

Особистісна компонента включає систему як професійних (професіоналізм, ерудицію, гуманність) так і особистісних якостей (культуру виховання, повагу та довіру до людей, чесність, уважність, охайність, ввічливість).

Мотиваційно-ціннісна компонента передбачає систему мотивів та цінностей, необхідних для забезпечення культури організації управління загалом.

Таким чином, управлінська діяльність керівника як і загалом стійкість персоналу, передбачає компоненти різних груп, які мають взаємодоповнювати одна одну (соціальні, моральні, естетичні, творчо-пізнавальні, матеріальні тощо).

Отже, оцінювання стійкості персоналу нафтогазового підприємства знаходиться в стадії розвитку, а тому потребує подальших досліджень з метою вироблення методики, яка б дозволяла всесторонньо характеризувати використання та розвиток людських ресурсів на мікрорівні.

### Список посилань на джерела

1. Везигин А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Везигин. – М.: Вершина, 2006. – 256 с.
2. Зелінська Г. О. Регіональний освітній менеджмент: теорія та практика: монографія / Г. О. Зелінська – Симфонія форте. – Івано-Франківськ, 2013. – 384 с.
3. Использование компетентностного подхода при отборе и подготовке управленческих кадров [Электронный ресурс]. – Загл. с экрана: [www.vivakadry.com](http://www.vivakadry.com).

УДК 658

*О. Ю. Кушлик, к.е.н., доцент*

*О. В. Погорецька, магістр*

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ПРИКЛАДІ ПАТ "ПРИКАРПАТТЯОБЛЕНЕРГО"

Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем [1]. Дослідження елементів корпоративної культури енергопостачальних підприємств передбачає вивчення системи цінностей, стилю управління, зовнішнього вигляду персоналу, героїв організації, культурної мережі, церемоній та ритуалів.

Система цінностей – основні філософські положення та ідеї, прийняті в організації. Вони складають ядро культури і визначають напрямок діяльності працівників, що забезпечує досягнення успіху. Основними цінностями

підприємства ПАТ "Прикарпаттяобленерго" є: життя, здоров'я та добробут; порядність та відкритість з партнерами; висока культура обслуговування клієнта; патріотизм у ставлення до компанії та колективу; команда однодумців, яка спільними зусиллями досягає поставленої мети. Також цінність для підприємства несе гімн компанії та фірмовий стиль, який включає розроблені логотип, текстовий знак, колірну палітру, фірмовий шрифт, візитну картку, фірмовий бланк та конверт [2].

Герої – люди, що втілюють культурні цінності і служать прикладом для наслідування. Організації з сильною культурою мають чимало героїв, які роблять помітний вплив на корпоративну культуру. Важливою людиною для ПАТ "Прикарпаттяобленерго" є Голова Правління, який входить до числа найкращих топ-менеджерів країни – справжній лідер і інноватор, який завдяки своєму авторитету та високому професіоналізму спроможний вести і веде за собою великий колектив людей, команду професіоналів.

Церемонії і ритуали – символічні заходи, включені в сплановане повсякденне життя організації. Організації з сильною культурою приділяють велику увагу розробці ритуалів і вимагають від працюючих неухильного їх дотримання. Даний елемент на ПАТ "Прикарпаттяобленерго" реалізується через загальноприйнятий процес відбору та найму, навчання і розвитку, формування кадрового резерву, оплати праці та мотивацію. Об'єднують колектив, підвищують його лояльність такі заходи як конкурс-огляд "Талант-шоу", рибальський турнір "Золота вудка", Спартакіада трудового колективу, традиційний турнір з міні-футболу, "Клуб веселих, енергетичних та кмітливих" [3].

Стиль управління – це спосіб, яким керівник управляє підлеглими йому співробітниками, а також незалежний від конкретної ситуації управлінський зразок поведінки керівника. За допомогою встановленого стилю управління може досягатися задоволеність роботою і заохочується продуктивність співробітників. Стиль управління на підприємстві є демократичним, про що свідчить проект "Ініціативний центр", в основу якого лягло переконання, що будь-який працівник може подати пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування роботи компанії. Одним із важливих моментів проекту також є виявлення ініціативних та компетентних працівників, в яких компанія зможе розраховувати під час впровадження нових перспективних проектів, а також виявлення кандидатів для кадрового зростання.

Зовнішній вигляд персоналу. Всі знають прислів'я "Зустрічають по одягу, а проводжають по розуму". При цьому підкреслюється, що розум, звичайно – це головне, але зустрічають все ж таки по одягу. Зовнішній вигляд персоналу на ПАТ "Прикарпаттяобленерго", як елемент корпоративної культури, є не менш важливим. Великим позитивом для колективу є підтримка українських традицій та запровадження на підприємстві "Вишиванкової п'ятниці" в рамках введеного в дію "Положення про дрес-код". Кожному працівнику дають пам'ятку про корпоративний дрес-код для повного розуміння того, яким має бути їхній вигляд.

Культурна мережа організації – прихована ієрархія влади в організації,

незалежна від титулів і посад і складається з ролей, виконуваних співробітниками організації. Завершуючим елементом корпоративної культури на підприємстві є культурна мережа організації, для підтримки та вдосконалення якої, створено постійну робочу групу "Гурток якості". Дана група ставить перед собою основне завдання – розгляд пропозицій персоналу компанії з удосконалення, обґрунтування доцільності їх практичної реалізації і забезпечення зворотного зв'язку зі співробітниками.

Отже, ПАТ "Прикарпаттяобленерго" приділяє належну увагу формуванню корпоративної культури на підприємстві. Відповідно персонал лояльно відноситься до концепції розвитку підприємства і поділяє основні її цінності, що позитивно впливає на ефективність діяльності підприємства загалом.

#### **Список посилань на джерела**

1. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
2. Буклет про ПАТ "Прикарпаттяобленерго" [Текст] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.oe.if.ua/POE\\_2011.pdf](http://www.oe.if.ua/POE_2011.pdf).
3. Офіційний сайт ПАТ "Прикарпаттяобленерго" [Текст] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oe.if.ua/index.php>.

УДК 338.45:622.32

*М. С. Пілка, аспірант*

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

### **СТИМУЛЮВАННЯ ВИДОБУТКУ ВУГЛЕВОДНІВ В УКРАЇНІ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ**

Паливні та енергетичні ресурси складають життєво важливу основу існування економіки України та визначають реальність проведення в життя економічної, технічної, соціальної та екологічної політики будь-якого уряду країни. Від енергетичного достатку залежить і добробут її народу [1].

Однією із основних причин зменшення видобутку вуглеводнів в Україні є закономірний перехід більшості основних за запасами та видобутком родовищ у пізню стадію розробки, що характеризується значним їх виснаженням. Окрім того, у структурі запасів вуглеводнів постійно збільшується частка важковидобувних запасів, освоєння яких в сучасних економічних умовах є практично нерентабельним і, обсяг яких останнім часом постійно зростає. Тому головним напрямом збільшення рівня власного видобутку вуглеводнів в Україні та досягнення високих значень коефіцієнтів нафтогазовилучення є масштабне вдосконалення існуючих систем розробки родовищ нафти і газу з використанням сучасних наукоємних технологій. Проте вирішення цих питань потребує розв'язання низки важливих економічних завдань, які включають обґрунтування економічної доцільності застосування методів підвищення