

робочої групи; застосування початкових причин проблеми виявлення ризику у виробничо-комерційній діяльності нафтогазовидобувних підприємств; розгляд усіх ймовірнісних пропозицій та гіпотез; застосування простої для сприйняття діаграми для графічного відображення результатів дослідження причинно-наслідкових зв'язків; виявлення можливих факторів ризику, для яких потрібні додаткові дані; ідентифікація областей збору даних для наступних досліджень.

Список використаних джерел:

1. ДСТУ ІЕС/ISO 31010:2013 Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику
2. Гринюк О. І. Теоретичні та прикладні аспекти ідентифікації ризиків діяльності нафтогазовидобувних підприємств / О. І. Гринюк // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 25. – № 2. – С. 63-78.

УДК 332.1: 330

ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

І. Креховецька, О. Нестерук, З. Попович

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: reg@nung.edu.ua*

В Україні уже існує учасний досвід організації розвитку та навчання персоналу будь-яких організаційних утворень згідно вимог і потреб глобалізованого, інтелектуалізованого і демократизованого світового суспільства. Запити людських ресурсів українських установ, підприємств та організацій на такі послуги та аналіз ринку пропозицій навчально-освітніх послуг тощо свідчить про уже сформований ринок з присутністю на ньому цілої палітри самих різноманітних структур, починаючи з державних наукових та освітніх установ і організацій [для прикладу, 1, 2], приватних університетів і академій, консалтингових компаній, шкіл, центрів і, навіть, фізичних осіб – викладачів, коучів, консультантів, менторів, радників, тренерів, тьюторів, фасилітаторів, експертів тощо [для прикладу, 3, 4, 5, 6].

Однак, основною проблемою інтелектуально-інноваційного розвитку українського суспільства на думку автора дослідження [7] є «Високий рівень деінтелектуалізації кадрового наповнення системи і підсистем управління життєдіяльністю українського соціуму у всіх без виключення сферах його активності, ...» в зв'язку з тим, що вони наповнені людьми, які «... не володіють необхідними знаннями, вміннями та навиками управління людськими ресурсами оновленого, демократизованого суспільства і постіндустріальної, знаннєвомісткої ринкової економіки». Зафіксована в цій роботі відсутність державної політики постійної інтелектуалізації суспільства і

влади (навчання), а також належного використання їх інтелектуальних ресурсів, демотивувало інтелектуальну активність і деінтелектуалізувало суспільство, обумовивши навіть виникнення і розвиток в соціумі інтелектофобії.

Повернути суспільству і кожній особистості віру в їх інтелектуальне майбутнє можна тільки шляхом оволодіння більшістю його членів необхідними «знаннями, вміннями та навиками», що вимагає організації в усіх без виключення організаційних утвореннях (державних і приватних, політичних і громадських, виробничих і наукових, освітніх і тощо) масового навчання і самонавчання персоналу, створення системи мотивації і стимулювання людських ресурсів до саморозвитку і оволодіння знаннями, до інтелектуалізації праці, до інтенсифікації процесів соціокультурної, екзистенційної і мисленнєвої комунікації між членами суспільства і членами окремих організаційних утворень. Адже, саме ці заходи сприяють «... пошуку точок дотику окремих індивідів і груп, або підмножини цінностей, ідеалів і норм, прийнятих один для одного», формують взаємовідносини «... конкретного індивідууму і соціуму в цілому ...», забезпечують «...інтелектуальний та інформаційний супровід колективної діяльності соціуму держави, орієнтованої на державне будівництво» [8, с 111].

Таким чином, повернення поваги українського суспільства до інтелекту кожної особистості і до результатів його соціально відповідальної діяльності та соціально відповідального використання шляхом належного виконання функцій планування, організування, мотивації і контролю щодо постійного розвитку і навчання персоналу організаційних утворень слід вважати пріоритетним завданням керівництва будь-якої організації, установи чи підприємства, їх галузевих об'єднань, регіонів і держави в цілому.

Головною умовою виконання цього завдання є усвідомлення керівниками вітчизняних організацій необхідності одночасного повернення до влучно сформульованої проф. О. Ф. Морозовим в монографії «Ціна думки – інтелектуальний капітал» [9] проблеми «справедливої оцінки думки» і «престижу інтелектуальної праці». Адже тільки за умови належного оцінювання суспільством і владою, підприємством і керівництвом результатів навчання і розвитку персоналу, генерування і реалізації необхідних соціуму інновацій в усіх сферах його життєдіяльності можна очікувати повернення в колективах організацій і підприємств «моди на інтелект» [10].

Список використаних джерел:

1. Києво-Могилянська бізнес-школа / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kmbs.ua/kmbs/about>
2. Karazin Business School / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.osvita.ua/add-education/bis_school/36741/
3. Львівська бізнес-школа (LvBS) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.osvita.ua/add-education/bis_school/8662/
4. Humantime. Школа розвитку людини / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://humantime.com.ua/page/nasha-komanda>

5. Центр розвитку «Альянс-М» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://a-m.in.ua/>
6. Технології росту. Консалтинг і навчання / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rost.biz.ua/>
7. Петренко В. П. До ідентифікації основних проблем інтелектуалізації та інтелектуально-інноваційного розвитку українського суспільства / В. П. Петренко // «Ключевые инструменты организации человеческого общежития: экономика и право». Збірник матеріалів XII-ої Міжнародної науково-практичної конференції. – Одеса: InPress, 2011. – С. 74 – 77.
8. Бутирська Т. О. Теоретико-методологічні основи державного будівництва : Монографія / Тетяна Бутирська, Дмитро Дзвінчук. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2017. – 176 с.
9. Морозов О. Ф. Ціна думки – інтелектуальний капітал : Монографія / О. Ф. Морозов. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 352 с.
10. Гинзбург В. Пора формировать моду на интеллект / В. Гинзбург // [Електронний ресурс] «Парламентская газета», 8 декабря 2005 года. – Режим доступу : <http://www.ras.ru/digest/showdnews>

УДК (005+658.589+657.6.012.16):622

**ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В
ОБҐРУНТУВАННІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ
ОКРЕМИХ ЗАХОДІВ ЕКОЛОГІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ
ЗАСОБІВ ГАЗОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

О. В. Лісова

***Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: lisovaoksana2016@ukr.net***

Екологічна (соціально-екологічна) модернізація основних засобів – об’єктивний відгук підприємств газотранспортної галузі України на вимоги Європейського Енергетичного Співтовариства в частині формування нової моделі розуміння та аналізу технологічно-інтенсивної екологічної політики ПАТ «Укртрансгаз» та досягнення ефекту декаплінгу в Україні. Хоча «вимоги щодо введення в експлуатацію та модернізації обладнання обов’язково включають в себе природоохоронну складову, проводиться відомча екологічна експертиза проектних матеріалів» [1], але «аналіз показників декаплінгу за ресурсними факторами <...> не виявив наявності тісного взаємозв’язку між економічним зростанням та споживанням природних ресурсів. Значення декаплінг-фактору <...> за використанням паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР) – від -0,05 до 0,09», що в свою чергу, характеризує «неузгодженість і розбіжність темпів економічного зростання на рівні галузі із темпами зміни показників, що характеризують негативний вплив на навколишнє середовище» [2, с.63].