.

Для ефективної діагностики проблем середовища та виявлення причинно-наслідкових зв'язків циклу змін переходу до нової моделі енергоринку згідно моделі І.Адізеса - «зміни-проблеми-рішення», запропоновано використання «Діаграми Ісікави».

Проведено дослідження використання моделей інтелектуальних нафтогазових родовищ для оптимізації нафтогазовидобутку. Встановлено, що під інтелектуальним нафтогазовим родовищем розуміють сукупність бізнес процесів з оперативного управління родовищем, технічного проекту розробки з використанням новітніх технологій і повністю автоматизованої інфраструктури. Інтелектуальні родовища широко застосовуються світовими іноземними компаніями (Shell, BP, Exxon Mobil, Schlumberger і т.д.) на нових проектах, а також для збільшення нафтовіддачі родовищ, що вже розроблюються.

Завдяки інтеграції уніфікованих комунікацій і технологій присутності, співробітники можуть використовувати будь-яку комбінацію голосу, відео, даних, мобільних додатків і пристроїв для зв'язку один з одним незалежно від робочого місця. Доведено, що знання релевантної інформації, своєчасність наявності даних для відповідного персоналу, доступність даних та зручне їх зберігання сприяють підвищенню ефективності діяльності. Зв'язок та співпраця між фахівцями різних галузей промисловості призводять до швидких та адекватних рішень, що в кінцевому підсумку призводить до ефективної роботи всієї інтелектуальної системи [7, с. 5].

Використання бездротової мережі надає нові можливості для відслідковування руху працівників та стану виробничих об'єктів в режимі реального часу, що дозволяє підвищувати рівень безпеки.

Обґрунтовано, що технології інтелектуальних нафтогазових родовищ порівняно зі стандартними галузевими рішеннями використовують більшу кількість різноманітних датчиків, які розміщуються не тільки у привибійній зоні, а й

безпосередньо у свердловинах. Це дозволяє акумулювати та опрацювати великий обсяг даних і організувати проактивний контроль в режимі реального часу, а завдяки використанню насосів зі змінними режимами роботи та клапанів регулювання притоку нафти, що знаходяться всередині свердловин, існує можливість гнучкого управління процесами нафтовилучення та завчасного попередження аварійних ситуацій. За рахунок постійного моніторингу руху рідин та газів у родовищі та використання відповідного програмного забезпечення з моделювання цих процесів технології інтелектуальних нафтогазових родовищ запобігають передчасному виснаженню родовища через прояви води з нагнітальних свердловин.

Використання технологій інтелектуальних нафтогазових родовищ знижує витрати на внутрішньосвердловинне втручання всього на 5%, тоді як приблизно 60% загальної економії отримують за рахунок зростання надходжень від сумарного росту видобутку вуглеводнів. Зменшення витрат на наземні об'єкти та саму свердловину становить близько 35% економії [8, с. 96].

Проблема масового введення технологій інтелектуальних нафтогазових родовищ полягає у великих капітальних витратах, пов'язаних із вартістю обладнання (яке необхідно закуповувати в іноземних сервісних компаніях) і високою собівартості видобутку нафти на території України. Проводити оцінку родовища на початковому етапі і визначати його потребу в застосуванні технологій інтелектуальних нафтогазових родовищ можна за шістьма групами критеріїв: технологічні, економічні, управлінські, екологічні, промислової безпеки та охорони праці, інфраструктури [9, с. 3].

Впровадження технологій інтелектуальних нафтогазових родовищ на підприємствах нафтогазового комплексу України має низку переваг. Завдяки постійному збиранню та опрацюванню величезних об'ємів даних інтелектуальні технології дозволяють менеджерам приймати своєчасні управлінські рішення вищої якості, що підвищує ефективність роботи компанії в цілому.

Досліджено сучасні інструменти реалізації системи екологічного менеджменту промислових підприємств. Як управлінську технологію

природоохоронного інвестування запропоновано розглянути бенчмаркінг, який може використовуватись для відбору найбільш конкурентних проектів природоохоронного призначення, а також екологічний маркетинг – як рушійну силу організаційних та технологічних інновацій, процес, який може генерувати додатковий дохід від екопродукції та дозволяє компаніям створювати нові товари, підприємства, види діяльності.

Обґрунтовано, що бенчмаркінг проводиться за певною технологією, яка передбачає здійснення ряду послідовних кроків, кількість яких буває різною, оскільки процес можна розбити на більш дрібні етапи, але базові принципи бенчмаркінгу скрізь однакові. Згруповано основні етапи його проведення: визначення доцільності інноваційно-регіональних змін пов'язаних із зменшенням впливу на довкілля; обґрунтування основних критеріїв оцінки; вибір фірм або технологій для порівняння; збір інформації; аналіз показників і визначення можливостей використання отриманих даних; адаптація і використання найкращих практичних розробок які можуть призвести до зменшення негативного впливу на довкілля.

Запропонована удосконалена методика оцінки інноваційно-радикальних змін, пов'язаних із зменшенням негативного впливу на довкілля. Саме вона дає можливість оцінювати інноваційні здібності, що дозволяє реалізацію нових ідей і проектів, які призведуть до зменшення негативного впливу на довкілля. З одного боку, ми приймаємо як основу цілі та завдання підприємства, організаційної одиниці або інноваційного проекту, з іншого - як еталон, еквівалентний інноваційний проект (компанію або її окрему організаційну одиницю) кращого в цьому класі конкурента. Індикаторами результативності прийнято якісні чи кількісні показники результативності як самої фірми, так і компаній, які реалізували (або реалізують) проекти пов'язані із зменшенням негативного впливу на довкілля. У проведеному дослідженні бенчмаркінг розглянуто як управлінську інновацію, технологію, техніку, концепцію, метод та інструмент природоохоронного інвестування.

Практичне використання сучасних технологій ведення бізнесу дозволяє сформувати економічні та екологічні вигоди для господарюючих суб'єктів, які в

своїй діяльності використовують вище наведені технології. До економічних вигод віднесено наступні: ефективне використання сировини, матеріалів, енергоносіїв та мінімізація витрат ресурсів; мінімізація екологічних ризиків; підвищення інноваційної та ринкової привабливості господарюючого суб'єкта, можливість додаткового залучення інвестицій; підвищення рівня мотивації працівників внаслідок покращення умов праці та формування екологічної свідомості; виготовлення екологічно орієнтованої продукції та освоєння нових ринків збуту.

Серед екологічних вигод виокремлено: можливе зменшення негативного впливу на довкілля; покращення якості готової продукції; забезпечення екологічно безпечного розвитку видів економічної діяльності, яке не супроводжується збільшенням забруднення та кількістю виробничих відходів.

Отже, впровадження сучасних управлінських технологій екологічного менеджменту в систему діяльності господарюючих суб'єктів разом із раціональною державною підтримкою дасть можливість сформулювати екологічне мислення, яке буде охоплювати всі функціональні сфери діяльності, а це неможливо без необхідної підготовки висококваліфікованих управлінців, які б володіли і хотіли використовувати вище зазначені підходи.

Досліджено ревіталізацію як метод превентивного управління підприємствами НГК. Визначено, що основним завданням ревіталізації підприємства є зростання функціональних можливостей за рахунок підвищення продуктивності праці, зменшення часу на різні управлінські ітерації. Основним напрямком ревіталізації є переродження відновлюваного об'єкта шляхом зміни працюючих людей (повторного навчання, заміни керівників різних рангів на фахівців з управлінською освітою тощо). Встановлено, що ревіталізація підприємств НГК передбачає в головному оновлення людського капіталу, як ключового елементу, у світлі задекларованих змін задля приєднання до Договору про заснування Енергетичного співтовариства та анбалдінгу (відокремлення діяльності з транспортування природного газу (діяльності Оператора ГТС) від видобутку і постачання природного газу та електричної енергії. Наведено недоліки та переваги ПАТ «Укртрансгаз» як оператора ГТС.

Подано визначення ревіталізації як програми підвищення ефективності виробництва шляхом удосконалення його потенціалу, заснованого на якісному покращенні персоналу як керованої так і керуючої ланок.

Наведено шляхи її проведення: «біологічна» ревіталізація, або оновлення персоналу через омолодження людського капіталу, «технологічна» ревіталізація, або ознайомлення існуючого персоналу з новими методами роботи і технологіями, що пришвидшують роботу, «освітня» ревіталізація, або додаткове навчання працівників задля розширення професійних навичок і здобуття додаткової(их) кваліфікації(ій), «психологічна» ревіталізація, як підвид «освітньої», що передбачає психологічну адаптацію персоналу до швидких і невідворотних змін у структурі підприємства.

Таким чином, ревіталізацію визначено як один із невід'ємних шляхів не лише превентивного управління підприємствами НГК України, але й як шлях для продуктивного анбалдінгу НАК «Нафтогаз України» і для ефективного впровадження Енергетичних пакетів ЄС. Кожен з наведених видів ревіталізації буде дієвим і матиме пролонгований економічний ефект, а проведена в комплексі «віталізація» підприємства дасть значну економію коштів на зарплатному фонді, забезпечить продуктивнішу роботу персоналу, «омолодження» підприємства і відкритість для акціонера та замовників, що пришвидшить інтеграційні процеси держави до європейської і світової спільноти шляхом прозорої співпраці.

Досліджено фінансові та податкові аспекти управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем. Визначено, що одним з найбільш проблемних місць є оподаткування податку на прибуток, вирішення якого пропонується шляхом його заміни на податок на виведений капітал. Аналізування публікацій щодо досвіду оподаткування у світовій практиці дозволив обґрунтувати доцільність запровадження стимулюючих інструментів оподаткування діяльності підприємств, удосконалення державного податкового планування, що дозволить уникати подвійного оподаткування, а також нормативного забезпечення трансфертного ціноутворення.

Проведені дослідження дозволили узагальнити, що сьогодні досягнуті значні успіхи у сфері адміністрування податків. Зокрема, введено єдиний соціальний

внесок (ЄСВ) замість існуючих раніше нарахувань та утримань з заробітної плати; значного спрощення зазнало адміністрування податку на додану вартість; запровадження єдиного реєстру податкових накладних дало можливість уникати так званих «податкових ям» та змінити процедуру відшкодування з бюджету ПДВ. Проте залишається ряд питань, які потребують вирішення, особливо враховуючи динамічні процеси глобалізації.

З метою визначення умов уникнення агресивного державного податкового планування розглянуто досвід імплементації міжнародної практики, зокрема запровадження ефективних інструментів боротьби з виведення прибутку з-під оподаткування, застосування заходів відповідно до конвенції про уникнення подвійного оподаткування та міжнародного співробітництва в сфері адміністрування податків.

Досліджено розвиток організаційних знань, як основи інноватизації та інноваційного розвитку. Встановлено необхідність розгляду і характеристики тріади «інтелектуалізація – інноватизація – промислова революція» у взаємодії та взаємозалежності її компонент. З даною метою запропоновано до використання такі методи дослідження як історичний і логічний методи, системний, аналізу статистичних даних.

Проведено аналіз розвитку світових ринків, на яких сьогодні спостерігається етап загострення конкурентних змагань в усіх сферах діяльності. Напрацювання розвинених держав світу таких як США, країни Євросоюзу, Японія, Південна Корея, Китай та інші представляють конвергентні технології основним інструментом вирішення глобальних проблем людства: депопуляції і старіння населення; нестачі продовольства; екологічних проблем і захист навколишнього середовища; вичерпання природних ресурсів і нова енергетика; перехід до нового технологічного укладу. Вітчизняні вчені теж розглядають дану можливість як одну з найбільш ефективних на сьогоднішній день. Однак, для її реалізації необхідними є наявність кількох умов.

По-перше, структура промисловості повинна включати високотехнологічні галузі, продукція яких може забезпечувати як задоволення внутрішнього попиту, так і необхідну частку експорту.

По-друге, наявність інноваційного потенціалу, здатного забезпечувати функціонування і розвиток високотехнологічних галузей.

По-третє, інституційне забезпечення як основа розвитку інноваційного потенціалу та високотехнологічних галузей.

По-четверте, державна підтримка даної політики у вигляді організаційних та економічних методів стимулювання.

Кожна із названих умов розглянута в розгорнутому вигляді на предмет виконання в реаліях української економіки.

В результаті проведеного дослідження отримано результати, за якими, можна бачити, що рівень інноваційності промисловості України, а отже, й інноватизації є вкрай низький. Дана ситуація пояснюється спадом рівня інтелектуалізації як інноваційної сфери загалом, так і інноваційного виробництва зокрема. Визначено, що жодна із чотирьох умов реалізації промислової революції не виконується.

Підтверджено, що перспективи реалізації промислової революції в реаліях України ускладнюються відсутністю основних передумов для даного процесу [10]. На відміну від розвинених держав світу, недостатньо уваги приділяється розвитку існуючого та нарощуванню можливого потенціалу для підвищення рівня інтелектуалізації та інноватизації діяльності, без чого практичне впровадження політики промислової революції є неможливим. Усі ці питання є предметом розгляду державної політики економічного розвитку і потребують детального опрацювання з метою забезпечення державного супроводу процесів активізації розвитку інноваційного та інтелектуального потенціалів, що в результаті створить основу для революційних змін у структурі промисловості та результатах її діяльності.

Досліджено роль інтелектуальних ресурсів в управлінні соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку. Доведено, що стратегічним пріоритетом соціально-економічного розвитку України є

перехід національного господарства до сучасної інноваційної моделі знаннєвомісткої економіки, що виводить на незаперечно перші позиції в усіх сферах життєвої активності суспільства проблеми ідентифікації та умілого і ефективного використання підходів, методів і технологій удосконаленого управління інноваційним розвитком суспільства і всіх його складових.

Абсолютно необхідним елементом успішної соціально-економічної трансформації нашої держави в сучасну і рівноправну складову світового ринкового механізму є матеріалізація потенціалу людських ресурсів держави і особливо таких їх характеристик як людський та інтелектуальний потенціал і, відповідно людський та інтелектуальний капітали [11, с. 5].

Підтверджено, що перехід до інноваційної економіки є можливим за умови ефективного використання інтелектуального потенціалу нації, активного розвитку інституту інтелектуальної власності, широкомасштабного впровадження в господарський обіг результатів творчої праці [12].

Визначено управління інтелектуальними ресурсами як синтезоване використання інструментів менеджменту і маркетингу, пов'язане з складовими системи мотивації для реалізації інноваційного потенціалу трудового ресурсу, що дозволяє реструктуризувати елементи системи управління підприємством відповідно до вимог зовнішнього середовища [13]. Вони мають бути підпорядковані довгостроковим цілям розвитку, які формуються з урахуванням сучасного стану його ресурсної бази, положення на ринку і товарної орієнтації.

Виявлено, що найбільш перспективним інструментом управління інтелектуальними ресурсами має стати внутрішньоорганізаційний маркетинг, суть якого полягає в тому, що відносини компанії та працівників будуються на тих же підставах, що і клієнтів. Компанія «пропонує» особливий продукт - посаду в компанії з її специфічними правами та обов'язками. Працівник «купує» цей продукт, «оплачуючи» його своєю працею. Відповідно, орієнтація на клієнта - основа традиційного розуміння маркетингу, що доповнюється орієнтацією на «внутрішнього споживача», співробітника.

Розглянуто роль маркетингу у створенні інтелектуального ресурсу та

відзначено, що часто саме підприємство виступає як найефективніший виробник інтелектуального ресурсу, оскільки володіє умовами, за яких може здійснюватися підготовка персоналу до поточних потреб. Крім того, підприємства мають інформацію про найбільш перспективні напрямки у навчанні, створюють можливість здійснювати виробничу підготовку. Досвід розвинених країн показує необхідне зростання інвестицій компаній у своїх співробітників, що дозволяє створити умови, за яких працівників турбує не лише їх матеріальне благополуччя, а й успіх всього підприємства. Для ефективного застосування своїх знань співробітники мають отримувати різні вигоди від діяльності в організації, в тому числі і задоволення від виробничої діяльності та умов, в яких вона відбувається.

Запропоновано маркетинговий інструментарій управління інтелектуальними ресурсами в забезпеченні соціально-економічного розвитку.

Досліджено стан застосування технологій (підходів) формування інтелектуальних ресурсів на регіональному рівні. Доведено, що причинами міграції вчених за кордон є недофінансування науки, низька заробітна плата, неможливість виконання досліджень на високому науковому рівні через низький рівень матеріально-технічної бази, незатребуваність, відсутність перспектив кар'єрного зростання, відсутність власного житла.

Системі вищої освіти притаманні ряд загроз, серед яких визначено: загроза втрати спадковості поколінь висококваліфікованих фахівців у виробничому секторі; виїзд бакалаврів та магістрів за кордон одразу ж після отримання дипломів; низька кількість бажаючих займатись науковими дослідженнями після отримання наукового ступеня.

Для управління формуванням і використанням інтелектуальних ресурсів запропоновано використовувати формальні та неформальні інструменти. Формальні інструменти, до яких віднесено системи штучного інтелекту, автоматизовані системи прийняття рішень, системи підтримки прийняття рішень та системи підтримки роботи з клієнтами, – є основою організаційного капіталу; формують явні формалізовані знання, що належать компанії; більш ефективні для навчання персоналу вирішувати типові задачі.

Неформальні інструменти (підвищення кваліфікації, міжфункціональні і внутрішньокорпоративні проектні команди) впливають на людський капітал; використовуються для управління неявними знаннями співробітників; більш ефективні для навчання персоналу у вирішенні нетипових проблем і прогнозуванні рішень в умовах невизначеності і ризику.

Задля формування і розвитку інтелектуальних ресурсів обгрунтовано доцільність використання краудсорсингу, тобто передачі певних виробничих функцій невизначеному колу осіб на підставі публічної оферти без укладання трудового договору. У порівнянні з аутсорсингом, де певні функції компанії виконуються сторонньою організацією на підставі угоди, в краудсорсингу платити ні за що не потрібно (або виплачуються мінімальні суми). Усю необхідну роботу роблять неоплачувані або малооплачувані фахівці-аматори, які витрачають свій вільний час на створення контенту, розв'язання проблем або навіть на проведення досліджень та розробок.

Досліджено людський капітал та його роль в системі стратегічного розвитку промислового підприємства. Ефективне управління людським капіталом на промисловому підприємстві шляхом вибору найбільш раціональних форм і способів його формування, розвитку й використання здатне забезпечити йому можливість стратегічного розвитку. З огляду на це, поняття «управління людським капіталом підприємства» полягає в тому, що:

1) передбачає узгодження «зовнішніх» умов функціонування підприємства з його «внутрішніми» можливостями;

2) є своєрідною технологією реалізації цілей підприємства – через інструменти управлінського впливу забезпечує приведення підприємства з поточного стану у бажаний;

3) визначає його конкурентоспроможність у ринковому середовищі;

4) передбачає визначення необхідних ресурсів та забезпечення їх ефективного використання з урахуванням умов та вимог оточення.

Запропоновано загальну оцінку рівня ефективності підсистеми управління людським капіталом промислового підприємства здійснювати за критеріями

результативності.

Комплексне оцінювання підсистеми управління людським капіталом забезпечує функціонування на промислових підприємствах безперервного зворотного зв'язку і є потужним важелем зростання результативності управлінського процесу.

Зроблено висновок, що однією з суттєвих рис стратегічного розвитку промислового підприємства виступає його значна залежність від якості та управління людським капіталом, яке спрямоване на розв'язання принципово нових, довгострокових завдань, на підвищення економічної та соціальної ефективності роботи підприємства, підтримку його балансу із зовнішнім середовищем.

Досліджено удосконалення процесів кадрового планування на підприємствах в умовах економіки знань. Встановлено необхідність розглядати працівників підприємства не стільки як його ресурс, що є характерним для концепції управління людськими ресурсами (HRM), як його багатство, яке вимагає накопичення, раціонального використання та збереження, що становить основу концепції управління людським капіталом (HCM). На основі адаптивного підходу до реорганізації системи управління запропоновано технологію, яка дозволяє в подальшому як поступово запроваджувати підходи до кадрового планування орієнтовані на використання концепції HCM у окремих підрозділах, так і знаходити менеджменту цих підрозділів власні рішення в сфері управління людським капіталом задля адаптації його до змін у зовнішньому середовищі. Розроблено модель циклу безперервного удосконалення процесів HCM на підприємстві «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності» (PDC), в рамках якої виділено три основні етапи: планування, а саме встановлення цілей у сфері формування та використання людського капіталу підприємства та розробка дій, необхідних для їх досягнення; виконання запланованих дій по досягненню цілей у сфері формування та використання людського капіталу підприємства; збір інформації щодо досягнення цілей в результаті реалізації дій, виявлення причин відхилень та розробка заходів щодо усунення негативних відхилень у сфері формування та використання людського капіталу підприємства.

Досліджено інноваційні підходи забезпечення розвитку персоналу галузевих та регіональних суспільних систем як передумову інтенсифікації використання їх потенціалу. Виявлено, що суттєвим недоліком, який не сприяє інтенсифікації використання потенціалу суб'єктів господарювання вітчизняного нафтогазового комплексу є недосконалість організації галузевими підприємствами процесів, пов'язаних з розвитком управлінського та виконавчого персоналу. Як правило, процеси підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників нафтогазової галузі реалізуються з метою забезпечення формальних умов виконання ними певних видів робіт і передбачають фіксацію результату процесу відповідним документом. Аналізування організації процесів професійного розвитку персоналу дозволило встановити, що на підприємствах нафтогазового комплексу (НГК) України, як правило, відсутня обов'язкова процедура отримання представниками управлінського корпусу нових, додаткових знань, які виникають в процесі розвитку управлінської теорії та практики і необхідні для ефективної реалізації управлінських функцій. Якщо топ-менеджмент галузі та деякі представники керівного складу підприємств мають базову вищу управлінську або економічну освіту і, дуже часто, використовують засоби неформального навчання, то середня та нижча ланка управлінців позбавлена такої можливості. Даним дослідженням обґрунтовано необхідність пошуку як теоретико-методологічних такі прикладних підходів до вирішення проблем інтенсифікації використання потенціалу нафтогазової галузі, шляхом інтелектуального розвитку персоналу.

Враховуючи потребу активізації використання потенціалу нафтогазової галузі в умовах її реформування та адаптації до конкурентного середовища, набула подальшого розвитку ідея створення галузевого корпоративного університету розвитку людських ресурсів (ГКУРЛР), із залученням до цього процесу закладу вищої освіти, зокрема науково-педагогічного персоналу у сфері економіки і управління, та підприємств, які зацікавлені в ефективному розвитку персоналу. Продемонстрована практика існування установ такого типу, яка поширена в американських та європейських компаніях і все активніше набирає популярності серед вітчизняних суб'єктів господарювання, як правило, недержавної форми

власності. Визначено правові та організаційні засади функціонування інноваційної освітньої установи на основі удосконалення теоретичних розробок та практичного досвіду, які стосуються використання нових підходів до реалізації завдань у сфері надання освітніх послуг та розвитку персоналу галузевих суб'єктів господарювання.

Підтверджено, що за умови проведення пропонованих змін і заклад вищої освіти, і галузеві підприємства можуть очікувати на соціальний та економічний ефект.

Досліджено обмеження розвитку інтелектуального ресурсу керівника як перешкоди до ефективного управління. Запропоновано комплексну методiku з управління інтелектуальним ресурсом працівника, кістяк якої складає алгоритміка виявлення обмежень виконання функціональних обов'язків. Підхід з інсталяції «нової» людини-працівника у щойно «відредаговану» організаційну систему інтегровано у п'ять кроків.

Перший крок присвячено пошуку обмеження системи. Запропоновано тестові методики для виміру психологічної «температури» працівника і виявлення його слабких сторін.

Другий крок присвячено максимальному використанню (розвитку) обмежень працівника. Запропоновано до використання модель сучасного менеджера, орієнтованого на пріоритетне використання інтелектуальної праці. Запропоновано методики з управління інтелектуальною і мотиваційною біфуркацією інтелектуального ресурсу працівника за допомогою сучасних видів лідерства (нейроменеджмент, еволюційне лідерство, лідерство в стилі джаз, лідерство в стилі м'якої сили) та алгоритму перетворення обмежень мотивації управлінської праці на сильні сторони.

Третій крок торкається інсталяції «повністю оновленого» працівника в структуру групи, а останню — в структуру організації. Для цього впроваджено алгоритм формування постійних і тимчасових команд вкупі з побудовою ієрархічної структури підприємства на основі постійних і тимчасових команд формального і неформального типу, що забезпечить ультрашвидке і перехресне опилення усієї

соціально-економічної системи інформацією, забезпечуючи автономність, внутрішню прозорість, гнучкість, орієнтацію на інтелектуалізацію персоналу, розповсюдження нових знань, диверсифікацію і децентралізацію влади, що забезпечить кінцеву мету — інтелектуальну трансформацію підприємства за вимогами нового інформаційного століття.

Четвертий крок присвячено розвитку обмеження системи в напрямку «організаційної гідравліки» — системи переведення корпоративних цілей у дії працівника.

П'ятий крок завершує алгоритміку: повернутися на доопрацювання за інформаційними сигналами, які свідчитимуть про існування люфту між бажаним і дійсним результатом. Якщо результат щодо управління мотиваційною і інтелектуальною біфуркацією не є прийнятним то рекомендовано розпочати роботу над помилками.

Досліджено проблеми і особливості розвитку малого та середнього підприємництва в Івано-Франківській області. Охарактеризовано основні переваги малого та середнього підприємництва та притаманні йому певні недоліки, серед яких нестача фінансових коштів, чутливість до коливань економічної кон'юнктури та політичної ситуації, слабе сегментування власної долі ринку й недостатньо міцні позиції на ньому, високий ризик та схильність до банкрутства тощо.

Встановлено, що в Івано-Франківській області малий і середній бізнес становить основу підприємництва, зокрема за даними Головного управління статистики у 2016 році 99,9% усіх підприємств були малими та середніми. Основними видами економічної діяльності у сфері малого підприємництва у 2016 році, як і в попередні роки, залишаються торгівля (26,4% підприємств), промисловість (15,6 %) та будівництво (13,3 %). Для середнього бізнесу у структурі підприємств за видами діяльності у промисловості працюють 42% підприємств, 16,3% належать до підприємств сільського, лісового і рибного господарства та 14% - підприємства сфери торгівлі. За показниками кількості малих і середніх підприємств Івано-Франківська область займає 2 місце серед 4 сусідніх областей, поступаючись тільки Львівській області [14].

Визначено основні проблеми, які гальмують розвиток підприємництва в регіоні: існування правових, економічних, адміністративних перешкод в реалізації прав на підприємницьку діяльність; нестабільність фінансової системи, девальвація гривні; низька купівельна спроможність населення; підвищення вартості енергоресурсів, сировини, зростання цін постачальників та посередницьких структур; недостатня фінансова підтримка розвитку підприємництва зі сторони державного та місцевого бюджетів; висока вартість кредитних ресурсів для суб'єктів малого і середнього підприємництва; незавершеність реформування системи надання адміністративних послуг; недостатня ефективність роботи існуючих об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва тощо.

Запропоновано напрямки ефективного розвитку малого та середнього підприємництва на регіональному рівні, серед яких залучення суб'єктів малого та середнього підприємництва до тендерних процедур за бюджетні кошти; удосконалення системи методів адміністративної підтримки реалізації інноваційно-інвестиційних проектів; забезпечення формування сприятливого інвестиційного клімату; організація участі підприємців у інвестиційних, економічних форумах, спеціалізованих виставках на місцевому, регіональному та міжнародному рівнях; забезпечення можливості навчання та стажування підприємців в Україні і за кордоном; удосконалення фінансово-податкової політики підтримки суб'єктів малого підприємництва; забезпечення інформаційної підтримки бізнесу через використання сучасних інформаційно комунікаційних технологій; удосконалення співпраці з громадськими організаціями, владою, Регіональним фондом підтримки підприємництва та іншими структурами сприяння бізнесу у напрямку вироблення шляхів покращення підприємницького середовища в місті, написанню спільних проектів по програмах транскордонного співробітництва; сприяння щодо усуненню адміністративних бар'єрів на шляху розвитку підприємницьких структур.

Досліджено розвиток територій в умовах змін. Проаналізовано сучасні найважливіші ролі лідера - дизайнера, вчителя та служителя, нові навички та інструменти.

Обґрунтовано, що розвиток території можливий через ефективне залучення та використання громадою ресурсів в процесі здійснення реформ. Спроможність території досягається за умов, коли в об'єднаних громадах будуть зростати та розвиватися регіональні лідери змін. Визначено основні завдання для лідерів змін: сформувати спроможні об'єднані територіальні громади, дослідження роботи команди, розвитку бізнесу, формування молодих лідерів в ОТГ. До головних завдань лідерів змін віднесено також, вміння групувати молодих осіб для розвитку своєї ОТГ, створення умов для комфортного і безпечного проживання в громаді, формування сприятливого середовища для залучення інвестицій, конкурентоспроможності громади.

На основі проведених досліджень, підтверджено, що лідер має слідкувати за дотриманням пріоритетів, рухом у правильному напрямі, досягненням ключових цілей, але не може нехтувати питаннями відносин, налагодження дієвої взаємодії в колективі. Лідерство - це потужний інструмент перетворення компанії, що навчається. Головне завдання лідера - створення творчої напруги, яке виникає через чітке усвідомлення того, чого хочеться досягти; з бачення перспективи; з розуміння того, де знаходиться організація в даний момент.

В дослідженні набули подальшого розвитку питання пов'язані із визначення здатності впливати на інших у напрямі досягнення певної мети. Запропоновано регіональним лідерам змін формувати команду однодумців. Команда повинна бути спроможною і мати повноваження очолювати зусилля щодо змін. Довіра потрібна як всередині команди (для становлення команди), так і до членів команди з боку інших зацікавлених сторін.

Тож, лідери змін мають усвідомлювати потребу управління змінами, ведення змін, розуміти те, як зміни сприймаються та переживаються, які можуть бути причини опору змінам та враховувати основні етапи процесу ведення змін. Ключовою є спроможність до розробки та комунікації бачення, формування команди, що скеровує зміни, а також необхідних партнерств, мереж тощо, здатність надихати та залучати працівників, усіх зацікавлених сторін до впровадження змін та їх усталення в організаційній культурі.

Досліджено планування локального розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації. На основі практичного досвіду встановлено, що за останні 50 років, під впливом глобалізації, суттєво змінилися підходи до планування регіонального (локального) розвитку. Розвинутий світ перейшов від довгострокового планування до стратегічного, від поточного до проектного, від соціально споживацького до економічно розвиткового. Глобалізація привела процес до необхідності децентралізації, і тому акценти перенеслися з планувальних процесів на рівні держав до локальних рівнів громад та територій. За локальний розвиток та процес планування розвитку громад тепер відповідає не скільки держава скільки громада, що проживає у локальній території. Громада, залучаючись до процесу планування розвитку своєї території самостійно повинна вишукувати фактори конкурентних переваг і, в першу чергу, навколо них розвивати економіку. Досліджено, що локальний розвиток (місцевий розвиток) є об'єктивним і складним багатогранним процесом, що стосується відносно завершеної суспільно економічної системи, в якій проявляються всі сторони життєдіяльності суспільства. Ця багатогранність і комплексність процесу вимагає запровадження складних, системних підходів та залучення значної кількості місцевих людей з різних галузей та врахування і узгодження позицій кожного.

Узагальнено, що локальний розвиток характеризується наступними ознаками: розвиток, як процес, діяльність, а не стан; суб'єктом діяльності з місцевого розвитку є не місцева влада, а місцева громада: населення даної території або декілька місцевих громад, об'єднаних єдиними цілями (цілі напрацьовуються спільно і кладуться в основу стратегічного плану розвитку); рушійною силою розвитку є, в основному, фактори ендогенного характеру, тобто місцеві факторні умови; двигуном розвитку територіальної громади є економіка, хоча місцевий розвиток є ширшим поняттям, ніж просто економічний розвиток території; критерієм розвитку є задоволення потреб членів громади, підвищення життєвого рівня населення, зростання стандартів життя. Отже, місцевий розвиток це процес певних змін у місцевій системі територіальної громади, який призводить до покращення якості життя зараз і в майбутньому кожного окремого мешканця, це партнерство інтересів

громади, підприємницьких кіл та органів місцевого самоврядування для підвищення добробуту кожного члена громади. Підтверджено, що феномен «локальний розвиток» виник внаслідок процесів глобалізації, і стає головним чинником в майбутньому для розвитку світової економіки. Глобалізація створює нові можливості для збільшення потужності підприємств та ефективності бізнесу, але не забезпечує рівність результатів для всіх суб'єктів однаково. Внаслідок високої мобільності ресурсів вона формує потужні потоки капіталу, що легко перетікає з однієї території в іншу, впливаючи позитивно на розвиток в місцях локалізації і, тим самим, поглиблюючи диспропорції в розвитку територій. Сили розпорощення та сили концентрації діють у світовій економіці одночасно, тому глобалізація і локалізація діють одночасно і мають синхронну дію.

Зроблено висновок про те що:

1. Планування розвитку громад здійснювати тільки для укрупнених громад – ОТГ, які створилися відповідно затвердженого перспективного плану і відповідають всім вимогам що стосуються поняття «спроможності» і відповідають можливостям просторового планування.

2. Стратегічні плани локального розвитку повинні базуватись на розвитку економіки залучення інвестицій та стимулювання створення нових бізнесів навколо якірних підприємств, галузей чи атрактивних продуктів, завдяки формування факторів конкурентних переваг і на економіку. Якірні продукти та якірні бізнеси.

3. Процес розробки стратегічного плану локального розвитку треба здійснювати за методикою колегіального партнерства - із залученням громади, відповідно до алгоритму (організація процесу, аналіз статистичних показників в ОТГ, аналіз результатів опитування мешканців та окремо бізнесу, SWOT аналіз, дослідження пріоритетів та виявлення конкурентних переваг, напрацювання бачення розвитку, напрямів та стратегічних цілей, розробка плану дій, створення системи моніторингу).

Досліджено фактори впливу на стан та тенденції розвитку сфери охорони здоров'я України. Для забезпечення сталого розвитку сфери охорони здоров'я набуває надзвичайної актуальності дослідження факторів, які чинять вплив на

її розвиток. Зміни у сфері охорони здоров'я перебувають у тісному зв'язку із змінами в інших сферах життєдіяльності суспільства. Тенденції цього взаємозв'язку, їх причинно-наслідкові залежності не просто різноманітні і складні, але і певною мірою взаємообумовлені та регульовані. Детермінованість економічного забезпечення сфери охорони здоров'я економічним умовам проявляється через складну систему взаємозалежних різних факторів, що впливають на життя суспільства. Виділено фактори розвитку сфери охорони здоров'я держави. Фактори, які визначають здоров'я населення, і тим самим чинять вплив на ефективність діяльності сфери охорони здоров'я, нами об'єднати у групи, а саме: економічні, соціальні, екологічні.

Серед економічних факторів виділено: демографічні, валовий внутрішній дохід на душу населення, рівень безробіття, рівень інфляції, витрати на охорону здоров'я, розвиток науково-технічного прогресу, доходи населення. Серед соціальних факторів виділено наступні: житлові умови населення, розвиток сфери освіти, культури, фізичної культури та спорту, укомплектованість лікарняних закладів персоналом. Серед екологічних факторів звернуто увагу на вплив: забруднення навколишнього середовища, водних та земельних ресурсів, великої кількості промислових та побутових відходів, наслідки аварії на Чорнобильській АЕС. Здійснено глибокий аналіз вищезазначених факторів.

Зроблено висновок про те, що визначальним є вплив економічних факторів. В Україні має місце старіння населення і з року в рік зростає демографічне навантаження на працездатне населення у зв'язку із збільшенням кількості осіб пенсійного віку. Нині 16,2 % населення - це особи віком більше 65 років, які створили додаткове навантаження на систему охорони здоров'я. Акцентовано увагу на те, що соціально-економічні події останніх років обумовили значну міграційну рухливість населення. Доведено, що мігранти мають більший ризик захворювань порівняно з постійними мешканцями внаслідок незадовільних житлових умов та проблем доступності медичної допомоги, необхідністю адаптації до нових місць проживання, що вимагає залучення резервів здоров'я людини. Робота з кордоном досить часто не забезпечена медичною страховкою.

Визначено, що важливим економічним фактором, який впливає на охорону здоров'я є величина валового внутрішнього доходу на душу населення. У 2016 р. він склав 55848 грн. І це 136 місце в рейтингу Світового банку. Обґрунтовано, що матеріальний стан громадян безпосередньо позначається на його можливостях щодо збереження свого здоров'я, своїх дітей, своєчасного діагностування та лікування. Обсяг валового внутрішнього продукту є важливим економічним фактором, який характеризує можливості держави щодо фінансування сфери охорони здоров'я. Так, якщо за рекомендаціями ВООЗ розмір витрат на цю сферу має складати 5% від ВВП, то в Україні у 2016 р. витрати на охорону здоров'я склали 3,2 % до ВВП, в той час коли у 2010 р. - 4,1 % [15]. Зроблено висновок про те, що такі низькі витрати є критичними для розвитку галузі. Виявлено факт великої кількості випадків смерті пов'язані з ДТП. Так, при світовому показнику в 18,3, в Україні у 2015 р. смертність від травми в результаті ДТП склав 19,1. Доведено, що врахування факторів дозволить мінімізувати ризики, що пов'язані із станом здоров'я населення.

ВИСНОВКИ

У дослідженнях викладачів кафедри менеджменту і адміністрування здійснено аналіз основних питань щодо управління соціально-економічним розвитком галузевих та регіональних суспільних систем, теоретичні основи управління соціально-економічними процесами.

Досліджено:

– результати взаємодії зацікавлених сторін у системі корпоративного управління на підприємстві на прикладі системи корпоративного управління НАК «Нафтогаз»;

– рівень соціально-етичного управління енергопостачальних підприємств на прикладі ПАТ «Прикарпаттяобленерго» за п'ятьма напрямками: споживачі, працівники, прибутковість, громада, навколишнє середовище;

– шляхи реалізації еколого-економічного механізму управління техногенно небезпечними нафтогазовими підприємствами;

– індекс якості енергопостачання споживачам (SAIDI) в динаміці із застосуванням методу бенчмаркінгу;

– шляхи проведення ревіталізації як програми підвищення ефективності виробництва шляхом удосконалення його потенціалу, заснованого на якісному покращенні персоналу як керованої так і керуючої ланок;

– основні проблеми, які гальмують розвиток підприємництва в регіоні.

Обґрунтовано:

– роль маркетингу у створенні інтелектуального ресурсу соціально-економічних систем;

– напрямки ефективного розвитку малого та середнього підприємництва на регіональному рівні;

– основні напрями удосконалення механізму управління розвитком вітчизняних компаній на засадах проект-орієнтованого управління;

– класифікацію факторів, що визначають ефективність діяльності сфери охорони здоров'я держави.

Удосконалено методику оцінки інноваційно-радикальних змін, пов'язаних із зменшенням негативного впливу на довкілля

Запропоновано:

- застосовувати основні підходи системи управління виробництвом Тойота (TPS), що забезпечить можливість ефективної реалізації концепції TQM на енергетичних підприємствах;

- загальну оцінку рівня ефективності підсистеми управління людським капіталом промислового підприємства здійснювати за критеріями результативності;

– модель оцінювання ефективності діяльності організації на основі виявлення зв'язку зацікавлених сторін управління підприємством із основними елементами системи корпоративного управління;

– маркетинговий інструментарій управління інтелектуальними ресурсами в забезпеченні соціально-економічного розвитку;

– інструмент краудсорсингу задля формування і використання інтелектуальних ресурсів на регіональному рівні.

Набула подальшого розвитку ідею створення галузевого корпоративного університету розвитку людських ресурсів (ГКУРЛР).

Розроблено:

- пропозиції щодо підвищення ефективності управління змінами в діяльності компаній ПЕК в контексті підвищення енергетичної безпеки України;

- модель циклу безперервного удосконалення процесів НСМ на підприємстві «Планування-Діяльність-Контролінг ефективності» (PDC);

- комплексну методику з управління інтелектуальним ресурсом працівника, кістяк якої складає алгоритміка виявлення обмежень виконання функціональних обов'язків.

За звітний період викладачами кафедри прийнято участь в 39 наукових, науково-практичних та міжнародних конференціях. Протягом періоду опубліковано 4 статті у фахових журналах і збірниках, 27 статей у збірниках, що входять до

науково метричної бази, 3 публікації у зарубіжних виданнях, 62 тези виступів, опубліковано 2 навчальних посібники, 1 колективна монографія.

Результати наукових досліджень використовуються в ІФНТУНГ при викладанні навчальних курсів з дисциплін «Менеджмент і адміністрування», «Ділове адміністрування», «Інтелектуальна власність», «Організаційна поведінка», «Публічне адміністрування», «Управління потенціалом підприємства», «Управління якістю», під час дипломного проектування студентів спеціальності «Менеджмент і адміністрування», з дисциплін «Економіка природокористування», «Екологічний менеджмент і аудит» та проведенні економічних розрахунків у дипломних проектах студентів спеціальності «Екологія і охорона навколишнього середовища».

Отримані результати і пропозиції наукової роботи використані у практичній роботі Івано-Франківської обласної державної адміністрації.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Лайкер Джеффри. Дао Toyota: 14 принципів менеджмента ведущей компанії мира/Джеффри Лайкер; Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 402 с.
2. Основна компетенція корпорації С. К. Prahalad, Gary Hamel "The Core Competence of the Corporation" Переклад з англійської статті Джерело: <http://www.management.com.ua/strategy/str006-u.html>
3. Козловський В. О. Внутрішній економічний механізм виробничих підприємств: монографія / В. О. Козловський, Л. Г. Дончак. – Тернопіль: Крок, 2013. – 203 с.
4. ДСТУ ISO/TS 29001:2010. Системи управління якістю. Вимоги до організацій, які постачають продукцію і надають послуги в нафтовій, нафтохімічній і газовій промисловості (ISO/TS 29001:2010, IDT).
5. Закон України «Про ринок природного газу» від 09.04.15 №329-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 27, ст.234. – [Режим доступу]: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/329-19>.
6. Закон України «Про ринок електричної енергії» від 13 квітня 2017 року № 2019-19 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017. - № 27-28, С. 312. - [Режим доступу] : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2019-viii>.
7. Edwards T. Advanced Collaborative Environments In BP / T. Edwards, M. Saunders, K. Moore-Cernoch // In Intelligent Energy Conference and Exhibition, 11-13 April, Amsterdam, The Netherlands. – Society of Petroleum Engineers, 2006. – P. 1-5.
8. Садыкова Р. Ш. Инновационные технологии в нефтяной промышленности: интеллектуальное оснащение скважин / Р. Ш. Садыкова, Л. А. Абдуллина, Л. И. Газизуллина // Актуальные проблемы экономики и права, 2013. – №2. – С. 94-100.
9. Березина А. А. Экономические и управленческие критерии для отбора проектов для внедрения технологии интеллектуального месторождения / А. А. Березина // Интернет-журнал "Науковедение". – 2015. – Том 7, №1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://naukovedenie.ru/PDF/20EVN115.pdf>.

10. Матюшенко І. Ю. Розробка і впровадження конвергентних технологій в Україні в умовах нової промислової революції: організація державної підтримки: монографія / І. Ю. Матюшенко. – Х.: ФОП Александрова К. М., 2016. – 556 с.

11. Галюк І.Б. Інноваційні структури як прогресивна форма реалізації інтелектуального потенціалу людських ресурсів держави: монографія / І. Б. Галюк, М. Ю. Петрина, В. П. Петренко. – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2015. – 344 с.

12. Луцик М.В. Управління формуванням та використанням інтелектуальних ресурсів в економіці України: дис. канд. екон. наук: 08.00.03 / М.В.Луцик. – Львів, 2015. – 191 с.

13. Приймак В.І. Інструменти та технології управління інтелектуальними ресурсами / В.І. Приймак, М.В.Луцик // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – 2015. – Випуск 2(4). – Частина 2. – С. 92-97.

14. Головне управління статистики в Івано-Франківській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ifstat.gov.ua>.

15. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2016 році: [стат. бюл.]. - К.: Держ. ком. стат. України, 2017. – 89. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Рецензія

на звіт з держбюджетної науково-дослідної роботи кафедри менеджменту і адміністрування:

«НАУКОВІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГАЛУЗЕВИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМ»

Розділ кафедри:

«ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗЕВОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»

Автори звіту: Полянська А.С., Кінаш І.П., Ревтюк Є.А., Станьковська І.М., Овецька О.В., Тараєвська Л.С., Ріщук Л.І., Кочкодан В.Б., Микитюк Н.Є., Вербовська Л.С., Кушлик О.Ю., Петрина М.Ю., Тимошенко Д.В., Боднар Г.Ф., Кісь Г.Р., Галюк І.Б., Васильченко Г.В., Степанюк Г.С., Мацькевич О., Берлоус М.В., Савка Ю.В.

У звіті з держбюджетної науково-дослідної роботи кафедри менеджменту і адміністрування досліджено теоретичні та практичні проблеми управління соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку, використання сучасних управлінських технологій та інструментів стратегічного, фінансового та інноваційного менеджменту. Виконані викладачами кафедри менеджменту і адміністрування дослідження відповідають їх індивідуальними планам.

Представлені у звіті результати мають як теоретичну, так і практичну цінність, що знайшло підтвердження в цілому ряді публікацій у фахових виданнях і апробації на рівні міжнародних науково-практичних конференцій.

Доктор економічних наук, професор
кафедри економіки природокористування та
організації виробництва

Г.О. Зелінська

Додаток Б

**Витяг з протоколу №
засідання Вченої ради ІНЕУ
Івано-Франківського національного технічного
університету нафти і газу
від 7 червня 2018 року**

Всього членів ради особи.
Присутні осіб.

Порядок денний:

2. Захист інформаційного звіту кафедральної держбюджетної теми кафедри менеджменту і адміністрування: «Трансформація підходів в управлінні соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку» за 2017-2018рр.

Слухали: Відповідальну за науку кафедри менеджменту і адміністрування, Кушлик О.Ю. про виконану роботу за звітний період.

Запитань у членів ради не було.

Голосували:

за – одноголосно

проти – немає

утрималися – немає

Ухвалили: Науково-дослідна робота з держбюджетної теми «Трансформація підходів в управлінні соціально-економічними системами для забезпечення галузевого та регіонального розвитку» за звітний період виконана.

Голова Вченої ради

Л.Т. Гораль

Секретар ради ІНЕУ

В. Шийко

