

Г.О. ЗЕЛІНСЬКА,
д.е.н., доцент, Івано–Франківський національний технічний університет нафти і газу,
І.Б. ЗАПУХЛЯК,
к.е.н., доцент, Івано–Франківський національний технічний університет нафти і газу

Інтеграція вищої освіти як один з механізмів забезпечення інтелектуальної складової розвитку вітчизняних нафтогазових підприємств

У статті розглянуто роль інтеграції освітньої системи на різних рівнях та потреби забезпечення вітчизняних нафтогазових підприємств у працівниках з високим рівнем інтелектуального потенціалу, що забезпечить ефективне їх функціонування та подальший розвиток.

Ключові слова: освіта, знання, інтелектуальний потенціал, розвиток підприємства, конкурентоспроможний працівник.

Г.О. ЗЕЛИНСКАЯ,
д.э.н., доцент, Ивано–Франковский национальный технический университет нефти и газа,
И.Б. ЗАПУХЛЯК,
к.э.н., доцент, Ивано–Франковский национальный технический университет нефти и газа

Интеграция высшего образования как один из механизмов обеспечения интеллектуальной составляющей развития отечественных нефтегазовых предприятий

В статье рассмотрена роль интеграции образовательной системы на разных уровнях и потребности обеспечения отечественных нефтегазовых предприятий в работниках с высоким уровнем интеллектуального потенциала, что обеспечит эффективное их функционирование и дальнейшее развитие.

Ключевые слова: образование, знания, интеллектуальный потенциал, развитие предприятия, конкурентоспособный работник.

G.O. ZELINSKA,
doctor of economic Sciences, associate Professor, PhD in economic sciences, associate Professor, Ivano–Frankivsk national technical University of oil and gas

Integration of higher education as one of the mechanisms to ensure the intellectual component of the development of domestic oil and gas enterprises

The article considers the role of integration of the educational system at different levels and needs of the domestic production of oil and gas companies in workers with a high level of intellectual capacity that will ensure their effective functioning and further development.

Keywords: education, knowledge, intellectual capacity, business development, competitive worker.

Постановка проблеми. Впровадження інноваційної моделі розвитку держави та перехід до економіки знань вимагає використання сучасних технологій, нових механізмів та методів управління в різних сферах людської діяльності, в тому числі й в нафтогазовій галузі. Світова практика свідчить, що застосування нових знань, інформації, інтелекту в умовах сучасного способу виробництва забезпечує досягнення високих соціально–економічних результатів та інноваційний розвиток як на рівні підприємства, так і в масштабах економічної системи країни. В умовах становлення інформаційного суспільства зазнає змін роль система освіти і науки, управління якими набуває нових економічних функцій (сприяння створенню інтелектуальної інфраструктури, захист інтелектуальної власності тощо). Принципово нова система соціальних відносин, які формуються в країні, має бути адекватно відтвореною як у регіональній соціальній політиці, так і в соціальній політиці підприємства. Процес її здійснення спрямований на підвищення рівня якості розвитку людського потенціалу економіки підприємства, що особливо актуально в інноваційному суспільстві, де людський інтелект – ключовий економічний ресурс.

Хоча сьогодні і прийнято залежно від масштабів соціально–економічної системи та ієрархічного рівня розрізняти інтелектуальний потенціал суспільства, країни, економіки, регіону, галузі, підприємства, окремих колективів та окремих особистостей, проте між ними існує тісний взаємозв'язок, і на формування інтелектуального потенціалу, наприклад підприємства, впливатимуть інтелектуальні потенціали окремих особистостей – його працівників. В умовах функціонування підприємства в розвинутих країнах відбувається формування працівника з такими основними ознаками:

1) високі професійні властивості, навички та творчі здібності, що забезпечуються рівнем освіти та кваліфікації, наявністю багатопланової кваліфікації, обсягом накопичених знань, вмінь, інформації тощо;

2) економічне мислення, виявленням якого є уміння знаходити оптимальні варіанти розвитку, оволодіння найновішими прийомами технологічних, проектно–конструкторських розробок, техніко–технологічна культура, орієнтація на найраціональніше використання економічних і природних ресурсів тощо;

3) готовність до організаційної та управлінської діяльності, що передбачає знання найновіших методів і форм організа–

ції праці, уміння ефективно організувати працю трудового колективу, контактувати з іншими працівниками та ін.;

4) психологічні якості: цілеспрямованість, сумлінність, стійкість та ін.;

5) патріотизм, оптимізм, енергійність тощо [1, с. 100–101].

Очевидно, що саме працівник з такими рисами, які забезпечать високий рівень його особистого інтелектуального потенціалу, є нині основним джерелом формування інтелектуального потенціалу вітчизняного підприємства загалом.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженню інтелектуальної складової економічного розвитку приділяли значну увагу такі науковці, як Г. Бекер, Е. Денісон, Т. Стюарт, А. Тофлер та ін.; серед вітчизняних дослідників – Г. Башнянина, В. Геєць, С. Злупко, Ю. Канигін, В. Петренко та ін. Проблеми формування і розвитку освіти загалом, регіональної освіти, безперервної фахової освіти як складової інтелектуального потенціалу відповідної системи (суспільства) знаходять своє відображення у дослідженнях багатьох науковців, зокрема В. Андрущенко, О. Дзьоби, Т. Заяць, Г. Зелінської, В. Лугового, М. Степка, Л. Семів, М. Семікіної та ін.

Метою статті є обґрунтування важливості трансформаційних змін у системі освіти у забезпеченні інтелектуального потенціалу вітчизняного підприємства, необхідності інтеграції безперервної фахової освіти для забезпечення його ефективного функціонування і подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Важливу роль у формуванні особистого інтелектуального потенціалу працівника варто відвести його освіті та професійній підготовці. Однак сьогодні найбільшій актуальності набувають питання формування безперервної фахової освіти як цілісної галузево орієнтованої системи, продуктом діяльності якої мають бути кадри високого рівня професіоналізму та компетентності із сформованим особистісним інтелектуальним потенціалом, здатним до подальшого розвитку, що дозволяло б їм бути конкурентоспроможними на світових ринках праці [2, с. 121–122].

Активна освітня політика держави здійснюється за допомогою таких головних механізмів як прийняття законодавчих актів; розвиток систем інтелектуальної інфраструктури (наука, освіта, культура, громадянське суспільство); політика на регіональному ринку праці тощо.

Сьогодні у світі немає країни, яка б не пов'язувала своє майбутнє з розвитком неперервної освіти (LifeLongLearning), що супроводжує діяльність людини протягом усього життя й спрямована на забезпечення прогресу взаємодії особистості та соціуму. В інноваційних умовах розвитку регіону набуває актуальності теорія та практика формування системи менеджменту освіти дорослих.

Розглянемо напрями реалізації концепції безперервного навчання на прикладі одного з елементів регіональної освітньої системи (РОС) – вищого навчального закладу (ВНЗ). Сюди відносимо запровадження дистанційної форми навчання, післядипломної освіти та підвищення кваліфікацій працівників. Їх ми вважаємо освітніми інноваціями, які втілюються в освітніх проектах. Вони передбачають:

1) залучення інвестицій у людей і знання; 2) сприяння придбання базових навичок; 3) розширення можливостей для нових, більш гнучких форм навчання. Завдання полягає в тому, щоб забезпечити людей кожного віку рівноправним і

відкритим доступом до високоякісного навчання, що потребує організації системи РОМ на засадах інноваційності. Система освіти покликана відіграти провідну роль у перетворенні цього бачення в реальність [3].

Використання освітніх проектів у ВНЗ РОС Івано-Франківської області, орієнтовано на різні вікові групи населення; відповідають концепції LLL; реалізуються в INTERNET за допомогою сучасних телекомунікацій. ВНЗ, в якому немає системи менеджменту, що відповідає найсучаснішим вимогам світового ринку, не може ефективно створювати нові знання й управляти ними. На думку Є.М. Рузаєва, сучасний ВНЗ за розмірами, обсягом і вартістю основних коштів нічим не відрізняється від великих підприємств виробництва або сфери послуг, але, як правило, він має більшу інноваційну складову, ніж об'єкти промисловості і інтенсивніше розвивається, тому що послуги, які він надає, повинні випереджати своєю новизною й практичною апробацією індустрію виробництва й сфери послуг [4]. Через призму концепції економіки знань особливого значення набувають управління знаннями в освіті засобами освітніх програм та проектів, метою яких є сталий розвиток регіональної освітньої системи. Цей напрям розвитку реалізується шляхом проектної підтримки запровадження нових форм і технологій надання регіональних освітніх послуг.

Для прикладу проаналізуємо реалізацію освітніх проектів у Івано-Франківському національному університеті нафти і газу (ІФНТУНГ) за період 2006–2012 років. Ефективність діяльності ІФНТУНГ за всіма напрямками, включаючи підготовку спеціалістів, перепідготовку, підвищення кваліфікації, професійне навчання, науково-дослідні роботи, значною мірою залежить від якості науково-педагогічних кадрів університету, рівня професійної майстерності професорсько-викладацького складу, інтелектуального потенціалу науковців, їх здатності забезпечити відповідно до сучасних стандартів менеджмент навчального процесу (належне навчально-методичне забезпечення, науково-дослідницька діяльність) та створювати конкурентоспроможні техніку та технології. Сьогодні саме кадровий потенціал університету є вирішальним чинником активізації використання всіх ресурсів закладу та забезпечення високої ефективності діяльності в умовах формування конкурентного освітнього та наукового середовища.

Важливим напрямом підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і спеціалістів університету є їхня участь у розробці та реалізації інноваційних програм підвищення кваліфікації для потреб нафтогазового комплексу України та галузей економіки регіону. Саме такі роботи здійснюються кафедрами за координації та погодження з інститутом післядипломної освіти, який є одним із провідних структурних підрозділів університету та забезпечує перепідготовку та підвищення кваліфікації керівних кадрів і спеціалістів як для нафтогазового комплексу України, так і інших галузей та секторів місцевої економіки.

У 2012 році в інституті післядипломної освіти за угодами з підприємствами та організаціями, а також фізичними особами здобули другу вищу освіту та успішно захистили дипломні проекти та роботи 325 осіб. Найбільша кількість фахівців здобули другу вищу освіту за спеціальностями: «Газонафтопроводи і газонафтоховища» – 80 осіб; «Видобування нафти і газу» – 34 особи; «Буріння» – 27 осіб; «Облік і аудит» –

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Таблиця 1. Обсяги перепідготовки слухачів в інституті післядипломної освіти у 2006–2012 роках

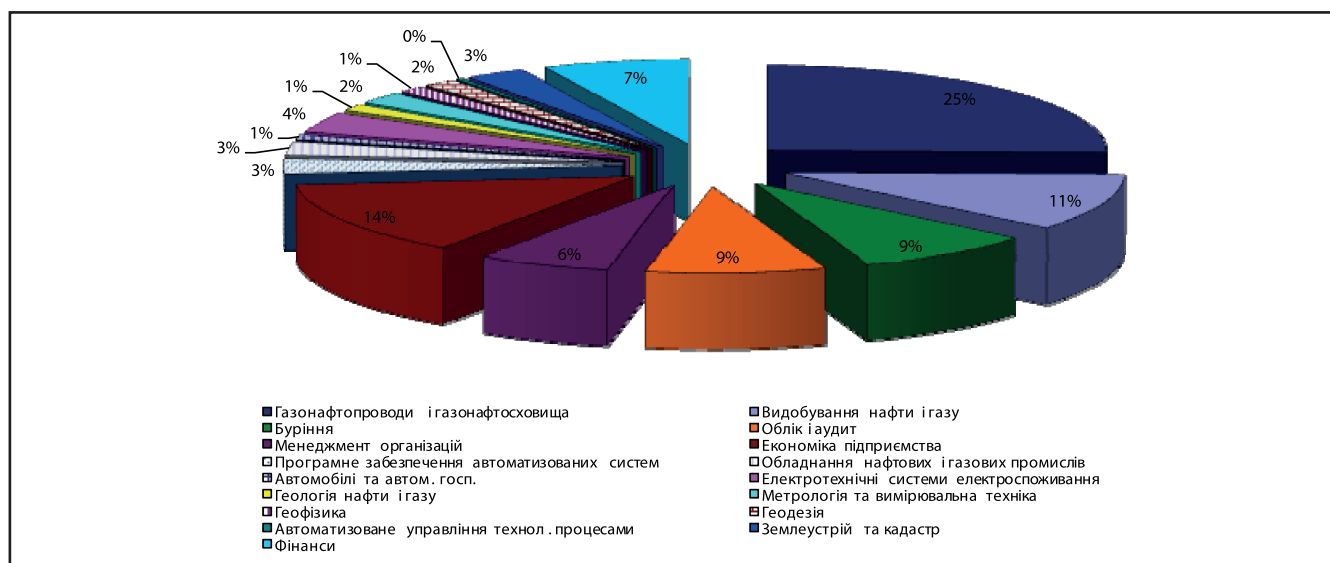
№ з/п	Спеціальність	Обсяги за роками, осіб						
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Газонафтопроводи і газонафтоосховища	93	97	80	67	59	58	80
2	Видобування нафти і газу	40	52	57	32	38	38	34
3	Буріння	13	17	34	38	31	37	27
4	Облік і аудит	44	37	32	52	34	29	27
5	Менеджмент організацій	25	39	51	56	55	45	20
6	Програмне забезпечення автоматизованих систем	15	6	6	10	7	10	9
7	Обладнання нафтових і газових промислів	9	12	13	13	13	6	8
8	Економіка підприємства	51	52	43	48	58	49	44
9	Екологія та охорона навколишнього середовища	9	4	–	9	9	–	9
10	Електротехнічні системи електроспоживання	9	4	8	9	10	13	12
11	Геологія нафти і газу	6	5	13	6	4	8	4
12	Системи управління і автоматики	–	–	3	–	8	–	–
13	Метрологія та вимірювальна техніка	3	5	6	8	3	6	7
14	Геофізика	5	6	6	4	2	13	4
15	Геодезія	–	2	–	9	15	12	5
16	Автомобілі та автомобільне господарство	–	–	–	–	2	5	3
17	Автоматизоване управління технологічними процесами	–	–	–	–	1	5	1
18	Землеустрій та кадастр	–	–	–	–	4	14	9
19	Прилади і методи неруйнівного контролю	–	–	–	–	–	2	–
20	Фінанси	–	–	–	–	–	–	22
	Всього	322	338	352	361	353	350	325

27 осіб; «Економіка підприємства» – 44 особи; Фінанси – 22 особи; «Менеджмент організацій» – 20 осіб. Динаміка обсягів перепідготовки фахівців в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ за 2006–2012 роки наведена у табл. 1.

Перепідготовка із здобуттям слухачами другої вищої освіти в умовах трансформаційних процесів в економіці України продовжує залишатися важливим напрямом діяльності університету, оскільки спрямована на вирішення комплексу соціальних проблем, зокрема, проблеми безробіття та перепідготовки кадрів під реальні робочі місця в господарському комплексі як України, так і регіону. До основних тенденцій у динаміці обсягів перепідготовки спеціалістів впродовж кількох останніх років слід віднести стабілізацію попиту та обсягів

на основні технічні спеціальності нафтогазового спрямування, а також деяке скорочення попиту та обсягів перепідготовки за економічними спеціальностями. Структура обсягів перепідготовки слухачів у 2012 році в розрізі окремих спеціальностей наведена на рисунку.

У сучасних українських реаліях економіка знань є підґрунтям і головною складовою інноваційної економіки. Її фундаментальна основа – це продуктивні знання та якісна змістовна освіта, які обумовлюють спроможність до втілення гуманітарно-інтелектуального капіталу в результаті виробничої діяльності. В 2012 році університетом продовжувалася робота щодо підвищення кваліфікації керівних кадрів і спеціалістів для різних галузей економіки. Так, за цей рік пройшли



Структура обсягів перепідготовки слухачів в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ у 2012 році (в розрізі окремих спеціальностей)

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Таблиця 2. Обсяги підвищення кваліфікації слухачів інституту післядипломної освіти ІФНТУНГ у 2006–2012 роках

	Обсяги за роками, осіб						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всього	459	375	391	332	304	445	286
в тому числі для нафтогазової галузі України	413	347	331	199	198	339	226

Таблиця 3. Обсяги підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу ІФНТУНГ в інших ВНЗ та на виробництві у 2012 році

№ з/п	Навчальний заклад	Форма підвищення кваліфікації	Кількість працівників університету, які пройшли підвищення кваліфікації
1	2	3	4
1	Національна академія педагогічних наук України, Університет менеджменту освіти, Інститут відкритої освіти	Курси підвищення кваліфікації	10
2	Запорізький національний технічний університет	Стажування	1
3	Тернопільський національний економічний університет	Стажування	1
4	Інститут державного управління у сфері цивільного захисту м. Київ	Курси підвищення кваліфікації	4
5	Курси підвищення кваліфікації керівних кадрів м. Івано-Франківськ	Курси підвищення кваліфікації	2
6	Львівський державний університет безпеки життєдіяльності	Стажування	2
7	ВАТ «Укртрансфанта» і філія «Магістральні нафтопроводи «Дружба»	Стажування	1
8	Вища школа філософії при Інституті філософії ім. Т.С. Сковороди НАН України	Курси підвищення кваліфікації	2
9	Німеччина. Інститут колоїдів та інтерфейсів	Стажування	2
10	Університет ім. Адама Міцкевича м. Познань	Стажування	1
11	ДПНЕК «Укренерго»	Стажування	3
12	ДВНЗ Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника	Стажування	9
13	Житомирський державний технологічний університет. Семінар з підвищення педагогічної майстерності «Методика викладання облікових дисциплін»	Стажування	4
	Всього		42

підвищення кваліфікації 286 осіб, 42 викладачі навчальних закладів, що входять до складу навчально-науково-виробничого комплексу ІФНТУНГ (табл. 2, 3).

З метою активізації участі професорсько-викладацького складу університету та молодих науковців в розробці та реалізації інвестиційних проектів, наукових досліджень, підготовці проектних пропозицій для залучення грантів, а також набутті практичного досвіду з розробки міжнародних проектів у 2012 році в ІФНТУНГ вперше було реалізовано менеджмент-курси підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу та аспірантів за програмою «Організація міжнародного науково-технічного співробітництва (управління проектами)».

Навчанням було охоплено 67 працівників університету з 14 факультетів, серед яких: доцентів, кандидатів наук – 27 осіб, професорів, докторів наук – 2 особи, асистентів – 18 осіб, аспірантів – 12 осіб, інших працівників – 8 осіб.

У процесі практичної фази навчання учасниками було підготовлено 23 інноваційні проекти (проектні пропозиції), які поповнили портфель інноваційних розробок університету та слугують основою для подальшої розробки конкретних освітніх проектів під отримання грантів міжнародних організацій з метою залучення фінансових ресурсів для виконання як наукових досліджень, так і розвитку навчального процесу в університеті.

Таблиця 4. Обсяги підвищення кваліфікації викладачів навчальних закладів, що входять до складу ННБК ІФНТУНГ у 2012 році

№ з/п	Заклад	Кількість, осіб
1	Коледж електронних приладів Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу	12
2	Бурштинський енергетичний коледж Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу	18
3	Івано-Франківський Державний коледж технології і бізнесу	3
4	Роменський коледж Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана	1
5	ДВНЗ Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника	7
6	ДВНЗ «Калуський політехнічний коледж»	2
7	Коломийський політехнічний коледж Національного університету «Львівська політехніка»	1
	Всього:	44

Перейдемо докладніше до використання вищеназваним вузом ще одного виду освітніх проектів – дистанційного навчання (ДН) – (INTERNET–проект). Головною характеристикою є їхня реалізація за допомогою сучасних телекомунікацій в Інтернеті. Використання новітніх технологій в регіональній освіті неможливе без інноваційного менеджменту навчальним процесом. Тому основним завданням РОМ у цих умовах є забезпечення високоінтелектуального потенціалу ВНЗ новітніми методами і технологіями навчання та мотивування працівників до творчої, креативної праці. Основною перевагою застосування ДН є можливість навчатися дистанційно на платформі сучасної LMS (Learning Management System) у зручному місці, у зручний час. В ІФНТУНГ система дистанційного навчання має назву «Веб–центр ДН ІФНТУНГ». Вона оснований на платформі Moodle і є освітнім інтернет–проектом. В його основі лежить сьогодні використання найпередовішої технології. Фактичними і потенційними клієнтами дистанційного навчання є студенти та викладачі навчальних закладів, що входять до складу навчально–науково–виробничого комплексу (ННВК) ІФНТУНГ. Так, у 2012 році в університеті пройшли стажування 44 викладачі з навчальних закладів комплексу (табл. 4).

Отже, результатами освітніх проектів, що використовуються в ІФНТУНГ за умови ефективного використання освітнього менеджменту, виступають отримання нових

знань, навичок та підвищення кваліфікації, які необхідні сьогодні для функціонування інноваційної економіки вітчизняних підприємств нафтогазового комплексу.

Висновки

Таким чином, потреба інноваційної економіки вимагає від освітньої системи формування нового працівника, основними якими виступають підприємництво, креативність, проектний підхід та мобільність. Тільки тоді вітчизняне підприємство отримує творчого працівника, здатного працювати в команді, генерувати і втілювати в життя креативні ідеї в інновації.

Список використаних джерел

1. Мочерний М.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: підручник: видавничий центр «Академія». – 2004. – 856 с.
2. Дзьоба О.Г. Управління трансформаціями та розвитком системи газозабезпечення: монографія / О.Г. Дзьоба. – Івано–Франківськ: ІФНТУНГ, 2012. – 352 с.
3. Making a european area of lifelong learning a reality http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/index_en.html
4. Рузаев Е.Н. Менеджмент качества образовательных услуг и менеджмент знаний в высшей школе / Е.Н. Рузаев, П.Е. Рузаева // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – №1(29). – С. 56–60.

А.В. ЗОЛОТАРЕВСЬКИЙ,
доктор філософії в галузі економіки

Створення стратегії економічного розвитку підприємства

У статті розглянуто питання розробки комплексу заходів щодо створення стратегії економічного розвитку підприємства. Автор надав власне бачення дефініції таких ключових термінів, як «концепція» та «стратегія». Також автором запропоновано механізм розробки та впровадження стратегії розвитку підприємства.

Ключові слова: стратегія економічного розвитку підприємств, ідеологічний авуар, конкуренція, концепції розвитку, парадигма сприйняття, програма дій з досягнення стратегічної мети, філософія та мистецтво просування підприємства.

А.В. ЗОЛОТАРЕВСЬКИЙ,
доктор філософії в галузі економіки

Создание стратегии экономического развития предприятия

В статье рассмотрен вопрос разработки комплекса мероприятий по созданию стратегии экономического развития предприятия. Автор представил собственное видение дефиниции таких ключевых терминов, как «концепция» и «стратегия». Также автором предложен механизм разработки и внедрения стратегии развития предприятия.

Ключевые слова: стратегия экономического развития предприятий, идеологический авуар, конкуренция, концепции развития, парадигма восприятия, программа действий по достижению стратегической цели, философия и искусство продвижения предприятия.

А. ЗОЛОТАРЕВСЬКИЙ,
Ph.D. in economics

Creating a strategy for economic development of the enterprise

The article considered development of measures to create economic development strategy of the company. The author has given his own vision of definitions of key terms such as «concept» and «strategy». The authors also proposed mechanism for the development and implementation of enterprise development strategies.

Keywords: economic development strategy enterprises ideological Avuar, competition, concept development paradigm of perception, action plan to achieve strategic goals, philosophy and arts promotion company.

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин та глобалізації кожне підприємство як ніколи раніше потребує чіткої та зрозумілої концепції розвитку. Адаже головна риса

ринкової парадигми це – конкурентоспроможність, – перевернення розвитку конкурента, організації, соціуму чи державного об'єднання. Підприємство, що не має власної пара-