

Перспективи розвитку управління персоналом підприємств газовидобувної галузі України в сучасних умовах

Світлана Олійник

*начальник департаменту управління людськими ресурсами АТ «Укргазвидобування»,
e-mail: lanasvetlaya.2023@gmail.com,
ORCID: 0009-0006-5094-3033*

Підприємства газовидобувної галузі України належать до об'єктів критичної інфраструктури держави, які забезпечують енергетичну незалежність, економічну стабільність і національну безпеку України. У сучасних умовах розвиток галузі відбувається під впливом інтенсивної цифрової трансформації та технологічної революції, які змінюють характер праці, структуру компетентностей і вимоги до персоналу. Додатковим викликом стають військові ризики екзистенціального характеру, що безпосередньо загрожують існуванню підприємств, порушують логістику, безпеку виробництва та сталість кадрового складу. Ефективність управління персоналом потребує переходу до нової моделі розвитку кадрового потенціалу, побудованої на принципах стійкості, безпеки, цифровізації та компетентнісного підходу відповідно до Європейської (EQF) [1] та Національної (НРК) рамок кваліфікацій [2] тому мета цього дослідження полягає в обґрунтуванні напрямів підвищення ефективності управління персоналом підприємств газовидобувної галузі України шляхом розвитку кадрового потенціалу через створення нових професій, професійних стандартів і компетентнісних моделей, адаптованих до умов цифрової економіки, військових ризиків та екзистенціальних загроз. Для досягнення мети необхідно виконати такі завдання:

1. Визначити напрями підвищення ефективності управління персоналом у контексті цифрової трансформації та технологічних змін.
2. Обґрунтувати створення нових професій і професійних стандартів відповідно до вимог EQF і НРК.

Газовидобувна галузь виступає однією з ключових складових енергетичної безпеки України та потребує формування відповідної кадрової політики, що відповідає сучасним викликам війни й цифрової економіки. Постійні військові ризики, у тому числі екзистенціального характеру, спричиняють плинність та нестачу кадрів, підвищення вимог до управлінської мобільності, необхідність створення кадрового резерву, нових професій, розробку та адаптацію кваліфікаційних вимог, підготовку та підвищення кваліфікації персоналу.

У відповідь на ці виклики доцільно спрямувати роботу з управління персоналом у короткостроковій перспективі для досягнення таких цілей:

- створити нові професії (оператор цифрових систем моніторингу видобутку, фахівець з енергоменеджменту свердловин, координатор з промислової безпеки);
- розробити галузеві професійні стандарти з урахуванням вимог міжнарод-

них стандартів ISO 30414 [3], ISO 22361 [4], ISO 45001 [5], а також вимог безпеки критичної інфраструктури;

- розробити та запровадити дуальні програми підготовки, навчально-практичні центри, систему незалежного оцінювання кваліфікацій, у тому числі науково-методичний апарат оцінювання кваліфікацій [6];

- впроваджувати та розвивати цифрові HR-системи та аналітичні платформи управління компетенціями персоналу.

Таким чином, управління персоналом у газовидобувній галузі у коротко-строковій перспективі має набути стратегічного значення — як інструмент підтримання стійкості підприємств критичної інфраструктури та їх здатності до виживання й розвитку в умовах військових і технологічних викликів.

Ключові слова: управління персоналом, підприємство, газовидобувна галузь.

Список використаних джерел

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
2. Європейська рамка кваліфікацій для навчання протягом життя (EQF). Luxembourg : Publications Office of the EU, 2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://europass.europa.eu/en/compare-qualifications> (дата звернення: 20.11.2025).
3. ISO 30414:2018. Human Resource Management — Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting. Geneva : ISO, 2018.
4. ISO 22361:2022. Crisis Management — Guidelines for a Strategic Capability. Geneva : ISO, 2022.
5. ISO 45001:2018. Occupational Health and Safety Management Systems — Requirements with Guidance for Use. Geneva : ISO, 2018.
6. Позиція компанії щодо сталого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.naftogaz.com/sustainability> (дата звернення: 20.11.2025).