

Якименко Наталія Василівна,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, організації і управління підприємством
Української державної академії залізничного транспорту (м. Харків)

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Розроблено методичний підхід до оцінки людського капіталу залізничного транспорту. Запропоновано модель реалізації концепції випереджаючого навчання для залізничного транспорту України.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, модель, навчання, залізничний транспорт.

Постановка проблеми. Головним ресурсом будь-якої соціально-економічної системи є людський ресурс. В осяжному майбутньому роль людського капіталу – фактора, від якого залежить динаміка розвитку економіки в цілому, окремих галузей, виробництв, – буде лише зростати. Отже, буде зростати й необхідність управління людським капіталом (ЛК), якістю його інноваційного стану. Тому важливим принципом здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності на залізничному транспорті України є принцип підготовки спеціалістів під майбутні потреби та перспективи розвитку галузі. Якість інноваційного стану ЛК тісно пов'язана з інформаційним знанням та освітою; лише освіта підвищує здатність сприймати знання та генерувати нові ідеї. Економіка лише тоді стане інноваційною, коли якість ЛК дозволить, з одного боку, сприймати інновації, впроваджувати їх у практичній діяльності, з іншого – генерувати нові, інноваційні ідеї. Перманентне створення нових знань можливе при побудові механізму безперервного випереджаючого навчання і залучення в нього всіх суб'єктів управління ЛК галузі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у теоретичне розроблення проблем формування, розвитку та оцінки ЛК підприємств внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М.Ажажа [1], В. Антонюк [2], Є. Бородин [3], О. Головінов [4], Н. Корольова [5], І.В. Журавльова [9], Г.В. Назарова [8] та інші.

Не вирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Разом з тим праці вищезазначених науковців у недостатній мірі вирішують проблеми оцінки людського капіталу залізничного транспорту.

Метою статті є розкриття методичного підходу до оцінки людського капіталу залізничного транспорту та розроблення пропозицій щодо реалізації концепції випереджаючого навчання як умови, що вплине на рівень розвитку людського капіталу галузі.

Основний матеріал. Будь-який процес управління, у т.ч. і ЛК, потребує оцінки об'єкта управління. Кількісний склад методик оцінки ЛК підтверджує актуальність цієї проблематики й достатньо сформоване методичне забезпечення проведення такої оцінки. Петухова Т.О. пропонує методичний підхід до вартісної оцінки ЛК,

характерною рисою якого є визначення його цінності, яка вимірюється за допомогою ідентифікації, систематизації та модифікації витрат у ЛК підприємств залізничного транспорту [6, с. 222-224]. Гвоздик Н.М. визначає систему показників для оцінки ЛК на підприємстві, яка включає показники стану та використання ЛК [7, с. 7-8].

Враховуючи та поважаючи досягнення вищезазначених науковців, автор роботи вважає за необхідне запропонувати власний методичний підхід до оцінки рівня ЛК підприємств, який буде враховувати його інноваційність та зможе застосовуватися, у тому числі, керівниками підприємств залізничного транспорту в процесі прийняття управлінських рішень. Методологічною основою цього методичного підходу стане загальна методологія визначення індексу розвитку ЛК, який є складним індексом, що визначає рівень середніх досягнень за трьома основними напрямками в галузі розвитку людського потенціалу – здоров'я та довголіття, знання та гідний життєвий рівень [10].

На думку автора статті, визначення індексу розвитку ЛК підприємств має спиратися на розрахунок таких індексів:

- 1) індекс середнього трудового стажу працівників на підприємстві:

$$I_{mc} = \frac{\overline{TC} - TC_{\min}}{TC_{\max} - TC_{\min}}, \quad (1)$$

де \overline{TC} – середній рівень трудового стажу всього персоналу на даному підприємстві, років; TC_{\min} – мінімальний трудовий стаж на підприємстві (пропонується в розрахунках визначити в кількості 1 року, оскільки за цей період працівник визначається з майбутньою належністю до підприємства), років; TC_{\max} – максимальний трудовий стаж на підприємстві (пропонується в розрахунках визначити в кількості 30 років, що відповідає законодавчо встановленому стажу для нарахування пенсії), років;

- 2) індекс освітнього рівня персоналу підприємства:

$$I_{op} = \frac{\% \mathcal{U}_k}{\% \mathcal{U}_{\max}}, \quad (2)$$

де $\% \mathcal{U}_k$ – відсоток персоналу, кваліфікаційно-освітній рівень якого відповідає займаній посаді, %; $\% \mathcal{U}_{\max}$ – максимальний відсоток персоналу, кваліфікаційно-освітній рівень якого відповідає займаній посаді (дорівнює 100 %, що відповідає ситуації, коли кваліфікаційно-освітній рівень кожного працівника підприємства відповідає вимогам посади, яку він обіймає);

- 3) індекс рівня життя персоналу:

$$I_{pж} = \frac{\log(\overline{Z}_n) - \log(Z_n^{\min})}{\log(Z_n^{\max}) - \log(Z_n^{\min})}, \quad (3)$$

де \overline{Z}_n – середньомісячна заробітна плата працівників підприємства, грн; Z_n^{\min} –

мінімальний рівень заробітної плати, встановлений у державі на день розрахунку, грн;
 Z_n^{max} – максимальний рівень заробітної плати, який у розрахунку обирається на рівні лідера на транспортному ринку України, грн;

4) індекс інноваційної активності персоналу (I_{ai}), який складається з двох частин та розраховується як їх середнє арифметичне :

індекс спроможності до інновацій, для розрахунку якого знаходять значення індексу дослідної активності (I_{ci}) та індексу результативності інноваційної діяльності (I_{pi}):

$$I_{ci} = \frac{\%_c^i - \%_c^{imin}}{\%_c^{imax} - \%_c^{imin}}, \quad (4)$$

де $\%_c^i$ – відсоток персоналу підприємства, який залучений до інноваційної, раціоналізаторської діяльності, %; $\%_c^{imin}$ – мінімальний відсоток персоналу, який має здійснювати інноваційну, раціоналізаторську діяльність (за даними експертної оцінки, цей відсоток дорівнює 5%), %; $\%_c^{imax}$ – відсоток персоналу підприємства, який має здійснювати інноваційну, раціоналізаторську діяльність (враховуючи передовий досвід, дорівнює 30%), %.

$$I_{pi} = \frac{\%_n - \%_n^{min}}{\%_n^{imax} - \%_n^{min}}, \quad (5)$$

де $\%_n$ – відсоток інноваційної продукції та послуг у загальному обсязі виробництва підприємства, %; $\%_n^{min}$ – мінімальний відсоток інноваційної продукції та послуг у загальному обсязі виробництва підприємства (пропонується взяти на рівні відсотка для малих підприємств – 1,3%), %; $\%_n^{imax}$ – максимальний відсоток інноваційної продукції та послуг у загальному обсязі виробництва підприємства (пропонується встановити на рівні відсотка, прийнятого у стратегіях розвитку великих підприємств, розмір якого 15%), %;

5) індекс сприйнятливості інновацій:

$$I_{кв} = \frac{\%_{кв} - \%_{кв}^{min}}{\%_{кв}^{max} - \%_{кв}^{min}}, \quad (6)$$

де $\%_{кв}$ – відсоток персоналу підприємства, який щорічно проходить перепідготовку, перекваліфікацію чи отримує другу освіту, %; $\%_{кв}^{imin}$ – мінімальний відсоток персоналу підприємства, який щорічно проходить перепідготовку, перекваліфікацію чи отримує другу освіту (пропонується встановити на рівні 1,2%, що відповідає рівню фінансування цих програм за рахунок підприємства), %; $\%_{кв}^{imax}$ – максимальний відсоток персоналу підприємства, який щорічно проходить перепідготовку, перекваліфікацію чи отримує другу освіту (пропонується встановити на рівні 18%, що відповідає рівню фінансування цих програм за рахунок як підприємства, так і власних коштів фізичних осіб), %.

Таким чином, на думку автора, індекс розвитку ЛК підприємств дорівнює:

Розділ 4 Проблеми управління інноваційним розвитком

$$I_{\text{лкп}} = \frac{I_{\text{тс}} + \frac{(I_{\text{ор}} + I_{\text{аі}})}{2} + I_{\text{рж}}}{3} = \frac{2I_{\text{тс}} + I_{\text{ор}} + I_{\text{аі}} + 2I_{\text{рж}}}{6} \quad (7)$$

Як доводять наведені математичні моделі, безпосередній вплив на рівень ЛК залізничного транспорту має сформована система навчання, перепідготовки персоналу. Однією з перспективних є система випереджаючого навчання.

Формування кадрового ядра, як вважає автор статті, безпосередньо залежить від успішного впровадження системи випереджаючого навчання на залізничному транспорті, модель якого запропонована на рис. 1.

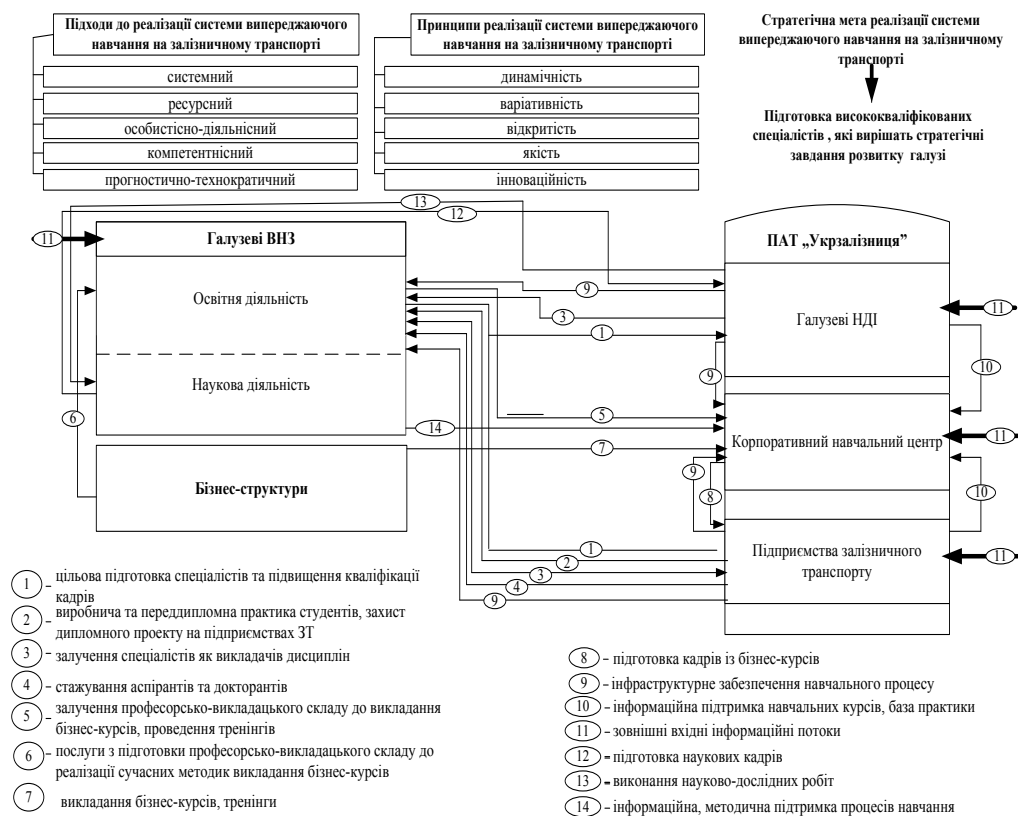


Рисунок 1 – Модель системи випереджаючого навчання на залізничному транспорті, (авторська розробка)

Традиційна система професійної підготовки кадрів для залізничної галузі, що характеризується недостатньою мобільністю та варіативністю, дублюванням змісту на різних рівнях, переважною орієнтацією на вивчення конкретних технологій і процесів,

не забезпечує відповідності якості освіти вимогам перспективного розвитку залізничного транспорту. Тому це зумовлює необхідність модернізації професійної підготовки та актуалізує випереджуючу підготовку кадрів, що дозволить створити основу для успішної професійної діяльності в умовах інноваційних перетворень у галузі. Система випереджаючої професійної підготовки кадрів для залізничного транспорту має формуватися в галузевому освітньо-науково-виробничому комплексі, що забезпечує інтеграцію освіти, науки і виробництва, що наочно представлено на рис. 1.

Висновки з даного дослідження. Зараз залізничний транспорт України перебувають на шляху реформування. Радикальні зміни, які плануються та відбуваються в галузі, потребують заходів щодо більш ефективного управління ЛК підприємств, які входять до його складу. Важливою функцією такого управління є оцінка рівня розвитку ЛК. У статті запропоновано методичний підхід до оцінки ЛК підприємств залізничного транспорту та розкрито один з інструментів збільшення рівня його розвитку – систему випереджального навчання.

Перспективи подальших розробок. Отримані наукові результати, в першу чергу, модель системи випереджального навчання на залізничному транспорті розглядається автором статті як теоретичне підґрунтя розроблення стратегії розвитку ЛК підприємств галузі. Це питання і визначає напрям подальших досліджень.

1. Ажажа М.А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу / М.А. Ажажа // Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. – Х. : ХІМБ, 2006. – С. 267-271.
2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП, 2007. – 347 с.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – №7. – С. 48-53.
4. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин : зб. наук. праць / О.М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 160 с.
5. Корольова Н.М. Людський капітал: поняття та організаційно-економічний механізм формування на залізничному транспорті / Н.М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. праць. – Харків : УкрДАЗТ. – 2009. – № 26. – С. 234-238.
6. Петухова Т.О. Теоретичні аспекти формування системи оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту / Т.О. Петухова // Торгівля, комерція, підприємництво : збірник наукових праць. – 2010. – № 11. – С. 221-225.
7. Гвоздик Н.М. Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.М. Гвоздик. – К., 2011. – 20 с.
8. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 238 с.
9. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 282 с.
10. Доклад о развитии человека 2011 «Устойчивость и справедливость: лучшее будущее для всех» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/download/>.

Н.В. Якименко

Методический подход к оценке человеческого капитала как условия обеспечения экономического роста железнодорожного транспорта Украины

Разработан методический подход к оценке человеческого капитала железнодорожного транспорта. Предложена модель реализации концепции опережающего обучения для железнодорожного транспорта Украины.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка, модель, обучение, железнодорожный транспорт.

N.V. Yakymenko

Systematic approach to the assessment of human capital as a conditions for providing growth of Ukraine railways

Methodical approaches to the assessment of human capital of railway transport is developed. Model of advanced training concept for railway transport of Ukraine is proposed.

Keywords: human capital estimate, model, training, rail.

Отримано 15.07.2012 р.