

**НЕПЕРЕРВНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ  
НАФТОГАЗОВОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ – ВАЖЛИВЕ ЗАДАННЯ  
ГАЛУЗЕВООРІЄНТОВАНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

**Андибур А. П., Данилюк-Черних І. М.**

***Анотація.** На прикладі Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу продемонстровано очевидне падіння інтересу керівників галузевих підприємств до фахового розвитку їх людських ресурсів. Сформульовані завдання з активізації діяльності галузево-орієнтованих навчальних закладів Міністерства освіти і науки України з підвищення кваліфікації і перепідготовки фахівців галузі.*

***Ключові слова:** люди, ресурс, розвиток, кваліфікація, перепідготовка, людський капітал, ефект, результат.*

***Abstract.** The example of the Institute of Postgraduate Education Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas apparent decline of interest demonstrated heads of industry enterprises to the professional development of their human resources. Formulated the task of revitalization sectoral-oriented educational institutions of the Ministry of Education and Science of Ukraine for training and retraining of industry experts.*

***Keywords:** people, resources, development, qualification, retraining, human capital, the effect is the result.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні в наукових колах і серед практикуючих управлінців все більшого поширення набуває думка про те, що знання, якими володіє персонал будь-якої організації, установи, підприємства чи компанії це «... ресурс, частково оплачений, частково безплатний, ...», який, однак, «... являється сьогодні найважливішим» [1].

Цілком очевидно, що забезпечення людськими ресурсами з необхідними тій чи іншій компанії специфічними знаннями без звернення останньої до послуг освітніх і наукових організацій сьогодні є неможливим. Саме в зв'язку з цим більшістю розвинутих країн прийнята сучасна концепція неперервної освіти, яка орієнтована на забезпечення оперативного реагування людських ресурсів на зміни економічних і суспільних потреб у кількісних, якісних і кваліфікаційних характеристиках їх кадрового наповнення.

Однак, для прикладу, в Україні за 2011 рік через усі види перепідготовки і підвищення кваліфікації пройшло тільки 1,2 млн. працівників, що становило тільки 11,2% економічно активного населення. Таким чином, наголошується в [2, с. 168], «... не виконується навіть

мінімальна вимога щодо підвищення кваліфікації, принаймні раз на п'ять років».

За такої ситуації з розвитком людських ресурсів говорити про забезпечення конкурентних переваг тієї чи іншою компанією в умовах економіки Знань просто не доводиться.

**Аналіз сучасних закордонних і вітчизняних досліджень та публікацій.** Не вдаючись до детального аналізу стану підготовки людських ресурсів для нафтогазової галузі навчальними закладами вітчизняної системи освіти, дослідженню та оцінці різних аспектів стану яких авторами присвячено публікації [3, 4, 5, 6, 7], констатуємо тільки всім відомі факти дефіциту робітничих та інженерних кадрів техніко-технологічної орієнтації як в промисловості загалом, так і в нафтогазовій галузі зокрема. Про це, до речі, йшлося в роботі проф. Я. С. Витвицького [8], в якій наголошено, що «... найголовнішим пріоритетом у стратегії державного управління нафтогазовим сектором є збереження інтелектуального потенціалу нафтогазовидобувної галузі».

Аналогічні дослідження та оцінки існуючих в цій сфері проблем, а також рекомендації щодо забезпечення галузі кваліфікованими робітничими, інженерними та управлінськими кадрами, ефективністю їх використання та постійного розвитку згідно вимог конкурентного оточення отримані і іншими науковцями, які працюють в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу [9, 10, 11, 12, 13, 14].

Вказаний напрямок досліджень незаперечно демонструє, що в епоху економіки знань архіважливе місце в забезпеченні неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі повинна зайняти організація масштабного, якісного і неперервного процесу перепідготовки, підвищення кваліфікації, здобуття другої освіти орієнтованими на потреби галузі закладами професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти. При цьому, враховуючи той факт, що для сучасних інтелектуальних, техніко-технологічних соціально-економічних систем умовою «... техногенезу виступає особливий інноваційно-інтелектуальний антропоресурс» [15], слід погодитись із задекларованими Правлінням НАК «Нафтогаз» України Рішенням від 18 жовтня 2000 року щодо таких складових кадрової політики в галузі, як «... якісний підбір і розстановка кадрів, підготовка і робота з кадровим резервом, ротація керівників і спеціалістів, періодичне проведення атестацій, підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів та запровадження безперервного професійного навчання з метою своєчасного, якісного і в повному обсязі задоволення потреб галузі в керівних кадрах і спеціалістах» [16].

**Висвітлення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, аналіз ситуації з перепідготовкою, підвищенням кваліфікації і здобуттям другої освіти працівниками галузі з використанням освітнього і наукового потенціалу таких закладів, як Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу та Дрогобицький коледж нафти і газу демонструє, що ці складові освітнього комплексу держави, володіючи

значним потенціалом «регенерації» галузевого «антропоресурсу» [15] з позицій сучасних вимог до людських ресурсів галузі як основного джерела забезпечення її конкурентоспроможності, використовується галуззю недостатньо ефективно.

**Цілі статті.** Мета статті полягає у формулюванні першочергових завдань з активізації відповідних напрямків діяльності галузево-орієнтованих навчальних закладів Міністерства освіти і науки України з забезпечення неперервної підготовки і розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі національного господарства, а також заходів з мотивації керівництва галузі, галузевих підприємств, установ і організацій до використання пропозицій цих закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Основними навчальними закладами, які готують кадрове наповнення нафтогазової галузі України фахівцями з спеціальною вищою освітою є Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Полтавський національний технічний університет ім. М. Кондратюка, Міжнародний науково-технічний університет ім. Ю. Бугая (м. Київ), Дрогобицький нафтовий коледж, Полтавський нафтовий геологорозвідувальний технікум та ін.

В частині цих закладів існують спеціалізовані підрозділи, які продовжують працювати над неперервною підготовкою і розвитком людських ресурсів галузі, до яких належать інститути, факультети і відділи підвищення кваліфікації та післядипломної освіти.

Зважаючи на той факт, що останнім часом світові нафтогазові компанії в досягненні своїх цілей надають величезну вагу формуванню, постійному розвитку і ефективному використанню людських ресурсів та їх людського капіталу [17, 18], спробуємо на прикладі Інституту післядипломної освіти ІФНТУНГ оцінити відношення до цієї можливості забезпечення власних конкурентних переваг в ринковому оточенні вітчизняними нафтогазовими підприємствами.

В таблиці 1 приведені дані щодо показників діяльності Інституту післядипломної освіти (ІПО) ІФНТУНГ протягом останніх 5 років в розрізі перепідготовки (отримання другої вищої освіти) та підвищення кваліфікації фахівців загалом та для нафтогазової галузі зокрема.

Дані таблиці 1 демонструють цілком очевидну тенденцію до зменшення обсягів споживання навчальних послуг ІПО ІФНТУНГ підприємствами установами і організаціями галузі.

Для прикладу, тільки у 2012 році другу вищу освіту за спеціальностями «Газонафтопроводи і газонафтосховища» отримали 80 осіб, «Видобування нафти і газу» - 34, «Буріння» - 27. Підвищення кваліфікації отримали 120 спеціалістів ДК «Укртрансгаз», 31 – ПАТ «Чернінівгфз», 25 – ПАТ «Укрнафта», 23- «Прикарпатзахідтранс», 22 – «Укргазвидобування».

При цьому, з апарату управління НАК «Нафтогаз України» за цей рік підвищення кваліфікації пройшла тільки 1 (!) людина, що, на нашу думку, свідчить про певну дезорієнтацію кадрової політики і підтверджує оцінки та висновки керівництва країни щодо цієї її складової [2].

## НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Таблиця 1- Обсяги перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців в рамках ІПО ІФНТУНГ протягом останніх 5 років

Вид навчання	Р о к и				
	2009	2010	2011	2012	2013
Отримання другої вищої освіти	361	353	350	325	322
Підвищення кваліфікації,	332	304	445	286	244
В т. ч. для галузі	199	198	339	226	198
Підвищення кваліфікації спеціалістів буровиків за стандартами IWCF	65	75	55	62	50
Загалом:	758	732	850	673	616

В цьому контексті слід наголосити, що науковцями уже неодноразово піднімалось питання про необхідність перегляду управлінськими колами галузі політики співробітництва з вищими навчальними закладами щодо розвитку людських ресурсів і їх людського капіталу [3, 5, 7, 8, 9]. Запропонований, для прикладу, в [9] перелік взаємних зобов'язань галузі і ІФНТУНГ в налагодженні цієї роботи цілком відповідає потребам сьогодення і може бути рекомендований для масштабного використання всіма вищими навчальними закладами, які готують фахівців нафтогазового профілю.

Тоді, всім вищим навчальним закладам слід здійснити наступні зміни за функціональними напрямками діяльності:

- модифікувати навчальний процес в сфері перепідготовки і підвищення кваліфікації на основі використання сучасних, інноваційних методів і технологій розвитку людських ресурсів;

- ввести в практику отримання другої освіти і підвищення кваліфікації обов'язкове вивчення слухачами результатів наукових досліджень і дослідно-конструкторських розробок наукових шкіл і творчих колективів тих закладів, якими надаються навчальні послуги;

- сформувати експертні групи для науково-методичного супроводу, консалтингу і аудиту процесів перепідготовки і підвищення кваліфікації людських ресурсів нафтогазової галузі з метою розробки рекомендацій для її керівництва..

Роль органів державного регулювання і управління діяльністю галузі, а також керівництва приналежних до неї суб'єктів господарювання полягатиме в:

- координуванні планів і замовлення галузевих підприємств, установ і організацій для проходження галузевими фахівцями підвищення кваліфікації, отримання післядипломної освіти, а при бажанні магістратури, аспірантури і докторантури;

## **НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

- участі у формуванні і постійному оновленні змісту навчальних програм підготовки для галузі фахівців всіх категорій;
- мотивації і стимулюванні використання закладами освіти сучасних зразків техніки і технологій для використання в процесі підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- мотивації і стимулюванні керівників галузевих суб'єктів господарювання до ефективного використання людського та інтелектуального капіталів персоналу, який пройшов підвищення кваліфікації і перепідготовку.

В цьому випадку, як було наголошено в [9], профільні вищі навчальні заклади стануть гарантами інтелектуального забезпечення сталого розвитку нафтогазового комплексу України, а їх головним завданням стає формування інтелектуально-ресурсного потенціалу галузі на основі переходу до масштабного використання освітніх технологій когнітивно-компетентнісного характеру [19, 20], з допомогою яких когнітивна здатність як майбутніх, так і сьогодні діючих працівників галузі стане основним ресурсом її сталого розвитку.

Слід вказати, що проблеми і завдання ІФНТУНГ в забезпеченні розвитку людських ресурсів галузі були сформульовані у виступі члена-кореспондента НАН України, проф. Крижанівського Є. І. ще в уже сьогодні далекому 2006 році під час парламентських слухань проекту енергетичної стратегії України [21]. Однак динаміка задекларованих змін поки-що залишається незадовільною

**Висновки.** Таким чином, для забезпечення неперервного і якісного розвитку людських ресурсів нафтогазового комплексу національного господарства України слід:

- здійснити маркетингові дослідження попиту, пропозиції і цінової кон'юнктури на різних сегментах вітчизняного ринку навчальних послуг з підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, включаючи такі сучасні види розвитку людських ресурсів як: дистанційне, електронне, мобільне, повсюдне, ігрове, і т. п. навчання, тренінги, тьюторінг, коучінг, менторінг, шедоуінг, баддінг тощо;
- спланувати і реалізувати рекламну кампанію на відповідних сегментах вітчизняного ринку підвищення кваліфікації і післядипломної освіти з метою приваблення і безумовного залучення галузевих споживачів запропонованого переліку сучасних видів послуг з розвитку людських ресурсів;
- ідентифікувати та обґрунтувати найбільш ефективні організаційно-юридичні і фінансово-економічні умови та форми співпраці підприємств галузі і профільних вищих навчальних закладів;
- розробити і запропонувати керівництву галузі і галузевих підприємств Стратегію і Програму неперервного розвитку людських ресурсів з використанням освітнього і наукового потенціалу спеціалізованих вищих навчальних закладів.

1. Toffler A. Powershift: Knowledge. Wealth and Violence at the Edge of the 21<sup>st</sup> Century / Alvin Toffler. – New Yourk, Bantam Books, 1990. – 640 p.

2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2013. – 576 с.

3. Петренко В. Стан, цілі і завдання з розвитку людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості: світ і Україна / В. Петренко, І. Данилюк-Черних // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – №11(182), Ч. 1. – 2012. – С. 372-378.

4. Данилюк-Черних І. М. Управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики і синергізму / І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Регіональна економіка. - №1. – 2011. – С. 148 – 155.

5. Данилюк-Черних І. М. Людський капітал нафтогазової галузі національного господарства України - ключовий чинник і критична проблема їх модернізації і динамічного розвитку / І. М. Данилюк-Черних, Є. А. Ревтюк, В. П. Петренко // «Нафта і газ України 2013». Матеріали 9-ї Міжнар. наук.-практ. конф. (Яремче, 04-06 вересня 2013 р.). – Л.: «Центр Європи», 2013. – С. 125-126.

6. Андибур А. Сучасні навчальні технології, технічні засоби та завдання з розвитку людських ресурсів вітчизняних підприємств / Андрій Андибур, Ірина Данилюк-Черних, Марія Лосева // «Інноваційні процеси економічного і соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід». VI Міжнар. наук.-практ. конф. (25-26 квітня 2013 року, м. Тернопіль). – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – С. 218 - 219.

7. Андибур А. П. Людські ресурси нафтогазової галузі України: проблеми і завдання з неперервної підготовки і розвитку / А. П. Андибур, В. П. Петренко // «Нафтогазова енергетика-2013». Міжнар. наук.-практ. конф. (7-11 жовтня, 2013 р., м. Івано-Франківськ). – С. 408-411.

8. Витвицький Я. С. Стратегія державного управління ресурсним і інтелектуальним потенціалом нафтогазовидобувного сектору економіки України / Я. С. Витвицький // Координати управління : збірник наукових праць / за ред. проф. Д. І. Дзвінчука. Вип. 4. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2013. – С. 61-69.

9. Крижанівський Є. І. Роль національного технічного університету нафти і газу в інтелектуальному забезпеченні сталого розвитку нафтогазового комплексу України / Є. І. Крижанівський, В. П. Петренко // «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2011. - №1(3). – С. 12 – 18.

10. Кісь С. Я. Про інтелектуальний потенціал нафтогазової галузі України як важливу складову її енергетичної безпеки / С. Я. Кісь, Н. В. Люта, В. П. Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2006 р. - №1(13). – С. 93-99.

11. Кісь С. Я. Управління економічною безпекою підприємств нафтогазового комплексу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд..

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ В НАФТОВІЙ І ГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ**

## НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Я. С. Кісь. – Івано-Франківськ, 2011. – 20 с.

12. Тимошенко Д. В. Мотиваційний механізм управління інтелектуальною працею персоналу нафтогазових підприємств та організацій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Д. В. Тимошенко. – Івано-Франківськ, 2011. – 19 с.

13. Швидкий Е. А. Інтелектуалізація управління нафтогазовими підприємствами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Е. А. Швидкий. – Івано-Франківськ, 2013. – 19 с.

14. Управління діяльністю підприємств нафтогазового комплексу на засадах інтелектуалізації та інтелектокористування : Монографія / [Петренко В. П., Кісь С. Я., Швидкий Е. А.]. За заг. ред. проф. В. П. Петренка. – Львів: ЛА „Піраміда”, 2013. – 276 с.

15. Лазур П. Ю. Інтелектуальні економічні системи як модерна парадигма / П. Ю. Лазур, О. М. Свінцов, С. Г. Шевченко // [Електронний ресурс] Міжнародні науково-практичні Інтернет-конференції. – Режим доступу : <http://intkonf.org/index.php>

16. Артемчук І. О. Основа кадрової політики – безперервне професійне навчання / І. О. Артемчук // Форум нафтогазового комплексу України : [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.ngbi.com.ua/am/ct29.html>

17. Oil & Gas Human Capital World. Europe 2013 ; [Електронний ресурс] terrapin. use your brain. – Режим доступу : <http://www.terrapinn.com/conference/oil-and-gas-human-capital/index.stm>

18. Global Oil & Gas Human Capital Summit 2013 ; [Електронний ресурс] hansonwade. – Режим доступу : <http://humancapital-oilandgas.com/>

19. Бершадский М. Е. Когнитивная образовательная технология / М. Е. Бершадский [Електронний ресурс] Когнитивные образовательные технологии XXI века – Режим доступу : [http://bershadskiy.ru/index/kognitivnaja\\_obrazovatel'naja\\_tekhnologija/0-27](http://bershadskiy.ru/index/kognitivnaja_obrazovatel'naja_tekhnologija/0-27)

20. Потанина О. В. Когнитивная компетенция будущего инженера: ущность, структура, содержание / О. В. Потанина // [Електронний ресурс] Вестник Башкирского университета. – 2009. - №1. – С. 298-301. – Режим доступу : <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=598577>

21. Крижанівський Є. І. Виступ на парламентських слуханнях проекту енергетичної стратегії України / Є. І. Крижанівський // [Електронний ресурс] Електронний журнал енергосервісної компанії «Екологічні системи». - №1, - 2006. : Режим доступу : [http://esco-ecosys.narod.ru/2006\\_1/art131.htm](http://esco-ecosys.narod.ru/2006_1/art131.htm)

*Рекомендовано до друку  
доктором екон. наук, доцентом Полянською А. С.*