View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by CORE

© **Є.І. Крижанівський**
д-р техн. наук
член-кореспондент НАН України
ІФНТУНГ
А.П. Андибур
Дрогобицький коледж нафти і газу
І.М. Данилюк-Черних
В.П. Петренко
д-р екон. наук
ІФНТУНГ

Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України – головна умова збереження і нарощування її конкурентоздатності

УДК 005.963:622.32(477)

У статті представлено цілі і завдання активізації спільної діяльності галузево-орієнтованих навчальних закладів із підприємствами нафтогазової галузі України, спрямованої на підвищення кваліфікації і перепідготовку фахівців.

Ключові слова: нафта, газ, галузь, кадри, кваліфікація, підготовка, перепідготовка.

В статье представлены цели и задачи по активизации совместной деятельности отраслевых учебных заведений с предприятиями нефтегазовой отрасли Украины, направленной на повышение квалификации и переподготовку специалистов.

Ключевые слова: нефть, газ, отрасль, кадры, квалификация, подготовка, переподготовка.

The article presents the goals and objectives for fostering the oil and gas industry of Ukraine and industrial institutions aimed at training and retraining of specialists.

Key words: oil, gas, branch, personal, qualification, training, retraining.

Динамічний розвиток сучасного суспільства, економіки, науки, інформаційних технологій потребує змін у підходах до організації роботи в сфері постійного розвитку людських ресурсів через підвищення їх кваліфікації, перепідготовки і здобуття другої освіти, навчання в аспірантурі й докторантурі. Відповіддю на цю критичну потребу суспільства став у грудні 2007 р. у Сорбонні розроблений Європейською Асоціацією Університетів (ЄАУ) за участю інших освітніх організацій загальноєвропейського рівня, а в липні 2008 р. у Брюсселі прийнятий документ – «Хартія європейських університетів з питань безперервної освіти», у якій декларувалася інтенсифікація участі європейських університетів у створенні «суспільства, яке побудовано на знаннях» [1]. Проте в Україні безперервна освіта і така її складова, як післядипломна освіта, ще не зайняли пріоритетних позицій у процесі і цілях стратегічного розвитку, а їх вплив на результати соціально-економічної активності в державі є незначним, що і обумовлює актуальність цього дослідження.

Знання – очевидна, незаперечна і потужна рушійна сила подальшого розвитку людської цивілізації, а ставлення кожної людини до питання власної освіти визначає як її особистий життєвий успіх та кар'єрну траєкторію, так і формування інтегрального інтелектуального капіталу будь-якої соціально-економічної спільноти людей, до якої вона належить. При цьому в епоху економіки знань конкурентоздатність таких спільнот критичним чином залежить від усвідомлення цього зв'язку як їх керівництвом і функціонерами систем управління, так і всіма іншими категоріями людських ресурсів цих спільнот [2–4].

У переліку досліджень [5–10] зафіксовано як позитивні оцінки, так і проблемні аспекти підготовки, постійного розвитку, нарощування і ефективного використання, а також сформульовано рекомендації щодо пріоритетів, цілей і завдань діяльності в цьому напрямку. Слід вказати, що на сьогодні нафто- і газовидобувні компанії світового рівня значну частину свого ресурсного потенціалу спрямовують на досягнення цих цілей [11, 12], усвідомлюючи їх пріоритетну важливість для забезпечення власної конкурентоздатності. При цьому, однак, керівництво вітчизняних нафтогазовидобувних компаній, підприємств, сателітних установ і організацій такого ставлення до людських ресурсів і їх людського капіталу ще не виробило навіть за наявності позитивних декларацій про доцільність і необхідність таких кроків, а щодо питань організації неперервної освіти та розвитку людських ресурсів галузі, то такі документи, програми і стратегії галузевого рівня взагалі відсутні.

Забезпечення неперервного науково-технічного, технологічного і соціально-економічного поступу сучасного глобалізованого, інтелектуалізованого і комп'ютеризованого суспільства потребує не стільки певних змін в організації неперервної освіти, під якою традиційно розумілось періодичне «підвищення кваліфікації» та «перепідготовка» кадрів, скільки змін:

у менталітеті кадрового наповнення галузі, починаючи від її керівництва і закінчуючи рядовими працівниками, спрямованих на усвідомлення необхідності та формування потреби навчання протягом усього економічно і професійно активного життя;

у різноманітності пропозицій змісту і технологій навчання університетами дорослих з метою нарощування і ефективного використання останніми професійних знань, досвіду, вмінь і навичок як гарантії особистісної і групової конкурентоздатності.

Мета наукової статті – продемонструвати основні можливості, сформулювати цілі і завдання удосконалення га-

лузевої освіти дорослих на основі вітчизняного та європейського законодавства.

Результати дослідження

Виходячи з того, що будь-який сучасний університет повинен позиціонувати себе як ключовий учасник процесу інтелектуалізації всіх сфер життєвої активності сучасного суспільства [13, 14], саме в надрах університетів повинні формуватися, апробовуватися і передаватися для ефективного використання цим суспільством нові моделі знаннєво орієнтованого і соціально відповідального економічного розвитку. Хоча усвідомлення того факту, що «Головним пріоритетом соціальної держави на сучасному етапі повинні стати забезпечення людського розвитку, формування нової людини – «фахівця XXI століття», спроможного підвищити економічну конкурентоспроможність країни й забезпечити соціальний розвиток і прогрес суспільства» [15, с. 238], у суспільстві вже існує, реальних практичних кроків із реалізації цього пріоритету явно недостатньо. І це при тому, що у країнах із постіндустріальним типом економіки саме рівень освіти та інтелектуальні здібності визначають рівень доходів, соціальний і професійний статус будь-якої особистості.

Відомо, що на початку XX століття близько 70 % власників компаній обмежували свою освіту рамками середньої школи. На початку XXI століття понад 95 % менеджерів у розвинених країнах мають вищу освіту, а близько двох третин – вчені ступені. Поширення ж інформаційно-комп'ютерних технологій, відкриваючи можливості створення власних бізнесів без значних початкових капіталовкладень, поступово активізує процеси перерозподілу національних багатств на користь інтелектуального класу. Про це свідчать хоча б дані про те, що 80 % сучасних американських мільйонерів не отримали свої статки у спадок, а заробили їх самі [16, с. 191; 17, с. 234].

В Україні хоча і меншою мірою, але після певної рецесії також починає проявлятися зростання зв'язку між рівнем освіти і конкурентоспроможністю особистості на ринку праці. Спостерігається і вплив високої професійно-освітньої підготовки особистості на збільшення періоду її економічної і професійної активності. На користь цього свідчать дані про те, що понад 3,7 % населення України з вищою освітою продовжує працювати і після 70 років проти тільки 0,5 % працюючих без вищої освіти [18, с. 23].

Отже, стає цілком очевидним, що глобальні процеси інтелектуалізації економіки формують як необхідність, так і пов'язані з її вирішенням проблеми розширеного відтворення класу інтелектуалів через формування, постійний розвиток і ефективне використання інтелектуального капіталу людських ресурсів будь-яких соціально-економічних, у т. ч. і галузевих, систем. Тому освіта дорослих як незаперечний елемент неперервної освіти або «освіти впродовж життя» повинна стати невід'ємною і важливою складовою традиційної освіти з подальшою трансформацією останньої в універсальну систему підготовки фахівців, яка є єдино можливою відповіддю на виклики і вимоги сучасного світу.

При цьому згаданою Хартією європейських університетів із питань безперервної освіти задекларовано такі обов'язки університетських закладів у цій сфері:

упроваджувати концепції широкого доступу до освіти та безперервної освіти у свої інституційні стратегії;

пропонувати освіту та навчання різним категоріям студентів;

удосконалювати навчальні програми, що мають розширювати доступ та заохочувати дорослих, що бажають знову навчатися в університеті;

надавати відповідні послуги з професійної орієнтації та консультаційні послуги;

визнавати навчальні досягнення;

долучити ідеї безперервної освіти до руху за якість освіти;

зміцнювати зв'язок між наукою, освітою та передовими досягненнями у перспективі розвитку безперервної освіти;

зміцнювати реформи з метою розвитку гнучкого та креативного освітнього середовища для всіх студентів.

Тут потрібно вказати: у переліку пріоритетних цілей, встановлених у [18], одним із завдань для Уряду України до 2015 року було задекларовано розвиток сучасної системи безперервної професійної освіти шляхом:

збільшення кількості інституцій, що надають освітні послуги в області професійної освіти та підготовки кадрів;

створення умов для розширення суспільно-професійних механізмів атестації та акредитації освітніх програм;

підвищення ролі суспільних інститутів в управлінні освітою;

формування загальнонаціональної системи оцінки якості освіти і реалізованих освітніх програм;

створення умов для забезпечення освітньої мобільності осіб, які навчаються [18, с. 53].

Реалізації цих намірів в Україні загалом покликаний сприяти законопроект «Про післядипломну освіту», розроблений на виконання затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2013 року № 128 Національного плану дій на 2013 рік із метою реалізації Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та затвердженого Указом Президента України від 23 квітня 2013 р. № 229 Плану заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки. У листопаді 2013 року на сайті МОН було завершено громадське обговорення цього законопроекту з рекомендацією винести його на розгляд Верховної Ради.

У проекті визначено, що післядипломна освіта – це «… галузь освіти дорослих, яка забезпечує неперервне вдосконалення професійних знань, умінь та навичок фахівців із вищою освітою шляхом підвищення кваліфікації, перепідготовки, спеціалізації та стажування на основі новітніх технологій, досягнень науки і виробництва» [19].

Основними ж завданнями «галузі освіти дорослих», запропонованими законопроектом «Про післядипломну освіту», є:

оновлення знань і вмінь фахівців відповідно до досягнень науково-технічного прогресу та вимог ринку;

удосконалення професійної майстерності та фахової компетентності;

сприяння інноваційному розвитку особистості, її здатності адаптуватися до умов стрімкозмінного суспільства;

стимулювання потреб у загальній та професійній самоосвіті;

виховування потреби особистості в інтелектуальному, культурному і духовному розвитку, орієнтування на збереження та примноження гуманістичних суспільних цінностей;

сприяння формуванню громадянської позиції, здатності до життя в умовах сучасної цивілізації, демократичного розвитку суспільства.

Порівняння обов'язків Хартії [1] із завданнями, сформульованими в Національній доповіді [18] та в проекті Закону [19], дає всі підстави для цілком очевидного висновку про те, що будь-який університет у процесі реалізації послідовної політики своєї держави у системній освіті суспільства не може реалізувати ці переліки без гармонізації своєї діяльності з національними урядами, регіональними керівними органами та цільовими бізнес-партнерами. Тільки спільні і гармонізовані зусилля можуть забезпечити необхідну для цих трансформацій законодавчу та юридично-організаційну базу, а також необхідні інвестиційні ресурси для «забезпечення якісної освіти впродовж життя» [18, с. 43].

При цьому для більшості вітчизняних університетів не класичного, а спеціалізованого спрямування завдання з гармонізації значною мірою визначаються їх галузевою спеціалізацією. У контексті двох вищеназваних документів, ключових для вітчизняної «освіти дорослих», перед Івано-Франківським національним технічним університетом нафти і газу постають завдання з кардинальних змін у сфері післядипломної освіти персоналу галузі з метою приведення їх людського капіталу до вимог ринку праці, який динамічно інтелектуалізується. Цільовим індикатором необхідних суспільству загалом і нафтогазовій галузі зокрема змін потрібно вважати сукупний валовий показник кількості працівників, які пройшли перепідготовку та підвищили свою кваліфікацію.

Інформацію про фактично досягнуті за період 2007–2012 рр. показники наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Сукупний валовий показник кількості працівників, які пройшли перепідготовку та підвищили кваліфікацію в Україні (тис. осіб) (складено за [18, 20, 21])

Показники	Роки					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Перепідготовлено	310,6	290,1	209,3	216,5	230,0	218,4
% від активн. населення	2,7	2,6	1,9	2,0	2,1	2,0
Підвищено кваліфікацію	1071,2	1022,7	894	943,9	978,4	1016,5
% від активн. населення	9,2	9,0	8,3	8,6	9,1	9,5
Разом:	1 381,8	1 312,8	1 103,3	1 160,4	1 208,4	1 234,9
% від активн. населення	11,9	11,6	10,2	10,6	11,2	11,5

Потрібно зазначити, що аналітики Національного інституту стратегічних досліджень звернули увагу на той факт, що в Україні у 2011 р. опанували нові професії та підвищили кваліфікацію 1,2 млн (11,2 %) працівників. Отже, не виконується навіть мінімальна вимога щодо підвищення кваліфікації, принаймні раз на п'ять років. На підставі цього цим же таки документом було рекомендовано «… більш повно використовувати можливості провідних українських університетів» [22, с. 168].

Вітчизняним провідним університетом в сфері нафтогазової освіти є Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (ІФНТУНГ), у рамках якого створений і функціонує Інститут післядипломної освіти (ІПО ІФНТУНГ). Наведена в табл. 2 інформація про обсяги перепідготовки і підвищення кваліфікації ІПО ІФНТУНГ за період 2007–2012 рр. є цілком адекватною існуючому в Україні ставленню до цієї сфери освіти і розвитку людських ресурсів.

Однак, враховуючи той факт, що в Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України» працює близько 179 000 працівників (≈ 1 % працездатного населення України) [23], приведена інформація робить цілком незаперечним факт незадовільного використання галуззю можливостей підвищення професійної кваліфікації, компетентності і конкурентоспроможності в тому чи іншому вигляді всіма категоріями працівників, у т.ч. управлінським корпусом та інженерно-технічним персоналом.

Для пояснення такого висновку приведемо простий приклад. Якщо 2010 р. із 86,9 тис. працівників ДК «Газ України» (47 тис. із них мають вищу освіту, а 2,2 тис. навчаються у вузах) [24] пройшли навчання та отримали нові спеціальності 895 фахівців підприємства, а 1468 спеціалістів підвищили кваліфікацію у вищих навчальних закладах України, то це становить загалом 2 363 особи або тільки 2,75 % від загальної чисельності і 5,02% від чисельності персоналу з вищою освітою, що у два рази менше від середнього показника по державі і у чотири рази менше від мінімально можливого рекомендованого нормативу.

Щорічний випуск слухачів ІПО ІФНТУНГ із урахуванням усіх інших видів стажувань і програм самоосвіти протягом останніх п'яти років не перевищує однієї тисячі осіб, що не може задовольнити потреби навіть одного названого вище підприємства. Оскільки в структурі Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» функціонує більше десяти відокремлених складових, що займаються видобуванням і переробкою вуглеводневої сировини, її транспортуванням, розподіленням та реалізацією, то потреби в постійному розвитку людських ресурсів галузі через неперервне навчання можна оцінити в десятки раз більшими обсягами, ніж вони є сьогодні.

Усвідомлене зростання попиту галузі на сучасні і якісні навчальні послуги для дорослих повинно зустріти відповідні пропозиції зі сторони їх продуцентів. Хоча навчальні послуги для працівників галузі, які сьогодні, окрім ІФНТУНГ, надають Полтавський НУ ім. М.Кондратюка, Київський національний авіаційний університет, Міжнародний НТУ ім. Ю.Бугая, Дрогобицький нафтовий коледж, Полтавський нафтовий геологорозвідувальний технікум та ін., до останнього часу не стали предметом аналізу й обґрунтованих оцінок із позицій формування уявлення про вітчизняний ринок цих послуг, характеристик обсягів попиту і пропозиції, цінових показників і, відповідно, обсягів необхідного та фактичного фінансування тощо.

При цьому потрібно згадати, що 2012 року в Україні було прийнято Закон «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [25], дія якого, однак, Постановою КМУ від 15 квітня 2013 р. № 306 «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, науко-

Таблиця 2

Кількісні показники перепідготовки та підвищення кваліфікації людських ресурсів у рамках ІПО ІФНТУНГ (осіб)

Показники	Роки					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Отримали другу освіту	338	352	361	353	350	325
Підвищили кваліфікацію, у т. ч. для галузі	375	391	397	379	500	348
	347	331	264	273	394	288
Разом:	713	743	758	732	850	673

вих, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» призупинена. Таким чином, наголошуючи в одному документі державної ваги на необхідності «…створити вигідні умови для активізації роботодавців у сприянні фаховому зростанню працівників» [22, с. 168], інший регуляторний акт таку необхідність заперечує.

Проте відсутність регульованого державного замовлення на «підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» щодо стратегічно важливої галузі загальнодержавної ваги не перешкоджає керівництву галузі та її окремих підприємств самостійно приймати правильні і своєчасні рішення щодо мотивації працівників до неперервного саморозвитку, нарощування людського та інтелектуального капіталу галузі і стимулювання цих процесів серед персоналу, планування і фінансування цих програм.

Натомість ІФНТУНГ має всі можливості і готовий надавати будь-які послуги з організації неперервної освіти працівників галузі в контексті Європейської Хартії, Національної доповіді, чинного Закону України «Про вищу освіту», законопроекту «Про післядипломну освіту» і власного Статуту.

Сьогодні в основу організаційної роботи керівництва ІФНТУНГ та колективу ІПО покладено такі інноваційні принципи:

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, шедоуінг), екстернатного, дистанційного Е-навчання (вебінари, повсюдне, мобільне, ігрове навчання тощо), 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 галузі;

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

можливості розробки і реалізації індивідуальних освітніх траєкторій слухачів ІПО від 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;

демонстрація слухачам реальних позитивних наслідків практичного використання теоретичних знань та узагальнення життєвого досвіду;

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, у якій органічно поєднуються індивідуальні якості та вимоги норм і регулювань внутрішнього середовища і зовнішнього оточення підприємства.

Більшу частину цих новацій уже апробовано, професорсько-викладацький склад університету використовує їх у роботі зі слухачами ІПО, а нові підходи і технології навчання дорослих для комплексного вирішення завдань усіх названих нами вище міжнародних і вітчизняних документів сьогодні активно опрацьовуються і готуються для запровадження у навчальному процесі [26–28].

При цьому пропозиції університету щодо оновлення змістовного наповнення програм перепідготовки і підвищення кваліфікації, використання інноваційних навчальних технологій їх реалізації, поглиблення співпраці з галузевими підприємствами, установами і організаціями, необхідних організаційних змін у навчальному процесі дорослих, впровадження нових форм навчання тощо є сьогодні і залишаться на майбутнє одним із пріоритетних завдань колективу ІФНТУНГ [29].

Висновки і пропозиції

Конкурентоздатність будь-якої галузевої підсистеми національного господарства є інтегральною характеристикою рівнів конкурентоздатності кожної особистості в кадровому наповненні цієї системи, яка, у свою чергу, є функцією людського та інтелектуального капіталів, сформованих у процесі безперервного навчання.

Конкурентоздатність нафтогазового комплексу України не є винятком, що диктує необхідність кардинального переосмислення і внесення необхідних змін у процеси і процедури безперервного розвитку людських ресурсів галузі. Ініціативи, дослідження і діяльність колективу ІФНТУНГ у цьому напрямку потребують усілякої підтримки керівництва галузі та її окремих підприємств.

У зв'язку з цим виглядає доцільним і необхідним створення Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» постійно діючої міжгалузевої комісії з питань безперервного розвитку людських ресурсів з обов'язковим представництвом у ній очільників галузі, підприємств, ІФНТУНГ та інших навчальних закладів системи МОН України, авторитетних у га-

лузі науковців. Першочерговим завданням цієї комісії повинно стати створення Концепції і Стратегії безперервного розвитку людських ресурсів галузі на період до 2030 року.

Список літератури

1. **Хартія** Європейських університетів з питань безперервної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pon.org/ua/dokumenty.

2. **Нестеренко Л.О.** Роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства / Л.О. Нестеренко, А.І. Чернякова // [Електронний ресурс] Rusnauka/. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm.

3. **Смірнов О.О.** Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств / О.О. Смірнов // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 71–77.

4. **Швидкий Е.А.** Конкурентоспроможність суб'єктів господарювання НАК «Нафтогаз України» як функція інтелектуалізації системи менеджменту / Е.А. Швидкий // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2011. – №1 (3). – С. 19–24. – (Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості»).

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

6. **Крижанівський Є.І.** Використання галузевого інтелекту в контексті безпеки розвитку соціоприродних систем (на прикладі нафтогазової галузі України) / Є.І. Крижанівський, С.Я. Кісь, В.П. Петренко, І.Б. Галюк // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2007. – № 2 (16). – С. 126–130.

7. **Кісь С. Я.** Щодо стратегічної доцільності та умов трансформування НАК «Нафтогаз України» в сучасну інтелектуальну компанію / С. Я. Кісь, В. П. Петренко // Економіка: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць. – Випуск 240: в 5 т. – Т.V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – С. 1298–1308.

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

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

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

11. **Oil & Gas** Human Capital World. Europe 2012 ; [Електронний ресурс] terrapin. use your brain. – Режим доступу: www.terrapinn.com/humancapital.

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

13. **Огієнко О.І.** Філософська концепція освіти дорослих Н.Ф.С. Грундтвига / О.І. Огієнко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Х.: НТУ "ХПІ", 2008. – Вип. 18 (22). – С. 3–9.

14. **Brockett R.G.** Self-direction in adult leaning: Perspectives on theory, research and practice / R.G. Brockett, R. Hiemstra. – London : Routledge, 1994. – 364 p.

15. **Вітер І.І.** Імперативи формування соціальної держави в Україні / І.І. Вітер, В.І. Вітер // Україна на шляху до європейської соціальної держави: зб. матеріалів міжнар. конф.; 26 трав. 2011 р. / за ред. докторів екон. наук, професорів А. М. Колота, Д.Г. Лук'яненка, В.І. Чужикова. – К.: КНЕУ, 2011. – 288 с.

16. **Мазурок П.П.** Роль теорії постіндустріального суспільства у формуванні сучасного типу працівника / П.П. Мазурок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 3 (33). – С. 187–195.

17. **Василик А. В.** Пріоритетні напрями соціального розвитку в Україні / А.В. Василик // Україна на шляху до європейської соціальної держави : зб. матеріалів міжнар. конф.; 26 трав. 2011 р. / за ред. докторів екон. наук, професорів А.М. Колота, Д.Г. Лук'яненка, В.І. Чужикова. – К.: КНЕУ, 2011. – 288 с.

18. **Цілі** розвитку тисячоліття. Україна – 2010. Національна доповідь. – Міністерство економіки України, 2010. – 107 с.

19. **Закон** України «Про післядипломну освіту» (Проект) / [Електронний ресурс] Офіційний веб-сайт МОН України. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1381224620/.

20. **Статистичний** щорічник України (2007 – 2011 рр.) / [Електронний ресурс] Ukrstat.org - публікація документів Державної Служби Статистики України. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ1_u.htm.

21. **Статистичний** збірник Україна в цифрах 2012. – К.: Державна служба статистики України, 2013 р. – 249 с.

22. **Про внутрішнє** та зовнішнє становище України в 2013 році: щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: НІСД, 2013. – 576 с.

23. **Про Компанію** / [Електронний ресурс] Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України». – Режим доступу : http://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf?Open#top.

24. **Кадрова** політика та професійна підготовка / [Електронний ресурс] ДК «Газ України» НАК «Нафтогаз України». – Режим доступу: http://www.gasukraine.com.ua/clients/gasukraine/gasukraine.nsf/(documents)/86608F87F2494858C2257457004D6BC8.

25. **Закон** України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20.11.2012 №5499-VI / [Електронний ресурс] Ліга Закон. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125499.html.

26. **Данилюк-Черних І.М.** Аналіз використання концепції розвитку людських ресурсів в практиці управління персоналом вітчизняних підприємств / І. М. Данилюк-Черних // Економіка в умовах глобалізації: проблеми, тенденції, перспективи. Збірник матеріалів І міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 25 лют. – 1 бер. 2013 р., Дніпропетровськ – Жешув / відп. ред. В. Шаповал, Б. Шлюсарчик. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2013. – С. 85–90.

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

28. **Данилюк-Черних І.М.** Про навчальні технології та інструменти інтелектуального розвитку людських ресурсів підприємств / І. М. Данилюк-Черних // Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем. Збірник матеріалів. – Івано-Франківськ, 2013. – С. 100–103.

29. **Андибур А.П.** Неперервний розвиток людських ресурсів нафтогазової галузі України – важливе завдання галузеворієнтованих закладів освіти / А.П. Андибур, І.М. Данилюк-Черних // Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості». – 2013. – № 1(7). – С. 121–127.

Автори статті

Крижанівський Євстахій Іванович

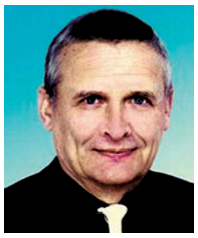
Доктор технічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, Заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, ректор Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Наукові інтереси: забезпечення надійності та довговічності нафтогазопромислового обладнання та інструменту, енергоефективні технології, проблеми підготовки висококваліфікованих фахівців для нафтогазової галузі України.

Андибур Андрій Петрович

Керівник відділу геології і буріння Дрогобицького коледжу нафти і газу. Закінчив Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка та Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу за спеціальністю економіка підприємства. Наукові інтереси: економіка і організація геологорозвідувальних робіт, розвиток людських ресурсів нафтогазової галузі України.

Данилюк-Черних Ірина Миколаївна

Аспірантка кафедри менеджменту та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Закінчила Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу за спеціальністю економіка підприємства. Наукові інтереси: проблеми розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазової промисловості, управління використанням інтелектуального потенціалу працівників.



Петренко Віктор Павлович

Доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та адміністрування, директор Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Наукові інтереси: розвиток людського капіталу підприємств нафтогазової галузі України, управління діяльністю підприємств на засадах інтелектуалізації та інтелектокористування, державне управління.

НОВИНИ

Газовий інтерконектор Польща – Литва

У серпні 2014 р. польський та литовський оператори газотранспортних систем Gaz-System і Amber Grid звернулися до Innovation &Network Executive Agency (INEA) щодо фінансування проекту будівництва газопроводу-інтерконектора Польща–Литва. Метою проекту є підсилення безпеки постачання газу і забезпечення диверсифікації джерел газопостачання для країн Балтії, а отже, реалізації стратегічних цілей енергетичної політики Євросоюзу, зокрема інтеграції ізольованих газових ринків Балтійських країн із газовим ринком Європейського Союзу.

За оцінками, вартість проекту становитиме 558 млн євро, у тому числі 422 млн євро припадає на газопровід територією Польщі і 136 млн. євро – територією Литви. Цей проект увійшов до списку проектів регіональної важливості, схваленого Європейською Комісією у жовтні 2013 р.

За матеріалами сайту http://www.lngworldnews.com

Pertrobras розглядає питання підігрівання промислового трубопроводу

Бразильська компанія Pertrobras оцінює варіанти систем підігрівання трубопроводів під час розробки глибоководного нафтового родовища Lapa в басейні Santos, розташованого в акваторії.

Компанія Wood Group Kenny запропонувала два технологічні рішення: підігрів «труба в трубі» водою і за допомогою електрики. Це стане першим в історії країни використанням технологій підігрівання промислових трубопроводів для перекачування нафти.

Родовище Lapa розташоване на віддалі 270 км від берега, глибина моря – 2140 м. Запаси вуглеводнів на родовищі оцінюють у 73 млн м^3 нафтового еквіваленту, введення його в експлуатацію заплановано на третій квартал 2016 р.

Pertrobras володіє 45 % акцій, її партнерами виступають BG E&P Brasil (30 % акцій) і Repsol Sinopec Brasil (25 %).

За матеріалами сайту http://www.ogj.com