

СЕКЦІЯ 4 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 37.013(477)

Андибур А.П.
*завідувач бурового відділення
Дрогобицького коледжу нафти і газу*

МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК НЕОБХІДНОСТІ І ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕПЕРЕРВНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НАФТОГАЗОВОЇ ГАЛУЗІ

Стаття присвячена аналізу мотиваційної основи необхідності безперервного розвитку людських ресурсів для підприємств нафтогазової галузі. Розглянуто концептуальну модель взаємозв'язку між потребами, які спонукають людей до дій, а також мотивації здобуття необхідних для задоволення потреб типу освіти й обсягів знань.

Ключові слова: інтелектуалізація економіки, інтелектуалізація суспільства, симбіотичне навчання, інформальне навчання, піраміда потреб.

Андибур А.П. МОТИВАЦИОННЫЙ ФАКТОР НЕОБХОДИМОСТИ И ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Статья посвящена анализу мотивационной основы необходимости непрерывного развития человеческих ресурсов для предприятий нефтегазовой отрасли. Рассмотрена концептуальная модель взаимосвязи между потребностями, которые побуждают людей к действиям, а также мотивации получения необходимых для удовлетворения этой потребности типов образования и объемов знаний.

Ключевые слова: интеллектуализация экономики, интеллектуализация общества, симбиотического обучения, информальное обучения, пирамида потребностей.

Andybur A.P. MOTIVATIONAL FACTORS NEED AND FEASIBILITY PROVIDING CONTINUOUS DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES FOR OIL AND GAS INDUSTRY

This article analyzes the motivational foundations necessary continuous development of human resources for enterprises of oil and gas industry. Conceptual model of the relationship between the needs that motivate people to action and gaining motivation required to meet the needs of the type of education and of knowledge.

Keywords: intellectualization of the economy, intellectualization of society, symbiotic learning, informal learning, pyramid of needs.

Постановка проблеми. Підприємства держави і нафтогазової галузі, зокрема потребують висококваліфікованих людських ресурсів, тому виникає потреба у співпраці із навчальними закладами МОНУ у напрямі постачання на ринок праці необхідної кількості якісної та конкурентної продукції.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Задоволення потреб нафтогазової галузі в людських ресурсах стало приводом для проведення досліджень у напрямі співпраці підприємництва та навчальними закладами МОН. Великий внесок у напрямі визначення мотиваційних домінант зробили А. Маслоу, Р. Доманського, колектив Національної Академії Державного Управління (НАДУ), С. Дацюк, І. Кириченко, О. Бондарчук, О. Рахманов. Незважаючи на ґрунтовний доробок вітчизняних науковців, постає надалі необхідність дослідження забезпечення ринку праці.

Постановка завдання. Метою статті є висвітлення проблематики забезпечення висококваліфікованими людськими ресурсами, налагодження співпраці сфери бізнесу та навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незаперечна необхідність радикальних змін як у внутрішньому середовищі навчальних закладів вітчизняної системи підготовки фахівців для галузей національного господарства, так і в організації їх співпраці з підприємствами – споживачами кваліфікованих людських ресурсів, диктує доцільність пошуку, ідентифікації, порівняльного аналізу та дієвих рекомендацій із вибору, впровадження в практику функціонування і спільної діяльності сторін у пошуку кращих мето-

дів, технологій, інструментів навчання і постійного розвитку людських ресурсів на замовлення галузі та її підприємств; кращих юридично-організаційних та фінансово-економічних форм такої співпраці в умовах ринку і формування інтелектуальної економіки.

Виходячи з цього, підприємства нафтогазової галузі України і навчальні заклади МОН, будучи суб'єктами ринку людських ресурсів, повинні підпорядковуватися загальним законам і принципам, а саме:

- на основі вивчення потреб галузі у фахівця різних категорій формувати для навчальних закладів замовлення на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації і постійний розвиток людських ресурсів;

- поставляти на ринок праці в необхідній кількості якісну і конкурентну за ціною продукцію – фахівців необхідних галузі категорій.

Тому вихід профільних навчальних закладів на ринок праці з новими пропозиціями вимагає попереднього дослідження, оцінки і формулювання рекомендацій щодо радикальних змін і всебічного осучаснення навчальних процесів і процедур, технологій і засобів освіти, а, інакше кажучи, технологічного реінжинірингу процесів неперервного розвитку людських ресурсів на основі доцільного використання сучасних навчальних технологій – технологій епохи сталого розвитку суспільства.

Сьогодні навчальними закладами МОН готується наукова, інженерно-технічна, культурна, економічна і політична еліта суспільства, яка покликана забез-

печити результативне й ефективне функціонування всіх галузей національного господарства в умовах динамічного розвитку нової – інформаційної, мережевої, інтелектуальної та глобалізованої економіки.

Проте в системі управління державою та її національним господарством, галузями та їх підприємствами продовжують функціонувати фахівці, які здебільшого здобули освіту і незаперечно важливий досвід практичної роботи досить давно. Саме тому, що «... еліта (політична, економічна, інтелектуальна) завжди є продуктом старої освіти» [1, с. 444], існує необхідність освітньої, наукової, соціальної і ціннісно-ментальної трансформації інтелектуального капіталу як уже управлінської, наукової та інженерно-технічної еліти галузі, так і професійних робітничих кадрів нижчих ланок за вимогами сучасного інтелектуалізованого суспільства, економіки та за потребами ринку праці.

Таким чином, необхідність реінжинірингу процесів функціонування навчальних закладів обумовлено саме тим, що забезпечення такої трансформації і неперервного розвитку, а також нарощування освітнього, техніко-технологічного і наукового рівня уже діючих у галузі фахівців за умов динамічного зростання обсягів, новизни і якості знань є набагато складнішим ніж проста ретрансляція відомих раніше знань їх сьогоdnішнім споживачам – майбутнім користувачам. Окрім того, що процес реінжинірингу вимагає не тільки значних фінансових, матеріальних і часових ресурсів, які сьогодні більшість управлінського корпусу галузі на всіх ієрархічних рівнях і зонах функціональної відповідальності не готові інвестувати у свій розвиток шляхом формального навчання, для його реалізації необхідно використовувати нетрадиційні для вітчизняної освіти технології неперервного розвитку людських ресурсів протягом усього життя, в яких суттєву роль відіграють формальне, неформальне, інформальне (спонтанне) та симбіотичне навчання.

Через всі названі вище навчальні технології, відомі під такими назвами, як adult education, continuing education, further education, life-long education, life-long learning, life-wide learning, permanent education, recurrent education та ін., постає ідея в необхідності і доцільності довічної турботи дорослої людини про стан своєї освіти і постійної уваги процесам нарощування особистого інтелектуального капіталу впродовж усього життя.

Якщо формальна освіта в Україні ще продовжує користуватися певним попитом з боку молоді, яка прагне отримати фах, а такий її варіант, як післядипломна освіта – з боку управлінського корпусу і фахівців галузі, то неформальна, інформальна та симбіотична освіти для контингенту ще, на жаль, для більшості людей, які прагнуть продовжити свою освіту, залишаються terra incognita. Підтвердження цього згадане в аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень, у якій наголошено, що в Україні «... однією з найбільш істотних проблем становлення системи неперервної освіти є

подолання стереотипу ставлення до неформальної освіти як маловажливої й несуттєвої. Нерозуміння специфіки неформальної освіти та її соціального потенціалу (порівняно з традиційною шкільною або вищою освітою) породжується недостатньою увагою до вивчення проблем освіти дорослих» [2].

Феномен недостатньої уваги до освіти дорослих можна частково пояснити цитатою проф. Р. Доманського: «Якщо біля керма держави знаходяться особи з незначним ресурсом людського капіталу, то скоріше всього вони не будуть створювати умов для розвитку того ж таки капіталу» [3], яка ілюструвала ситуацію в іншій країні вже більше як 10 років тому, її зміст, на жаль, залишається актуальним і для українських реалій, а частково – існуванням цілої низки інших проблем.

Серед цих проблем на основне місце є проблема прагнення українськими споживачами освітніх послуг не до набуття необхідних професійних знань, а до отримання тільки відповідного професійного статусу, коли університети «...насправді орієнтуються на невідповідного замовника, якому треба отримати диплом про вищу освіту, а не саму освіту» [4].

Приклад, який ілюструє наявність цієї проблеми, це статистика звернення до послуг ІФНТУНГ за здобуттям другої вищої освіти працівниками підприємств, організацій і установ нафтогазового комплексу України (НГКУ), яка наведена в таблиці 1.

Цілоком очевидно, що дуже значний відсоток працівників НГКУ звертались і звертаються до послуг ІФНТУНГ із причин нестачі в них фахових знань, необхідних для роботи на відповідних посадах у нафтогазовій галузі.

При цьому виникають такі питання:

– чому на посади керівників підрозділів і служб, які вимагають спеціальної освіти, приймали і продовжують приймати осіб без спеціальної освіти, на яких підставах і за якими критеріями цих працівників відбирали, які відповідальні за кадрове забезпечення службові особи приймали рішення про їх працевлаштування і якими мотивами керувались?

– якими мотивами керувались особи під час вирішення кардинально змінити свою попередню професію і переходу на роботу, до якої не були професійно готовими.

На ці питання повинні спільно знайти відповіді керівні структури НАК і система МОН з її закладами професійної нафтогазової освіти, які є постачальником кваліфікованих працівників-професіоналів, інтелект яких здатний генерувати, розповсюджувати та використовувати з користю для себе і суспільства нові знання, формуючи саме так пропозицію на ринку інтелектуальної праці. Адже сьогодні «... попит на нашому ринку праці є здебільшого на кваліфікованих робітників або на найпростіші професії, а не на фахівців і професіоналів» [4].

Складається враження, що на кваліфікованих, професійних фахівців і управлінців – інтелектуалів попит не є сформованим саме у зв'язку з браком у значної частини українського суспільства «моди на

Таблиця 1

Отримання другої вищої (післядипломної) освіти працівниками підприємств нафтогазового комплексу України

Набір слухачів ІФНТУНГ на нафтогазові спеціальності	Кількість слухачів ІФНТУНГ з НГКУ	Кількість слухачів, які були прийняті на посади в галузі без відповідної освіти	%
Загалом у 2012 р.	236	100	42,4%
Загалом у 2013 р.	244	103	42,2%
Загалом у 2014 р.	245	70	28,6%

інтелект» [5] та переконанням, що кваліфікованим фахівцем і професійним управлінцем може бути будь-яка більш-менш освічена людина. Приклади призначення на посади псевдо-інтелектуалів і псевдофахівців, яким не потрібно володіти фаховими знаннями і досвідом, у зв'язку з тим, що вони, на чийсь думку, володіють якимись міфічними «діловими якостями», характеризується повною відсутністю моральних принципів, наявністю прагматичного цинізму та прагненням кар'єрного успіху є сьогодні непоодинокими в практиці управління.

Мотиви поведінки призначених за такими критеріями людей, а також осіб, відповідальних за прийняття відповідних кадрових рішень щодо їх призначення, виникають із цілком зрозумілих потреб забезпечення їх особистого статусного становлення, зростання і процвітання в соціумі без особливих матеріальних та інтелектуальних зусиль.

При цьому, як зафіксовано в науковій доповіді авторського колективу Національної Академії Державного Управління (НАДУ) «...здебільшого ці «нові чиновники» просто політичні призначенці, часто не володіють необхідними професійними якостями...», більшість з них «...не має досвіду роботи...», а багато «...не володіє управлінськими здібностями» [6, с. 140].

Таким чином, задоволення особистих статусних і матеріальних потреб людей такого роду входить у конфлікт із забезпеченням потреб суспільства, держави, політики, бізнесу, науки, галузей національного господарства і їх підприємств у кваліфікованих професійних кадрах усіх видів і категорій та є реальним демотиватором для справжніх, освічених і досвідчених професіоналів, у зв'язку з чим в Україні починає відчуватись дефіцит управлінських і фахових кадрів. Підтвердженням цього можуть служити

результати контент-аналізу публікацій в електронних і друкованих засобах масової інформації такого ґатунку:

– «У нас зараз відчувається колосальний дефіцит професійних кваліфікованих кадрів...» [7].

– «... в Україні виник відчутний дефіцит освічених кадрів, готових зайняти провідні позиції в міністерствах і відомствах...» [8].

– «... в цілому в країні у нас є дефіцит кадрів, які зміють діяти рішуче, професійно і в інтересах всієї країни, а не на догоду якимось місцевим інтересам» [9].

– «український бізнес відчуває гострий дефіцит управлінців...» [10; 11].

– «... гострий дефіцит висококласних топ-менеджерів» [12] і т. д.

Саме такий стан професійності кадрів та браку в них мотивації до її здобуття робить необхідним ідентифікацію домінантних мотивів, які можуть і повинні впливати на прийняття рішень та поведінку людських ресурсів (зокрема, управлінців, інженерно-технічних працівників, фахівців і т. д.) із вибору ними форм, методів і засобів свого навчання, створення і реалізації програм успішного та неперервного особистого розвитку, а також кар'єрного зростання в обраному напрямі.

З метою ідентифікації таких мотиваційних домінант звернемося до відомої моделі потреб і мотивів поведінки людини А. Маслоу [13], які є основою життєтворчої поведінки будь-якого. З допомогою так званої «піраміди потреб» інтерпретуємо процес професійного розвитку засобами освіти впродовж професійного життя тих людей, які прагнуть здобути чи уже здобули певний рівень освіти, а також можливі мотиви для задоволення такого ж прагнення протягом всього економічно та інтелектуально активного життя.

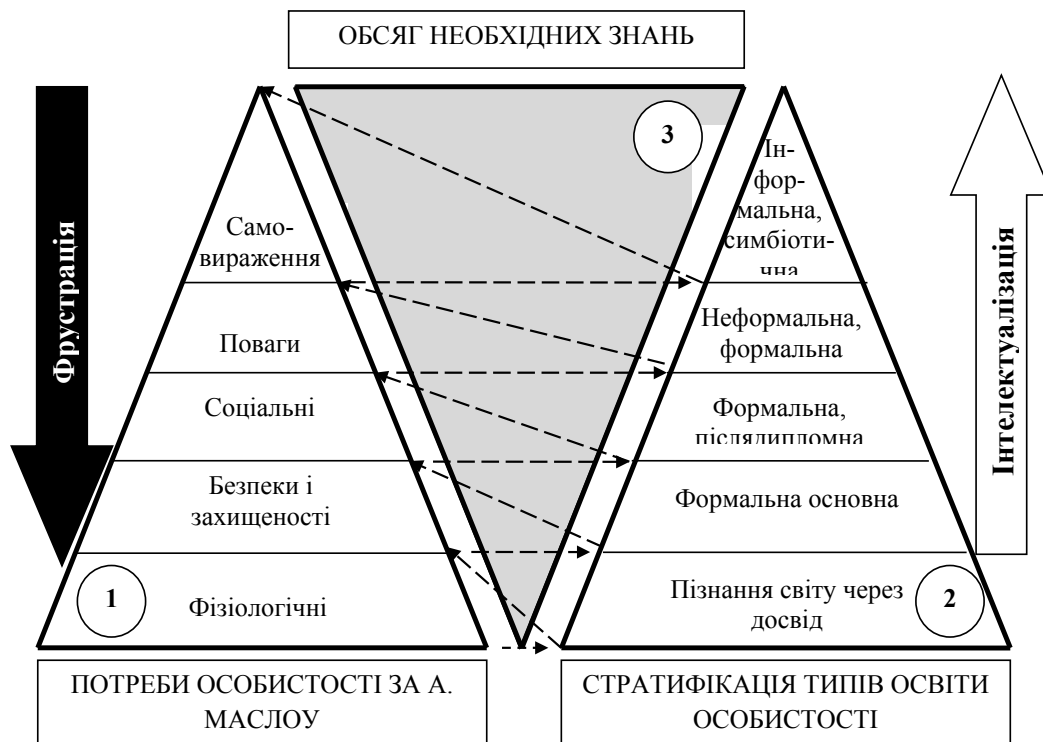


Рис. 1. Концептуальна модель взаємозв'язку між потребами (за А. Маслоу), які спонукають людей до дій, спрямованих на їх задоволення, а також мотивації здобуття необхідних для задоволення цього рівня потреб типу освіти й обсягів знань

Джерело: розробка автора

Для цього представимо у вигляді графічної моделі взаємозв'язок між потребами (за А. Маслоу), які спонукають людей до діяльності і дій, спрямованих на їх задоволення, а також мотивації здобуття необхідних для задоволення відповідних рівнів потреб особистості типу освіти й обсягів знань. У результаті отримаємо представлений на рис. 1 комплекс із трьох пірамід (1 – потреб особистості А. Маслоу; 2 – стратифікація можливих типів освіти; 3 – обернена піраміда обсягів знань, які повинні бути накопичені особою для можливості задоволення її потреб вищого рівня).

На відміну від піраміди потреб А. Маслоу (1), в якій поведінка особистості обумовлюється домінуючою на цей час потребою, специфічною особливістю поведінки особистості в переміщенні пірамідою типів освіти (2) є той факт, що задоволення потреби в отриманні освіти чергового рівня, надалі може спонукати будь-яку особистість тільки до здобуття освіти наступного рівня, виключаючи як необхідність, так і можливість її повернення до попередніх освітніх рівнів.

Отримана модель певним чином ілюструє взаємозв'язок між потребами, що спонукають людей до спрямованих на їх задоволення дій і вчинків, а також мотивації здобуття ними необхідних для цього обсягів знань, які можуть і повинні бути отриманими за допомогою того чи іншого типу формальної, неформальної, інформальної чи симбіотичної освіти.

Цілком очевидно, що потреби особи можуть і повинні бути задоволеними тільки за умови її звернення до наявних на ринку освітніх послуг можливостей і набуття певного обсягу необхідних для задоволення її потреб і мотивів поведінки знань, навиків і вмінь, які можуть бути отримані виключно «через освіту» (формальну, неформальну, інформальну, симбіотичну або їх комбінаторних варіантів).

Таким чином, процес задоволення кожного рівня із названих видів потреб особи через обов'язкове здобуття нею необхідних і достатніх для цього знань і досвіду приймає вигляд зигзагоподібного маршруту руху особи вгору за рівнями потреб, коли після задоволення чергової потреби, формується нова, яка мотивує здобуття необхідних знань шляхом реалізації освітнього процесу на новому рівні.

Висновки. У результаті викладеного матеріалу щодо аналізу процесів неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі, обґрунтуванні необхідні зміни в методах і технологіях неперервного навчання та розвитку, ідентифікації, встановлення необхідних і доцільних організаційних, економічних та ментальних змін у функціонуванні управлінського й операційного персоналу ВНЗ у ринкових умовах, можна зробити такі висновки:

1. На основі встановлення взаємозв'язку між потребами, які спонукають людей до дій, спрямованих на їх задоволення, та мотивацією здобуття необхідних для задоволення цього рівня потреб освіти й обсягів знань, необхідно вдосконалити навчальний процес у вищих навчальних закладах України шляхом розширення нетрадиційних для вітчизняної системи освіти форм навчання дорослих (післядипломної, неформальної, інформальної та симбіотичної освіти), а також використати новітні навчальні методи, методики і технології розвитку людських ресурсів.

2. Необхідно доцільно змінити та інноватизувати взаємовідносини в системі вітчизняної освіти на всіх рівнях існування типових управлінських пар у межах вертикалі вищого навчального закладу (студент – викладач, викладач – адміністратор), вертикалі системи МОН (керівництво вищого навчального закладу – керівництво системи МОН) та в межах управління взаємодією по горизонталі вищий навчальний заклад/галузевий кластер навчальних закладів – галузеве підприємство/НАК «Нафтогаз України» – система МОН/держава, метою яких є переведення ВНЗ в режим управління і функціонування підприємства – повноправного учасника ринку освітніх і наукових послуг.

3. Для проведення змін слід виконати організаційно-економічний і ментальний реінжиніринг механізму функціонування типових управлінських пар на основі організації взаємодії їх складових у режимі стосунків «суб'єкт – суб'єкт». При цьому організаційно-економічний механізм функціонування ВНЗ слід переорієнтувати на споживчо-орієнтований, системний, процесний і підприємницький підхід, спрямований на задоволення потреб споживачів освітніх і наукових послуг, а менталітет функціонерів системи менеджменту і персонал ВНЗ – на ціннісно-смыслові пріоритети ринкових засад функціонування в конкурентному оточенні, орієнтованих на потреби ринку і запити споживачів, на формування і пропозицію унікального та диверсифікованого переліку послуг, на забезпечення конкурентоспроможності, фінансової самодостатності, автономності, академічної свободи та мобільності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дацюк С. Интеллектуальна політика : Збірка робіт з філософської публіцистики / С. Дацюк. – Львів : Корпорація стратегічного консалтингу «Гардарика», 2010. – 467 с.
2. Карпенко М. Освіта протягом життя : світовий досвід і українська практика. Аналітична записка / М. Карпенко // [Електронний ресурс]. – НІСД.
3. Domański S. Ryszard. Inwestycje w kapitał ludzki napędzają gospodarkę / Dziennik «Gazeta Prawna», № 129(1494), Rok XI, 5 lipca 2005. – 12 s.
4. Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / І. Кириченко // [Електронний ресурс]. – ZN.UA.
5. Гинзбург В. Пора формувати моду на інтелект // Парламентская газета. 8 декабря 2005 г.
6. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце Національної академії державного управління при Президентіві України – ні : наук. доп. / авт. кол. : Ю. Ковбасюк, А. Семенченко, Ю. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Ю. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2015. – 160 с.
7. Порошенко : Дефіцит своїх кадрів будемо покривати за счет «критического импорта» / [Електронний ресурс]. – Pravda.ru.
8. Програма «Generation.UA» / [Електронний ресурс]. – MIM-KYIV.
9. Прядко І. Розділай і володарюй. Український бізнес відчуває гострий дефіцит управлінців / І. Прядко / [Електронний ресурс]. – Кореспондент.
10. Дефіцит бізнес-управлінців у ІТ-галузі становить близько 3 тисяч фахівців / [Електронний ресурс]. – УНІАН.
11. Рахманов О. Формування ринку праці топ-менеджерів в Україні / О. Рахманов // Український соціум. – 2014. – № 1(48). – С. 56–65.
12. Морріс Н. Управлінська криза – початок кадрової революції / Н. Морріс // [Електронний ресурс]. – UA1.
13. Маслоу А. Піраміда потреб.