

транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» // Залізничний транспорт України. 2009р. - №3, с. 42-47

Аннотація. В статті раскрыты вопросы формирования и представлена стратегия человеческого развития железнодорожного транспорта Украины, которая разработана с учетом негативных, сдерживающих и перспективных, прорывных тенденций современности, обозначены изменения, которые необходимо осуществить в системе подготовки кадров для отрасли.

Ключевые слова: стратегия человеческого развития, коридоры развития, система подготовки кадров, железнодорожный транспорт, образование.

Summary. In article questions are exposed of forming and strategy is presented of still human development of railway transport of Ukraine, which is developed taking into account the negative, retentive and perspective, breach tendencies of contemporaneity, the changes are marked, which it is necessary to carry out in the system of the personnel training for industry.

Keywords: strategy of still human development, corridors of development, system of the personnel training, railway transport, education.

*Рецензент д.е.н., професор ХНУ ім.В.Н.Каразіна Задорожний Г.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Шраменко О.В.*

УДК 331.108:656.2

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Королева Н.Н., к.э.н., ст.преподаватель (УкрГАЗТ)

Стаття присвячена аналізу впливу людського капіталу на підвищення ефективності роботи підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: людський капітал, інтегрована система генерації й використання знань, підприємства залізничного транспорту.

Постановка проблемы. Качество экономических и социальных изменений, которые происходят в обществе, в значительной степени определяются человеческим фактором. Сегодня люди с их знаниями, опытом, умениями, навыками и морально-духовными основами становятся «фундаментом» высокоинтеллектуального, инновационного развития как государства в целом, так и субъектов хозяйствования в отдельности. Угрозой конкурентоспособности железнодорожного транспорта Украины становится низкая способность к инновациям, технологическое и техническое отставание от железных дорог соседних стран. Именно поэтому объектом исследования выбрано человеческий капитал предприятий железнодорожного транспорта.

Проблема хронического отставания Украины от большинства стран мира почти по всем макроэкономическим критериям и оценками остается. С каждым годом ее место в рейтинге глобальной конкурентоспособности снижается. Это связано с тем, что когда ведущие страны мира осуществляют переход к инновационному обществу, развивают экономику, которая базируется на генерации, распространении и использовании знаний, на уникальных навыках, способностях и креативных качествах людей, их умении адаптироваться к постоянным изменениям, Украина остается сырьевой страной с высокой инертностью не только к генерации, но и в использовании чужих инноваций. Поэтому является актуальной проблема механизма развития человеческого капитала, в основе которой

находиться взаємодія підприємств залізничного транспорту з іншими суб'єктами господарства.

Аналіз останніх досліджень. Необхідно визначити, що в останнє час з'явилось багато досліджень, які стосуються до взаємодії розвитку людського капіталу і економічного зростання [2, 5, 7]. Однак існуючі дослідження не повністю розкривають питання теорії і практики розвитку людського капіталу на залізничному транспорті [3, 6].

Цілью статті є розглянути три рівня розвитку людського капіталу, які залежать від інвестицій в освіту, культуру і здоров'я: - індивідуальний рівень; - мікрорівень; - макрорівень.

Изложение основного материала. В результаті вивчення сучасних тенденцій розвитку людського капіталу в Україні встановлено передчасне твердження щодо існування економіки знань, відсутність системної політики розвитку людського капіталу, критична демографічна і соціальна ситуація в країні, відсутність достатнього обсягу інвестицій в наукову і освітню діяльність. Заявлено про необхідність збереження існуючого людського капіталу і ефективності його використання.

Результатом досліджень існуючих в наукових джерелах підходів [1, 4] до визначення поняття «людський капітал» і його відмінностей від фізичного капіталу стала уточнена формулювання його сутності. Так «людський капітал залізничного транспорту», включає запас інтелектуальних, духовних, творчих здібностей працівників підприємств залізничного транспорту і інших суб'єктів залізничної галузі, їх практичні навички, які формуються внаслідок єдності науки, культури, освіти, практичного досвіду і фізичних здібностей, що дозволяє розглянути працівника не тільки як виробничу силу, але і як цінну індивідуальність, потенціал якої можна ефективно використовувати для досягнення стратегічних цілей залізничного транспорту. Виходячи з цього поняття і існуючих науково-світоглядних принципів щодо складових людського капіталу, такими визначено: інтелектуальні цінності, духовні цінності, творчі цінності, практичні навички.

Розроблено організаційну структуру людського капіталу залізничного транспорту і встановлено його особливості: 1) формуються на кількох рівнях, що обумовлено складністю структури

залізничного транспорту; 2) існує взаємозалежність сусідніх рівнів людського капіталу; 3) виходячи з того, що в склад залізничного транспорту входять суб'єкти, які належать до різних видів діяльності, то існує потреба розробки особливих принципів і підходів до формування і розвитку людського капіталу; 4) здійснює вплив не тільки на розвиток суб'єктів залізничного транспорту, але і інших галузей економіки (що проявляється в покращенні якості послуг залізничного транспорту (надійність, екологічність і пр.), зменшенні транспортної складової в ціні продукції, вплив інноваційної економіки і пр.); 5) залежить від факторів внутрішнього і зовнішнього характеру; 6) має державне значення, що визначається роллю залізничного транспорту в економічному зростанні країни.

Серед великої кількості факторів, які впливають на людський капітал, визначено ті, які здійснюють вплив на людський капітал залізничного транспорту серед яких найбільше значення набувають: соціальні, технічні, правові, економічні, екологічні, інтеграційні і науково-інноваційні фактори.

Для повного розуміння сутності людського капіталу слід звернути увагу на питання його класифікації. В результаті вивчення різних класифікаційних ознак, що пропонуються іншими авторами, доцільно запровадити такі класифікаційні ознаки як: комплексність отриманих результатів від інвестицій в людський капітал і джерела формування людського капіталу. При цьому *Інтелектуальний капітал* розглядається як сума знань, досвіду, професійної підготовки і інтуїції всіх працівників підприємства; *Творчий капітал* як запас ідей, здатність генерувати нові і отримувати з них цінність; *Духовний капітал* як сукупність вихованих і характерологічних якостей, які визначаються етичними, естетичними, правовими і духовним вихованням працівника, духовне зростання якого залежить від існуючої галузевої системи духовного виховання персоналу і духовної культури галузі; галузевої системи духовного виховання персоналу і духовної культури галузі; *Личинний капітал* як сукупність фізичних і психічних здібностей людини, які отримані від народження або внаслідок інвестицій в людський капітал, розвиток яких залежить від рівня матеріального і морального забезпечення; створення умов охорони і безпеки праці;

существующего социально – психологического климата в коллективе.

Также следует уделить внимание существующим методическим подходам к оценке человеческого капитала. В результате чего сделан вывод, что оценивать человеческий капитал предприятий железнодорожного транспорта необходимо исходя из полученных результатов от инвестиций в его развитие.

Исходя из основных противоречий железнодорожного транспорта Украины и его сегодняшних проблем, следует обратить внимание, что ни один из существующих нормативно - правовых актов, которые касаются вопросов улучшения финансово – экономического и технического состояния железнодорожного транспорта, не обращается к необходимости сосредоточения внимания на человеческом факторе развития железнодорожного транспорта, на необходимости внедрения современных принципов управления человеческими ресурсами. Однако развитие человеческого капитала железнодорожного транспорта способно создать необходимую основу позитивных тенденций в его работе.

Анализ технико–технологического состояния предприятий железнодорожного транспорта доводит отсутствие эффективной организации инновационной деятельности на предприятиях. Последствием этого стало катастрофическое состояние подвижного и тягового состава, что подтверждается уровнем его физического и морального износа. Таким образом, сегодня необходимо усовершенствовать систему управления персоналом с целью инновационного развития предприятий железнодорожного транспорта, что формируется под влиянием таких факторов, как: сложная организационная структура железнодорожного транспорта; международные стандарты по развитию персонала предприятий; стратегия развития железнодорожного транспорта Украины и организационная культура железных дорог. Основой управления персоналом должно быть моральное управление, когда люди рассматриваются как высшая ценность.

Анализ современного состояния факторов, что влияют на человеческий капитал предприятий железнодорожного транспорта, довел, что существующая система мотивации труда на железнодорожном транспорте несовершенна и требует кардинального пересмотра. Например: 1) разработка прозрачной системы вознаграждений, которая учитывала не только дополнительные потери времени работников, их стаж работы и ее количественные результаты, но и создавалась на качественных показателях; 2) внедрение культуры, которая направлена на учебу и развитие, особенно в части управленческого персонала; 3) поддержки становления профессионального роста молодых руководителей; 4) внедрение стимулирующих

мероприятий и системы вознаграждений по направлению: изучение передового опыта, внедрение его в деятельности предприятий; создание информационной среды предприятий в отрасли; настрой системы обмена опытом с другими предприятиями отрасли и другими предприятиями, которые обслуживают ее потребности; создание интегрированной базы знаний; 5) стимулирование руководителей предприятий по результатам реализации корпоративной социальной ответственности.

Человеческий капитал подлежит воспроизводству, под которым предложено понимать систему взаимоотношений (экономических, социальных, технических и пр.) субъектов отрасли (работники, предприятия железнодорожного транспорта) между собой и с субъектами других отраслей, а также государством относительно количественного и качественного состояния человеческого капитала предприятий железнодорожного транспорта и его развития, что имеет целью увеличивать конкурентоспособность услуг железнодорожного транспорта и удовлетворения общественных и личных потребностей. Простое воспроизводство человеческого капитала предполагает его поддержку в неизменном количественном объеме и с неизменными качественными характеристиками. Расширенное воспроизводство человеческого капитала предполагает его накопление на новом качественном уровне, когда все элементы человеческого капитала обогащаются и всесторонне совершенствуются. Экстенсивная форма расширенного воспроизводства предполагает достижение количественного роста человеческого капитала, то есть увеличения количества знаний, укрепления физического здоровья. Интенсивная форма расширенного воспроизводства характеризуется качественными изменениями, проявлением которых есть усовершенствование существующих знаний, умений, навыков и возможностей.

Если обратить внимание на жизненный цикл человеческого капитала на индивидуальном уровне, то оказывается, что на разных этапах его формирования и развития прослеживаются разные формы воспроизводства человеческого капитала.

Развитие человеческого капитала предприятий железнодорожного транспорта требует разработки механизма его воспроизводства. Это связано с особым значением железнодорожного транспорта для экономики государства, его сложной структурой, необходимостью инновационного развития и пр. Основными элементами данного механизма должны выступать: нормативный, финансовый, социально-экономический, организационно-информационный, педагогически-воспитательный блоки, что определяют основные направления отраслевой политики в сфере формирования и

использования человеческого капитала. Теоретической основой действия механизма воспроизводства человеческого капитала должны стать: общетеоретические основы воспроизводства человеческого капитала; концепция отраслевой политики в сфере формирования и развития человеческого капитала; межотраслевые договоры в сфере формирования и развития человеческого капитала; государственная программа воспроизводства человеческого капитала.

В результате исследований установлена необходимость интеграционных связей предприятий железнодорожного транспорта с предприятиями других отраслей относительно развития человеческого капитала отрасли (машиностроения, научного сектора) и взаимосвязи предприятий отрасли между собой и со стратегическими партнерами относительно финансовых вопросов развития человеческого капитала. Исходя из этого, рассмотрено основные группы мотивов и стимулов, которые позволяют сделать вывод о ее необходимости интеграционного взаимодействия хозяйствующих субъектов. К существующим группам добавлена еще одна - мотивы к интеграционному взаимодействию – это мотивы, которые нацелены на увеличение интеллектуального, профессионального и информационного уровня предприятия и его работников: мотив совместного участия в исследовательски-конструкторских разработках в части согласования потребностей с возможностями и механизмами их удовлетворения; мотив качества профессионального обучения, программ обмена и стажировки, что выводит обмен знаниями на более высокий качественный уровень; мотив распространения идей на предприятиях, которые имеют идентичные технологические возможности, и увеличение потенциала знаний работников. В связи с этим установлено позитивные качества и недостатки организации научно-профессионального и творческого сектора на уровне отдельного предприятия и в результате интегрированного взаимодействия.

Координацию построения научно – образовательного и творческого сектора предприятий – участников рационально проводить в рамках Центра учебно-научного и инновационного развития. При этом организационная структура Центра формируется с: 1) сектора инновационного развития; 2) сектора образования, задание которого состоит в разработке и реализации мероприятий; 4) учебно-профессионального сектора и 3) сектора воспитания.

Центр учебно-научного и инновационного развития по функциям, что планируется выполнить, кардинально отличается от корпоративных университетов. В то же время как деятельность Корпоративного университета

касается только подготовки и развития персонала, особенно управленческого, основными функциями предлагаемого Центра установлено: образовательную, социальную, экономическую, культурную, развивающую, стимулирующую, воспитательную, регулирующую, объединяющую.

Как критерии выполнения задания Центром можно использовать показатели, что используются для оценки результатов деятельности предприятий – участников (например: осуществление проектно-конструкторских разработок с приоритетными направлениями инновационной деятельности; разработка и реализация программ подготовки кадрового резерва; организация обучения персонала в соответствии с потребностями и с использованием прогрессивных технологий и др.).

Функционирование Центра сопровождается большим количеством информационных потоков. Основные направления формирования информационных потоков связаны с: анализом внутренней и внешней среды предприятиями – участниками и формированием потребностей в услугах Центра; передачей Центру требований, что сформировались; мониторингом аналогичных потребностей среди других участников и формированием единого решения; разработкой мероприятий, относительно удовлетворения требований, их корректированием и согласованием с предприятиями – участниками и пр.

Современные обстоятельства деятельности предприятия требуют от них развивать передовые знания и максимально эффективно их использовать. Поэтому необходимо уделить внимание концептуальным аспектам функционирования интегрированной системы генерации и использования знаний, которая рассматривается как динамическая открытая система, предназначенная увеличить человеческий капитал сотрудников предприятий – учредителей, а также предприятий – участников, которые привлекаются в процесс ее обслуживания, что гибко адаптируется к потребностям предприятий в глобальном масштабе, способно позитивно повлиять на их стратегические цели.

При этом процесс генерации знания следует рассматривать не только как результат инновационной - исследовательской деятельности предприятий, что активно происходит вследствие учебы персонала и развития его творческого потенциала, но также как необходимые предпосылки дальнейших инновационных разработок.

Формирование интегрированной системы генерации и использования знаний осуществляется не только ради реализации инноваций. Так ее создание и функционирование ориентировано на такие стратегические цели: 1) повышение способности предприятий к инновациям, как условия дальнейшего продвижения и развития предприятия для занимания им ключевой позиции

в условиях конкурентоспособности, что требует появления новых продуктов или услуг. В этом случае интегрированная система генерации и использования знаний рассматривается как средство координации общей деятельности работников предприятий – участников для генерации новых идей, не смотря на территориальную разрозненность; 2) повышения восприимчивости предприятия и работников, которая предвидит способность предприятий быстро реагировать на изменения во внешней среде и реализовывать при этом новые возможности в интересах предприятия; 3) повышение эффективности деятельности предприятия и работников, что означает увеличение эффективности деятельности за счет избегания и исключения дублирующих действий, как то действия по разработке одинаковых проектов, которые осуществляются одновременно на разных предприятиях. То есть эффективность рассматривается как простота и скорость использования в работе предыдущего опыта и опыта других предприятий – участников; 4) повышение компетентности предприятия и работников, что предусматривает не только получение знаний во время учебы, что означает увеличение компетенции работников, но и возможность гибкого и систематического распространения опыта между сотрудниками одного предприятия и между работниками нескольких предприятий – участников.

Действенность интегрированной системы генерации и использования знаний возможно только тогда, когда будет обеспечено эффективное управление знаниями. При этом оценку эффективности организации научно – образовательного и творческого сектора предприятий железнодорожного транспорта целесообразно проводить по результатам функционирования Центра учебно-научного и инновационного развития. Критерии оценки могут быть: инновационное развитие; эффективность образования; эффективность воспитания; учебно-профессиональное развитие.

Аннотация Статья посвящена анализу влияния человеческого капитала на повышение эффективности работы предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: человеческий капитал, интегрированная система генерации и использования знаний, предприятия железнодорожного транспорта.

Summary. The article is dedicated to analysis of the influence of the human capital on increasing of efficiency of the work enterprise rail-freight traffic.

Keywords: human capital, integrated system to generations and use the knowledges, enterprises of the rail-freight traffic

Выводы. Предложенная бизнес-модель Центра учебно – научного и инновационного развития имеет важное научно – практическое задание теоретического обоснования и разработки организационно – методического обеспечения построения учебное – научного и творческого сектора предприятий железнодорожного транспорта, что позволит существенно увеличить результативность инновационной деятельности и будет способствовать дальнейшему повышению развития человеческого капитала предприятий железнодорожного транспорта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Астахова Т. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления? / Т. Астахова, Е. Толкачева // Управление человеческим потенциалом. – 2006. - № 4. Режим доступа до статті: <http://consulting.ru/248191>.
2. Бондаренко Г. И. Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития / Г. И. Бондаренко // Вестник РУДН, серия: Социология. - 2003. - №1(4). - С. 141-147.
3. Гненний М.В. Модель оценки эффективности инвестиций в железнодорожный подвижной состав. // Вісник економіки транспорту і промисловості: Зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2004. - № 7. –С. 28 – 29.
4. Дорошенко Ю. А. Живые вложения: человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций / Ю. А. Дорошенко, О. В. Лебедев // Креативная экономика. – 2007. - № 5. – С. 11-18.
5. Ермоленко Д. В. Человеческий капитал в фокусе инвестиционной привлекательности социально-экономической системы // Д. В. Ермоленко, Е. П. Апанасенко // Научный журнал КубГАУ.- 2008. - №41(7). – С. 1 – 11.
6. Криворучко О. М. Сучасне розуміння стратегій управління персоналом підприємства / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська // Економіка транспортного комплексу: сб. науч. трудов. – Х: ХНАДУ, 2009. –Вып. 13. - С. 69-77.
7. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR менеджмента / И. К. Макарова. - М.: Дело, 2007. - 232 с.

*Рецензент д.э.н., профессор УкрГАЗТ Чебанова Н.В.
Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Зубенко В.А.*