

Святослав Ярославович Кісь,*д-р екон. наук, доцент*

e-mail: svjatkis@gmail.com;

Галина Романівна Кісь,*канд. екон. наук, доцент*

e-mail: galyakiss@gmail.com;

Ірина Анатоліївна Гнатюк

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

76000, Україна, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15

e-mail: shevchyk-ira@ukr.net

РОЛЬ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОГО КОМПЛЕКСУ

Статтю присвячено ідентифікації головних напрямів змін у сфері післядипломної освіти персоналу стратегічно важливої галузі національного господарства – нафтогазової з метою її інтерпретації як джерела нарощування людського капіталу. Якщо на законодавчому рівні питання освіти дорослих загалом урегульовані, то взаємодія суб'єктів господарювання як замовників освітніх послуг з їх виконавцями – закладами післядипломної освіти потребує суттєвих змін з обов'язковим їх попереднім науковим обґрунтуванням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій підтвердив, що процеси надання та отримання послуг у сфері другої вищої освіти персоналу галузевих підприємств ще не знайшли достатнього відображення як предмет наукових досліджень.

Наведено фактичні та прогнозовані витрати нафтогазових структур на підвищення кваліфікації персоналу із застосуванням нормативних показників та врахуванням сучасних тенденцій ринку освітніх послуг. Використано фактичні дані, які ілюструють результати діяльності інституту післядипломної освіти ІФНТУНГ – типового структурного підрозділу навчального закладу з головною функцією – надання послуг у сфері післядипломної освіти. Виявлено, що для ІФНТУНГ надання освітніх послуг здобувачам другої вищої освіти продовжує залишатися важливим напрямом діяльності університету, який, незважаючи на незначні позитивні тенденції сучасного розвитку, потребує суттєвих змін для трансформації сфери післядипломної освіти у джерело нарощування людського капіталу нафтогазової галузі.

За результатами періодичного анкетування здобувачів другої вищої освіти в ІФНТУНГ встановлено головні мотиви навчання за програмами перепідготовки (підготовки за іншими спеціальностями) та підвищення кваліфікації фахівців нафтогазової галузі, а також визначено характеристики (побудовано профіль) середньостатистичного студента ІФНТУНГ, який здобуває ступінь магістра за технічною спеціальністю.

Запропоновано першочергові заходи, які дозволять актуалізувати післядипломну освіту як джерело нарощування людського капіталу нафтогазової галузі. Перелік сформульованих пропозицій об'єднаний за двома основними напрямками: трансформація підприємствами політики розвитку людських ресурсів, відмова від реалізації формальних процедур навчання, запровадження практики розвитку персоналу за результатами попередньої ідентифікації потреб; адаптація форм та змісту надання навчальними установами нафтогазового профілю освітніх послуг відповідно до реальних потреб та можливостей суб'єктів господарювання.

Ключові слова: післядипломна освіта, підготовка персоналу, нафтогазова галузь, освітні послуги, перепідготовка, підвищення кваліфікації, формальна освіта.

JEL: I21; I22; I28; J24

© С. Я. Кісь, Г. Р. Кісь, І. А. Гнатюк, 2018

З урахуванням активізації процесів, пов'язаних із зростанням ролі знань та інтелекту в сучасних економічних умовах, одним із найважливіших напрямів у вирішенні проблем діяльності нафтогазової галузі слід вважати розвиток персоналу шляхом його перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема, засобами формальної освіти. Слід констатувати, що відповідно до вітчизняного законодавства «формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою», а післядипломна, як складова частина освіти дорослих, – це «...набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду» [1]. Законом України «Про професійний розвиток працівників» [2] встановлено, що серед основних напрямів діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників – забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років. Отже, на законодавчому рівні питання освіти дорослих загалом урегульовані. Проте більшість нормативних положень мають декларативний характер, що потребує від суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та видів діяльності розробки й використання практичного інструментарію забезпечення процесів професійного розвитку людських ресурсів.

Досліджуючи організацію безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України як головної умови збереження і нарощування її конкурентоспроможності, слід звернути увагу на те, що перепідготовка та підвищення кваліфікації – це елементи безперервної освіти, яка в сучасних умовах потребує не стільки організаційних, скільки змістовних змін [3, с. 3]. За узагальненими даними середньорічний показ-

ник підвищення кваліфікації працівників в Україні складає не більше 9%, а перепідготовки – понад 2%, що свідчить про невиконання навіть мінімальної вимоги, визначеної законодавством [2]. Загалом, погоджуючись із висновками про «...необхідність кардинального переосмислення і внесення необхідних змін у процеси і процедури безперервного розвитку людських ресурсів галузі» та з їх пропозицією «...створення Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» постійно діючої міжгалузевої комісії з питань безперервного розвитку людських ресурсів з обов'язковим представництвом у ній очільників галузі...» [3, с. 6], вважаємо, що дана проблематика потребує розширення прикладних управлінських підходів до її вирішення. У першу чергу, в наукових публікаціях за нафтогазовою тематикою недостатньо конкретизовані, у більшості випадків задекларовані й теоретично обгрунтовані дії та завдання всіх зацікавлених сторін щодо ефективної реалізації процесів професійного розвитку працівників нафтогазового комплексу (НГК) засобами освіти. Керівництву галузевих підприємств та профільним закладам освіти необхідно запропонувати напрями змін у сфері перепідготовки (отримання особою ступеня магістра за іншою спеціальністю) та підвищення кваліфікації з попередньою ідентифікацією їх джерел, передумов та актуалізацією необхідності, а також продемонструвати вже отримані та очікувані результати від трансформації процесів розвитку людських ресурсів та надання освітніх послуг.

У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі дослідженню економіко-управлінських і широкого кола організаційних проблем розвитку вищої освіти присвячено чимало публікацій [3-10], у яких, головним чином, розглядаються загальні питання, пов'язані з напрямками змін управлінського та фінансово-економічного характеру. Дослідники актуалізують та вирішують проблеми адаптації освітньої установи, процесу, послуги до нових економічних умов, національних та світових тенденцій суспільного розвитку.

Проблематика розвитку та трансформації вітчизняної післядипломної освіти має, як правило, педагогічне спрямування або стосується вирішення завдань безперервної освіти персоналу установ та організацій сфери державного управління. Процеси надання послуг у сфері другої вищої освіти персоналу галузевих підприємств недостатньо представлені як предмет наукових досліджень.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо напрямів змін у сфері післядипломної освіти, зокрема, магістерської підготовки персоналу нафтогазового сектору національної економіки з урахуванням існуючого досвіду та можливостей закладів вищої освіти, а також формальних і реальних потреб нарощування людського капіталу суб'єктами господарювання.

З урахуванням того, що сукупна чисельність персоналу підприємств групи Нафтогаз становить близько 70 тис. чол., можна припустити, що трохи більше 7 тис. осіб щорічно проходять перепідготовку і підвищують кваліфікацію при нормативі цього показника на рівні 20%, або 14 тис.

чол. Незважаючи на те що у зв'язку з обмеженим доступом до офіційної статистичної інформації нафтогазових підприємств перевірка приведених показників є ускладненою, очевидна ситуація недовикористання нафтогазовими суб'єктами господарювання можливостей підвищення рівня інтелектуалізації діяльності за рахунок зростання кількості працівників із високим рівнем особистих якостей, професійної підготовки й використання техніко-технологічних засобів виробництва. Таку ситуацію можна пояснити з точки зору політики фінансової економії, яка в сучасних умовах активно застосовується не тільки підприємствами НГК України.

Річні сукупні витрати на сьогоднішній день тільки на підвищення кваліфікації персоналу 5 підприємств галузі (включно з персоналом апарату управління НАК «Нафтогаз України»), виходячи з припущень і законодавчо встановленої норми [2] та враховуючи середню вартість підвищення кваліфікації на рівні 3,5 тис. грн (за умови надання послуг тільки навчальними закладами), відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Витрати нафтогазових структур на післядипломну освіту персоналу, тис. грн¹

Суб'єкт господарювання	Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу	
	фактичні	прогнозовані
НАК «Нафтогаз України»	230	525
ПАТ «Укртрансгаз»	7560	16800
ПАТ «Укрнафта»	8190	18200
ПАТ «Укргазвидобування»	6615	14700
ПАТ «Укртранснафта»	1890	4200
Усього	24485	54425

¹ Розраховано авторами.

У контексті вищенаведених фінансових аспектів розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазової галузі достатньо гостро постає питання оцінки ефективності процесів підвищення кваліфікації персоналу.

Важливим завданням реалізації процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства є вибір установи, яка виконуватиме фу-

нкції провайдера освітніх послуг. Сьогодні на ринку функціонує достатньо велика кількість організацій, які пропонують такі послуги. Серед з них – навчальні заклади різних рівнів акредитації та форм власності, а також інші установи, яким надано право здійснювати навчальний процес за певним напрямом і підтверджувати кваліфікацію працівника відповідним документом. Крім того, останнім часом високу ринкову

активність проявляють організаційні утворення, які працюють у форматі пропозиції неформальних освітніх послуг, тобто без надання офіційного документа за результатами навчання. Ціни на такі послуги на вітчизняному ринку коливаються від 3 до 10 тис. грн на одну особу, враховуючи термін навчання та необхідність використання матеріально-технічних засобів. Популярним способом підвищення кваліфікації персоналу серед вітчизняних підприємств, у тому числі нафтогазових, стало функціонування власних центрів підготовки кадрів або навчально-курсівих центрів, організація діяльності яких регламентується внутрішніми нормативними документами і погоджена з відповідними державними органами. Такі центри, як правило, є структурними підрозділами підприємств, із відповідним штатним розкладом, які, за потреби, можуть залучати до проведення навчальних занять як працівників підприємства, з числа досвідчених і кваліфікованих фахівців, так і осіб, які представляють навчальні заклади, науково-дослідні та проектні установи.

Вітчизняні нафтогазодобувні та нафтогазотранспортні суб'єкти господарювання використовують різноманітні підходи до організації процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. У перших двох випадках, працівники, як правило, проявляють особисту зацікавленість з метою отримати можливість кар'єрного зростання або забезпечити перебування на посаді, використовуючи при цьому власні кошти та самостійно обираючи навчальний заклад. Щодо підвищення кваліфікації, то на нафтогазових підприємствах вирішення цих питань належить до компетенції кадрових служб (відділів кадрів), які організують короткотермінове навчання персоналу, використовуючи власну навчальну базу і залучаючи провайдерів освітніх послуг. Серед останніх дуже часто можна ідентифікувати таких, які не мають розвинутої матеріально-технічної бази, кадрового потенціалу, досвіду роботи на ринку освітніх послуг, але за формальною ознакою (ліцензією) володіють правом виконувати замовлення на підвищення кваліфікації.

Серед результатів нечисленних наукових досліджень з проблем розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі привертає увагу інформація про те, що такими структурними підрозділами ПАТ «Укрнафта», як Охтирське, Прилуцьке та Прикарпатське УБР, також НГВУ «Долинанaftогаз», «Полтаванaftогаз», «Охтирканаftогаз» у 2013 р. було організоване професійне навчання та перепідготовка 477 працівників, а 1806 чол. підвищили кваліфікацію [11, с. 308]. При цьому як провайдери освітніх послуг використовувались різнопрофільні традиційні навчальні заклади, власні організаційні утворення ПАТ «Укрнафта», установи державної та приватної форми власності, діяльність яких ліцензована. Виходячи з цього можна припустити, що фактичні витрати на професійний розвиток персоналу всіх нафтогазових підприємств, за аналогією з ПАТ «Укрнафта», розподіляються між багатьма учасниками ринку з власними цілями, інтересами та баченням змісту і результатів навчання, більшість з яких орієнтовані на комерційні, а не на ефекти інтелектуального розвитку персоналу. Підтвердженням необхідності концентрації зусиль щодо забезпечення професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств можна вважати рекомендації авторів документа [9], які вважають, що для виконання мінімальної вимоги, пов'язаної з підвищенням кваліфікації, необхідно «...більш повно використовувати можливості провідних українських університетів» [12, с. 168]. З метою демонстрації стану використання вітчизняними нафтогазовими підприємствами цих можливостей доцільно навести і проаналізувати динаміку освітньої діяльності одного із структурних підрозділів провідного закладу вищої нафтогазової освіти – Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ), вважаючи результати та висновки такого аналізу репрезентативними для всіх інших ВНЗ нафтогазового профілю.

Перепідготовку та підвищення кваліфікації керівних кадрів і спеціалістів здійснює Інститут післядипломної освіти (ІПО) ІФНТУНГ, створений для практичного втілення концепції вищої багатосту-

пеневої інженерно-технічної освіти та безперервної фахової підготовки за всіма базовими спеціальностями університету і функціонує як навчально-методичний, навчально-організаційний і науково-дослідний підрозділ ІФНТУНГ. Аналіз задекларованої мети та цілей діяльності ІПО дозволяє зробити висновок про намагання навчального закладу здійснювати провайдерство освітніх послуг у сфері професійного навчання з врахуванням потреб неперервного розвитку людських ресурсів.

За оцінкою колишнього директора ІПО доктора економічних наук, професора В.П. Петренка, «щорічний випуск слухачів ІПО ІФНТУНГ з урахуванням усіх інших видів стажувань і програм самоосвіти про-

тягом останніх п'яти років не перевищує однієї тисячі осіб...» [3, с. 5]. Якщо припустити, що всі слухачі – це працівники проаналізованих нафтогазових підприємств, то можна дійти висновку про те, що підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації в ІФНТУНГ проходить не більше 1,5% від загальної кількості всіх працюючих, 14% від чисельності тих, які фактично навчалися, і 7% тих, які повинні навчатися згідно з встановленими нормативами. Реальні обсяги підвищення кваліфікації, у тому числі неформального навчання та сертифікації працівників нафтогазової галузі при ІПО ІФНТУНГ, протягом 2012-2017 рр. наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Обсяги підвищення кваліфікації в ІПО ІФНТУНГ у 2012-2017 рр., чол.¹

Слухачі ІПО	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	286	275	214	143	148	261
У т. ч. персонал нафтогазової галузі України	226	199	41	45	23	119

¹ Складено за джерелами [3; 13].

Об'єктивні дані табл. 2 свідчать про те, що починаючи з 2013 р. підприємства нафтогазової галузі різко скоротили попит на освітні послуги, пропоновані одним із провідних ВНЗ нафтогазового профілю. Якщо у 2012 та 2013 рр. частка тих працівників, які підвищували кваліфікацію в ІФНТУНГ відносно середньостатистичного та нормативного показників становила 2,4 і 1,2% та 2,6 і 1,3% відповідно, то у 2014 р. – 0,5 і 0,25%, а у 2015 р. – 0,4 і 0,2%. Таке скорочення цілком виправдано можна пояснити економією бюджетів, яку реалізують підприємства нафтогазової галузі з метою гарантування фінансово-економічної безпеки. Проте якщо взяти до уваги середньостатистичне значення показника кількості осіб, які підвищили кваліфікацію в Україні на рівні 10% і розповсюдити його на нафтогазову галузь, а також екстраполювати відносні показники навчання в ІФНТУНГ на інші навчальні заклади нафтогазового профілю, то можна дійти висновку, що значна кількість працівників отримують освітні послуги всередині під-

приємства або користуються їх пропозицією з боку інших, непрофільних провайдерів. Такі дії з боку осіб, які приймають рішення про організацію процесів підвищення персоналу на підприємствах НГК України, не можна однозначно характеризувати як спрямовані на скорочення витрат, оскільки функціонування навчальних центрів у структурі нафтогазових підприємств і замовлення освітніх послуг стороннім організаціям теж потребує відповідного фінансового забезпечення. У той же час високий ступінь роздрібності у питаннях вибору провайдера послуг щодо підвищення кваліфікації персоналу нафтогазової галузі однозначно не сприяє досягненню взаємних цілей інтелектуалізації діяльності зусиллями освіти, персоналу та виробничої сфери. Скорочення обсягів підвищення кваліфікації слухачами з числа персоналу нафтогазових підприємств у профільних навчальних закладах свідчить про те, що сфера нафтогазової освіти недоотримує можливостей для зростання фінансової підтримки, пов'язаної з удосконаленням як

матеріально-технічної бази, так і професорсько-викладацького складу, який, генеруючи знання, не отримує зворотної інформації про їх потребу та практичне використання. З іншого боку, управлінський та виконавчий персонал нафтогазових підприємств, користуючись послугами непрофільних провайдерів освітніх послуг, не може мати впевненості в тому, що здобуті знання дозволять підвищити рівень професійності власної діяльності та діяльності суб'єкта господарювання загалом. Насамперед, це пов'язано з тим, що такі провайдери, як правило, мають недостатньо розвинуту матеріально-технічну базу, поширюють традиційні знання серед споживачів освітніх послуг, а також обмежений контакт із наукою як джерелом поповнення знань про процеси та явища в нафтогазовій галузі.

Зафіксоване у 2017 р. значне, порівняно з трьома попередніми роками, зростання кількості осіб із числа управлінського та виконавчого персоналу нафтогазової галузі, які підвищували кваліфікацію, проходили сертифікацію та неформально навчалися в ІПО ІФНТУНГ, пов'язане передусім з активізацією цих процесів на підприємствах ПАТ «Укргазвидобування», ПАТ «Укртрансгаз» та ПАТ «Укрнафта». Профільним кафедрам університету спільно з дирекцією ІПО вдалося сформулювати обґрунтовані комерційні пропозиції щодо змісту та форм надання освітніх послуг, які зацікавили потенційних замовників. Наведені результати можуть свідчити про те, що галузеві суб'єкти господарювання демонструють готовність до тіснішої співпраці з профільними закладами вищої освіти, розглядаючи їх як осередків безперервного розвитку людських ресурсів із високим рівнем нагромадженого інтелектуального потенціалу.

Важливим напрямом діяльності ІПО продовжує залишатися надання послуг другої вищої освіти. Слід відзначити, що до 2015 р. здобуття другої вищої освіти передбачало, по-перше, вступ за результатами співбесіди; по-друге, термін навчання 1,5 або 2 роки (залежно від раніше отриманого фаху); по-третє, отримання диплому

про перепідготовку з відповідним додатком.

З огляду на поступову імплементацію норм Закону України «Про вищу освіту», положення постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» та інших документів, суттєво змінився усталений до цього часу підхід до форми та змісту післядипломної освіти. На сьогоднішній день, з урахуванням ступеневого підходу до вищої освіти, післядипломне навчання за відповідною спеціальністю слід розглядати як черговий етап здобуття вищої освіти з одночасним присвоєнням відповідного ступеня. При цьому за результатами навчання здобувачу буде присвоєно ступінь магістра (на основі бакалавра чи спеціаліста) або доктора філософії. Фактично це означає, що не існує жодних відмінностей між студентами, які продовжують навчання в магістратурі за спеціальністю бакалаврського рівня, та особами, які потребують отримання нового фаху.

Для ІФНТУНГ надання освітніх послуг здобувачам другої вищої освіти продовжує залишатися важливим напрямом діяльності університету. Починаючи з 2009 р. спостерігалася тенденція до зменшення загальної кількості осіб, які отримали диплом про перепідготовку. У 2013-2014 рр. ситуацію вдалося стабілізувати. З 2016 р. вступ до магістратури ІПО відбувається за результатами фахової співбесіди та вступних випробувань (тестування з фахових дисциплін та іноземної мови), а термін навчання визначається відповідно до встановленого ступеня спорідненості попередньо отриманої спеціальності з тією, за якою здобувач планує отримати новий фах.

Станом на 01.12.2017 р. в ІПО ІФНТУНГ навчається 262 особи за ОКР спеціаліста (набір 2016 р.), 23 (набір 2016 р.) та 322 особи (набір 2017 р.), які здобувають ступінь магістра. У розрізі спеціальностей (спеціалізацій) до лідерів за кількістю студентів, які навчаються в ІПО, слід віднести: «газонафтопроводи та газонафтосховища» (162 чол.); «гірництво (буріння нафтових і газових свердловин)»

(155 чол.); «видобування нафти і газу» (72 чол.). Звертає увагу динаміка набору на спеціальність «менеджмент»: у 2015 р. – 10 чол., 2016 р. – 17, 2017 р. – 28 чол.

Середньостатистичний студент ІПО, який здобуває ступінь магістра за технічною спеціальністю, – це особа віком від 25 до 35 років, яка має вищу технічну освіту, як правило, ОКР «спеціаліст», працює на підприємстві вітчизняного нафтогазового комплексу державного або приватного сектору, обіймає посаду, якою передбачено безпосереднє виконання, організацію виконання або контроль техніко-технологічних операцій, пов'язаних із процесами геологорозвідки, буріння, видобування, транспортування нафти і газу. За результатами періодичного анкетування встановлено, що головними мотивами здобуття такими особами другої вищої освіти є, по-перше, формальна потреба приведення у відповідність одержаної кваліфікації до специфіки професійної діяльності; по-друге, формування кваліфікаційних передумов адаптації до можливих організаційних змін на підприємствах нафтогазової галузі; по-третє, бажання забезпечити стабільні умови роботи та кар'єрне зростання; по-четверте, потреба в отриманні додаткових знань, які б дозволили ефективно вирішувати як традиційні, так і нестандартні техніко-технологічні завдання. Підтвердженням дії формалізованих та неформалізованих мотивів на рішення особи (групи осіб) щодо необхідності здобуття другої вищої освіти, а також усвідомлення керівництвом підприємства потреби у власному розвитку слід вважати навчання в ІПО ІФНТУНГ протягом 2016-2017 рр. працівників із числа керівного корпусу однієї з провідних нафтогазових компаній – ПАТ «Укртранснафта». За результатами навчання випускникам, серед яких генеральний директор, члени дирекції, директор технічний, директор з товарно-транспортних питань, начальник департаменту економічної, інвестиційної та фінансової політики, головний бухгалтер, керівники та заступники директорів філій підприємства, провідні фахівці та керівники інженерно-технічних служб присвоєно кваліфікацію інженера-техно-

лога, підтверджену дипломом освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» і додатком європейського зразка. Особливістю організації навчального процесу протягом півторарічного терміну для даної категорії студентів стала адаптація форми та змісту до реальних виробничих проблем підприємства, його режимів роботи. Зокрема, вперше було запроваджено практику проведення лекційних, практичних та інших видів занять на виробничих об'єктах ПАТ «Укртранснафта», що дало змогу досягти, на думку студентів, максимальної ефективності поєднання теоретичних положень та практичних навичок. Крім того, відвідування окремими викладачами ІФНТУНГ структурних підрозділів підприємства сприяло розширенню проблематики, яка обов'язково знайде своє відображення у змістовній частині навчальних планів і програм.

Заслуговує на увагу тематика дипломних робіт, яка актуалізує найважливіші техніко-технологічні завдання та проблеми діяльності ПАТ «Укртранснафта», пов'язані з експлуатацією об'єктів філій магістральні нафтопроводи «Дружба», «Південні магістральні нафтопроводи» та «Придніпровські магістральні нафтопроводи». Студенти-дипломники під керівництвом провідних науковців кафедри транспорту та зберігання нафти і газу запропонували у своїх роботах нові, як правило, нестандартні рішення щодо техніко-технологічного вдосконалення діяльності підприємства за різними напрямками.

Групове навчання працівників ПАТ «Укртранснафта» – це важливий крок до гармонізації інтересів галузевої освіти та виробництва, приклад усвідомленості потреб нафтогазової галузі не тільки в нових технологіях і техніці, а в першу чергу – в розвитку людських ресурсів, які здатні генерувати інноваційні ідеї, проекти, плани, створювати відкриття і винаходи, технології та техніку, формуючи якісно новий рівень людського капіталу галузі.

Висновки. Здійснений аналіз і поширена в експертному середовищі оцінка стану взаємодії нафтогазової освіти та персоналу підприємств нафтогазової галузі до-

зволяє дійти висновку про те, що освітні процеси та розвиток людських ресурсів галузевих підприємств відбуваються, як правило, паралельно, без тісної взаємодії, а спільні цілі у підвищенні ефективності господарської діяльності характеризуються незначними проявами.

Незаперечними та першочерговими заходами в напрямі переформатування відносин між освітніми закладами та нафтогазовими виробничими структурами слід вважати трансформацію останніми політики розвитку людських ресурсів, відмову від реалізації формальних процедур навчання, запровадження практики розвитку персоналу за результатами попередньої ідентифікації потреб.

Разом із змінами у політиці розвитку персоналу нафтогазових підприємств обов'язковою має стати адаптація форм та змісту надання навчальними установами нафтогазового профілю освітніх послуг відповідно до реальних потреб та можливостей суб'єктів господарювання. При цьому взаємовідносини підприємств та навчальних закладів необхідно розглядати в контексті партнерських, які реалізуються в умовах ринкового середовища.

З урахуванням змін у законодавстві України та сучасного стану неврегульованості питань, пов'язаних із наданням закладами вищої освіти послуг у сфері післядипломної освіти, у тому числі за нафтогазовими напрямками та ринкові чинники, які впливають на роботу відповідних підрозділів, зокрема ІПО та кафедр, необхідне впровадження таких змін на локальному (на рівні освітніх установ) та загальнодержавному рівнях:

поширення інформації про можливість отримати ступінь магістра за неспорідненою спеціальністю серед працівників нафтогазової та інших галузей з використанням усіх доступних засобів комунікації, у тому числі шляхом популяризації освітніх програм та осіб із числа професорсько-викладацького складу, які виступають їх гарантами та безпосередніми виконавцями змістовної частини освітнього процесу;

розширення переліку тематичних програм підвищення кваліфікації з попе-

редньою ідентифікацією потреб потенційних замовників;

часткова організація навчального процесу на базі замовника;

навчання студентів, які здобувають другу вищу освіту і працюють за фахом обраної спеціальності з частковим використанням технологій дистанційного навчання;

поширення інформації про можливість проведення неформальних освітніх заходів (семінарів, тренінгів, вебінарів тощо);

ухвалення на загальнодержавному рівні Закону України або підзаконних актів, які б визначали механізми реалізації основних частин, зокрема ч. 5 ст. 18 Закону України «Про освіту», якою передбачено обов'язковість практичного досвіду для реалізації особою потреб спеціалізації, перепідготовки, підвищення кваліфікації або стажування.

Не заперечуючи необхідності впровадження всіх вищенаведених змін, до першочергових слід віднести зміни загальнодержавного характеру, які дозволять закладам та структурним підрозділам післядипломної освіти ефективно реалізовувати одну з важливих складових системи національної освіти – освіту дорослих. При цьому слід передбачити головну умову здобуття іншого фаху – наявність практичного досвіду здобувача за напрямом обраної спеціальності.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку галузевого виробництва, зокрема в нафтогазовому секторі національного господарства та сфері надання освітніх послуг, достатньо гостро постає проблема гармонізації їх інтересів у системі підготовки висококваліфікованого персоналу. Ключову роль в активізації цього процесу має відіграти післядипломна освіта, завдяки якій та чи інша галузь набуває можливості для реалізації реальних процесів безперервного розвитку людських ресурсів, а освітній заклад забезпечить максимальну адаптацію форм та змісту освітніх послуг до потреб реального сектору економіки. Перспективою подальших наукових досліджень може стати проблематика як теоретико-методологічного, так і прикладного характеру,

пов'язана з обґрунтуванням механізмів реалізації процесів та процедур, спрямованих на нарощування людського капіталу нафтогазової галузі.

Література

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

3. Крижанівський Є. І., Андібур А. П., Данилюк-Черних І. М., Петренко В. П. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України – головної умови збереження і нарощування її конкурентоздатності. *Нафтогазова галузь України*. 2014. № 4. С. 3–8.

4. Апшай Н. І. Інтелектуалізація навчального процесу у ВНЗ в умовах розвитку інформатизації. *Проблеми фізичного виховання і спорту*. 2010. № 9. С. 3–5.

5. Шевченко Л. С. Інтелектуалізація освіти: сучасні виклики для України. URL: <http://int-konf.org/konf062013/360-doktor-ekonomchih-nauk-profesor-shevchenko-l-s-ntelektualzacya-osvti-suchasn-vikliki-dlya-ukrayini.html>.

6. Шевченко Л. С. Фінансування вищої освіти: диверсифікація джерел. URL: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/31.pdf

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

8. Буличева Н. А. Сучасні правові та організаційні проблеми фінансування вищої освіти в Україні. URL: <http://www.radmik.info/statti/255-finpr/3593-2010-01-29-18-50-22.html>.

9. Красільник О. Проблеми та перспективи фінансування вищих навчальних закладів України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2015. Вип. 2. С. 110–117.

10. The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implemen-

tation Report. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, April 2012, pp. 159. URL: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>.

11. Данилюк-Черних І. М. Стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 9 (159). С. 305-313.

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

13. Звіт ректора за 2017 р. Офіційний сайт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. URL: http://nung.edu.ua/search/node/Звіт_ректора.

References

1. *Verkhovna Rada Ukrainy* (2017). Law of Ukraine: On Education of September 05, № 2145-VIII. Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

2. *Verkhovna Rada Ukrainy* (2012). Law of Ukraine: On professional development of workers of January 12, № 4312-VI. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

3. Kryzhanivskyi, Ye. I., Andybur, A. P., Danylyuk-Chernykh, I. M., & Petrenko, V. P. (2014). Organization of continuous education of personnel of the oil and gas industry of Ukraine – the main condition for maintaining and increasing its competitiveness. *Oil & gas industry of Ukraine*, 4, pp. 3-8 [in Ukrainian].

4. Apshai, N. I. (2010) Intellectualization of the educational process in higher educational institutions in the conditions of informatization development. *Problemy fizychnoho vykhovannia i sportu*, 9, pp. 3-5 [in Ukrainian].

5. Shevchenko, L. S. (2013) Intellectualization of Education: Modern Challenges for Ukraine. Retrieved from <http://int-konf.org/konf062013/360-doktor-ekonomchih-nauk-profesor-shevchenko-l-s-ntelektualzacya-osvti-suchasn-vikliki-dlya-ukrayini.html> [in Ukrainian].

6. Shevchenko, L. S. (2013) Higher Education Financing: Diversification of Sources.

Retrieved from http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/31.pdf [in Ukrainian].

7. Chekushyna, Yu. V., & Chekushyna, Yu. M. (2013) Higher education of Ukraine in the aspect of labor intellectualization. *Humanitarnyi zhurnal*, 3, pp. 3-10. [in Ukrainian].

8. Bulycheva, N. A., & Pivovar, Yu. I. (2010) Modern legal and organizational problems of financing higher education in Ukraine. Retrieved from <http://www.radmik.info/stat/ti/255-finpr/3593-2010-01-29-18-50-22.html>. [in Ukrainian].

9. Krasilnyk, O. (2015) Problems and prospects of financing higher education institutions of Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 2, pp. 110-117. [in Ukrainian].

10. The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implemen-

tation Report. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, (April 2012). pp. 159. Retrieved from <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>

11. Danylyuk-Chernykh, I.M. (2014) The condition of personnel development systems at national oil and gas enterprises and organizations. *Actual Problems of Economics*, 9 (159), pp. 305-313 [in Ukrainian].

12. About the internal and external situation of Ukraine in 2013: annual message of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine (2013). Kyiv: NISS [in Ukrainian].

13. Report of the rector for 2017. *Official site of the Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*. Retrieved from [http://nung.edu.ua/search/node/report of the rector](http://nung.edu.ua/search/node/report%20of%20the%20rector) .

Святослав Ярославович Кись,

д-р экон. наук, доцент

e-mail:svjatkis@gmail.com;

Галина Романовна Кись,

канд. экон. наук, доцент

e-mail:galyakiss@gmail.com ;

Ирина Анатольевна Гнатюк

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа
76000, Украина, г. Ивано-Франковск, ул. Карпатская, 15

e-mail: shevchyk-ira@ukr.net

РОЛЬ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

Статья посвящена идентификации главных направлений изменений в сфере последи-
пломного образования персонала стратегически важной отрасли национального хозяйства
– нефтегазовой с целью ее интерпретации как источника наращивания человеческого капи-
тала. Если на законодательном уровне вопросы образования взрослых в целом урегулиро-
ваны, то взаимодействие субъектов хозяйствования как заказчиков образовательных услуг
с их исполнителями – учреждениями последипломного образования требует существенных
изменений с обязательным их предварительным научным обоснованием.

Анализ последних исследований и публикаций подтвердил, что процессы предостав-
ления и получения услуг в сфере второго высшего образования персонала отраслевых
предприятий еще не нашли достаточного отражения как предмет научных исследований.

Приведены фактические и прогнозируемые расходы нефтегазовых структур на по-
вышение квалификации персонала с применением нормативных показателей и с учетом
современных тенденций рынка образовательных услуг. Используются фактические дан-
ные, иллюстрирующие результаты деятельности института последипломного образования
ИФНТУНГ – типичного структурного подразделения учебного заведения с главной функ-
цией – предоставление услуг в сфере последипломного образования. Выявлено, что для

ИФНТУНГ предоставление образовательных услуг соискателям второго высшего образования продолжает оставаться важным направлением деятельности университета, которое, несмотря на незначительные положительные тенденции современного развития, требует существенных изменений для трансформации сферы последиplomного образования в источник наращивания человеческого капитала нефтегазовой отрасли.

По результатам периодического анкетирования соискателей второго высшего образования в ИПО ИФНТУНГ установлены главные мотивы обучения по программам переподготовки (подготовки по другим специальностям) и повышения квалификации специалистов нефтегазовой отрасли, а также определены характеристики (построен профиль) среднестатистического студента ИПО, который получает степень магистра по технической специальности.

Предложены первоочередные меры, которые позволят актуализировать последиplomное образование как источник наращивания человеческого капитала нефтегазовой отрасли. Перечень сформулированных предложений объединен по двум основным направлениям: трансформация предприятиями политики развития человеческих ресурсов, отказ от реализации формальных процедур обучения, внедрение практики развития персонала по результатам предварительной идентификации потребностей; адаптация форм и содержания предоставления учебными учреждениями нефтегазового профиля образовательных услуг в соответствии с реальными потребностями и возможностями субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: последиplomное образование, подготовка персонала, нефтегазовая отрасль, образовательные услуги, переподготовка, повышение квалификации, формальное образование.

JEL: I21; I22; I28; J24.

Sviatoslav Ya. Kis,

Doctor in Economics, Associate Professor
e-mail:svjatkis@gmail.com;

Halyna R. Kis,

PhD in Economics, Associate Professor
e-mail:galyakiss@gmail.com;

Iryna A. Hnatiuk

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
76000, Ukraine, Ivano-Frankivsk, 15 Karpatska Str.
e-mail: shevchyk-ira@ukr.net

THE ROLE OF POSTGRADUATE EDUCATION IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISES OF THE OIL AND GAS COMPLEX

The article is devoted to identify the main directions of changes in the field of postgraduate education of personnel of a strategically important branch of the national economy - oil and gas in order to interpret it as a source of human capital growth. If at the legislative level adult education issues are generally regulated, then the interaction of business entities as customers of educational services with their performers - postgraduate education institutions requires significant changes with the necessity of their prior scientific substantiation.

An analysis of recent studies and publications has confirmed that the processes of providing and receiving services in the second higher education sector of staff of industry enterprises have not been yet sufficiently reflected as a subject of scientific research.

The authors of the article present actual and forecasted costs of oil and gas structures for upgrading the personnel skills using normative indicators and focusing on the current trends of the educational services market. This study uses actual data that illustrates the results of the Institute of Postgraduate Education of Ivano –Frankivsk National Technical University of Oil and Gas - typical structural unit of the educational institution, with the main function - the provision of

services in the field of postgraduate education. It has been revealed that for Ivano –Frankivsk National Technical University of Oil and Gas the provision of educational services to applicants for the second higher education continues to be an important activity of the university, which, despite the slight positive trends of modern development, requires significant changes for the transformation of the post-graduate education into a source of human capital growth in the oil and gas industry.

According to the results of the periodic questionnaire of second-level higher education students in the Institute of Postgraduate Education at Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas , the main motivations of training for retraining programs (training in other specialties) and advanced training of specialists in the oil and gas industry were identified in the Institute of Postgraduate Education as well as the characteristics (profiles constructed) of the average student of Postgraduate Institute, who obtains a master's degree in technical specialty.

The article proposes the priority measures that will make it possible to update postgraduate education as a source of human capital growth in the oil and gas industry. The list of the formulated proposals is united in two main directions: the transformation by enterprises of the policy of development of human resources, the refusal from the implementation of formal training procedures, the introduction of personnel development practices based on the results of prior identification of needs; adaptation of the forms and content of the provision of education and training services of the oil and gas profile of educational services in accordance with real needs and possibilities of business entities.

Keywords: postgraduate education, personnel training, oil and gas industry, educational services, retraining, advanced training, formal education.

JEL: I21; I22; I28; J24

Формати цитування:

Кісь С. Я., Кісь Г. Р., Гнатюк І. А. Роль післядипломної освіти у професійному розвитку працівників підприємств нафтогазового комплексу. *Економіка промисловості*. 2018. № 2 (82). С. 118-129. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2018.02.118>

Kis, S. Ya., Kis, G. R., & Hnatiuk, I.A. (2018). The role of postgraduate education in the professional development of the enterprises of the oil and gas complex. *Econ. promisl.*, 2 (82), pp. 118-129. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2018.02.118>

Надійшла до редакції 11.05.2018 р.