

3. 8 країн ЄС не реалізували положення Третього енергопакету — Єврокомісія [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <http://oil-gas-energy.com.ua/8-країн-єс-не-реалізували-положення-тре.html>
4. Имплементация основных положений третьего энергетического пакета Европейского союза на примере Венгрии. [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <http://отрасли-права.рф/article/15568>
5. Ліп В. Енергетична політика сталого розвитку як вектор інтеграції Україна-ЄС / В. Ліп // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. — 2016. — № 4. — С. 158–176.
6. Україна інтегрується в європейську газотранспортну систему. Чи є прогрес? Ел. ресурс]. — Режим доступу: https://www.eurointegration.com.ua/articles/2017/02/27/7062248/view_print/
7. Електроенергетика України: вибратися з енергоострова до Європи [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/columns/2015/12/28/573693/view_print/
8. Рада прийняла закон про ринок електроенергії [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://zik.ua/news/2017/04/13/rada_prynyala_zakon_pro_rynok_elektroenergiyi_1079553
9. Євроінтеграційні успіхи та поразки України: як ми виконуємо Угоду про асоціацію з ЄС [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://voxukraine.org/2016/09/01/eurointegration-ua/>
10. Закон про ринок електроенергії: що він нам готує? [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://24tv.ua/zakon_pro_rynok_elektroenergiyi_2017_zhho_vin_nam_ghoteze_n807964
11. Євроінтеграційні успіхи та поразки України: як ми виконуємо Угоду про асоціацію з ЄС. [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://voxukraine.org/2016/09/01/eurointegration-ua/>
12. -Європейська інтеграція України: поточна ситуація, завдання та пріоритети державної політики: мат. засідання “круглого столу” / за заг. ред. О.В. Снігір. — К.: НІСД, 2010. — 64 с.

Стаття надійшла до редакції 02.06.17р.
Рекомендовано до друку д.е.н., проф. Полянською А. С.

УДК 658.3/378.147

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

С. Я. Кісь, Г. Р. Кісь

ІФНТУНГ, 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15,
e-mail: svjatkis@gmail.com

Анотація. Стаття присвячена актуальним питанням діяльності суб'єктів господарювання вітчизняного нафтогазового комплексу (НГК), які стосуються необхідності та передумов досягнення ними високого рівня інтелектуалізації. Акцентовано увагу на тому, що головні проблеми реалізації та ефективності процесів інтелектуалізації пов'язані з недосконалістю організації галузевими підприємствами процесів розвитку управлінського та виконавчого персоналу. Обґрунтовано необхідність переходу підприємств НГК, та закладу вищої нафтогазової освіти на новий формат взаємовигідних відносин, основою якого повинні стати інституційні зміни у вигляді створення та функціонування інноваційної освітньої установи – галузевого корпоративного університету розвитку людських ресурсів (ГКУРЛР). Запропоновано організаційно-правові та економічні засади функціонування ГКУРЛР. Визначено основні переваги діяльності ГКУРЛР з врахуванням організаційних передумов, досвіду та наукових досягнень, які має Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (ІФНТУНГ) як ВНЗ нафтогазового профілю. Очікуваний ефект (соціальний та економічний) від діяльності ГКУРЛР на основі державно-приватного партнерства (ДПП) запропоновано розглядати в короткостроковому та довгостроковому періоді. Зроблено прогноз результатів діяльності ГКУРЛР в контексті впливу на ефективність реалізації процесів розвитку персоналу та діяльності підприємств НГК України загалом.

Ключові слова: інтелектуалізація, інституційні зміни, ефективність, розвиток персоналу підприємства, державно-приватне партнерство.

Анотація. Стаття посвящена актуальним вопросам деятельности субъектов хозяйствования отечественного нефтегазового комплекса (НГК), касающихся необходимости и предпосылок достижения ими высокого уровня интеллектуализации. Акцентируется внимание на том, что главные проблемы реализации и эффективности процессов интеллектуализации связаны с несовершенством организации отраслевыми предприятиями процессов развития управленческого и исполнительного персонала. Обоснована необходимость перехода предприятий НГК и учреждения высшего нефтегазового образования на новый формат взаимовыгодных отношений, основой которого должны стать институциональные изменения в виде создания и функционирования инновационного образовательного учреждения - отраслевого корпоративного университета развития человеческих ресурсов (ОКУРЧР). Предложено организационно-правовые

и экономические основы функционирования ОКУРЧР. Определены основные преимущества деятельности ОКУРЧР с учетом организационных предпосылок, опыта и научных достижений, которые имеет Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа (ИФНТУНГ) как ВУЗ нефтегазового профиля. Ожидаемый эффект (социальный и экономический) от деятельности ОКУРЧР на основе государственно-частного партнерства (ГЧП) предложено рассматривать в краткосрочном и долгосрочном периоде. Сделан прогноз результатов деятельности ОКУРЧР в контексте влияния на эффективность реализации процессов развития персонала и деятельности предприятий НГК Украины в целом.

Ключевые слова: интеллектуализация, институциональные изменения, эффективность, развитие персонала предприятия, государственно-частное партнерство.

Summary. The article is devoted to topical issues of activity of economic entities of the domestic oil and gas complex (OGC), concerning the necessity and prerequisites for achieving a high level of intellectualization. Attention is focused on the fact that the main problems of implementation and effectiveness of intellectualization processes are related to the imperfection of the organization by branch enterprises of the development processes of management and executive personnel. The necessity of the transition of OGC enterprises and the establishment of higher oil and gas education to a new format of mutually beneficial relations is substantiated. The basis for this should be institutional changes in the form of the creation and functioning of an innovative educational institution - the sectoral corporate university of human resources development (SCUHRD). The organizational, legal and economic foundations of the operation of the SCUHRD are proposed. The main advantages of the SCUHRD activity are determined taking into account the organizational prerequisites, experience and scientific achievements of the Ivanovo-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas (IFNTUOG) as an oil and gas university. The expected effect (social and economic) of the activity of the SCUHRD on the basis of public-private partnership (PPP) is proposed to be considered in the short and long term. A forecast is made of the results of the activity of the SCUHRD in the context of the impact on the effectiveness of the implementation of personnel development processes and the activities of enterprises of the Ukrainian NGC as a whole.

Keywords: intellectualization, institutional changes, efficiency, development of the personnel of the enterprise, public-private partnership.

Вступ. Сучасні ринкові умови характеризуються підвищеним ступенем мінливості зовнішнього середовища, що спонукає суб'єктів господарювання різних організаційно-правових форм та напрямів діяльності перебувати у постійному пошуку нових способів досягнення економічної ефективності. Зважаючи на гостроту проблеми обмеженості матеріальних та фінансових ресурсів одним із таких способів може стати посилення ролі людського фактору, зокрема, його інтелектуальної складової, у формуванні результатів господарської діяльності. Прогнозованим наслідком застосування такого підходу слід вважати зростання частки інтелекту або інтелектуалізацію процесів виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності, а передумовою – забезпечення на підприємстві умов для інтелектуального розвитку людських ресурсів, головним джерелом якого є освітня сфера.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими завданнями. В результаті аналізування та оцінювання деяких аспектів інтелектуалізації господарської діяльності НГК України, проведеного в [1], виявлено, що суттєвим недоліком, який не сприяє зростанню частки інтелекту слід вважати 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. Якщо, у випадку з виконавцями такий підхід ще можна вважати частково виправданим і дієвим, то для управлінського персоналу, на наш погляд, він є недостатнім, зважаючи на те, що на різних рівнях управління необхідно забезпечувати не тільки техніко-технологічну ефективність, а, в першу чергу, організувати роботу колективу.

Іншою, не менш важливою проблемою розвитку персоналу усіх підприємств, які входять до групи компаній НАК «Нафтогаз України» слід вважати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у кількох десятках спеціалізованих центрах післядипломного навчання, які, за нашим припущенням, не завжди володіють достатньою матеріально-технічною базою, висококваліфікованим викладацьким складом, не реалізують єдиної політики у сфері розвитку персоналу.

Ще одним недоліком існуючої в нафтогазовій галузі системи забезпечення розвитку персоналу слід вважати підвищення кваліфікації управлінців тільки за напрямом діяльності, яка передбачена функціями очолюваного ними структурного підрозділу. При цьому, 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.

Причини даного явища мають, на наш погляд, як суб'єктивне, так і об'єктивне походження. В першому випадку, слід вести мову про низький рівень усвідомленості керівниками необхідності підвищення свого професійного рівня саме за управлінським напрямом, у зв'язку з домінуванням уяви про вже достатні знання у сфері менеджменту. Об'єктивними причинами того, що більшість керівників, які працюють в нафтогазовій галузі не мають можливості підвищити свою управлінську кваліфікацію можна вважати, по-перше, низький рівень або відсутність пропозиції надання таких освітніх послуг установами, в тому числі ВНЗ, які здійснюють свою діяльність у форматі формальної освіти, по-друге – у витратах на розвиток персоналу, які передбачені бюджетами нафтогазових підприємств, як правило, не плануються кошти на підвищення кваліфікації управлінців.

Отже, цілком очевидним виглядає те, що у зв'язку з існуванням вище приведених проблем ускладнюється досягнення одного з основних завдань НАК «Нафтогаз України» – успішна діяльність компанії за рахунок високого професійного рівня персоналу, який здатний ефективно реагувати на наявні виклики [2]. Найбільш актуальними на сьогоднішній день, на наш погляд, слід вважати виклики, пов'язані з постійними змінами, які, в першу чергу, вимагають адекватного управлінського впливу, застосування сучасних технологій управління, орієнтованих на людину та її інтелектуальний розвиток.

Ідентифікуючи сучасні виробничі організації як соціально-економічні системи, які завдяки присутності в них людини розвиваються нелінійно і мають життєвий цикл, автор роботи [3] звертає особливу увагу на те, що головним джерелом формування процесу інтелектуалізації освіти. Приведені власні результати досліджень підприємств НГК України на предмет ефективності реалізації процесів розвитку персоналу, а також теоретичні та прикладні розробки вітчизняних науковців з питань інтелектуалізації діяльності соціально-економічних систем (СЕС) [4-9], функціонування освітньої сфери [10-15] та організаційних утворень нафтогазового сектору економіки [16-22], підтверджують необхідність пошуку науково обґрунтованих, в першу чергу, прикладних підходів до вирішення проблем інтелектуалізації діяльності та інтелектуального розвитку персоналу суб'єктів господарювання нафтогазової галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітним аспектам інтелектуалізації економіки та менеджменту присвячені праці таких вітчизняних вчених як М. Ажажа, В. Базилевич, Б. Бутнік-Сіверський, Б. Данилишин, О. Другов, Ж. Поплавська, Й. Ситник, А. Чухно та інші. Питання, пов'язані з удосконаленням розвитку освітньої сфери та її вплив на інтелектуальний розвиток людини досліджують у своїх публікаціях В. Андрущенко, В. Кремень, О. Ляховець, В. Петренко, Н. Терьохіна, Ю. Чекушина, Л. Шевченко та інші. Теоретичні та практичні засади функціонування нафтогазових підприємств та нафтогазової галузі як соціально-економічної системи, яка протягом тривалого періоду часу нагромадила значний інтелектуальний потенціал розглянуто і опрацьовано у ряді наукових публікацій Я. Витвицького, Л. Гораль, М. Данилюка, І. Данилюк-Черних, О. Дзьоби, Є. Крижанівського, І. Мазур, В. Мамонтової, Р. Мацьків, О. Мілашовської, І. Перезової, С. Побігуна, А. Полянської, Д. Тимошенка, І. Фадєєвої, І. Чукаєвої, Е. Швидкого та інших. Деякі вчені, зокрема, Є. Крижанівський, Ф. Козак, В. Петренко звертають увагу на необхідність удосконалення розвитку нафтогазової освіти в контексті реформування вищої освіти та гармонізації її інтересів з реальним сектором економіки.

Теоретичні дослідження та практичні пропозиції вище згаданих та багатьох інших вітчизняних науковців, щодо вирішення проблем інтелектуалізації діяльності у різних напрямках розвитку економіки, як правило, носять концептуальний характер і передбачають комплекс важливих та необхідних змін на мікро- та макроекономічному рівні в середньо- та довгостроковій перспективі. Що стосується сфери нафтогазової освіти, то, не заперечуючи актуальності позиції авторитетних науковців, слід звернути увагу на те, що у їх працях не приділяється достатньо уваги прикладним аспектам співпраці освіти та бізнесу. в тому числі таким, які передбачають зміну системи відносин між господарюючими суб'єктами з наступним її впливом на процеси інтелектуалізації.

Постановка завдання. Визначаючи інтелектуалізацію як неперервний, нескінченний, динамічний процес, який супроводжує діяльність СЕС будь-якого рівня у всіх сферах, формує людський ресурс, здатний до творчого аналізу та синтезу інформації, організації та здійснення виробничих процесів, генерування й реалізації власних та залучених ідей, враховуючи очевидну потребу кількісно-якісних і сутнісних змін у напрямі інтелектуалізації діяльності вітчизняного НГК засобами освіти, з необхідністю приходимо до формулювання мети подальшого дослідження: розробити науково обґрунтовані пропозиції підвищення рівня інтелектуалізації діяльності підприємств вітчизняного НГК шляхом реалізації інституційних змін в системі взаємовідносин між освітнім закладом та підприємством як господарюючими суб'єктами.

Виклад основного матеріалу дослідження. За повідомленням офіційного сайту НАК «Нафтогаз України», яке розміщене в рубриці «Робота та кар'єра» під заголовком «Принципи добору персоналу», всі підприємства компанії надалі будуть спрямовувати свої зусилля «...на розвиток існуючих напрямів підвищення кваліфікації, корпоративних програм з вивчення іноземних мов, а також на впровадження програм з підвищення рівня замученості персоналу». Зважаючи на це, а також враховуючи існуючі недоліки в галузі, пов'язані з розвитком персоналу,

нами запропоновано створення галузевого корпоративного університету розвитку людських ресурсів (ГКУРЛР).

Практика існування установ такого типу вже давно поширена в американських та європейських компаніях і все активніше набирає популярності серед вітчизняних суб'єктів господарювання, як правило, недержавної форми власності.

Зокрема, в одній з найбільших приватних вертикально-інтегрованих енергетичних компаній – ДТЕК успішно функціонує корпоративний університет – Академія ДТЕК, яка, за повідомленням офіційного сайту [23], являється єдиним центром управління системою знань на всіх підприємствах компанії, серед яких ПАТ «Нафтогазвидобування», засноване у 2013 році.

Привертає увагу те, що концепцією Академії ДТЕК передбачено розвиток чотирьох рівнів інтелекту: IQ (формально-логічного), EQ (емоційного), LQ (навчального) і SQ (соціального), а програми навчання охоплюють усі важливі сфери управлінської діяльності. Це дає підстави вважати, що діяльність даної навчальної установи неформалізована, орієнтована на формування інтелектуального працівника-управлінця, а успішна робота компанії ДТЕК в енергетичному секторі економіки підтверджує ефективність процесів, спрямованих на розвиток персоналу.

Зважаючи на те, що на деяких підприємствах НГК України поєднаний державний та приватний капітал, а НАК «Нафтогаз України» – це головна компанія, яка представляє національні інтереси у нафтогазовій сфері, нами запропоновано організаційно-правовою формою ГКУРЛР обрати державно-приватне партнерство (ДПП). Особливості здійснення такого партнерства в Україні визначаються Законом України №2404-17 від 01.07.2010р. «Про державно-приватне партнерство» [24]. Автором в роботі [25] зазначено, що у 2004 році в рамках Євросоюзу було прийнято «Зелену книгу про державно-приватне партнерство», яка визначає два типи такого партнерства: договірне та інституційне. У другому випадку можливе формування нової юридичної особи, створеної шляхом залучення приватних організацій.

Європейська практика свідчить про те, що механізм державно-приватного партнерства, в більшості випадків, використовується для створення та ефективного функціонування інфраструктурних об'єктів. В той же час, фахівцями Національного інституту стратегічних досліджень розроблено «Зелену книгу з питань захисту критичної інфраструктури в Україні», в якій до переліку секторів, включених до національної критичної інфраструктури віднесено енергетичний сектор [26]. Це підтверджує своєчасність та актуальність пропозиції щодо створення ГКУРЛР, який стане важливим інфраструктурним об'єктом, діяльність якого буде спрямована на ефективне функціонування системи розвитку персоналу підприємств НГК України та захист критично важливих для галузі людських ресурсів.

Таким чином, зважаючи на присутність у НГК України приватного капіталу, власники якого спільно з НАК «Нафтогаз України» здійснюють управління окремими нафтогазовими підприємствами, а також враховуючи необхідність залучення до ДПП навчального закладу як базової установи для функціонування ГКУРЛР, пропонуємо в якості партнерів розглядати: НАК «Нафтогаз України», ІФНТУНГ та приватні компанії, які володіють частками капіталу нафтогазових підприємств.

Корпоративну навчальну установу планується утворити на базі навчально-наукового структурного підрозділу ІФНТУНГ – інституту післядипломної освіти (ІПО), який в 90-х роках ХХ ст. продовжив традиції ІФНТУНГ, пов'язані з підвищенням кваліфікації та перепідготовкою кадрів для нафтогазової промисловості.

Слід зазначити, що правовою основою створення та функціонування ГКУРЛР, крім вітчизняного законодавства про державно-приватне партнерство, також є Закон України «Про вищу освіту», статтею 32 п.2 якого визначено, що вищі навчальні заклади мають рівні права, що становлять зміст їх автономії та самоврядування, у тому числі мають право провадити на підставі відповідних договорів спільну діяльність з навчальними закладами, науковими установами та іншими юридичними особами. Крім того, згідно статті 71 п.1 фінансування вищого навчального закладу може здійснюватись з інших джерел, не заборонених законодавством, з дотриманням принципів цільового та ефективного використання коштів, публічності та прозорості у прийнятті рішень [27]. Статтею 81, Закону України «Про освіту», який набрав чинності 5 вересня 2017 року визначено, що Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки може передбачати, в тому числі,

- утворення та/або спільне фінансування і експлуатацію інноваційних підприємств на базі існуючих закладів освіти, розроблення і розвиток сучасних технологій освіти, навчання;
- професійно-практичну підготовку;
- запровадження спільних програм фінансування підготовки фахівців тощо;
- здійснення заходів щодо соціального захисту та поліпшення житлових умов працівників системи освіти та здобувачів освіти [28].

Що стосується наукового обґрунтування можливостей запровадження механізмів державно-приватного партнерства в сфері вищої освіти, то серед обмеженої кількості публікацій у вітчизняній науковій літературі привертає увагу стаття Ляховець О. О., в якій автор намагається довести необхідність створення ДПП та продемонструвати перспективи співпраці між державним сектором, приватним бізнесом та вищими навчальними закладами [29].

Виходячи з вище наведеного, ДПП «ГКУРЛР» створюється на основі укладання договору про спільну діяльність між університетом, НАК «Нафтогаз України», інтереси якої буде представляти

ДП «Науканафтогаз», а також приватними партнерами, обрання яких здійснюватиметься на умовах конкурсу. Відповідно до укладеного договору планується, що часткою університету як одного із партнерів у капіталі новоствореного підприємства можуть стати передані у тимчасове користування ДПП „ГКУРЛР” основні засоби у вигляді адміністративного та виробничого приміщень, обладнання та нематеріальних активів, якими володіє навчальний заклад на момент підписання угоди про спільну діяльність. Майнову участь НАК «Нафтогаз України» та приватних партнерів буде обумовлено в договорі про спільну діяльність. При цьому, головні критерії залучення до спільної діяльності останніх – це досвід успішної співпраці з державним підприємством у сфері спільного управління нафтогазовим бізнесом та усвідомлення власниками необхідності реалізації єдиної політики розвитку персоналу.

На наш погляд, процес створення ДПП „ГКУРЛР” необхідно поділити на такі етапи: перший – підготовчий, на якому планується виконати комплекс робіт, пов’язаних з адаптацією сторін-учасників до функціонування новоутвореної структури; другий – організаційно-правовий, під час якого будуть визначені основні економічні та юридичні аспекти майбутньої господарської діяльності; третій – початок роботи ГКУРЛР, набір перших слухачів.

В контексті формування передумов успішної діяльності ДПП у сфері надання освітніх послуг надзвичайно важливим є перший етап, реалізацію якого вже розпочато ІФНТУНГ як потенційним учасником майбутнього партнерства. Зокрема, у 2017 році продовжується процес реорганізації структурного підрозділу ВНЗ. Однією із запланованих змін має стати створення при ІФНТУНГ кафедр, які в майбутньому будуть виконувати роль навчально-науково-організаційних центрів відповідальності за розвиток персоналу підприємств НКК України, концентруючись на наданні формальних та неформальних освітніх послуг за напрямками, які передбачені ліцензійними умовами. Слід зазначити, що з 2015 року вже розпочала роботу перша кафедра – логістичної інфраструктури нафтогазового комплексу, а з вересня 2017 – кафедра економіки природокористування та організації виробництва, де персонал нафтогазових підприємств має можливість отримати широкий спектр освітніх послуг, пройти перепідготовку, підвищити кваліфікацію, взяти участь у різноманітних неформальних навчальних заходах, які стосуються таких напрямів: проектування, будівництво і експлуатація нафтогазопроводів, нафтобаз, морських споруд, розподільчих мереж, економіка підприємства, менеджмент, фінанси, облік і оподаткування тощо. В планах ІФНТУНГ організувати та розпочати роботу кафедр за відповідними напрямками:

1. Кафедра розробки експлуатації та раціонального використання природних ресурсів – видобування нафти і газу; буріння нафтових та газових свердловин; екологія; технології захисту навколишнього середовища; геодезія; геологія нафти і газу; геофізика; геоінформатика.

2. Кафедра функціонального забезпечення нафтогазового комплексу – нафтогазова інженерія; автомобільний транспорт; автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології; комп’ютерна інженерія та інженерія програмного забезпечення; електроенергетика, електротехніка та електромеханіка; метрологія та інформаційно вимірювальна техніка.

До запланованих керівництвом ІФНТУНГ реорганізаційних кроків, спрямованих на належну підготовку до створення та ефективного функціонування ГКУРЛР слід віднести:

- вивчення та впровадження інноваційних технологій навчання дорослих, їх інформаційного і методичного забезпечення;

- поєднання традиційних та інноваційних методів підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовки через модифікацію і модернізацію навчального процесу шляхом запровадження технологій індивідуального навчання (менторінг, коучинг, баддінг, шедоунг), екстернатного, дистанційного Е-навчання (вебінари, повсюдне, мобільне, ігрове і т. п. навчання), виїзних семінарів і курсів без відриву від виробничого процесу;

- диференціація змісту навчання на замовлення зустрічно погоджених програм підвищення кваліфікації персоналу всіх категорій (управлінського, фахового та виконавчого);

- розроблення програм підвищення кваліфікації, зміст яких враховує попередньо і спільно ідентифіковані проблемні питання в організації ефективної діяльності конкретних підприємств нафтогазової галузі;

- постійне оновлення змісту навчальних програм, робочих навчально-тематичних планів і навчальних занять з попереднім вивченням запитів і потреб майбутніх слухачів у техніко-технологічних, фінансово-економічних, юридично-організаційних складових виробництва;

- можливості розробки і реалізації індивідуальних освітніх траєкторій слухачів ІФНТУНГ до підвищення кваліфікації або отримання другої освіти до подальшого навчання в магістратурі, аспірантурі і докторантурі університету;

- формування у слухачів сучасного гармонізованого стилю мислення, характерними ознаками якого є: системність, гнучкість, динамізм, науковість, концептуальність, конструктивізм, перспективність, толерантність, співробітництво;

- оволодіння слухачами ефективними стратегіями, технологіями і техніками життєтворчості і самореалізації в професійній діяльності і соціальному середовищі шляхом поєднання та взаємодоповнення професійного і особистісного зростання з мотивацією безперервного саморозвитку;

- виявлення та доопрацювання тих складових професійної діяльності, які не були засвоєні раніше, напрацювання прийомів компенсації чи подальшого розвитку тих якостей, які були недостатньо сформовані;

- створення кожним слухачем власної системи професійної активності, в якій органічно поєднуються індивідуальні якості та вимоги норм і регулювань внутрішнього середовища і зовнішнього оточення підприємства.

В межах підготовки до створення ДПП ГКУРЛР професорсько-викладацьким складом кафедр ІФНТУНГ, з врахуванням наданих рекомендацій, суттєво оновлено пропозиції щодо підвищення кваліфікації працівників нафтогазової галузі. Зокрема, розширено та актуалізовано тематику навчальних програм за такими напрямками як геологія нафти і газу, геофізика, екологія та охорона навколишнього середовища, буріння, видобування нафти і газу, газопроводи та газонафтоєховища, транспорт і зберігання газу та інші [30]. Вперше до переліку тематичних програм підвищення кваліфікації спеціалістів нафтогазової галузі включено тематику, яка відображає такі актуальні для нафтогазових підприємств економіко-управлінські проблеми як управління на основі системного підходу, розробка бренду, стратегічне управління, управління змінами та розвитком персоналу, бюджетування, оподаткування та фінансова звітність, інтелектуалізація діяльності тощо.

З врахуванням вище приведених дійсних та запланованих змін у підходах до організації післядипломної освіти в ІФНТУНГ, слід зазначити, що головною метою діяльності ДПП ГКУРЛР повинно стати задоволення потреб неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазової та інших соціально-економічних систем національного господарства шляхом надання послуг у сфері формальної, неформальної та інформальної освіти.

Таким чином, керівництву НАК «Нафтогаз України», вищому управлінському корпусу таких нафтогазових підприємств як ПАТ «Укртрансгаз», «Укрнафта», «Укргазвидобування», «Укртранснафта» доцільно рекомендувати розпочати впроваджувати необхідні зміни, пов'язані з передачею функцій організації навчання персоналу від діючих на підприємствах навчальних центрів до ГКУРЛР.

Очікуваний ефект (соціальний та економічний) від діяльності ГКУРЛР на основі ДПП слід, на наш погляд, розглядати в короткостроковому та довгостроковому періоді. В першому випадку суб'єкти НГК України як учасники партнерства, представлені НАК «Нафтогаз України» та приватними інвесторами отримують можливість скоротити витрати, пов'язані з функціонуванням центрів професійної підготовки персоналу, а нагромаджений ними позитивний досвід організаційного та методичного супроводу навчального процесу може бути частково використаний у діяльності ГКУРЛР. Крім того, за умовами ДПП кожний його учасник бере участь у розподілі отриманого підприємством прибутку. Таким чином, нафтогазові підприємства, інвестуючи кошти у розвиток персоналу, можуть розраховувати на їх часткове повернення у вигляді прибутку відповідно до умов договору про організацію діяльності ДПП. В такому випадку, слід вести мову про можливість рефінансування або повторного використання фінансових ресурсів з метою розвитку персоналу.

Іншою, очевидною, вигодою функціонування спільного для всіх ключових підприємств нафтогазової галузі центру розвитку персоналу можна вважати можливість їх впливу як на організаційно-економічні, так і навчально-науково-методичні аспекти процесів формального та неформального навчання управлінського та виконавчого персоналу. Це означає, що суб'єкти господарювання – учасники ДПП зможуть максимально ефективно задовольнити попередньо ідентифіковані потреби персоналу у підвищенні кваліфікації та отриманні нових знань, шляхом погодження з галузевою навчально-науковою установою планів, програм, термінів, форм та методів навчання.

Одним із ключових завдань діяльності ГКУРЛР в довгостроковому періоді слід вважати посилення та періодичне удосконалення загальноуправлінської професійної підготовки керівного складу персоналу підприємств НГК України засобами як формальної, так і неформальної освіти. Головними очікуваними наслідками активізації навчання управлінців різних рівнів стануть:

1. Підвищення рівня готовності керівників до змін, які будуть реалізовані або вже відбуваються на підприємствах нафтогазової галузі. Сучасні умови господарювання вимагають швидкої реакції на зміни, нових форм поведінки управлінців, суть яких полягає у вмінні залучати і використовувати людський та інтелектуальний потенціал, навчати персонал та мотивувати його інтелектуальну активність, готувати до майбутніх змін в організації.

2. Первинна управлінська підготовка осіб, з числа діючих керівників та резерву керівних кадрів нафтогазових підприємств. Як правило, управлінський персонал суб'єктів господарювання НГК України володіє відповідним рівнем спеціальної професійної підготовки, тобто отримана освітня кваліфікація за технічним напрямом, в більшості випадків, відповідає займаній посаді. В той же час, аналіз доступної з деяких нафтогазових підприємств інформації свідчить про те, що керівники різних рівнів, виконуючи управлінські функції, жодного разу не брали участі у процесах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації в якості тих, що здобувають або удосконалюють управлінські навички, найважливіші серед яких – передача знань, керівництво колективом, делегування відповідальності, прийняття рішень в кризових ситуаціях, мотивування підлеглих, узгодження суперечностей, вміння позиціонувати себе як лідера та інші.

3. Орієнтація процесу навчання персоналу нафтогазових підприємств на інтелектуальний розвиток особи, а не на засвоєння нею раніше отриманих або, навіть, нових знань з вузької спеціальності. В такому випадку, можна прогнозувати, що ефективна діяльність суб'єктів господарювання НГК України за рахунок використання нових технологій, технологічного обладнання, фінансової стабільності, комерційної активності не буде знівельована низькими професійними, інтелектуальними то особистісними якостями управлінців.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, враховуючи позитивний досвід багатьох західних та деяких вітчизняних компаній, реалізація ідеї створення ГКУРЛР на засадах ДПП між державними установами (ВНЗ і НАК «Нафтогаз України») та приватним сектором, який володіє часткою капіталу нафтогазових підприємств дозволить, за оптимістичним прогнозом, протягом перших трьох років досягти таких результатів:

- скоротити витрати нафтогазових підприємств на реалізацію процесів, пов'язаних з підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації персоналу з одночасним підвищенням їх ефективності;

- забезпечити позитивну динаміку перетворення НАК «Нафтогаз України» та всіх підприємств, які належать до сфери управління компанії в сучасні інтелектуальні організаційні утворення, здатні гарантувати високий рівень конкурентоспроможності галузі;

- сприяти досягненню високого рівня інтеграції вітчизняної нафтогазової освіти науки та виробництва, який дозволить перетворити навчання управлінського та виконавчого персоналу галузі в процес нагромадження, розповсюдження, обміну знань генерованих цими сферами;

- гарантувати супровід процесів реформування вітчизняної нафтогазової галузі якісною підготовкою людських ресурсів до їх реалізації;

- активізувати інтелектуальну діяльність персоналу нафтогазових підприємств, забезпечити трансформацію її результатів в зростання показників виробничо-господарської діяльності.

Головними перспективами подальших наукових досліджень у напрямі формування передумов та шляхів реалізації інституційних змін у сфері вищої нафтогазової освіти, на наш погляд, повинно стати, по перше – удосконалення, розробка та практична апробація науково обґрунтованих підходів до діагностики стану та потреб розвитку персоналу нафтогазових підприємств з метою підвищення рівня інтелектуалізації їх діяльності, по друге – розробка рекомендацій щодо змістовної та організаційної складової процесів навчання, демонстрація їх ефективності в контексті запланованих та фактичних змін у нафтогазовій галузі, по третє – теоретико-методологічне обґрунтування та практичне підтвердження необхідності посилення співпраці між нафтогазовою освітою, наукою та підприємствами для досягнення цілей інтелектуалізації як важливої передумови реформування та ефективного розвитку нафтогазового комплексу держави.

Література

1. Кісь С. Я. Аналізування проблем, передумов та економічних наслідків процесів інтелектуалізації у нафтогазовому комплексі України / С. Я. Кісь // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості», 2016. – №1(13). – С. 19-29.

2. Принципи добору персоналу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf/0/AC95CEC181F859EFC2257F1F003D0E95?OpenDocument&Highlight=0,%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB>

3. Доронін А. В. Інтелектуалізація капіталу і освітні процеси виробничої організації / А. В. Доронін // Экономика и управление. – 2006. – № 4. – С. 13-18.

4. Петренко В. П. До ідентифікації основних проблем інтелектуалізації та інтелектуально-інноваційного розвитку українського суспільства / В. П. Петренко // [Електронний ресурс] Gisap.eu. – Режим доступу: <http://www.gisap.eu/ru/node/1131>.

5. Іщук С. О. Інтелектуалізація як світова тенденція економічного розвитку / С. О. Іщук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2011. – №1(10). – С. 91–96.

6. Поперечнюк В. М. Інтелектуалізація сучасного суспільства: проблеми та перспективи / В. М. Поперечнюк // Журнал „Інформація і право”. – 2013. – №3(9). – С. 83–90.

7. Ажажа М. А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації / М. А. Ажажа // [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://vlp.com.ua/node/714/>

8. Грішнова О. А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24-27.

9. Сем'ян О. В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – №4(16) – С. 141-145.

10. Андрущенко В. Україна і світ: авторитет освіти / В. Андрущенко // Вища освіта України. – 2006. – № 4. – С. 5-9.

11. Шевченко Л. С. Фінансування вищої освіти: диверсифікація джерел / Л. С. Шевченко // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/31.pdf

12. Чекушина Ю. В. Вища освіта України в аспекті інтелектуалізації праці / Ю. В. Чекушина, Ю. М. Чекушина // Гуманітарний журнал. – 2013. – №3. С. 3-10.

13. Петренко В. П. Неформальна та спонтанна освіта: роль та місце в стратегії розвитку людських ресурсів галузевих і регіональних суспільних систем / В. П. Петренко, А. П. Андибур, А.

- Б. Лис // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем (Івано-Франківськ, 20-22 травня 2015 року). – Івано-Франківськ: Територія друку, 2015. – С. 236–237.
14. Кремень В. Нові вимоги до освіти та її змісту / В. Кремень // Виклик для України: розробка рамок основ змісту (національного курикулуму) загальної середньої освіти для 21 століття: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Рівний доступ до якісної освіти», 26–27 червня 2007 р., м. Київ. – К.: ТОВ УВПК «Ексоб», 2007. – С. 3–10.
15. Терьохіна Н. Неформальна освіта як важлива складова освіти дорослих / Н. Терьохіна // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №6(20). – С. 109-114.
16. Мілашовська О. І. Паливно-енергетичні ресурси України: сьогодення та майбутні перспективи / О. І. Мілашовська, Н. М. Гоблик-Маркович // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка, 2014. – Випуск 2(2). – С. 19-25.
17. Лобанова С. А. Нафтогазовий комплекс як об'єкт адміністративно-правового регулювання / С. А. Лобанова // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2013. – Вип. 182. – Ч. 3. – С. 180-186.
18. Козак Ф. В. Реформування вищої нафтогазової освіти: проблеми і шляхи / Ф. В. Козак // Нафтогазова галузь України. – 2014. – №1. – С. 3-7.
19. Крижанівський Є. І. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України - головної умови збереження і нарощування її конкурентноздатності / Є. І. Крижанівський, А. П. Андигур, І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Нафтогазова галузь України. – 2014. – №4. – С. 3-8.
20. Данилюк-Черних І. М. Стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій / І. М. Данилюк-Черних // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №9(159). – С. 305-313.
21. Мамонтова В. А. Управління вартістю компаній нафтогазового комплексу в умовах інноваційного розвитку: монографія / В. А. Мамонтова. — Львів: ПАІС, 2011. – 484с.
22. Ревтюк Є. А. Дослідження особливостей формування людського капіталу підприємств нафтогазового комплексу України / Є. А. Ревтюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія „Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості”, 2014. – №2(10). С. – 22-28.
23. Офіційний сайт компанії ДТЕК. Кар'єра. Навчання фахівців і менеджерів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtek.com/uk/jobs-and-careers/training#.VxKR6isWMdU>
24. Законом України «Про державно-приватне партнерство». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
25. Чала Н. Д. Державно-приватне партнерство в Україні / Н.Д. Чала [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/18359/1/104-Chala-180-181.pdf>
26. Бірюков Д. С. Зелена книга з питань захисту критичної інфраструктури в Україні / Д. С. Бірюков, С. І. Кондратов, О. І. Насвіт, О. М. Суходоля. – К.: НІСД, 2015. – 35 с.
27. Законом України «Про вищу освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
28. Закон України «Про освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
29. Ляховець О. О. Державно-приватне партнерство у вищій освіті як інституційна складова модернізації економіки / О. О. Ляховець // Інноваційна економіка, 2014 – 4(53). С. 71-78.
30. Збірник тематичних програм підвищення кваліфікації спеціалістів нафтогазової галузі на 2017 рік. – Івано-Франківськ: видавництво ІФНТУНГ, 2016. – 36 с.

Стаття надійшла до редакції 23.04.17р.

Рекомендовано до друку д.е.н., проф. Петренко В. П.