

КОЛОНКА РЕДАКЦІЇ

ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ІФНТУНГ – ОСЕРЕДОК НЕПЕРЕРВНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні реалії реалізації економічної діяльності вітчизняними суб'єктами господарювання, зокрема тими, які виконують стратегічно важливі функції ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку характеризуються зростаючими потребами технічних, технологічних, організаційних та інших інновацій, головною передумовою яких є генерування та використання нових знань, вмінь та навичок людських ресурсів.

Зважаючи на активізацію процесів, пов'язаних із зростанням ролі знань та інтелекту в сучасних економічних умовах, одним з найважливіших напрямів у вирішенні проблем діяльності нафтогазової галузі слід вважати розвиток персоналу засобами освіти. 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». Законом України «Про професійний розвиток працівників» 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. Таким чином, можна зробити попередній висновок про те, що на законодавчому рівні питання освіти дорослих, загалом, урегульовані. Проте, більшість нормативних положень носять декларативний характер, що вимагає від суб'єктів господарювання незалежно від форм власності та видів діяльності розробки та використання практичного інструментарію забезпечення процесів професійного розвитку людських ресурсів.

Враховуючи, що сукупна чисельність персоналу підприємств групи Нафтогаз становить близько 70 тис. чол., а на загальнодержавному рівні показник перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників складає від 9% до 10%, можна припустити, що трохи більше 7 тис. осіб щорічно проходять через процедури перепідготовки і підвищення кваліфікації, при нормативі 20% або 14 тис. осіб. У зв'язку із обмеженим доступом до офіційної статистичної інформації нафтогазових підприємств, перевірка приведених показників є ускладненою, проте очевидною виглядає ситуація недовикористання галузевими суб'єктами господарювання можливостей оновлення, розширення та покращення знань, вмінь, навичок їх людських ресурсів. Таку ситуацію можна пояснити з точки зору політики фінансової економії, яка в сучасних умовах активно застосовується не тільки підприємствами НГК України.

Важливим завданням реалізації процесів неперервного розвитку персоналу підприємства є вибір установи, яка буде виконувати функції 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 проводити 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 документу за результатами навчання. Ціни на такі послуги на вітчизняному ринку, за нашими спостереженнями, коливаються від 3 тис. грн. до 10 тис. грн. на одну особу, враховуючи термін навчання та необхідність використання матеріально-технічних засобів. Популярним серед вітчизняних підприємств, в тому числі нафтогазових, способом підвищення кваліфікації персоналу 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, являються структурними підрозділами підприємств, з відповідним штатним розписом, які, при потребі, можуть залучати до проведення навчальних занять як працівників підприємства, з числа досвідчених та кваліфікованих фахівців, так і осіб, які представляють навчальні заклади, науково-дослідні та проектні установи.

Вітчизняні нафтогазовидобувні 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 росту 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 відноситься до компетенції кадрових служб (відділів кадрів), які організують короткотермінове навчання персоналу, при цьому, використовуючи як власну навчальну базу, так 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.

Перепідготовку та підвищення кваліфікації керівних кадрів і спеціалістів, зокрема, нафтогазової галузі, здійснює інститут післядипломної освіти (ІПО) Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ), який створений для практичного втілення концепції вищої багатоступеневої інженерно-технічної освіти та неперервної 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 здійснювати провайдерство освітніх послуг в сфері професійного навчання з врахуванням потреб неперервного розвитку людських ресурсів.

Позиціонування ІФНТУНГ серед низки вітчизняних закладів вищої освіти (ЗВО), які за всіма формальними ознаками готові надавати послуги в сфері нафтогазової освіти дозволяє зробити висновок про те, що університет має ряд суттєвих переваг. Однією з найважливіших є функціонування у його структурі чотирьох випускових кафедр за базовими нафтогазовими спеціальностями, які протягом багатьох років нагромадили потужний освітньо-науковий потенціал, який, незважаючи на важливість матеріально-технічного забезпечення навчального процесу, залишається головною передумовою надання якісних освітніх послуг.

Щодо діяльності ІПО ІФНТУНГ, то за оцінкою колишнього директора, доктора економічних наук, професора Петренка В. П. «щорічний випуск слухачів ІПО ІФНТУНГ із урахуванням усіх інших видів стажувань і програм самоосвіти протягом останніх п'яти років не перевищує однієї тисячі осіб...». Якщо припустити, що всі слухачі – це працівники аналізованих вище 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 навчались і 7% - тих, які повинні навчатись, згідно встановлених нормативів.

Об'єктивні дані, свідчать про те, що, починаючи з 2013 року підприємства нафтогазової галузі різко скоротили попит на послуги підвищення кваліфікації та

короткотермінового навчання, запропоновані одним із провідних ЗВО нафтогазового профілю. Зафіксоване у 2017 році значне, у порівнянні з трьома попередніми роками, зростання кількості осіб з числа управлінського та виконавчого персоналу нафтогазової галузі, які підвищували кваліфікацію, проходили сертифікацію та неформально навчались в ІПО ІФНТУНГ пов'язане, в першу чергу, з активізацією цих процесів на таких підприємствах як 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. Таким чином, галузеві суб'єкти господарювання демонструють готовність до тіснішої співпраці з профільними закладами вищої освіти, розглядаючи їх в якості осередків неперервного розвитку людських ресурсів з високим рівнем нагромадженого інтелектуального потенціалу.

Важливим напрямком діяльності ІПО продовжує залишатися надання послуг другої вищої освіти. Слід відмітити, що до 2015 року отримання другої вищої освіти передбачало, по-перше, вступ за результатами співбесіди, по-друге – термін навчання 1,5 або 2 роки (в залежності 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 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, зважаючи на ступеневий підхід до вищої освіти, післядипломне навчання за відповідною спеціальністю слід розглядати як черговий етап отримання 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 мають потребу отримати новий фах.

Для ІФНТУНГ надання освітніх послуг здобувачам другої вищої освіти продовжує залишатися важливим напрямом діяльності університету. Починаючи з 2009 року, спостерігалась тенденція до зменшення загальної кількості осіб, які отримали диплом про перепідготовку. У 2013-2014 рр. році ситуацію вдалося стабілізувати. З 2016 року вступ в магістратуру 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 01.10.18р. в ІПО ІФНТУНГ навчається більше 600 осіб, які здобувають ступінь магістра, з них, понад 50% – це управлінський та виконавчий персонал нафтогазової галузі. В розрізі спеціальностей (спеціалізацій) до лідерів за кількістю студентів, які навчаються в ІПО слід віднести: «газонафтопроводи та газонафтосховища», «гірництво (буріння нафтових і газових свердловин)», «видобування нафти і газу». Привертає увагу динаміка набору на спеціальність «менеджмент»: в 2015 році – 10 осіб, 2016р. – 17 осіб, 2017р. – 28 осіб., 2018 – 40 осіб.

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, займає посаду, якою передбачено безпосереднє виконання, організацію виконання або контроль техніко-технологічних операцій, пов'язаних з процесами геологорозвідки, буріння, видобування, транспортування нафти і газу. За результатами періодичного анкетування, встановлено, що головними мотивами отримання такими особами другої вищої освіти є, по-перше, формальна потреба приведення у відповідність отриманої 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 отримання 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 усвідомленням керівництвом підприємства потреби власного розвитку, слід вважати навчання в ПО ІФНТУНГ протягом 2016-2017 років та з вересня 2018 року працівників однієї з провідних нафтогазових компаній – ПАТ «Укртранснафта». За результатами навчання першої групи 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-технолога, підтверджену дипломом освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст та 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 та програм.

Привертає 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 удосконалення діяльності підприємства за різними напрямками.

На наш погляд, 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 та техніці, а в першу чергу – в розвитку людських ресурсів, які здатні генерувати інноваційні ідеї, проекти, плани, створювати відкриття і винаходи, технології і техніку, формуючи якісно новий рівень людського капіталу галузі.

Таким чином, приведений фрагментарний аналіз діяльності ПО ІФНТУНГ та поширена в експертному середовищі оцінка стану взаємодії нафтогазової освіти та персоналу підприємств нафтогазової галузі, дозволяє 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, на наш погляд, слід вважати трансформацію останніми політики розвитку людських ресурсів, відмова від реалізації формальних процедур навчання, запровадження практики розвитку персоналу за результатами попередньої ідентифікації потреб.

Поряд із змінами у політиці розвитку персоналу нафтогазових підприємств, обов'язковою повинна стати адаптація форм та змісту надання навчальними установ 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 метою забезпечення максимальної ефективності надання освітніх послуг закладами вищої освіти, зокрема підрозділами, які здійснюють післядипломну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, а також досягнення високого рівня гармонізації їх інтересів з інтересами галузевих підприємств, вважаємо, що першочерговими заходами навчальних установ, в тому числі ІПО ІФНТУНГ, з розвитку неперервної освіти повинні стати:

- вивчення та впровадження інноваційних технологій навчання дорослих, їх наукового, 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, бадмінг, шедоуінг тощо), екстернатного, дистанційного Е-навчання (вебінари, повсюдне, мобільне, ігрове і т. п. навчання), виїзних семінарів і курсів без відриву від виробничого процесу;

- диференціація змісту навчання на замовлення зустрічно погоджених програм підвищення кваліфікації персоналу всіх категорій (управлінського 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 з попереднім вивченням запитів і потреб майбутніх слухачів у техніко-технологічних, фінансово-економічних, юридично-організаційних складових виробництва;

- можливості розробки і реалізації індивідуальних освітніх траєкторій слухачів 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, в якій органічно поєднуються індивідуальні якості та вимоги норм і регулювань внутрішнього середовища і зовнішнього оточення підприємства.

**Кісь Святослав Ярославович, д.е.н., доцент,
відповідальний секретар наукового журналу
«Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: економіка
та управління в нафтовій і газовій промисловості»**

*(У статті використано матеріали, опубліковані
автором в науково-практичному журналі
«Економіка промисловості», №2(82)2018)*