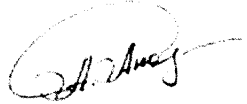


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАФТИ І ГАЗУ



АНДИБУР АНДРІЙ ПЕТРОВИЧ

УДК 005:331.108:658

**УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОДІЄЮ СУБ'ЄКТІВ СФЕРИ ПІДГОТОВКИ
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Івано-Франківськ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор економічних наук, доцент
Кісь Святослав Ярославович,
Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу,
директор інституту післядипломної освіти.

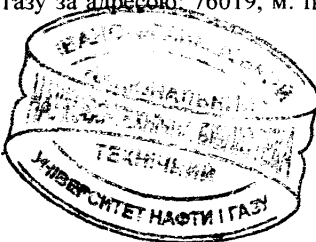
Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
заслужений економіст України
Парсяк Володимир Никифорович,
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова,
декан факультету економіки моря;

доктор економічних наук, доцент
Яструбський Михайло Ярославович,
Національний університет «Львівська політехніка»,
доцент кафедри обліку та аналізу.

Захист відбудеться «27» червня 2019 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 20.052.06 в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу Міністерства освіти і науки України за адресою: 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15, конференц-зал науково-технічної бібліотеки.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за адресою: 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15.

Автореферат розісланий «27» травня 2019 р.



Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
доктор економічних наук, доцент

І. Б. Запукхляк



ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Нафтогазовий комплекс України (НГКУ) – це стратегічно важлива складова національного господарства держави, ефективність і результативність функціонування якої є тим чинником, який визначально впливає на результати діяльності множини інших споживачів його послуг. Зважаючи на активізацію процесів, пов'язаних із зростанням ролі знань та інтелекту в сучасних економічних умовах, одним з найважливіших напрямів у вирішенні проблем діяльності НГКУ слід вважати розвиток персоналу галузевих підприємств, зокрема, засобами освіти. Належне вирішення проблеми забезпечення нафтогазових підприємств якісними і кваліфікованими людськими ресурсами, яку покликані вирішувати заклади освіти (ЗО) вітчизняної освітньої галузі, є не просто актуальним завданням, а й також має стратегічно важливе значення в контексті гарантування національної енергетичної незалежності і безпеки.

Поряд з гострою необхідністю інноватизації процесів техніко-технологічного розвитку та управлінської діяльності на вітчизняних підприємствах НГКУ, трансформується за формою та змістом попит їх людських ресурсів на освітні послуги. З огляду на це, використання сучасних підходів, методів та механізмів у формуванні пропозиції освітніх послуг вітчизняними ЗО є передумовою їх ефективної взаємодії з нафтогазовою галуззю та отримання взаємних позитивних економічних результатів.

Сучасними українськими науковцями, праці яких присвячені загальним проблемам трансформування вітчизняної освітньої системи, є В. Андрущенко, Д. Дзвінчук, В. Кремінь, С. Курбатов, В. Луговий, В. Парсяк, А. Похресник. Дослідження державного управління системою вищої освіти висвітлені в роботах Б. Данилишина, К. Корсака, В. Лугового, О. Яришко, проблеми менеджменту і організаційно-економічних механізмів управління вищою освітою в ринкових умовах, диверсифікації джерел її фінансування в Україні – у працях В. Андрієнка, Т. Боголіб, С. Дмитренко, С. Злупка, О. Кендюхова, О. Кузьміна, Е. Лібанової, В. Марцинкевича, К. Павлюка, Н. Подольчака, М. Яструбського та ін.; розвиток освітньої сфери і забезпечення нафтогазової галузі України належними людськими ресурсами всіх необхідних категорій розглядають у своїх роботах М. Данилюк, І. Данилюк-Черних, С. Кісь, Є. Крижанівський, Ф. Козак, Ю. Колбушкін, С. Кулакова, Н. Мамонтова, О. Лапко, В. Петренко, І. Процюк, Н. Тимків, Д. Тимошенко, Е. Швидкий та ін. Проте, залишаються недостатньо вивченими питання організації взаємодії основних учасників та зацікавлених сторін процесів надання освітніх послуг, спрямованих на підготовку високоякісних людських ресурсів для нафтогазових підприємств, не приділяється достатньо уваги науковому обґрунтуванню удосконалення організаційно-економічного механізму їх співпраці з вітчизняними профільними ЗО.

Необхідність у дослідженні можливостей та шляхів радикальних змін в управлінні освітніми і науковими процесами у ЗО, орієнтованих на підвищення ефективності і результативності останніх як суб'єктів ринкових стосунків, є актуальною темою, вирішення якої має високий очікуваний потенціал корисності

як для ЗО, так і для споживачів їх послуг, що й обумовило вибір мети, завдань, методів дослідження та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу в межах Комплексної цільової програми «Науково-організаційні засади нарощування видобутку вітчизняних нафти і газу та диверсифікації постачання енергетичних ресурсів для підвищення енергетичної безпеки України» (ДР 0115U007099), де автором удосконалено підходи до стратегічного планування на підприємствах нафтогазового комплексу з врахуванням необхідності розробки та впровадження комплексної стратегії розвитку людських ресурсів вітчизняної нафтогазової галузі. Окремі положення дисертаційної роботи було використано для виконання науково-дослідних робіт за темами «Наукові та прикладні економіко-управлінські засади розвитку соціально-економічних систем на основі інноваційних трансформацій їх складових» (номер державної реєстрації 0114U004855) та «Наукові та прикладні засади управління розвитком галузевих та регіональних суспільних систем» (номер державної реєстрації 0117U003830), де автором обґрунтовано напрями та можливості удосконалення управління діяльністю ЗО і його підрозділів, розроблені і апробовані нові моделі, механізми та інструменти управління.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретико-методичних положень та обґрунтування практичних рекомендацій щодо удосконалення управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств в умовах становлення і розвитку інтелектуальної економіки.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- проаналізувати НГКУ на предмет оцінки його сучасного стану в контексті потреб у кваліфікованих людських ресурсах;
- удосконалити підходи до взаємодії суб'єктів та об'єктів в системі МОН України на основі використання інноваційних «суб'єкт-суб'єктних» взаємовідносини в режимі співуправління-підпорядкування;
- сформувати механізм удосконалення функціонування ЗО, який передбачає ментальний реінжиніринг його персоналу;
- розвинути концепцію людських потреб для ідентифікації мотиваційного підґрунтя необхідності і доцільності забезпечення неперервного розвитку людських ресурсів НГКУ;
- запропонувати удосконалений підхід до представлення типової управлінської пари (ТУП), на основі ідентифікації об'єктів та суб'єктів навчальних і/або наукових послуг;
- обґрунтувати концептуальну схему процесу трансформації колективного інтелекту персоналу ЗО в результаті його діяльності шляхом формування комунікаційної платформи колективного консенсусу (КПКК);
- розвинути просторову модель керівника – інтелектуального лідера в системі управління всіма видами діяльності в рамках ЗО з метою реалізації процесу управління на засадах «суб'єкт-суб'єктної» взаємодії з нафтогазовими підприємствами;

- сформулювати рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму співпраці підприємств нафтогазової галузі з вітчизняними профільними закладами освіти.

Об'єктом дослідження є процес управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів підприємств.

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичні підходи та прикладні засади управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною і методичною основою дисертаційного дослідження є сучасні положення економічної науки і менеджменту, економіки освіти, управління організаціями і підприємствами.

Під час виконання дисертаційної роботи використовувались як загальнонаукові, так і спеціальні методи і прийоми пізнання процесів і явищ управління та їх економічних наслідків: діалектичний метод наукового пізнання – для досягнення поставленої мети; економіко-статистичний метод – для визначення особливостей та тенденцій діяльності закладів освіти у сучасних умовах, результатів їх взаємодії з нафтогазовими підприємствами; методи спостереження та теоретичного узагальнення – для встановлення закономірностей та підтвердження виявлених проблем; метод графоаналітичного моделювання – для встановлення характеристик керівника – інтелектуального лідера в системі управління всіма видами діяльності в рамках ЗО; порівняльного аналізу, індукції, дедукції, аналогії, конкретизації – для удосконалення процесів управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів.

Інформаційною базою дослідження стали чинні законодавчі та нормативно-правові акти України з питань регулювання сфери освітніх послуг; матеріали статистичної звітності закладів освіти, результати наукових досліджень з проблем управління діяльністю ЗО, які оприлюднені у наукових вітчизняних і зарубіжних виданнях, публікації в засобах масової інформації щодо оцінок стану і розвитку ринку освітніх послуг України та реформування діяльності закладів освіти, інформаційні повідомлення і документи, розміщені на їх веб-сайтах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні наукового завдання поглиблення теоретико-методичних положень щодо управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств шляхом змін у реалізації процесів діяльності закладу освіти, а саме:

удосконалено:

– інтерпретацію взаємодії суб'єктів та об'єктів у системі МОН України, яка, на відміну від існуючої, передбачає заміну традиційних «суб'єкт-об'єктних» взаємовідносин в режимі управління-підпорядкування на інноваційні «суб'єкт-суб'єктні» взаємовідносини в режимі співуправління-підпорядкування і дає можливість підвищити ефективність функціонування управлінської вертикалі МОН;

– механізм функціонування ЗО, який передбачає створення принципово нової, сучасної системи бізнес-процесів та, на відміну від існуючих, враховує комплекс споживчоорієнтованого, системного, процесного і підприємницького

ментального реінжинірингу його персоналу, спрямованого на задоволення потреб споживачів в освітніх послугах;

набули подальшого розвитку:

– підхід до аналізу стану НГКУ, який базується на врахуванні потреби у кваліфікованих людських ресурсах і, на відміну від відомих, дає можливість встановити передумови забезпечення соціально-економічної ефективності освітньої сфери та підвищення рівня конкурентоздатності нафтогазової галузі;

– концепція людських потреб, яка передбачає зв'язок між потребами людини, рівнем її освіти, обсягом знань та інтелектуальною стратифікацією і, на відміну від існуючих, дозволяє ідентифікувати і обґрунтувати обов'язкову умову забезпеченості суб'єктів господарювання людськими ресурсами, мотивованими на здобуття необхідних обсягів знань з допомогою того чи іншого типу формальної, неформальної, інформальної чи симбіотичної освіти;

– інтерпретація управлінської вертикалі, яка передбачає включенням в неї всіх учасників процесу, представлених типовими управлінськими парами, та, на відміну від усталених підходів, дозволяє ідентифікувати суб'єктів та об'єктів навчальних і/або наукових послуг і дає можливість визначити кінцевий результат трансформації ресурсів у результат для *i*-го споживача;

– концептуальна схема процесу трансформації колективного інтелекту персоналу ЗО в результати його діяльності, якою передбачено попередню ідентифікацію комунікаційної платформи колективного консенсусу та яка, на відміну від відомих, інтерпретує процес трансформації наданих і залучених ресурсів (*Res*) під впливом колективного інтелекту і професійної культури персоналу у результат його діяльності (*Rez*) для реалізації змін у методах та стилях управління на основі суб'єкт-суб'єктних взаємостосунків;

– просторова модель керівника – інтелектуального лідера в системі управління всіма видами діяльності в рамках закладу освіти, яка, на відміну від відомих, передбачає «синерхо-сінтелекто-синергічну» активність лідера будь-якого процесного, ресурсного чи забезпечувального підрозділу і дає можливість реалізовувати управління вітчизняними закладами освіти на засадах реалізації «суб'єкт-суб'єктної» взаємодії з галузевими суб'єктами господарювання.

– пропозиції щодо застосування додаткових процедур співпраці підприємств нафтогазової галузі з вітчизняними профільними ЗО, які відповідають взаємним інтересам та потребам, та, на відміну від усталених, передбачають організацію суб'єкт-суб'єктних стосунків, ментальний реінжиніринг та налагодження ефективних комунікацій.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні та реалізації рекомендацій з питань удосконалення процесів управління діяльністю вітчизняних закладів освіти із забезпечення нафтогазових підприємств освітніми послугами. Основні теоретичні та прикладні розробки прийняті до впровадження у практичну діяльність АТ «Укртранснафта» (довідка №26-00/22/346 від 24.01.19р.), ПАТ «Укргазвидобування» (довідка №0089292). Результати дисертаційної роботи використовуються як в організації навчального процесу інституту післядипломної освіти (ІПО) ІФНТУНГ та ДВНЗ «ДКНГ», так і у формуванні змісту навчальних дисциплін «Стратегічне управління розвитком

людських ресурсів», «Управління персоналом», «Стратегічне планування», «Управління змінами» (довідка №40-07 від 12.02.19р., та №349 від 18.12.18р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійних наукових досліджень. Усі положення, що виносяться на захист, отримані автором особисто. Внесок автора у роботи, виконані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій за темою дисертації.

Апробації результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднені на міжнародних, всеукраїнських і регіональних наукових і науково-практичних конференціях, зокрема: «Інновації як фактор економічного розвитку підприємств» (м. Івано-Франківськ, 2002 р.); «Нафта і газ України – 2004» (м. Судак, 2004 р.); «Сучасний фінансовий менеджмент і нові ролі фінансових директорів підприємств» (м. Івано-Франківськ, 2013 р.); «Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 2013 р.); «Нафтогазова енергетика – 2013» (м. Івано-Франківськ, 2013 р.); «Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 2015 р.); «Прогнозування та моделювання соціально-економічних процесів сьогодення», (м. Київ, 2017 р.); «Наукові здобутки на шляху до удосконалення економічної системи» (м. Дніпро, 2017 р.); «Нафта і газ. Наука-освіта-виробництво: шляхи інтеграції та інноваційного розвитку» (м. Дрогобич, 2017 р.); «Перспективи розвитку національної економіки» (м. Запоріжжя, 2017 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 18 наукових праць (9 з яких у співавторстві) загальним обсягом 7,85 друк. арк. (особисто автору належать 5,64 друк. арк.), з них 7 статей у наукових фахових виданнях України (у т.ч. 1 – у виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз), 1 – у зарубіжних виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз, 3 – в інших виданнях та 7 праць апробаційного характеру.

Структура і обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 258 сторінок друкованого тексту (у т. ч. основного тексту – 187 сторінок). Робота містить 6 таблиць, з яких 1 займає повну сторінку, 16 рисунків, список використаних джерел із 341 найменування, розмішеного на 39 сторінках, 12 додатків на 31 сторінці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету, об'єкт, предмет і основні завдання дисертації, розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення одержаних результатів, відображено апробацію основних результатів дисертаційного дослідження.

У першому розділі «**Нафтогазова галузь України: людські ресурси та ефективність діяльності**» розглянуто нафтогазову галузь України з позицій сучасного стану та потреби в людських ресурсах, проведено аналіз забезпеченості нафтогазових підприємств належними людськими ресурсами, встановлено головні проблеми взаємодії суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів

нафтогазових підприємств, запропоновано підходи до удосконалення процесів забезпечення нафтогазових підприємств належними людськими ресурсами.

На основі аналізу сучасного стану розвитку НГКУ та оцінок результатів його діяльності за окремими напрямками констатовано, що навчання і знання, професіоналізм і компетентність працівників є тим єдиним ресурсом, який в умовах глобальної інтелектуалізації залишається доступним і може забезпечити конкурентоздатність підприємства. Зважаючи на суб'єктивні та об'єктивні характеристики потреб і процесів здобуття нових знань, вмінь і навиків персоналом нафтогазових підприємств, доведено незаперечну потребу у пошуку і визначенні шляхів удосконалення функціонування існуючої в Україні підсистеми професійної нафтогазової освіти.

З врахуванням існуючих у вітчизняній науковій літературі та практичній діяльності підходів до організації взаємодії суб'єктів господарювання з метою отримання позитивних результатів функціонування запропоновано удосконалений варіант взаємодії підприємства та закладів освіти в режимі «суб'єкт – суб'єкт» з можливістю взаємовпливів через прямі та зворотні зв'язки. Інтерпретація нафтогазової галузі у вигляді певної множини підприємств n та використання авторських рекомендацій дозволили запропонувати схему руху людських ресурсів в процесі забезпечення підприємств нафтогазової галузі профільними закладами системи освіти України (рис. 1).

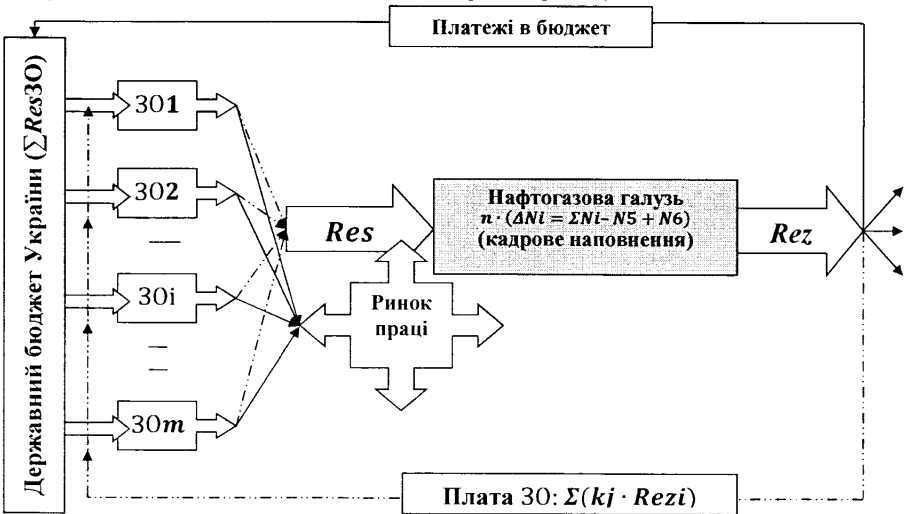


Рис. 1. Схема руху людських ресурсів у процесі забезпечення підприємств нафтогазової галузі спеціалізованими закладами системи освіти України

За результатами аналізу стану та результатів використання освітнього потенціалу суб'єктів взаємодії процесу забезпечення діяльності нафтогазових підприємств України кваліфікованими людськими ресурсами встановлено, що більшість вітчизняних закладів освіти пропонують необхідні підприємствам послуги встановлених вимог і стандартів, володіючи при цьому різним рівнем розвитку внутрішнього середовища – визначального чинника у формуванні якості

освітніх послуг. За об'єктивними характеристиками Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу робимо висновок про його лідируючу роль у сфері вітчизняної нафтогазової освіти і можливості використання як базового закладу освіти для експериментальної апробації необхідних змін.

Аналіз тенденцій функціонування вітчизняної освітньо-наукової системи МОН проведено з використанням теоретико-методологічного інструментарію, який в найбільш узагальненому вигляді описує процес трансформування системою освіти і науки наданих суспільством в її розпорядження фінансових, матеріальних і людських ресурсів (в т. ч. людського та інтелектуального капіталів) *Res* у необхідний результат *Rez*. Діяльність ЗО як суб'єкта господарювання запропоновано інтерпретувати і оцінювати з використанням коефіцієнтів трансформації системи $K_{ТРС}$ та її окремого j -го елемента (університету, академії, інституту, коледжу тощо) $K_{ТРj}$. При цьому:

$$K(\Delta t)_{ТРС} = \frac{W(\Delta t_i)_{REZ}}{W(\Delta t_i)_{RES}}, \quad (1)$$

$$K(\Delta t)_{ТРj} = \frac{W(\Delta t_i)_{REZj}}{W(\Delta t_i)_{RESj}}, \quad (2)$$

де $W(\Delta t_i)_{REZ}$ – ринкова вартість генерованих системою МОН протягом періоду Δt_i результатів; $W(\Delta t_i)_{RES}$ – ринкова вартість використаних системою МОН для цього ресурсів; $W(\Delta t_i)_{REZj}$ – ринкова вартість результатів, генерованих будь-яким ЗО системи МОН протягом цього ж періоду; $\Delta t_i W(\Delta t_i)_{RESj}$ – ринкова вартість використаних ЗО системи МОН у процесі генерації ресурсів.

Аналітично доведено та схематично представлено умови реорганізації традиційних «суб'єкт-об'єктних» стосунків у ієрархічній піраміді системи МОН, які передбачають участь у виробленні, прийнятті і реалізації важливих рішень щодо спільної діяльності як суб'єктів, так і об'єктів управління, представлених людським та інтелектуальним капіталами їх носіїв.

У другому розділі «Організаційно-економічний механізм взаємодії підприємств та закладів освіти» проаналізовано мотиваційні чинники неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств з обґрунтуванням необхідних змін у діяльності навчальних закладів, в тому числі пов'язаних з перепроектуванням (реінжинірингом) структури, процесів, процедур діяльності ЗО за встановленим переліком об'єктів.

На основі аналізу стану мотиваційного підґрунтя для неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств та з використанням достатньо відомої піраміди потреб і мотивів поведінки людини А. Маслоу запропоновано концептуальну модель, яка ілюструє взаємозв'язок між потребами професійного розвитку людини та мотивами здобуття нею необхідних для цього обсягів знань, що дало змогу ідентифікувати умови інтелектуалізації особи шляхом освіти впродовж життя та фрустрації – переміщення у зворотному напрямку (рис. 2).

Обґрунтовано необхідні зміни у підходах до неперервного навчання та розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств шляхом формування пропозицій стосовно трансформації суті і технологій лідерства на рівні ЗО та взаємодії «студент-викладач», а також організаційного реінжинірингу закладів

освіти в напрямку перетворення останніх у повноправних суб'єктів ринку за ідеологією підприємства (підприємницький університет).

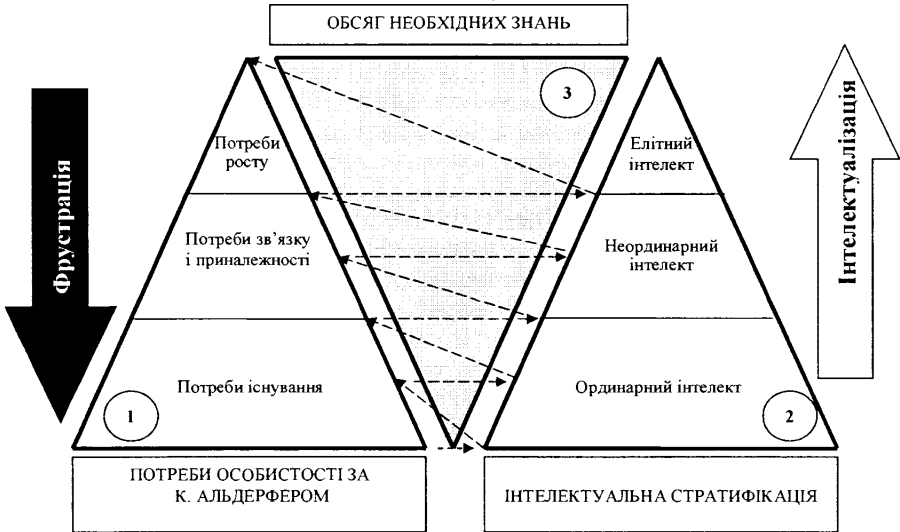


Рис. 2. Концептуальна модель взаємозв'язку між потребами (за К. Альдерфером), необхідними для їх задоволення обсягами знань та рівнями піраміди інтелектуальної стратифікації людських спільнот

Перепроєктування механізму функціонування закладу освіти в ринкових умовах пропонується здійснювати з врахуванням необхідності проведення «ментального реінжинірингу» як основної умови необхідних змін у процесах його діяльності з метою реалізації нової парадигми управління як підприємством – суб'єктом господарювання. З цією метою організаційно-економічний механізм функціонування закладу освіти представлено у вигляді послідовної низки причинно-наслідкових зв'язків у реалізації основних процесів, які базуються на відповідних засобах, методах та принципах взаємодії під час трансформування спожитих ресурсів вартістю W_{Resi} у споживчу вартість результату W_{Rezi} .

Для ментального реінжинірингу персоналу ЗО як суб'єкта взаємодії сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств запропоновано використовувати технології стратегічного планування змін, необхідність застосування та трансформації яких підтверджена проведеним аналізом стану та умов реалізації у провідних закладах освіти держави.

З метою впровадження в управління ЗО ефективної технології стратегічного планування розроблено модифіковану вертикаль суб'єкт-суб'єктних зв'язків між всіма рівнями і учасниками процесу управління функціонуванням основних бізнес-процесів, яка дозволяє реалізувати механізм взаємостосунків шляхом трансформації традиційної управлінської взаємодії (рис. 3).

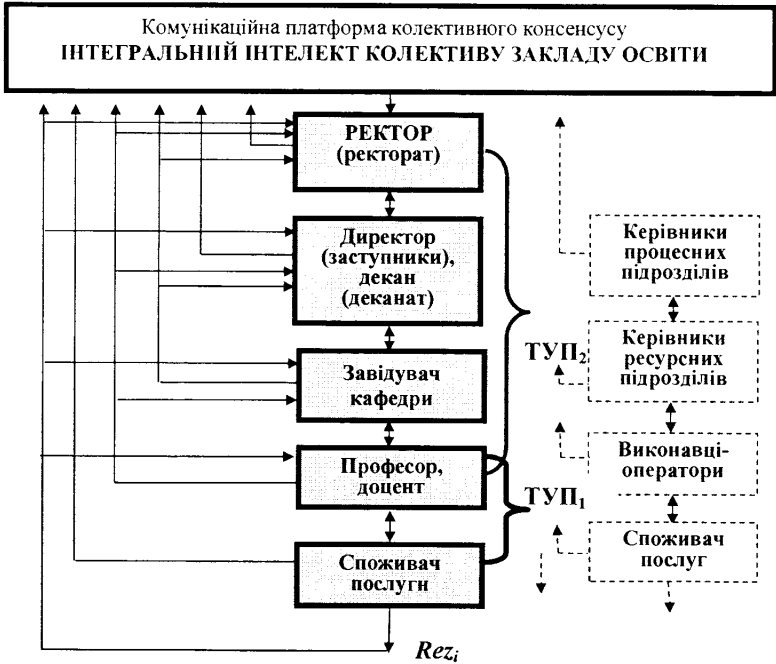


Рис. 3. Формування синархічної управлінської вертикалі закладу освіти, охопленої генеральним (повним) зворотним зв'язком

Модифікована вертикаль управління передбачає, по-перше, організацію комунікаційної платформи досягнення колективного консенсусу як місця концентрації інтегрального інтелекту всього колективу, по-друге, формування додаткової мережі міжсуб'єктних прямих і зворотних зв'язків для досягнення встановлених стратегічним документом мети, цілей і завдань ЗО.

Оскільки кожен із учасників крос-функціонального ланцюга команд ТУП₂ – ТУП₁ характеризується своїм коефіцієнтом трансформації, то цілком очевидно, що кінцевий результат трансформації ресурсів у результат для i -го споживача послуги може бути представлено у такому вигляді:

$$W_{Rez_i} = W_{Res_i} \cdot K_{ТУП1} \cdot K_{ТУП2} = W_{Res_i} \cdot (K_{CP} \cdot K_{ПП} \cdot K_{РП} \cdot K_{ВО} \cdot K_{СП}), \quad (3)$$

де K_{CP} – коефіцієнт трансформації структури ректорату, $K_{ПП}$ – коефіцієнт трансформації структури дирекції інституту (деканату факультету), $K_{РП}$ – коефіцієнт трансформації структури кафедри (лабораторії), $K_{ВО}$ – коефіцієнт трансформації викладача (професора, доцента, асистента, науковця-дослідника), $K_{СП}$ – коефіцієнт трансформації споживача послуги (студента, слухача, аспіранта, докторанта, замовника наукових досліджень, консультацій, експертів і т. ін.).

Умовою досягнення колективом ЗО ціннісного консенсусу, який відповідатиме місії, баченню, меті, цілям та завданням перспективного розвитку залишається забезпечення впровадження і дотримання в практиці управління

діяльністю суб'єкт-суб'єктних стосунків між керівництвом, персоналом і споживачами послуг ЗО.

При цьому, якщо припустити, що коефіцієнт трансформації цієї додаткової (віртуальної) структури (КПКК) на запропонованих вище умовах для всіх складових традиційної структури управління вертикалями ЗО, є рівним $K_{\text{КПКК}}$, то в першому наближенні його можна описати таким виразом:

$$K_{\text{КПКК}} = \sum K_i, \quad (4)$$

де K_i – коефіцієнт трансформації кожного i -го залученого до участі в роботі КПКК члена персоналу ЗО з метою вирішення спільно встановлених задач і досягнення спільних цілей.

Таким чином, вираз (3) матиме такий вигляд:

$$\begin{aligned} W_{\text{Rez}i} &= W_{\text{Res}i} \cdot K_{\text{КПКК}} \cdot K_{\text{ТУП}1} \cdot K_{\text{ТУП}2} = \\ &= W_{\text{Res}i} \cdot K_{\text{КПКК}} \cdot (K_{\text{СП}} \cdot K_{\text{ПП}} \cdot K_{\text{РП}} \cdot K_{\text{ВО}} \cdot K_{\text{СП}}). \end{aligned} \quad (5)$$

Тобто в кожній окремій вертикалі управління соціально-економічної системи ЗО з'являється додаткове джерело інтелектуальних продуктів із коефіцієнтом $K_{\text{КПКК}}$, яке збільшує загальний коефіцієнт трансформації системи:

$$K_{\text{ВНЗ}} = K_{\text{КПКК}} \cdot \sum (K_{\text{ТУП}1} \cdot K_{\text{ТУП}2})_j, \quad (6)$$

не потребуючи при цьому додаткових витрат на його утримання. У такому випадку вартість кінцевого результату діяльності ЗО W_{Rez} при збереженні W_{Res} зростатиме більш динамічно.

Концепцію запропонованих змін в управлінні з виділенням основних етапів, які формують результати функціонування підсистем і систем ЗО, представлено у вигляді схеми процесу трансформації колективного інтелекту закладу освіти в результати його діяльності.

На основі аналізу відомих просторових моделей вимог до керівників встановлено, що найбільш узагальненим випадком просторової моделі керівника – лідера в системі управління ЗО може виступати модель «інтелектуального лідерства», авторське удосконалення якої дає підстави стверджувати, що на готовність керівника тієї чи іншої системи (або її підсистем) до залучення у процеси прийняття управлінських рішень (синархія – співуправління) більшості персоналу впливають такі його характеристики, як «некористоловність», «особистий інтелект» та «досвід», а ефект синергії можливий тільки за наявності у нього «здібностей» і «творчого інтелекту», а також вчинення ним відповідних «дій» з використанням «соціального інтелекту» з метою впливу на спільне мислення (сінтелектика).

У третьому розділі «Зміни організаційно-економічного механізму діяльності закладів освіти» проведено аналіз існуючих в Україні організаційно-економічних можливостей переходу закладів освіти до діяльності в режимі підприємств; реалізовано експериментальне впровадження елементів рекомендованих організаційно-економічних змін в різних типах підрозділів і процесів ЗО; сформовано рекомендації щодо удосконалення співпраці підприємств нафтогазової галузі і вітчизняних профільних закладів освіти.

Результатами узагальнення причин проявів ефектів В. Парето і М. Рінгельмана у діяльності ЗО стали запропоновані інновації з метою мінімізації

їх впливу, що передбачають використання авторських та удосконалених існуючих підходів з подальшим підтвердженням ефективності їх впровадження.

Попри існування широко розповсюдженої думки, згідно якої вплив цих ефектів практично неможливо нівелювати, вважаємо, що саме їх наявність може і має стати причиною генерування, прийняття і реалізації управлінських рішень, спрямованих якщо не на ліквідацію, то на мінімізацію їх впливу на функціонування колективів.

Узагальнена інформація про можливості використання сучасних управлінських технологій та інструментів, пропозицій і рекомендацій автора для мінімізації негативного впливу вказаних чинників ефекту М. Рінгельмана, прорангованих нами за рівнем впливовості на результати діяльності колективу і його підрозділів, відомі на сьогодні технології, які можуть бути використані для їх нівелювання, перелік запропонованих автором заходів з удосконалення функціонування організаційно-економічного механізму діяльності вітчизняних закладів освіти, а також очікувані наслідки їх використання зведені в табл.1.

Наведені приклади експериментального використання взаємодії типової управлінської пари в режимі «суб'єкт-суб'єкт» ієрархічної вертикалі управління ЗО, а також окремі результати переорієнтації діяльності структурного підрозділу ЗВО (інституту післядипломної освіти) шляхом перепроєктування структури, процесів та процедур, пов'язаних з наданням послуг у сфері післядипломної освіти, підтверджують дієвість та ефективність запропонованих інноваційних змін.

Практична реалізація співпраці наукового консультанта із здобувачами наукового ступеня доктора наук в режимі «суб'єкт – суб'єкт» за моделлю 3S-лідерства дозволила отримати відповідні економічні наслідки у вигляді економії оплати праці та виплати стипендії на суму 134,5 тис. грн.

На основі об'єктивної статистичної інформації та результатів суб'єктивних оцінок встановлено, що потенціал ринку нафтогазових освітніх послуг, що визначається кількістю осіб, які мають потребу підвищення освітнього рівня складає більше 15 тис. осіб (без врахування персоналу приватних нафтогазових виробничо-комерційних структур), а ємність ринку освітніх послуг, які можуть надаватись персоналу, тільки державних підприємств вітчизняного нафтогазового комплексу становить близько 225 млн. грн.

На прикладах реалізованих змін в управлінні шляхом взаємодії ЗВО (ІПО ІФНТУНГ) та нафтогазових підприємств (ПАТ «Укргазвидобування», АТ «Укртранснафта», ПАТ «Укрнафта» продемонстровано ефективність застосування авторських пропозицій, одним із фактичних результатів яких стало зростання протягом 2017 та січня-жовтня 2018 років дохідної частини бюджету ЗО.

Головними практичними кроками використання нових моделей взаємодії суб'єктів у сфері підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств стали:

1. Використання нових форм надання споживачам, серед яких персонал нафтогазових підприємств, неформальних освітніх послуг, які передбачають проведення виїзних навчальних занять на виробничих об'єктах.

2. Зміна підходів до формування кошторисної вартості надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації персоналу. Зокрема, для АТ «Укргазвидобування», АТ «Укртранснафта», ПАТ «Укрнафта» були сформовані

кошториси, якими передбачені скореговані обсяги видатків з врахуванням таких реальних умов та потреб замовника, як максимальна комплектація групи слухачів та використання власної навчальної бази, що дозволило скоротити вартість освітньої послуги на 25-30%, забезпечивши при цьому повну компенсацію витрат виконавця і покращивши ринкову позицію ЗО.

Таблиця 1

Причини прояву ефектів В. Парето і М. Рінгельмана, існуючі технології їх нівелювання та можливості розширення дії останніх шляхом використання пропозицій і рекомендацій автора

Причини проявів ефектів В. Парето і М. Рінгельмана	Відомі на сьогодні технології та інструменти	Запропоновані автором інновації до існуючих технологій	Очікувані результати від впровадження технологій
Непрофесійне управління, незадовільна координація діяльності в підрозділах і групах	Зміни моделі і технологій лідерства в процесах надання наукових, експертних, і навчальних послуг їх споживачам	Освоєння всім управлінським корпусом ЗО синтелекто-синерхічної моделі лідерства	Підвищення індивідуальної мотивації і відповідальності керівників, їх підрозділів та індивідуумів
Незадовільна структурованість колективу	Організаційно-економічний і ментальний реінжиніринг процесів надання всіх видів послуг	Впровадження в практику управління моделі суб'єкт- суб'єктних взаємовідносин	Підвищення індивідуальної мотивації всіх працівників
Нерозуміння вірних і нехіль виконання безглуздих цілей діяльності	Стратегічний менеджмент за цілями (МВО) і залучення до процесу їх встановлення всіх зацікавлених учасників та партнерів	Формування синерхічної управлінської вертикалі і створення комунікаційної платформи	Спільно встановлені, а тому усвідомлені і розумні цілі та посилена мотивація з їх досягнення
Падіння відповідальності і втрата мотивації	Розподіл в групах ролей за здібностями і мотивація інтелектуальної праці	Спільне встановлення індивідуальних завдань і відповідальності	Підвищення ефективності функціонування працівників
Падіння групової та індивідуальної продуктивності	Створення команд, менеджмент за цілями (МВО), індивідуалізація управління	Встановлення індивідуальних завдань і відповідальності	Підвищення ефективності функціонування підрозділів і працівників
Конфліктні міжперсональні і міжгрупові стосунки	Управління конфліктами, нівелювання наслідків і запобігання їх виникненню	Впровадження в практику управління моделі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин	Покращання стосунків, морально психологічного клімату і мотивів

3. Максимальна адаптація умов надання освітніх послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу нафтогазових підприємств до потреб замовника. Наприклад, в договорах на підвищення кваліфікації спеціалістів служб

та підрозділів ПАТ «Укргазвидобування», які займаються питаннями екологічної безпеки передбачено проведення навчальних занять з частковим використанням технологій дистанційного навчання. Навчальний процес для працівників АТ «Укртранснафта», які здобувають другу вищу освіту організовано на виробничих об'єктах підприємства, зокрема, на базі МНТ «Південний» філії «Південні магістральні нафтопроводи».

4. Організація вступної кампанії на базі підприємства – замовника освітньої послуги, без необхідності довгострокового відриву вступників від виконання професійних обов'язків.

5. Адаптація змісту та організації виконання навчальних планів, програм, контрольних заходів, курсових проектів та випускних робіт до реальних виробничих проблем нафтогазових підприємств, шляхом налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків «викладач-студент», а також переходу адміністрації ІПО ІФНТУНГ в режим функціонування в якості ініціатора створення та головного учасника комунікаційної платформи колективного консенсусу.

Прикладами ефективності застосування авторських пропозицій у діяльності ЗО слід вважати кращі практики взаємодії ІПО ІФНТУНГ з підприємствами нафтогазової галузі у сфері розвитку людських ресурсів, реалізація яких розпочата у 2016 році і активно продовжується, серед яких:

1. Навчання в ІПО ІФНТУНГ протягом 2016-2017 років працівників АТ «Укртранснафта» (23 особи). Вступ на навчання у 2018 році 20 осіб для здобуття ступеня магістр за спеціальністю газопроводи та газонафтозсховища.

2. Організація навчання фахівців АТ «Укргазвидобування» за навчальною програмою «Бурові промивальні рідини за стандартами АНІ (API)» з використанням інноваційного обладнання лабораторії бурових промивальних рідин (43 особи у 2017 році, 50 осіб – 2018 рік).

3. Проведення курсів підвищення кваліфікації персоналу АТ «Укргазвидобування» за напрямом «Екологічні проблеми при реалізації процесів буріння та видобування вуглеводнів» протягом 2017-2018 рр. (21 особа у 2017 році, 23 особи – 2018 рік).

Зміни аналогічного характеру, починаючи з 2017 року, спостерігались і в процесах надання навчальних послуг відповідними підрозділами ДВНЗ «Дрогобицький коледж нафти і газу». Про необхідність їх продовження та розширення додатковими процедурами організації суб'єкт-суб'єктних стосунків, ментального реінжинірингу та налагодження ефективних комунікацій свідчить негативна динаміка обсягів підвищення кваліфікації слухачів з числа персоналу нафтогазових підприємств (табл.2).

Зважаючи на незначні, порівняно з іншими регіонами України, обсяги та результати виробничо-господарської діяльності нафтогазових підприємств у західному регіоні (Івано-Франківська, Тернопільська, Львівська та Чернівецька області), для ДВНЗ «ДКНГ» крім змін у процесах взаємодії ЗО та підприємства необхідно впроваджувати зміни організаційно-структурного характеру, які дозволять стати учасником загальнодержавного ринку нафтогазових освітніх послуг.

Таблиця 2

**Обсяги підвищення кваліфікації персоналу нафтогазових підприємств у
ДВНЗ «ДКГН» впродовж 2014-2017 рр.**

Напрямок підвищення кваліфікації	Роки			
	2014	2015	2016	2017
Експлуатація газонафтопроводів і газонафтосховищ	13	-	9	-
Монтаж, обслуговування засобів і систем автоматизації технологічного виробництва	4	-	11	-
Економіка підприємства	-	-	11	-
Основи інформатики і комп'ютерної грамотності	-	-	10	-
Нафтогазова інженерія та технології (спеціалізація «Експлуатація газонафтопроводів і газонафтосховищ»)	-	-	-	19
Комп'ютерно-інтегровані технології (спеціалізація «Монтаж, обслуговування засобів і систем автоматизації технологічного виробництва»)	-	-	-	9
ВСЬОГО:	17	-	41	28

В рамках рекомендацій з удосконалення співпраці підприємств нафтогазової галузі і вітчизняних профільних закладів освіти запропоновано формування нафтогазового освітнього кластера (НГОК) із залученням зацікавлених галузевих суб'єктів господарювання та провайдерів освітніх послуг з числа навчальних закладів (коледжі, технікуми, професійно-технічні училища) та закладів вищої освіти усіх форм власності.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано нові підходи до вирішення науково-практичного завдання, яке полягає у розвитку теоретичних положень, розробленні методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо удосконалення управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств. За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. Встановлено, що ефективність використання і відновлення людських ресурсів підприємствами нафтогазової галузі України протягом тривалого часу залишається незадовільною: обсяги професійно орієнтованого навчання скорочуються, процеси неперервного розвитку і удосконалення кадрів через підвищення кваліфікації, самоосвіту, отримання другої освіти залишаються некеріваними, що обумовлює поступове падіння професіоналізму і компетентності працівників всіх категорій й робить необхідним удосконалення діяльності вітчизняних закладів освіти та їх ринкової взаємодії з підприємствами галузі.

2. Доказово продемонстровано необхідність виконання організаційно-економічних змін у функціонуванні типових управлінських пар шляхом організації взаємодії їх складових в режимі стосунків «суб'єкт – суб'єкт», а також необхідних для цього змін у менталітеті їх учасників. При цьому як організаційно-економічні засади функціонування, так і менталітет керівництва й персоналу ЗО слід переорієнтувати на потреби та запити споживачів освітніх і

наукових послуг, на ціннісно-смыслові пріоритети ринкових засад функціонування в конкурентному оточенні, на формування і пропозицію унікального та диверсифікованого переліку цих послуг, на забезпечення конкурентоспроможності, фінансової самодостатності, автономності, академічної свободи і мобільності.

3. Встановлено взаємозв'язки між потребами, що спонукають людей до спрямованих на їх задоволення дій та формуванням мотивів здобуття необхідних для задоволення цих потреб рівня освіти, обсягів знань та інтелектуального рівня в суспільній стратифікації, які інтерпретовано у вигляді концептуальних моделей взаємозв'язку між потребами та видами освіти і між потребами та інтелектуальною стратифікацією людських ресурсів.

4. Доведено, що інноватизацію взаємовідносин у системі вітчизняної освіти доцільно здійснювати на всіх рівнях існування типових управлінських пар в рамках вертикалі ЗВО (студент-викладач, викладач-адміністратор, адміністратор-адміністратор), вертикалі системи МОН (керівництво ЗВО-керівництво системи МОН) та в управлінні взаємодією по горизонталі ЗВО/галузевий кластер ЗО – галузеве підприємство/НАК «Нафтогаз України» – система МОН/держава, кінцевою метою яких є переведення ЗВО в режим управління і функціонування підприємства – повноправного учасника ринку освітніх і наукових послуг.

5. Запропонована удосконалена модель лідерства якнайкраще відповідає специфіці і вимогам до управління вітчизняними закладами освіти на засадах реалізації суб'єкт-суб'єктної взаємодії складових всіх типових управлінських пар в системі, у зв'язку з чим може бути рекомендована до експериментальної апробації в процесах практичного управління діяльністю процесних, ресурсних і забезпечувальних підрозділів ЗО, процесами стратегічного планування і управління розвитком останніх, а також організації їх ефективної взаємодії з нафтогазовими підприємствами, установами та організаціями НГКУ.

6. Обґрунтовано концептуальну схему процесу трансформації колективного інтелекту персоналу ЗО в результати його діяльності, в основі якої ідентифіковано комунікаційну платформу колективного консенсусу. Такий підхід передбачає виникнення синерго-синтелекто-синергічного ефекту від концентрації інтелектуального потенціалу і зусиль більшості членів колективу на ефективному використанні наданих споживачам послуг і залучених ресурсів Res для досягнення всіма працівниками і колективами підрозділів спільних та гармонізованих цілей у загальному результаті Rez .

7. Доведено, що реалізація нового організаційно-економічного механізму функціонування закладу освіти передбачає необхідність використання ментального реінжинірингу, орієнтованого на впровадження в практику управління суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин між складовими усіх типових управлінських пар. За допомогою фрагменту управлінської вертикалі організаційно-економічний механізм функціонування ЗО інтерпретовано у вигляді послідовної низки причинно-наслідкових зв'язків у реалізації основних процесів системи, які базуються на відповідних засобах, методах та принципах функціонування при трансформованні спожитих ресурсів вартістю W_{Resi} у споживчу вартість результату W_{Rez} .

8. Сформульовано рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму співпраці підприємств нафтогазової галузі з вітчизняними профільними ЗО, які впроваджено у практику взаємодії ЗВО з нафтогазовими підприємствами, зокрема АТ «Укртранснафта» та ПАТ «Укргазвидобування». Економічну ефективність змін у методах і технологіях неперервного навчання та розвитку людських ресурсів, організаційно-економічного реінжинірингу механізму функціонування ЗВО в ринкових умовах та суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників ТУП визначено шляхом розрахунку економії або додаткових надходжень до їх бюджету. Доведено доцільність і необхідність радикальних змін у взаємодії підприємств НГКУ з профільними ЗО та визначено основні можливості удосконалення цих стосунків на основі встановлення між існуючим кластером нафтогазових підприємств, представлених НАК «Нафтогаз України», та кластером закладів освіти нафтогазового профілю взаємовідносин суб'єкт-суб'єктного характеру.

ПЕРЕЛІК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Андибур А. П. Методичний підхід до визначення пріоритетів технологічних інновацій на підприємствах. *Проблеми науки*. 2005. № 7. С. 19-24. (0,55 друк. арк.).

2. Андибур А. П. Визначення пріоритетів інноваційних стратегій підприємств як передумова ефективного управління. *Проблеми науки*. 2006. № 2. С. 9-15. (0,58 друк. арк.).

3. Крижанівський Є. І., Андибур А. П., Данилюк-Черних І. М., Петренко В. П. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України – головна умова збереження і нарощування її конкурентоздатності. *Нафтогазова галузь України*. 2014. №4. С. 3-8. (0,61 друк. арк., особисто автору належить 0,42 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано умови забезпеченості суб'єктів господарювання людськими ресурсами, мотивованими на здобуття необхідних обсягів знань.*

4. Андибур А. П., Кісь Г. Р., Петренко В. П. Післядипломна, неформальна та інформальна освіти як обов'язкові складові інтелектуалізації управлінського корпусу України. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2016. №1(13). С. 10-27. (0,95 друк. арк., особисто автору належить 0,71 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: розвинуто концептуальну модель зв'язку між потребами людини, рівнем її освіти, обсягом знань та інтелектуальною стратифікацією.*

5. Андибур А. П. Нафтогазова галузь України: щодо необхідності оцінки сучасного стану і потреб в людських ресурсах. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2016. №2(14). С. 10-17. (0,64 друк. арк.).

6. Петренко В. П., Кісь С.Я., Андигур А. П., Гулій Н. М. Про необхідність і умови удосконалення використання технології стратегічного планування в закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості»*. 2018. №1(17). С. 73-89. (0,91 друк. арк., особисто автору належить 0,43 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: запропоновано зміни у системі організації бізнес-процесів закладу освіти.*

Стаття у науковому фаховому виданні, що входить до міжнародних наукометричних баз даних, депозитаріїв та пошукових систем:

7. Андигур А. П. Мотиваційний чинник необхідності і доцільності забезпечення неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2017. Випуск 22-1. С. 70-74.(0,51 друк. арк.).

Стаття у зарубіжному науковому виданні, що входить до міжнародних наукометричних баз даних, депозитаріїв та пошукових систем:

8. Андигур А. П. Щодо забезпечення галузей і підприємств національного господарства України належними людськими ресурсами на засадах прямої взаємодії суб'єктів формування ринку праці. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. №9(21). С. 17-22. (0,55 друк. арк.).

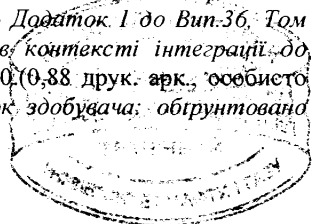
Інші видання:

9. Андигур А. П., Коцко Т. А., Малько И. Б. Обеспечение конкурентоспособности предприятий топливно-энергетического комплекса. *Инновационное развитие топливно-энергетического комплекса: проблемы и возможности*. 2004.С. 206-213.(0,64 друк. арк., особисто автору належить 0,3 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: встановлено умови трансформації ресурсів підприємства у кінцевий результат діяльності.*

10. Петренко В. П., Боднар Г. Ф., Андигур А. П. Про перспективи стратегічного управління розвитком вищих навчальних закладів України на засадах державно-приватного партнерства. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 7. «Релігієзнавство. Культурологія. Філософія»*. 2012. Вип. 29(42). С. 158-161.(0,35 друк. арк., особисто автору належить 0,15 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: інтерпретовано суб'єктів та суб'єктів у системі МОН України для підвищення ефективності функціонування управлінської вертикалі.*

11. Петренко В. П., Дзвінчук Д. І., Кісь С. Я., Андигур А. П. Интеллектуализация управления освітою і наукою в Україні: доцільність, умови, технології. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» Додаток І до Вип.36. Том І(61): Тематичний випуск «Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору»*. 2015. С.455-470.(0,88 друк. арк., особисто автору належить 0,25 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано*

an 2781



необхідність створення та функціонування КПКК (комунікаційної платформи колективного консенсусу).

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

12. Андібур А. П. Управління фінансовими ресурсами вищих навчальних закладів в умовах дефіциту. *Сучасний фінансовий менеджмент і нові ролі фінансових директорів підприємств*: Матеріали круглого столу (Івано-Франківськ, 26.03.2013). Івано-Франківськ, 2013. С. 15. (0,08 друк. арк.).

13. **Андібур А. П.**, Петренко В. П. Людські ресурси нафтогазової галузі України: проблеми і завдання з неперервної підготовки і розвитку. *Нафтогазова енергетика-2013*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Івано-Франківськ, 7-11 жовтня 2013). Івано-Франківськ, 2013. С. 408-411. (0,22 друк. арк., особисто автору належить 0,12 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: інтерпретовано процес трансформації наданих і залучених ресурсів під впливом інтелекту і професійної культури персоналу у результати його діяльності.*

14. Петренко В. П., **Андібур А. П.**, Лис А. Б. Неформальна і спонтанна освіта: стратегічне значення для розвитку людських ресурсів регіональних і галузевих суспільних систем. *Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем*: Збірник тез доповідей V-ї Міжнародної науково-практичної конференції (Івано-Франківськ, 20-22 травня 2015). Івано-Франківськ, 2015. С. 236-237. (0,15 друк. арк., особисто автору належить 0,08 друк. арк.) *Особистий внесок здобувача: встановлено необхідність використання неформальної та спонтанної освіти для розвитку персоналу суспільних систем.*

15. Андібур А. П. До обґрунтування моделі лідерства для керівного корпусу вищих навчальних закладів України. *Нафта і газ. Наука-освіта-виробництво: шляхи інтеграції та інноваційного розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Дрогобич, 2-3 березня 2017). Дрогобич, 2017. С.161. (0,07 друк. арк.).

16. Андібур А. П. Державно-приватні партнерства як фактор стратегічного розвитку вищих навчальних закладів України. *Перспективи розвитку національної економіки*: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 17-18 лютого 2017). Запоріжжя, 2017. С. 112.(0,06 друк. арк.).

17. Андібур А. П. Сучасні підходи до організації навчального процесу через призму неформальної освіти. *«Нафта і газ. Наука-освіта-виробництво: шляхи інтеграції та інноваційного розвитку»*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Дрогобич, 18-19 квітня 2018). Дрогобич, 2018. С. 177. (0,06 друк. арк.).

18. **Андібур А. П.**, Кісь С. Я., Кісь Г. Р. Забезпечення розвитку персоналу нафтогазових підприємств шляхом організаційних інновацій в освітній сфері. *Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем*: Збірник тез доповідей VI-ї Міжнародної науково-практичної конференції (Івано-Франківськ, 11-13 жовтня 2017). Івано-Франківськ, 2017. С. 87. (0,1 друк. арк., особисто автору належить 0,08 друк. арк.) *Особистий внесок*

здобувача: запропоновано інноваційний підхід до організації надання освітніх послуг персоналу нафтогазових підприємств).

АНОТАЦІЯ

Андибур А. П. Управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Івано-Франківськ, 2019.

Дисертаційну роботу присвячено подальшому розвитку теоретико-методичних положень та обґрунтуванню практичних рекомендацій щодо управління взаємодією суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів нафтогазових підприємств.

Проведено аналіз забезпеченості нафтогазових підприємств людськими ресурсами з належним рівнем освіти, встановлено головні проблеми взаємодії суб'єктів сфери підготовки людських ресурсів для підприємств нафтогазової галузі.

Представлено умови реорганізації традиційних суб'єкт-об'єктних стосунків в ієрархічній піраміді системи МОН, які передбачають участь у виробленні, прийнятті і реалізації важливих рішень у спільній діяльності як суб'єктів, так і об'єктів управління, представлених людським та інтелектуальним капіталами їх носіїв. Розроблено концептуальну модель, яка ілюструє взаємозв'язок між потребами професійного розвитку людини та мотивами здобуття нею необхідних для цього обсягів знань.

Обґрунтовано необхідні зміни у підходах до неперервного навчання та розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств, удосконалено механізм функціонування ЗО в ринкових умовах з врахуванням необхідності проведення «ментального реінжинірингу». Запропоновано інновації до мінімізації впливу ефектів В. Парето і М. Рінгельмана у діяльності ЗО, які передбачають застосування авторських та удосконалених існуючих підходів з подальшим підтвердженням ефективності їх впровадження.

На прикладах реалізованих змін в управлінні взаємодією ЗО та нафтогазових підприємств (ПАТ «Укргазвидобування», АТ «Укртранснафта», ПАТ «Укрнафта») продемонстровано ефективність застосування авторських пропозицій.

Ключові слова: *нафтогазовий комплекс, управління взаємодією, людські ресурси, стратегічне планування, реінжиніринг, лідерство.*

ANNOTATION

Andybur, A. P. Zarządzanie interakcją podmiotów sfery szkolenia zasobów ludzkich przedsiębiorstw naftowych i gazowych. – Rękopis.

Rozprawa na stopień Kandydata Nauk Ekonomicznych na specjalności 08.00.04 - Ekonomia i zarządzanie przedsiębiorstwami (według rodzajów działalności gospodarczej). – Iwano-Frankiwski Narodowy Uniwersytet Techniczny Nafty i Gazu, Iwano-Frankiwsk, 2019 r.

Rozprawa poświęcona jest dalszemu rozwojowi przepisów teoretycznych i metodologicznych oraz uzasadnieniu praktycznych zaleceń dotyczących zarządzania interakcją między podmiotami w dziedzinie szkolenia zasobów ludzkich przedsiębiorstw naftowych i gazowych.

Przeprowadzono analizę zaopatrzenia przedsiębiorstw naftowych i gazowych w zasoby ludzkie o odpowiednim poziomie wykształcenia, zidentyfikowano główne problemy interakcji podmiotów sfery szkolenia zasobów ludzkich dla przedsiębiorstw przemysłu naftowego i gazowego.

Przedstawiono warunki reorganizacji tradycyjnych połączeń podmiot-obiektowych w hierarchicznej piramidzie systemu Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy, polegające na uczestnictwie w opracowywaniu, przyjmowaniu i wdrażaniu ważnych decyzji we wspólnej działalności zarówno podmiotów, jak i obiektów zarządzania, reprezentowanych przez kapitał ludzki a intelektualny ich nosicielei. Opracowano model koncepcyjny, który ilustruje wzajemne powiązanie potrzeb rozwoju zawodowego osoby z motywami uzyskania w tym celu niezbędnej wiedzy.

Są uzasadnione konieczne zmiany w podejściu do ciągłego szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich przedsiębiorstw naftowych i gazowych, został poprawiony mechanizm działania Instytucji Edukacyjnej w warunkach rynkowych, biorąc pod uwagę potrzebę «reengineeringu umysłowego». Zaproponowano innowacje które minimalizują wpływy efektów V. Pareto i M. Ringelmana na działania Instytucji Edukacyjnej, obejmujące wykorzystanie autorskich i polepszonych istniejących podejść z dalszym potwierdzeniem wydajności ich wdrażania.

Przykłady zmian wdrożonych w zarządzanie interakcją między Instytucją Edukacyjną i przedsiębiorstwami naftowymi i gazowymi (Publiczna Spółka Akcyjna «Ukrgazvydobuvannya», Spółka Akcyjna «Ukrtransnafta», Publiczna Spółka Akcyjna «Ukrnafta») wykazały skuteczność stosowania zaleceń autora.

Słowa kluczowe: kompleks ropy i gazu, zarządzanie interakcjami, zasoby ludzkie, planowanie strategiczne, reengineering, przywództwo.

ABSTRACT

Andybur A. P. Management of subjects interaction of human resources training sphere of oil and gas enterprises. – Manuscript.

A Thesis for the Academic Degree of Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.04 – Economics and management of enterprises (by types of economic activity). – Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, 2019.

The thesis is devoted to the development of theoretical and methodological provisions and the substantiation of practical recommendations on the management of interaction between subjects of the human resources training field of oil and gas enterprises.

The analysis of oil and gas enterprises provision with the proper human resources has been carried out, the main problems of subjects interaction of human resources training sphere of oil and gas enterprises have been identified. Given the subjective and objective characteristics of the needs and processes of new knowledge, skills and abilities obtaining by oil and gas enterprises staff, it was proven an undeniable need to find and identify ways to improve the functioning of the existing subsystem of professional oil and gas education in Ukraine.

The conditions of reorganization of the traditional «subject-object» relations in the hierarchical pyramid of the MES system are represented, which involve participation in the elaboration, adoption and implementation of important decisions on the joint activity of both subjects and objects of management represented by human and intellectual capital of their carriers.

A conceptual model is developed that illustrates the interrelation between the needs of person professional development and the motives for obtaining the necessary volume of knowledge, that made it possible to identify the conditions for intellectualization of a person through long life education and frustration – moving in the opposite direction.

The necessary changes in the approaches to continuous training and development of oil and gas enterprises human resources are substantiated, the mechanism of the operation of the EI in the market conditions has been improved, taking into account the need for "mental reengineering" carrying out. A modified vertical of subject-subject links between all levels and participants in the process of operation managing of main EI business processes is developed, which allows to be realize the mechanism of interactions through the transformation of traditional managerial interaction.

Innovations to minimize the influence of V. Pareto and M. Ringelmann's effects on the EI activities are proposed, which involve the use of author's and improved approaches with further confirmation of their implementation effectiveness.

The examples of experimental use of proposed interaction of the TMP in the «subject-subject» mode of hierarchical vertical of EI management are given, as well as the individual results of the reorientation of EI structural unit by redesigning the structure, processes and procedures, linked to the provision of services in the field of postgraduate education.

On the examples of realized changes in the management of interaction of EI and oil and gas enterprises (PJSC «Ukrgezvydobuvannya», JSC «Ukrtransnafta», PJSC «Ukrnafta») it is demonstrated the effectiveness of application of copyright offers.

Keywords: *oil and gas complex, interaction management, human resources, strategic planning, reengineering, leadership.*