

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ**

ДАНИЛЮК-ЧЕРНИХ ІРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 005.95:331.108:658.3

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ
ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СІНТЕЛЕКТИКИ**

**Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Тернопіль - 2015

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор

Петренко Віктор Павлович

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, директор Інституту післядипломної освіти

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор

Захарчин Галина МIRONІВНА

Національний університет «Львівська політехніка»,
завідувач кафедри менеджменту персоналу та
адміністрування

кандидат економічних наук

Нагара Марина Борисівна

Тернопільський національний економічний університет,
старший викладач кафедри міжнародного бізнесу і
туризму

Захист відбудеться 25 вересня 2015 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.052.05 Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за адресою: 46008, м. Тернопіль, вул. Білогірська, 50, зала засідань.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за адресою: 46001, м. Тернопіль, вул. Руська, 56, корпус № 2.

Автореферат розісланий 21 серпня 2015 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Л.М. Мельник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах становлення і розвитку економіки знань саме людський ресурс стає головним чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Тому реалізація у нинішніх умовах креативного менеджменту вимагає пошуку та обґрунтування нових підходів до формування необхідного рівня інтелектуального потенціалу персоналу підприємств, а також технологій та методів його ефективного використання. Одним із високопотенційних інструментів управління є синергетичний інструментарій та, зокрема, сінтелектика як його складова. Необхідність наукового обґрунтування і вирішення питання ефективного розвитку та використання людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики, що є основою досягнення інтелектуального синергізму як наслідку інтелектуального управління, і зумовлює актуальність теми дисертаційної роботи.

Різним аспектам досліджуваної проблематики присвячено праці багатьох зарубіжних учених. Так, проблемою визначення поняття синергії та її характеристик займалися І. Ансофф, М. Батлер, М. Грошал, М. Джемісон, Х. Ітамі, Б. Кузнецов, М. Портер, І. Пригожин, П. Сенге, Г. Хакен. Дослідження проблем і можливостей застосування основ синергетики та сінтелектики при аналізі та управлінні економічними системами знаходять певне вирішення в роботах вітчизняних науковців: Ю. Канигін дає визначення сінтелектики як науки про функціонування колективного інтелекту, О. Кореновський, М. Крачулова і А. Ляхов розкривають основні види і форми синергізму в економіці і менеджменті, Ж. Поплавська і В. Тарасевич – концептуальні аспекти «синергічного менеджменту» та «економічної синергетики», Г. Чайка представляє сутність управлінського синергізму, Н. Базалійська, І. Грибик, О. Хитра та О. Цуруль – прикладні аспекти використання явища синергізму в управлінні. Теоретичні та прикладні аспекти управління людськими ресурсами досліджують вітчизняні вчені: Л. Балабанова, Л. Безтелесна, Д. Богиня, В. Гриньова, О. Грішнова, О. Дяків, Г. Захарчин, А. Колот, Л. Михайлова, М. Нагара, В. Петренко, Л. Семів, М. Семікіна, В. Шаповал.

Однак у науковій літературі відсутні комплексні розробки щодо формування системи управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики. Таким чином, актуальність зазначеної проблематики у сучасних умовах та її недостатнє вивчення й необхідність розроблення дієвих науково обґрунтованих пропозицій щодо управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, мету та завдання для її досягнення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота пов'язана з виконанням наукових досліджень, передбачених планом науково-дослідної роботи Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу в рамках бюджетної теми «Теорія і практика управління соціально-економічними процесами в галузевих і регіональних суспільних системах» (державний реєстраційний номер 0109U008787), при виконанні якої автором визначено й обґрунтовано необхідність розробки навчальних технологій розвитку у фахівців підприємства

вміння ефективно поєднувати креативний персоналізм із творчою роботою в команді і колективі загалом на основі використання явищ сінтелектики і синергізму.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є узагальнення теоретико-методичних засад розвитку людських ресурсів підприємства та розробка дієвих практичних рекомендацій щодо формування системи управління їх розвитком на засадах сінтелектики. Досягнення визначеної мети зумовило постановку та вирішення таких завдань:

- визначити стан та завдання розвитку людських ресурсів підприємств на прикладі нафтогазової галузі України;
- розкрити роль сінтелектики як основи підвищення ефективності колективної співпраці персоналу підприємств;
- узагальнити та порівняти основні навчальні технології та інструменти розвитку людських ресурсів для визначення напрямів їх використання у системі інтелектуалізації персоналу підприємств;
- виявити особливості забезпечення розвитку людських ресурсів підприємств за критерієм здатності до сінтелектуально-синергетичної співпраці;
- проаналізувати стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій щодо виявлення можливостей її удосконалення;
- розробити модель процесу управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики та синергізму для підвищення ефективності використання персоналу та результатів колективної співпраці;
- обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення системи розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазового комплексу з метою покращення їх використання.

Об'єктом дослідження є процеси управління розвитком людських ресурсів підприємств в умовах формування економіки знань.

Предметом дослідження є теоретичні, практичні та методичні аспекти управління розвитком людських ресурсів нафтогазових підприємств на засадах синергізму та сінтелектики.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання та загальнонаукові принципи і положення сучасної концепції управління людськими ресурсами. У роботі використано низку загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: системний аналіз – для розкриття сутності базових категорій; аналіз та синтез – для вивчення концепції безперервного навчання та існуючих навчальних методів, сучасних технологій та інструментів розвитку людських ресурсів; економетричні та статистичні методи – для оцінки стану системи розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств; експертного опитування, анкетування – з метою визначення ефективності організації та проведення заходів з навчання і розвитку персоналу підприємства; аналітичне, імітаційне моделювання та методи прийняття рішення – при побудові структурних схем взаємодії учасників процесу розвитку людських ресурсів, ієрархії управлінських, забезпечувальних і виконавчих бізнес-процесів;

графічний, табличний – для узагальнення та візуалізації результатів дослідження; структурно-функціональний аналіз – для розробки концепції розвитку людських ресурсів підприємств за критерієм здатності до інтелектуально-синергетичної співпраці та моделі управління розвитком персоналу. Обробку даних і розрахунки проведено за допомогою сучасних інформаційних технологій.

Емпіричну та інформаційну базу дослідження представлено законодавчими та нормативними актами України, статистичними даними Державної служби статистики України, працями науковців у сфері управління та розвитку людських ресурсів підприємств, даними обліку та звітності нафтогазових підприємств, результатами анкетування, матеріалами наукових періодичних видань, монографіями, Інтернет-ресурсами, дослідженнями автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні важливого наукового завдання – поглиблення та вдосконалення теоретичних підходів до забезпечення управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах синергізму та сінтелектики. Результати дослідження, які містять наукову новизну, є такими:

вперше:

- розроблено модель процесу управління інтелектуальним розвитком колективу, складовими елементами якої є принципи, функції, методи та критерії оцінювання і в основу якої покладено феномен сінтелектики для досягнення синергетичного ефекту від групової взаємодії людських ресурсів підприємств, що дозволяє створити передумови для підвищення ефективності їх використання;

удосконалено:

- модель Фідлера–Лейстера для інтерпретації зв'язку між рівнем розвитку людських ресурсів підприємства і ефективністю його функціонування, яка, на відміну від існуючої, дозволяє враховувати вплив чинників нарощування людського капіталу на результати функціонування підприємства;

- інтерпретацію типової управлінської пари і її аналітичного опису для управління неперервним навчально-розвитковим процесом людських ресурсів підприємства як обов'язкової складової комплексного процесу функціонування підприємства, яка, на відміну від існуючих, демонструє джерела виникнення у цій парі сінтелектуального і синергетичного ефектів і можливості управління їх досягненням;

- технологію управління розвитком людських ресурсів (ЛР) підприємств завдяки ефективному поєднанню креативного персоналізму з творчою роботою груп на основі новітніх технологій інтелектокористування та інтелектуалізації за умови поглиблення диференціації і диверсифікації сучасних технологій навчання і розвитку ЛР із залученням зовнішніх провайдерів та гармонізацією їх співпраці із внутрішніми фахівцями;

отримали подальший розвиток:

- опис та графічна інтерпретація процесного підходу до управління неперервним розвитком людських ресурсів підприємства, які, на відміну від існуючих, дозволили представити його як обов'язкову складову

функціонування підприємства, що має ітераційний характер використання ресурсів у часі для отримання запланованого результату;

- концепція та модель Томаса–Кілмена для оцінювання поведінки особистості в конфліктах, що, на відміну від традиційного використання, пристосована для статистичного та динамічного оцінювання результатів управління процесами розвитку людських ресурсів підприємств із формуванням в останніх здатності до синтелектики та синергізму;

- інституціональний підхід до розвитку персоналу у контексті трансформації та виділення у складі вищих навчальних закладів інтегрованих кафедр за відповідними напрямками для реалізації інноваційних технологій, узгодження та коригування інтересів різних навчальних груп з елементами формування здатності людських ресурсів підприємств та організацій до синтелектуальності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що основні результати дослідження, викладені у дисертації, доведено до рівня прикладних рекомендацій, зокрема методик і підходів до управління розвитком людських ресурсів нафтогазових підприємств, що базуються на засадах синтелектики і синергізму. Основні положення роботи можуть застосовуватися при формуванні, розвитку та використанні людських ресурсів підприємств.

Зокрема, пропозиції і рекомендації автора було використано для організації роботи з персоналом НДПІ «Укрнафта» м. Івано-Франківськ (довідка від 23.03.2015 № 01-05/1113), НАК «Нафтогаз України» (довідка від 09.02.2015 № 7-5-15), при створенні Центру надання адміністративних послуг (ЦНАП) Івано-Франківського міськвиконкому (довідка від 11.02.2015 № 165/01-20/23в).

Окремі результати дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ) (довідка від 23.03.2015 № 29-71-27), а також впроваджені в навчальний процес ІФНТУНГ при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Управління змінами», «Розвиток та навчання персоналу» і «Стратегії управління людськими ресурсами» для студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (довідка від 29.12.2014 № 25-71-176).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені в дослідженні, є авторським надбанням. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ідеї та положення, які є результатами особистої праці автора, що конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження представлені та здобули позитивну оцінку на науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні імперативи сучасного менеджменту» (м. Київ, 2-3 лютого 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток підприємства в умовах глобалізації: проблеми та перспективи» (м. Луганськ, 11-12 жовтня 2012 р.), ІХ Міжнародній науково-технічній конференції «Еколого-економічні проблеми Карпатського Єврорегіону «ЕЕПКЄ-2012» (м. Івано-Франківськ, 29-31 жовтня 2012 р.), I Міжнародній науково-практичній

інтернет-конференції «Економіка в умовах глобалізації: проблеми, тенденції, перспективи» (м. Дніпропетровськ, 25 лютого - 1 березня 2013 р.), VI Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем» (м. Івано-Франківськ, 15-17 травня 2013 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених і студентів «Інноваційні процеси економічного і соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Тернопіль, 25-26 квітня 2013 р.), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Нафта і газ України - 2013» (м. Яремче, 4-6 вересня 2013 р.), II Міжнародній інтернет-конференції «Управління соціально-економічним розвитком держави, регіону, підприємства» (м. Полтава, 1 листопада – 4 грудня 2014 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 18 праць загальним обсягом 6,19 друк. арк., з яких особисто автору належить 3,97 друк. арк., у тому числі 6 статей у фахових виданнях загальним обсягом 1,9 друк. арк., з них 1 стаття у виданні, що входить в наукометричну інформаційну базу обсягом 0,62 друк. арк., 1 стаття в іноземному виданні обсягом 0,48 друк. арк., 8 матеріалів конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації 218 сторінок, у тому числі основні положення викладено на 158 сторінках друкованого тексту. Робота містить 11 таблиць, 21 рисунок, список використаних джерел із 363 найменувань, 9 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність дисертаційної роботи, її зв'язок із напрямками наукових досліджень Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, окреслено мету та основні завдання, визначено об'єкт та предмет дослідження, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі «**Теоретичні та практичні передумови розвитку людських ресурсів на засадах сінтелектики та синергізму**» розглянуто сучасні цілі та завдання з формування та розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств, крізь призму концепції людського розвитку узагальнено нові підходи до управління процесами пізнання, навчання та розвитку особистості, а також обґрунтовано потребу удосконалення системи управління людським розвитком на основі сінтелектуально-синергетичної взаємодії персоналу.

Сьогодні перед вітчизняним нафтогазовим комплексом постає як ціла низка проблемних викликів з боку зовнішнього, надзвичайно складного ринкового оточення, так і перелік внутрішніх, далеко не сьогодні сформованих проблем, які потребують нагальних заходів з їх вирішення заради збереження конкурентоспроможності компанії, забезпечення функціонування економічної та соціальної сфер суспільства. З огляду на цей перелік викликів є істотна потреба у виробленні, прийнятті та реалізації окремих стратегічних рішень

щодо забезпечення інтелектоорієнтованого розвитку персоналу усіх галузевих установ, підприємств та організацій. Виконання цих рішень буде мати стратегічно важливі наслідки як для залучення інвестицій, так і для нарощування видобутку вуглеводнів та збільшення податкових надходжень до бюджету держави.

У процесі дослідження світового досвіду розвитку людських ресурсів автор відзначає появу нових стимулів та методів зростання продуктивності праці – підвищення ступеня свободи вибору людьми сфер докладання своєї праці та пов'язане з цим збільшення залежності між успішністю їх кар'єри та постійним удосконаленням своїх знань та умінь в умовах ринкових відносин. За своїми характеристиками людські ресурси істотно відрізняються від інших видів ресурсного забезпечення, що вимагає використання особливих підходів, методів та технологій управління. Специфічність управління розвитком персоналу обумовлена тим, що кожний фахівець є:

- носієм інтелекту, у зв'язку з чим його реакція на управлінські впливи керівництва є інтелектуально та емоційно усвідомленою, а не механічною, тому процес взаємодії між керівництвом та працівником є обопільно спрямованим;

- здатним до постійного удосконалення і розвитку професійних навичок, що є найбільш важливим джерелом підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства;

- носієм часового ресурсу економічно активного життя, у зв'язку з чим відносини між працівником та підприємством можуть мати довготривалий характер;

- усвідомлено спрямованим на досягнення особистих цілей і чекає від підприємства надання можливостей та сприяння в їх реалізації в обмін на взаємне задоволення результатами взаємодії;

- унікальною особистістю, у зв'язку з чим реакція працівників підприємства на один і той самий метод управління може бути і, як правило, є різною.

Аналізуючи сучасні підходи до управління процесами забезпечення підприємств відповідними людськими ресурсами, автор підкреслює необхідність їх постійної адаптації до все нових реалій динамічно змінюваного навколишнього середовища шляхом навчання, здобуття й ефективного використання нових знань і досвіду, нових кваліфікацій, навиків та вмінь. У роботі представлено реінтерпретовану схему відомої моделі Фідлера–Лейстера, якою встановлюється залежність між такими характеристиками як «інтелект керівника» та «ефективність керівництва» (рис. 1): « $PIPLP_{КГ}$ – рівень інтелектуального розвитку людських ресурсів керівного складу галузі → $PIPLP_{КП}$ – рівень інтелектуального розвитку людських ресурсів керівного складу підприємства → $PIPLP_{ПП}$ – рівень інтелектуального розвитку людських ресурсів виконавчого персоналу підприємства → $K_{ЕФ}$ – економічна ефективність функціонування підприємства».



Рис. 1. Схема моделі управління залежністю «рівень розвитку людських ресурсів підприємства – ефективність функціонування підприємства»

Одним із високопотенційних інструментів управління розвитком і ефективним використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємств слід вважати феномен синергії та інструментарій досягнення синергізму. В контексті цього робиться висновок, що дослідження шляхів управління підвищенням інтегрального інтелектуального потенціалу персоналу шляхом навчання, розвитку комунікацій, організації співпраці людей та обміну знаннями між ними є, без сумніву, найважливішим чинником формування ефекту синергії у рамках колективу (групи) підприємства. Під ефектом інтелектуальної синергії як наслідку концентрованого управлінського об'єднання і використання інтегрального інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємства його керівництвом слід розуміти «спільну інтелектуальну дію» – феномен сінтелектики, яка розглядає процеси і механізми інтелектуальної взаємодії для досягнення сінтелектуального ефекту з наступним переходом його в комплексний синергетичний ефект.

Базою для досягнення сінтелектуального ефекту, безумовно, є рівень інтелектуального розвитку людини. Для оцінки ефективності підвищення рівня професійного та інтелектуального розвитку персоналу підприємства та наявності інтелектуальної синергії у співпраці автором рекомендується використовувати 18 показників, які об'єднані в три групи:

- показники індивідуального зростання;
- показники корпоративного зростання;
- показники економічного зростання.

Вказані критерії не можуть достовірно визначити, а тим більше виміряти сінтелектуальний ефект, але дають змогу узагальнити та визначити рівень корпоративної політики підприємства, спрямованої на розвиток інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємства. Доведено, що сінтелектуальний ефект виникає як результат прояву внутрішньої енергії людини (інтелектуальної, емоційної, життєвої, творчої тощо), а також енергій єдності, довіри, співробітництва та самореалізації, коли вона вступає у партнерство з оточуючими людьми завдяки міжособистісній та груповій взаємодії.

Таким чином, стає цілком виправданою і логічно доцільною детермінація основних можливостей та шляхів удосконалення процесів і процедур управління розвитком людських ресурсів підприємств, виявлення і використання таких технологій та інструментів управління, які б забезпечили формування позитивних професійних і кваліфікаційних змін у людей, котрі живуть і прагнуть адекватно й успішно діяти в умовах нового оточення з досягненням соціально-економічного та морально-духовного добробуту.

У другому розділі «**Методи, технології та інструменти розвитку та ефективного управління використанням потенціалу людських ресурсів**» запропоновано процесний підхід до управління неперервним розвитком людських ресурсів, дано порівняльну характеристику основних навчальних технологій та інструментів реалізації процесу розвитку людських ресурсів, розроблено модель управління розвитком людських ресурсів на засадах сінтелектики та синергізму.

У роботі запропоновано ієрархічну структуру взаємного підпорядкування, взаємодії та взаємозалежності усіх типів бізнес-процесів у межах підприємства, наведену на рис. 2. При цьому зазначено, що у своїй більшості управлінські (обох рівнів), забезпечувальні та виконавчі процеси є протягом певного часу усталеними (незмінними) за своїм змістом. Водночас процеси розвитку ЛР повинні бути об'єктами постійного аналізу, перегляду, оновлення й усвідомлено випереджаючої динаміки необхідних та доцільних змін.

Представлено уточнену класифікацію бізнес-процесів за їх управлінськими ознаками, а саме:

- управлінський бізнес-процес вищого рівня (процес-суб'єкт) – послідовність дій суб'єкта управління організаційною системою з реалізації комплексу функцій планування, організування, мотивування і контролювання діяльності об'єкта ΣU_i у напрямку досягнення системою запланованого результату ΣR_i ;

- управлінський бізнес-процес нижчого рівня (процес-об'єкт + процес-суб'єкт) – процес вироблення управлінських рішень Σu_i щодо розподілу і використання ресурсів кожним із окремих виконавчих процесів з отриманням результату R_i ;

- забезпечувальні бізнес-процеси (процес-об'єкт + процес-суб'єкт) – послідовність дій із забезпечення належного протікання управлінських процесів вищого і нижчого рівнів (кадрові, фінансові, інформаційні,

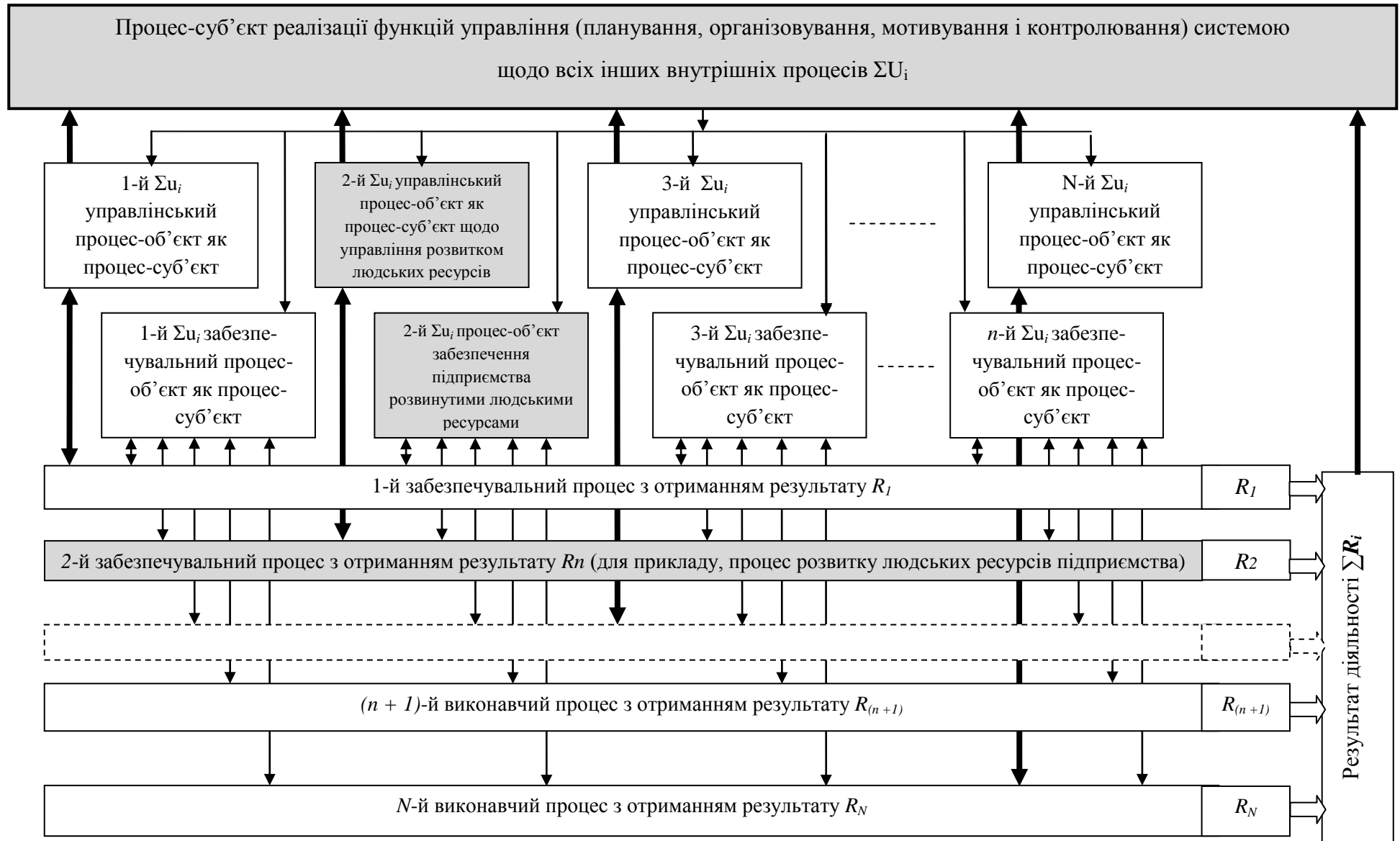


Рис. 2. Ієрархія управлінських, забезпечувальних і виконавчих процесів у системі (тушуванням виділено процеси РЛРП)

консалтингові, охорони і захисту інтелектуальної власності тощо), виконавчих процесів усіх категорій (функціональні, технічні, технологічні, охорони праці тощо);

- виконавчі бізнес-процеси – послідовність дій об'єктів управлінського процесу вищого або нижчого рівнів, які, своєю чергою, поділяться на: елементарні, прості, послідовні прості, паралельні прості, паралельно-послідовні прості, послідовно-паралельні прості.

Як показало дослідження, основні завдання розвитку персоналу підприємств більшою мірою стосуються колективів (груп, команд), оскільки у вищих навчальних закладах акцент в основному робиться на індивідуальній підготовці. Замість кібернетичного підходу, який «примушує» систему переходити до нового стану, слід використовувати сінтелектуально-синергетичний підхід, що створює сприятливі умови для досягнення майбутнього бажаного стану системи найбільш ефективним способом у результаті колективного усвідомлення та самоорганізації. Однак будь-яка система може самоорганізуватися тоді, коли вона без зовнішнього впливу спроможна перейти на новий якісний рівень. У даному випадку змінюється сама концепція управління, відбувається перехід від засад «суб'єкт – об'єкту управління» до «суб'єкт – суб'єкту управління».

На базі зазначеної концепції розроблено модель управління інтелектуальним розвитком колективу (рис. 3). Складові цієї моделі, які ґрунтуються на концепції людського розвитку та основних положеннях системного підходу, демонструють гармонізацію традиційної системи управління розвитком колективу підприємства та системи самоорганізації його розвитку на засадах сінтелектики, що дозволяє об'єднувати колективний інтелект і створювати умови для одержання якісно нового синергетичного результату.

На основі проведеного аналізу у дисертації виділено чотири групи відомих методів, технологій та інструментів розвитку ЛР, розкрито їх змістовну суть, переваги та недоліки, акцентується увага на сучасних комп'ютерно-інформаційних технологіях та напрямках їх удосконалення. Зроблено висновок, що сьогодні все більшого значення набуває не традиційна передача інформації про готові знання (Р-знання), якими потрібно оволодіти для виконання роботи, а оволодіння персоналом методологією і методикою пізнання, як основою самостійного генерування нових знань (Q-знань) у процесі роботи. У цьому випадку відбувається певне взаємопроникнення навчального і дослідницького процесів, коли генерування нових знань стає необхідним елементом освіти і розвитку кожної особистості в рамках підприємства, їх груп, а значить і загальної конкурентоспроможності всього колективу. Тому саме управління процесами неперервного розвитку освічених, висококваліфікованих, конкурентоспроможних на ринку праці робітників, спеціалістів, функціонерів системи менеджменту та керівників підприємства, кожен з яких зокрема і всі разом сумлінно виконуватимуть свої функції і відповідатимуть за результати своєї діяльності, слід проаналізувати як базову підсистему стратегічного управління підприємством, як засіб досягнення ним перспективних та поточних

цілей шляхом безперервного навчання і виховання згідно з цільовим чином підготовленими освітньо-кваліфікаційними програмами розвитку (ОКПР).

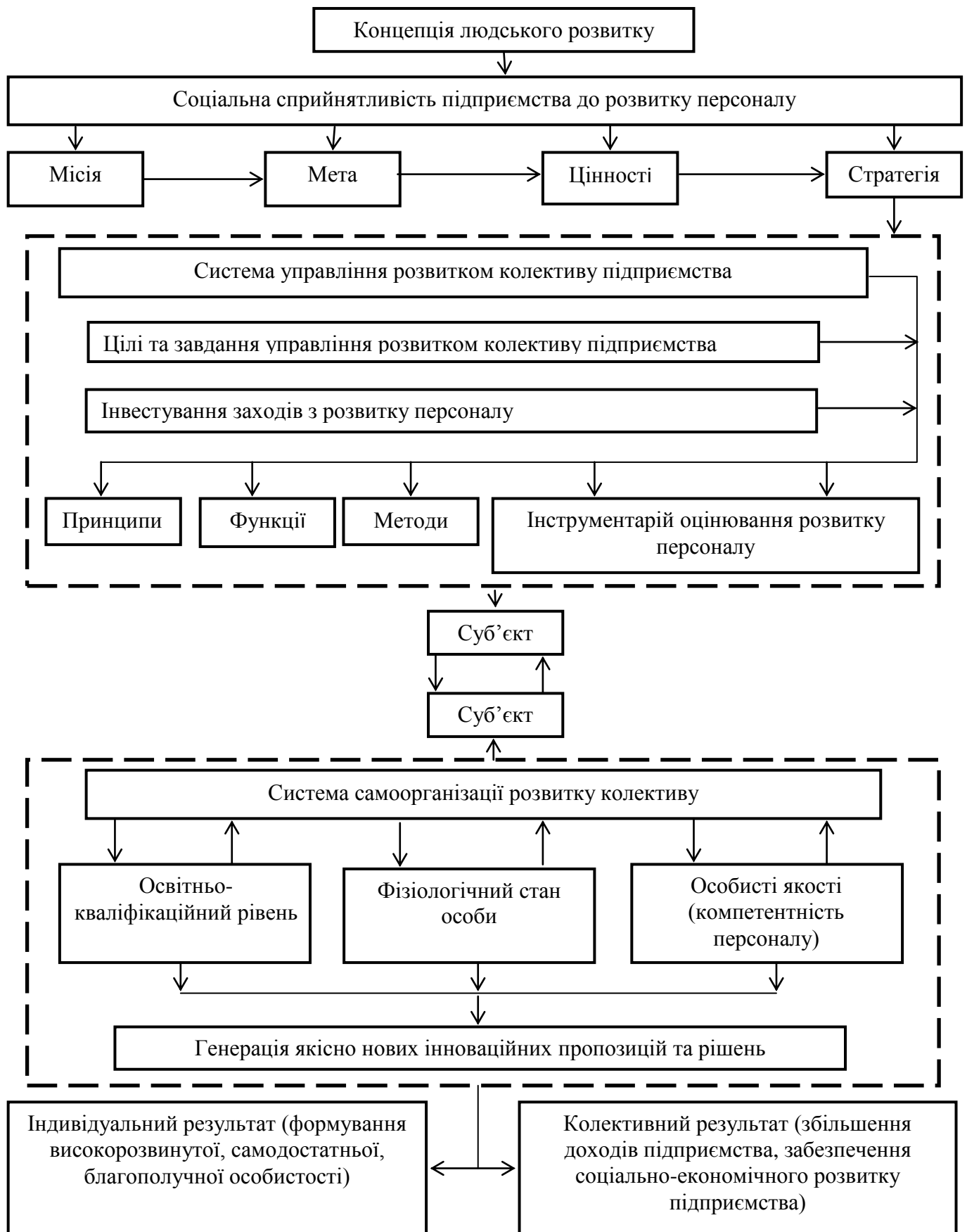


Рис. 3. Модель управління розвитком людських ресурсів підприємства

У третьому розділі «Удосконалення системи управління розвитком людських ресурсів підприємств нафтогазової галузі на засадах сінтелектики» здійснено критичний аналіз стану системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій, використано двомірну модель поведінки людей у конфліктних ситуаціях та тестову методику Томаса–Кілмена для оцінювання здатності до співпраці на основі засад сінтелектики та синергізму, а також обґрунтовано рекомендації щодо удосконалення процесу неперервного розвитку ЛР підприємств нафтогазового комплексу.

Для оцінювання рівня розвитку людських ресурсів використовуються різні критерії. В роботі, враховуючи можливість отримання інформації, розглядали наступні показники: кількість працівників, які пройшли професійне навчання та перепідготовку; кількість працівників, які підвищили кваліфікацію; витрати на професійне навчання працівників тощо. Результати аналізу свідчать про відсутність систематичного та планового підходу до процесу навчання та розвитку ЛР на вказаних нижче підприємствах.

Найвищий відсоток працівників, задіяних у різних формах професійного навчання у 2013 році, був в Охтирському УБР – це 57% від загальної чисельності персоналу підприємства. В Прилуцькому і Прикарпатському УБР – відповідно 40% і 26%. Показники НГВУ є нижчими: «Долинанфтогаз» – 31%, «Полтаванфтогаз» – 17%, «Охтирканафтогаз» – 13% працівників. За умов кризового становища у нафтогазовій галузі на вітчизняних підприємствах фінансування на професійне навчання та розвиток відбувається за залишковим принципом, про що свідчить фактичний розмір витрат на розвиток персоналу.

Загалом упродовж аналізованого періоду простежувалася помітна тенденція до скорочення обсягів підвищення кваліфікації персоналу НАК «Нафтогаз України» та її окремих структурних підрозділів. Основні причини такої ситуації криються у неефективній кадровій політиці, яка проводиться стосовно НАК «Нафтогаз України» та безпосередньо всередині самої компанії та її структурних підрозділів. Це, зокрема, часті і нерідко необґрунтовані зміни вищого керівництва компанії, що, своєю чергою, призводить до заміни керівників основних структурних одиниць, а відтак зміни керівників середньої ланки. Окрім того, неефективна фінансова політика всередині компанії не спрямована на розвиток і модернізацію виробничих потужностей, нарощування обсягів виробництва, підвищення техніко-технологічного та кадрового потенціалу, а орієнтована на латання фінансових дір бюджетів усіх рівнів.

Щоби перейти від індустріального до постіндустріального суспільства, необхідно перезавантажити вітчизняну економіку на людський розвиток та посилення соціальної орієнтації. Одним із першочергових кроків у цьому напрямку, на наш погляд, є необхідність подальшого уточнення і дослідження потенціалу розвитку людських ресурсів підприємств на основі використання комплексного «сінтелектуально-синергетичного» ефекту.

В роботі зроблено порівняльний аналіз матриці Ю. Наврузова про типологію груп людей, залежних від двох параметрів – індивідуального зростання та прояву синергії (попутники, сузір'я, однодумці, співлідери), з

двомірною моделлю регулювання конфліктів Томаса–Кілмена, в якій виділено наступні способи врегулювання конфліктів: змагання, пристосування, компроміс, уникнення та співробітництво. Їх відповідна адекватність привела до висновку, що формування команди «співлідерів» як синергетичної суми «зірок» і «однотумців» може бути забезпечене тільки за умови управління останніми на засадах сінтелектики і синергізму, а єдиним шляхом досягнення цієї мети є освоєння керівниками вітчизняних підприємств інноваційних технологій інтелектокористування шляхом організації відповідно орієнтованого масштабного навчання як керівників, так і персоналу підприємств.

Однак для вироблення, прийняття і реалізації адекватних управлінських рішень щодо розвитку ЛР підприємств виникає необхідність постійного моніторингу та оцінки інтелектуально-синергетичного стану персоналу підприємства або його підрозділів з позицій його здатності до співпраці в необхідному режимі, а також ідентифікації та визначення потреб у доцільних і виправданих сінтелектуально орієнтованих змінах навчальних програм, методів і методик їх реалізації в рамках підприємств. У цьому контексті доцільно визначити можливість використання концепції двомірної моделі поведінки особистості як головного інструменту моніторингу та оцінки в процесі управління.

На основі цієї концепції було розроблено комп'ютерну програму для індивідуального та групового тестування персоналу з можливістю графічної інтерпретації отримуваних результатів, що є особливо цінним при оцінюванні:

- поточного стану налаштованості (як індивідуальної, так і групової) людських ресурсів підприємства, будь-якого його підрозділу чи навчальної групи до співпраці на основі засад сінтелектики і синергізму;
- завдань з управління розвитком людських ресурсів підприємства чи організації шляхом розробки і реалізації ОКПР тренінгів, спеціально орієнтованих на забезпечення психологічного синергізму.

Для експериментальної апробації можливості використання тестового інструменту в процесах управління розвитком людських ресурсів підприємств і верифікації впливу реалізованих ОКПР на персонал було розроблено і реалізовано програму дослідження та оцінювання динаміки змін відповідних характеристик спеціально вибраних груп людей, які проходили навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування і спеціалізацію в різних структурних підрозділах Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, а також інших організацій. Апробація розробленої програми на різних організованих групах людей підтвердила можливість її використання відповідно до задекларованої мети.

Серед важливих інноваційних рекомендацій з розвитку ЛР для формування конкурентоспроможного, інтелектуально і синергетично орієнтованого персоналу підприємств визначено інноваційні методи підвищення кваліфікації, стажування, спеціалізації, перепідготовки через модифікацію і модернізацію навчального процесу шляхом запровадження технологій індивідуального навчання (менторінг, коучинг, баддінг, шедоуінг), екстернатного, дистанційного Е-навчання (вебінари, повсюдне, мобільне, ігрове і т. п. навчання), виїзних семінарів і курсів без відриву від виробничого процесу.

Зазначені методи та технології повинні бути імплементовані у корпоративні ОКПР, розробка і реалізація яких вимагають поглиблення співпраці галузевих підприємств, установ і організацій з галузево орієнтованими навчальними і науковими закладами, запровадження необхідних організаційних змін у навчальному процесі фахівців. Специфіка взаємодії підприємств нафтогазової галузі України з вищими навчальними закладами у сфері неперервного інноваційного розвитку людських ресурсів протягом їх професійно активного життя демонструється на рис. 4.

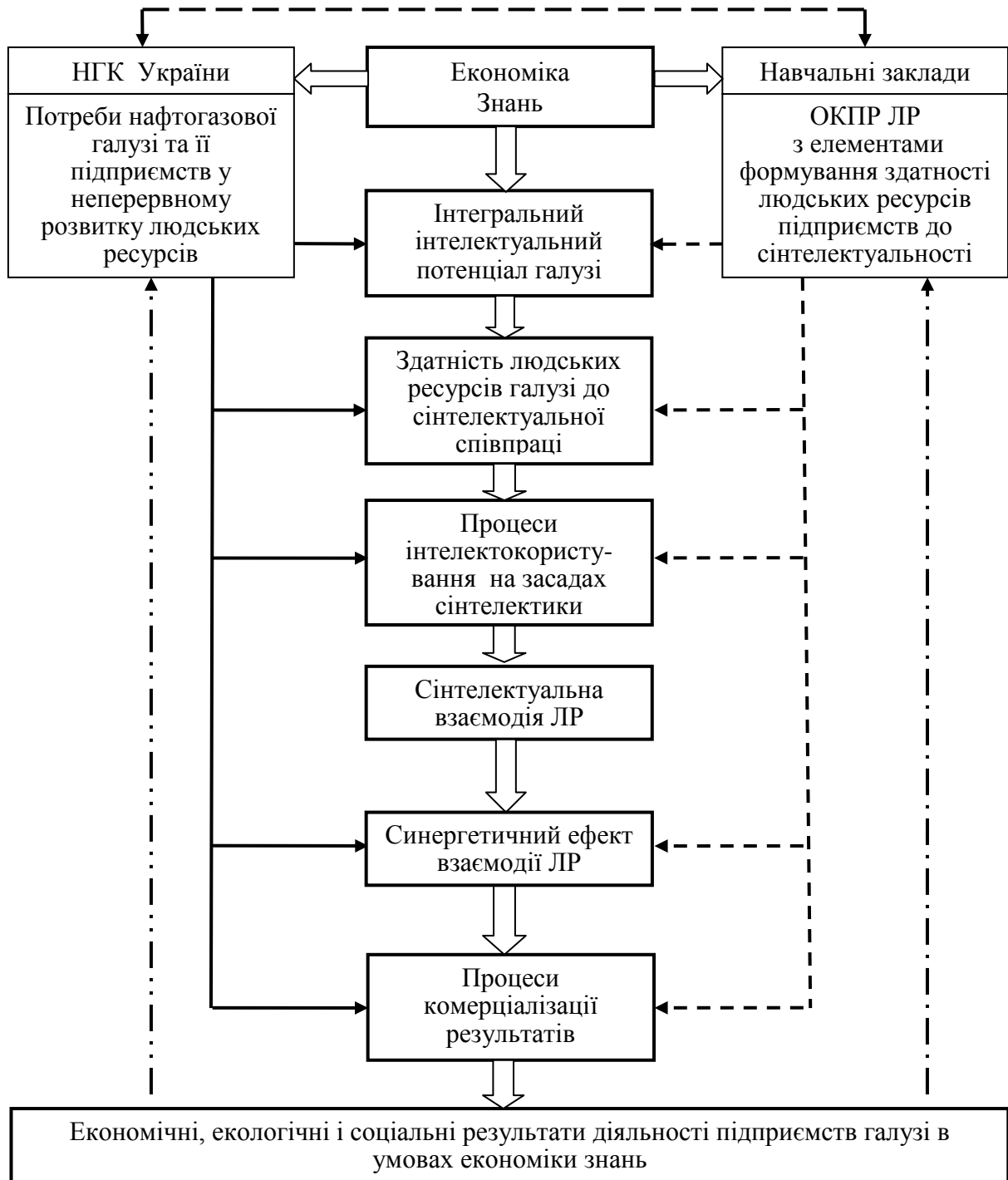


Рис. 4. Взаємодія підприємств нафтогазового комплексу України з вищими навчальними закладами в процесах неперервного розвитку людських ресурсів

В роботі розкрито основні можливості та шляхи запровадження інноваційних технологій неперервного розвитку ЛР, процеси та процедури управління цим розвитком як у масштабах галузі загалом, так і в розрізі її окремих підприємств, а також сформульовано рекомендації щодо їх впровадження та ефективного використання у практичній діяльності керівництва підприємств.

У контексті організаційних змін в роботі рекомендовано і на основі цього вченою радою ІФНТУНГ прийнято рішення (протокол від 27.11.2014 №11/545) про створення в межах Інституту післядипломної освіти нових кафедр з реалізації інноваційних технологій розвитку людських ресурсів підприємств галузі. Основними функціональними завданнями новостворених кафедр, згідно з розробленими рекомендаціями, орієнтованими на розвиток людських ресурсів галузі, повинні стати:

- науково-аналітичний, інформаційний, програмно-методичний та організаційно-координаційний супровід процесів отримання другої освіти, підвищення кваліфікації, стажування і спеціалізації слухачів за переліком закріплених за кожною із новостворених кафедр та за умови обов'язкової присутності в навчальному процесі сінтелектуально орієнтованих ОКПР у комплексі з інноваційними технологіями їх реалізації;

- підтримання зв'язків із галуззю та її підприємствами на предмет моніторингу і оцінки потреб у наданні інноваційних видів і форм навчальних послуг з інтелектуально і синергетично орієнтованого розвитку людських ресурсів, процесів планування, набору і якісної підготовки виправданих галузевим попитом слухачів-споживачів навчальних послуг різних категорій.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі проведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-прикладного завдання, що полягає у подальшому дослідженні теоретико-методичних засад формування систем управління розвитком людських ресурсів підприємств з використанням сінтелектуально-синергетичного підходу. Основні наукові та практичні результати полягають у наступному:

1. Єдиним нескінченно відтворювальним ресурсом будь-якого підприємства є отримані його працівниками у процесі навчання і розвитку знання та досвід, а накопичений таким шляхом людський капітал і потенціал стають стратегічними чинниками розвитку підприємств. В умовах економіки знань вимоги до якості людських ресурсів у всіх сферах суспільного виробництва диктують необхідність розробки і використання сучасних інноваційних підходів до процесу управління їх постійним розвитком. У контексті цього процесний підхід рекомендується застосовувати не так до передачі, засвоєння і використання технічних, технологічних, економічних знань, як до вміння ефективно, продуктивно і успішно взаємодіяти в процесі співробітництва.

2. Встановлено, що спільна діяльність створює передумови для виникнення сінтелектуального ефекту як результату прояву внутрішньої енергії людини (інтелектуальної, емоційної, життєвої, творчої тощо), а

також енергій єдності, довіри, співробітництва та самореалізації, коли вона вступає у партнерство з оточуючими фахівцями завдяки міжособистісній та груповій взаємодії. За результатами аналізу та інтерпретації складових елементів типової управлінської пари «суб'єкт – об'єкт» доведено, що загальний коефіцієнт трансформації системи можна інтерпретувати як наслідок прояву синергетичного ефекту, спричиненого організаційною інтеграцією елементів системи та їх ресурсів, а коефіцієнт зворотного зв'язку можна інтерпретувати як можливість прояву сінтелектуального ефекту, спричиненого усвідомленою співдією інтелектів усіх учасників. Сінтелектика розглядає процеси і механізми інтелектуальної взаємодії з досягненням сінтелектуального ефекту з наступним переходом його в комплексний синергетичний ефект. Тому управління підвищенням інтегрального інтелектуального потенціалу персоналу шляхом навчання, розвитку комунікацій, організації співпраці людей та обміну знаннями між ними є, без сумніву, найважливішим чинником виникнення сінтелектуально-синергетичного ефекту в рамках колективу підприємства.

3. Визначено, що конкурентоспроможність будь-якої галузевої підсистеми є інтегральною характеристикою рівнів конкурентоспроможності кожної особистості в кадровому наповненні цієї системи, яка, своєю чергою, є функцією людського та інтелектуального капіталів, сформованих у процесі безперервного навчання. Так, використана та удосконалена модель Фідлера–Лейстера відображає зв'язок між рівнем розвитку людських ресурсів підприємства та ефективністю його функціонування з урахуванням впливу чинників нарощування людського капіталу. Проведений аналіз стану системи розвитку людських ресурсів на більшості досліджуваних вітчизняних підприємств нафтогазової галузі визначив його незадовільним. Обсяги проходження професійного навчання скорочуються, а підхід до процесу розвитку та удосконалення кадрів є хаотичним та несистематизованим, що диктує необхідність кардинального переосмислення і внесення необхідних змін у процеси і процедури безперервного розвитку людських ресурсів галузі. Ініціативи, дослідження та рекомендації у цьому напрямку потребують ідеологічної і фінансової підтримки керівництва галузі та підприємств.

4. Аналіз світової практики використання існуючих методів, технологій та інструментів з розвитку людських ресурсів дозволив установити, що цей процес відбувається не на традиційній основі передачі інформації про готові знання (P-знання), а через оволодіння персоналом методологією і методикою пізнання, як основою самостійного генерування у процесі роботи нових знань (Q-знань) із взаємопроникненням навчального і дослідницького процесів та генеруванням нових знань, як результату перевищення швидкості адаптації персоналу (SL) до динаміки змін вимог і викликів конкурентного оточуючого середовища (SCh). З огляду на це, формування конкурентоспроможного, інтелектуально і синергетично зорієнтованого персоналу можливе лише шляхом реалізації програми неперервного навчання та розвитку людських ресурсів підприємства.

5. Доведено, що для об'єктивного оцінювання результативності та ефективності процесів навчання та розвитку людських ресурсів підприємств як

стосовно окремих особистостей, так і їх організованих груп (підрозділів) та колективів підприємств загалом, доцільно використовувати адаптовану для цих потреб методика Томаса–Кілмена з відповідним тестовим інструментарієм. Для оперативного використання цієї методики в процесах управління розвитком людських ресурсів розроблено комп'ютерну програму, яка була апробована на різних організованих групах людей з отриманням позитивних результатів, що підтвердило можливість її використання за задекларованою метою. Використання даної методики дає змогу менеджерам з управління персоналом та керівникам проводити постійний моніторинг, аналіз та оцінювання змін в орієнтованості працівників підприємства на синтелектуально-синергетичні методи співпраці.

6. Побудовано модель інтелектуально орієнтованої системи управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах синтелектики та синергізму, яка включає такі складові як принципи, функції, методи та інструментарій оцінювання розвитку персоналу, ґрунтується на концепції людського розвитку та основних положеннях системного підходу, демонструє гармонізацію традиційної системи управління розвитком колективу підприємства та системи самоорганізації його розвитку, що дозволяє об'єднувати колективний інтелект і створювати умови для одержання якісно нового синергетичного результату.

7. Розроблено та обґрунтовано пропозиції щодо формування конкурентоспроможного, інтелектуально і синергетично зорієнтованого персоналу, поєднання традиційних та інноваційних методів підвищення кваліфікації, стажування, спеціалізації, перепідготовки через модифікацію і модернізацію навчального процесу шляхом запровадження технологій індивідуального навчання (менторінг, коучинг, баддінг, шедоуінг), екстернатного, дистанційного Е-навчання (вебінари, повсюдне, мобільне, ігрове навчання), виїзних семінарів та курсів без відриву від виробничого процесу. Означені методи та технології повинні бути імплементовані у корпоративні ОКПР, розробка і реалізація яких вимагають поглиблення співпраці галузевих підприємств, установ і організацій з галузево орієнтованими навчальними і науковими закладами, запровадження необхідних організаційних змін у навчальному процесі фахівців.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Оpubліковані праці в українських фахових виданнях:

1. Данилюк-Черних І. М. Аналіз теоретичних засад інтерпретації процесу як об'єкта управління / В. П. Петренко, І. М. Данилюк-Черних, Л. М. Киба, Е. А. Швидкий // Збірник наукових праць «Економічні науки». Серія «Економіка та менеджмент». – Випуск 7(26). Частина 2. Редкол.: відп. ред. д. е. н., професор Герасимчук З. В. – Луцьк, 2010. – С. 355-365. *(Особистий внесок автора: розробка схеми взаємодії учасників реалізації процесу розвитку людських ресурсів підприємств).*

2. Данилюк-Черних І. М. Щодо проблеми професіоналізації університетського менеджменту / В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк, І. М. Данилюк-

Черних // Вчені записки Університету «Крок». Вип. 27. У 2-х томах. – К., 2011. – Т.2. – С.163–167. *(Особистий внесок автора: визначено необхідність кооперації підприємств галузі з галузевою наукою та орієнтованими на задоволення її потреб вищими освітніми закладами).*

3. Данилюк-Черних І. М. Управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємств на засадах синтелектики і синергізму / І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Регіональна економіка. – 2011. – №1. – С. 148–155. *(Особистий внесок автора: розробка рекомендацій щодо подолання інтелектуальних міжособистісних і між групових бар'єрів).*

4. Данилюк-Черних І. М. Критерії оцінки професійного та інтелектуального рівня працівників підприємства / І. М. Данилюк-Черних // Формування ринкової економіки. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту. Збірн. наук. праць. Спец. випуск. Ч. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 318-327.

5. Данилюк-Черних І. М. Стан, цілі і завдання з розвитку людського капіталу підприємств нафтогазової промисловості: світ і Україна / В. Петренко, І. Данилюк-Черних // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – 2012. – №11(182), Ч. 1. – С. 372-378. *(Особистий внесок автора: аналіз формування і розвитку людських ресурсів нафтогазової галузі).*

2. Опубліковані праці у зарубіжних фахових виданнях та виданнях, що представлені у міжнародних наукометричних базах:

6. Danyliuk-Chernykh I. HR-Management model formation on the principles of sintellectics and synergy / Iryna Danyliuk-Chernykh // Journal L'Association 1901 "SEPIKE", Osthofen, Deutschland, Ausgabe 6, 2014. – pp. 51-55.

7. Данилюк-Черних І. М. Стан системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій / І. М. Данилюк-Черних // Актуальні проблеми економіки. Науковий економічний журнал. – К.: Національна академія управління. – 2014. – № 9(159). – С. 305-313.

3. Опубліковані праці апробаційного характеру:

8. Данилюк-Черних І. М. Тренінгові технології як одна із форм навчання і розвитку персоналу / І. М. Данилюк-Черних // Моделювання регіональної економіки. Збірн. наук. праць. – Івано-Франківськ: Плай, 2009. – №2(4). – С. 105-113.

9. Данилюк-Черних І. М. Масова менеджмент-освіта – основа трансформаційних процесів в національному господарстві України / В. П. Петренко, І. М. Данилюк-Черних, М. С. Лосєва // «Менеджмент освіта в контексті трансформаційних перетворень в суспільстві»: VII укр. наук.-практ. конф. (20-22 квітня 2011 р., Донецьк – Святогірськ) / Том II. Тези конференції // За заг. ред. Дорофійенка В. В. – Донецьк: ДонДУ, 2011. – С. 52-54. *(Особистий внесок автора: визначено незадовільний рівень менеджмент-освіченості вітчизняного управлінського корпусу).*

10. Данилюк-Черних І. М. Професійна майстерність викладача вищої школи як результат створення комфортного середовища для розвитку і саморозвитку / В. П. Петренко, І. М. Данилюк-Черних, М. С. Лосєва // «Теорія і методика саморозвитку педагогічної майстерності педагогів вищих технічних навчальних

зкладів України» : матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції, 30 травня –1 червня 2011 р., м. Івано-Франківськ. – Івано-Франківськ: Вид-во ІФНТУНГ «Факел», 2011. – С. 218-221. *(Особистий внесок автора: визначення чинників, що впливають на прагнення до самовдосконалення і саморозвитку).*

11. Данилюк-Черних І. М. Про раціоналізацію використання людських ресурсів регіону на засадах інтелектокористування / І. М. Данилюк-Черних // «Еколого-економічні проблеми Карпатського Єврорегіону «ЕЕПКЄ-2012». Реф. збірн. наук. праць. – Івано-Франківськ: «Галицька Академія», 2012. – С. 9-10.

12. Данилюк-Черних І. М. Фінансовий контролінг як підсистема стратегічного менеджменту / І. М. Данилюк-Черних // Сучасний фінансовий менеджмент і нові ролі фінансових директорів підприємств. Реферативний збірник матеріалів круглого столу. – ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2013. – С. 11-12.

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

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

15. Данилюк-Черних І. М. Людський капітал нафтогазової галузі національного господарства України – ключовий чинник і критична проблема їх модернізації і динамічного розвитку / І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко, Є. А. Ревтюк // Нафта і газ України-2013. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 4-6 вересня 2013 р., Яремче. – Л.: «Центр Європи», 2013. – С. 125-126. *(Особистий внесок автора: обґрунтовано необхідність створення програми з управління розвитком людських ресурсів нафтогазової галузі).*

16. Данилюк-Черних І. М. Неперервний розвиток людських ресурсів нафтогазової галузі України – важливе завдання галузевоорієнтованих закладів освіти / Данилюк-Черних І. М., Андибур А. П. // Науковий вісник ІФНТУНГ (серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості»). – ІФНТУНГ. – Івано-Франківськ, 2013. – № 1(7). – С. 121-127. *(Особистий внесок автора: проаналізовано обсяги споживання навчальних послуг з розвитку персоналу підприємств).*

17. Данилюк-Черних І. М. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України – головна умова збереження і нарощування її конкурентоздатності / Є. І. Крижанівський, А. П. Андибур, І. М. Данилюк-Черних, В. П. Петренко // Нафтогазова галузь України. Науково-виробничий журнал. – № 4(10). – К.: НАК «Нафтогаз України», 2014. – С. 3-8. *(Особистий*

внесок автора: обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних технологій навчання дорослих).

18. Данилюк-Черних І. М. Використання в кадровому менеджменті комп'ютерного тестування за концепцією Томаса–Кілмена / І. М. Данилюк-Черних, А. Б. Лис, В. П. Петренко // II Міжнародна наук.-практ. Internet-конференція «Управління соціально-економічним розвитком держави, регіону, підприємства» (1.11– 4.12.2014 р., м. Полтава). – ПНТУ ім. Ю. Кондратюка, 2014. – С. 330-332. *(Особистий внесок автора: запропоновано практичне використання концепції і відповідного тестового інструментарію Томаса–Кілмена в процесах управління розвитком персоналу підприємств).*

АНОТАЦІЯ

Данилюк-Черних І. М. Управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України, Тернопіль, 2015.

У дисертаційній роботі проведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-прикладного завдання щодо засад формування системи управління розвитком людських ресурсів підприємств з використанням сінтелектико-синергетичного підходу.

Проведено аналіз стану системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій. Охарактеризовано стан, цілі та завдання розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазової промисловості України. Розглянуто генезис концепції розвитку людських ресурсів суб'єктів підприємницької діяльності та представлено порівняльну характеристику основних навчальних технологій та інструментів реалізації процесу розвитку людських ресурсів.

Викладено суть сінтелектико-синергетичного підходу до управління розвитком і використанням людських ресурсів підприємств. Розроблено модель інтелектуально орієнтованої системи управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики та синергізму.

Обґрунтовано пропозиції щодо формування конкурентоздатного, інтелектуально і синергетично зорієнтованого персоналу та розроблено рекомендації щодо удосконалення процесу неперервного розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазового комплексу.

Ключові слова: сінтелектика, синергетика, неперервний розвиток, людські ресурси, сінтелектуально-синергетична співпраця, управління процесом розвитку.

АННОТАЦИЯ

Данилюк-Черных И. Н. Управление развитием человеческих ресурсов предприятий на основе синтеллектики. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам

экономической деятельности). – Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя Министерства образования и науки Украины, Тернополь, 2015.

В диссертационной работе проведено теоретическое обобщение и предложено новое решение актуальной научно-прикладной задачи относительно принципов формирования системы управления развитием человеческих ресурсов предприятий с использованием синтеллектико-синергетического подхода.

Проведен анализ целесообразности и обоснована необходимость интенсификации развития человеческих ресурсов предприятий отечественной нефтегазовой отрасли. Представлен ретроспективный обзор генезиса методов и подходов к обучению и развитию взрослых и использования этих методов в практике управления развитием персонала отечественных предприятий. Определена необходимость повышения эффективности коллективного интеллектуального труда персонала предприятий с возникновением синергетического эффекта как результата синтеллектуального взаимодействия.

Представлена сравнительная характеристика основных учебных технологий и инструментов реализации процесса развития человеческих ресурсов. Установлено, что в процессе становления и развития экономики знаний и информации способность учиться и уровень знаний персонала являются единственным фактором, который может служить конкурентным преимуществом предприятия. Доказано, что процессы и процедуры управления формированием, развитием и эффективным использованием интеллектуального потенциала работников предприятий на основе синтеллектики и синергизма являются теоретически возможными и практически необходимыми. Их практическая реализация должна ориентироваться на преодоление интеллектуальных межличностных барьеров и способствовать ускоренному переходу персонала предприятий на синтеллектуальные методы сотрудничества с получением синергетических эффектов от их взаимодействия.

Проведен анализ системы развития персонала отечественных нефтегазовых предприятий и организаций. Установлено, что состояние системы развития человеческих ресурсов предприятий нефтегазовой отрасли Украины неудовлетворительное. Объемы прохождения профессионального обучения сокращаются, а подход к процессу развития и усовершенствования кадров является хаотичным и несистематизированным. Определено, что совершенствование эффективного процесса развития персонала требует пересмотра управленческими кругами отрасли политики сотрудничества с учебными заведениями по вопросам координации планов и заказов для прохождения специалистами профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, участия в формировании и постоянном обновлении содержания учебных программ. Для обеспечения непрерывного и качественного развития человеческих ресурсов необходимо идентифицировать и обосновать наиболее эффективные организационно-юридические и финансово-экономические условия и формы сотрудничества предприятий отрасли и профильных учебных заведений.

Изложена суть синтеллектико-синергетического подхода к управлению развитием и использованием человеческих ресурсов предприятий. Разработана модель интеллектуально ориентированной системы управления развитием человеческих ресурсов предприятий на основе синтеллектики и синергизма.

Обоснованы предложения по формированию конкурентоспособного, синтеллектуально и синергетически ориентированного персонала. Разработаны рекомендации по совершенствованию процесса непрерывного развития человеческих ресурсов предприятий нефтегазового комплекса.

Ключевые слова: синтеллектика, синергетика, непрерывное развитие, человеческие ресурсы, синтеллектуально-синергетическое взаимодействие, управление процессом развития.

ANNOTATION

Danyiuk-Chernykh I. M. Human Resources Development Management on the Sintellectic Base. – Manuscript.

The thesis for the scientific degree of Candidate of Economic Sciences, on specialty 08.00.04 – Enterprises Economy and Management (by economic activities). – Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2015.

The thesis deals with theoretical and practical foundations of human resources development management on the sintellectic base. The analysis of the national personnel development system of oil and gas companies and organizations is conducted. The state, goals and objectives of human resources development of oil and gas industry in Ukraine is characterized.

The genesis of human resource development concept and a comparative characteristic of the main educational technologies and instruments for realization of human resources development process is examined.

The essence sintellectic-synergetic approach to the management of the development and use of human resources enterprises is presented. The model of human resource development management on the sintellectic and synergy basis is developed.

Suggestions on forming a competitive, intellectually and synergistically oriented staff and recommendations for improving the continuous development process of human resources oil and gas enterprises is represented.

Keywords: sintellectic, synergetic, continuous development, human resources, sintellectic-synergetic cooperation, development process management.