

УДК 005.336.4

І. М. Данилюк-Черних, к.е.н.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

Забезпечення необхідних змін у рівні інтелектуального капіталу людських ресурсів нафтогазової галузі є такою масштабною метою, яка потребує від керівництва галузі вироблення, прийняття і реалізації окремих стратегічних рішень щодо забезпечення інтелектоорієнтованого розвитку персоналу всіх її установ, організацій і підприємств.

"Енергетична стратегія України на період до 2030 року" [1] змальовує ситуацію, згідно з якою "Втрачено систему підготовки, перепідготовки ... втрачається зв'язок між поколіннями на виробництві", що незаперечно підтверджує висновок про повну відсутність будь-яких цільовим чином спланованих змін у формуванні сучасного інтелектуалізованого персоналу.

Нові ідеї та пропозиції, плани і програми, винаходи і відкриття, технічні засоби і технології, наукові обґрунтування і розробка нових методик та практичних рекомендацій у всіх без винятку сферах ділової активності генеруються, створюються та активно використовуються виключно людьми. У зв'язку з цим інтелектуальний капітал працівників нафтогазової галузі, його нарощування, розвиток і використання стають предметом аналізу та оцінювання.

Результати дослідження розвитку та використання персоналу за показниками господарської діяльності на прикладах декількох вітчизняних підприємств та організацій нафтогазового комплексу свідчать, що 25 % від загальної чисельності персоналу видобувних підприємств галузі становлять працівники з повною вищою освітою.

Одним із показників якості управління розвитком персоналу підприємства є планове та систематичне професійне навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників як безпосередньо на виробництві, так і у навчальних закладах різних типів. Середній показник частки працівників, які пройшли професійне навчання та перепідготовку, у 2011 – 2015 рр. становив від 3 % до 7 %, а працівників, які підвищили кваліфікацію, – від 18 % до 28 %.

За умов кризового становища на вітчизняних нафтогазових підприємствах фінансування на професійне навчання та розвиток відбувається за залишковим принципом, про що свідчить фактичний розмір витрат на розвиток персоналу. У 2015 році на одну особу, яка проходила навчання або підвищення кваліфікації, підприємства витратили: Охтирське УБР – 750 грн., Прилуцьке УБР – 401 грн., Прикарпатське УБР – 887 грн., НГВУ "Долинанафтогаз" – 824 грн., НГВУ "Полтаванафтогаз" – 12 грн., НГВУ "Охтирканафтогаз" – 695 грн.

Світові нафтогазові компанії задля досягнення своїх цілей приділяють величезну увагу формуванню, постійному розвитку й ефективному використанню людських ресурсів та їх інтелектуального капіталу. Оцінити

ставлення до забезпечення власних конкурентних переваг у ринковому оточенні вітчизняними нафтогазовими підприємствами можна на прикладі Інституту післядипломної освіти (ІПО) ІФНТУНГ.

Фактичні дані щодо перепідготовки (отримання другої вищої освіти) та підвищення кваліфікації фахівців демонструють цілком очевидну тенденцію до зменшення обсягів споживання навчальних послуг ІПО ІФНТУНГ підприємствами, установами та організаціями галузі (табл.1). Для прикладу, тільки у 2015 році другу вищу освіту за спеціальностями "Газонафтопроводи і газонафтоосховища" отримали 83 особи, "Видобування нафти і газу" – 36, "Буріння" – 72, "Економіка підприємства" – 31 особа.

Таблиця 1 – Динаміка обсягів перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у рамках ІПО ІФНТУНГ за 2011–2015 роки

Вид навчання	Роки				
	2011	2012	2013	2014	2015
Отримання другої вищої освіти, осіб	350	325	322	375	350
Підвищення кваліфікації, осіб	445	286	244	214	143
у тому числі для галузі	339	226	198	41	45
ЗАГАЛОМ:	850	673	616	589	493

(сформовано на основі річних звітів ІФНТУНГ) [2]

Щорічний випуск слухачів ІПО ІФНТУНГ протягом останніх п'яти років не перевищує однієї тисячі осіб, що не може задовольнити потреби нафтогазових підприємств. Оскільки у структурі НАК "Нафтогаз України" функціонує більше десятка відокремлених структур, які займаються видобутком і переробкою вуглеводневої сировини, її транспортуванням, розподілом та реалізацією, то потреби в постійному розвитку людських ресурсів галузі через неперервне навчання можна оцінити в десятки разів більшими обсягами, ніж вони є сьогодні.

Отже, встановлено, що стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій на сьогодні є незадовільним. Обсяги проходження професійного навчання скорочуються, а підхід до процесу розвитку та удосконалення кадрів є хаотичним та несистематизованим.

Удосконалення ефективного процесу розвитку та нарощування інтелектуального капіталу вимагає перегляду управлінськими колами галузі політики співробітництва з навчальними закладами з питань координування планів і замовлень для проходження фахівцями професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, участі у формуванні і постійному оновленні змісту навчальних програм підготовки працівників усіх категорій.

Список посилань на джерела

1. Енергетична стратегія України на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 24.07.2013 № 1071. – [Електронний ресурс]. ЛІГА ЗАКОН – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN002747.html.

2. Звіт ректора Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу про виконання контракту з Міністерством освіти і науки – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nung.edu.ua/звіт-ректора>.