

УДК 331.108

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ПОНЯТТЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Корольова Н. М., здобувач (УкрДАЗТ)

Розглянуто концепції розвитку людського капіталу. Запропоновано авторське визначення поняття «людський капітал». Розроблено організаційно-економічний механізм формування людського капіталу залізничного транспорту.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.

Інвестиції в людину в епоху глобалізації – основа розвитку будь-якої сучасної держави, на жаль, на потязі багатьох років ігнорується українською політичною елітою. В результаті кадровий голод став реальною макроекономічною проблемою. Тому, в найближчий час ця проблема стане для України головною, причому в усіх галузях економіки та управління. Але це тільки один з наслідків ігнорування ролі людського потенціалу, головним наслідком є зменшення економічного зростання та конкурентоспроможності України на міжнародному ринку.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми.

Особливої уваги проблеми людського капіталу набули в роботах Адріанова В., Голікової Н., Колядина А., Орлова Д., Радіонової І. [1-5] та ін. Авторами здійснено комплексний аналіз соціально-економічних основ формування і функціонування людського капіталу, уточнено характеристику людського капіталу як економічної категорії, визначено її місце в системі споріднених категорій, оцінено обсяги людського капіталу у вартісних та натуральних показниках, розраховано обсяги інвестицій у людський капітал за рахунок усіх джерел, визначено вплив освітньої складової людського капіталу на економічне зростання, інноваційний розвиток, соціально – економічні параметри, обґрунтовано економічні і соціальні засади розвитку людського капіталу України. Але, не заперечуючи великий вклад науковців у вирішення проблем людського капіталу, все ж таки необхідно надати деякі уточнення, які стосуються галузевих особливостей залізничного транспорту. Тому метою статті є розробка організаційно-економічного механізму формування людського капіталу залізничного транспорту. Крім того потребує уточнення поняття «людський капітал» стосовно функціонування залізничного транспорту.

Вклад основного матеріалу дослідження.

Орлов Д. зазначає, що людський капітал стає головним фактором розвитку та зростання. Нова

якість життя, комфортне середовище існування, нормальна екологія, інвестиції в освіту та охорону здоров'я – все це інвестиції у людину [4]. Всебічний розвиток людського капіталу - головна складова національного багатства та рушійна сила суспільного поступу, визначальний критерій оцінки його рівня. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал - найефективніші. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка утвердилася за останні десятиріччя в розвинених країнах. У Західній Європі цей компонент забезпечує біля 75 % приросту національного багатства.

Виходячи з провідного досвіду західних розвинутих країн, в Україні необхідно: ефективно реалізовувати широкомасштабну довгострокову стратегію модернізації всієї системи освіти, наближення її якості до стандартів ЄС, потреб внутрішнього розвитку держави та суспільства, ринкової економіки; розвивати систему неперервної освіти та освіти протягом життя на основі зв'язку між загальною середньою, професійно-технічною і вищою її ланками, оптимізувати систему перепідготовки та підвищення кваліфікації; постійно здійснювати цільові програми інформатизації навчальних закладів тощо.

Вирішення мети статті потребує дослідження природи людського капіталу та його визначення.

Поняття «людський фактор» було введено у 1964 році McCormick, що співвідносив його з носієм ефективної взаємодії з інженерно-технічними системами. У 80-ті роки людина розглядалася як розвиваючий фактор нової інформаційної економіки, для якого необхідно формування спеціальних соціальних систем, які орієнтуються на особисте зростання та психофізичне супроводження професіоналу в умовах постійного оновлення виробництва з опорою на безперервну освіту. Пізніше, нові концепції людського капіталу виявили моменти випередження вкладень батьків в освіту своїх дітей, вкладень в освіту та професійну підготовку, в пошук найкращої професії. Якість робочої сили

вимірювалася новими параметрами, серед яких ринкова орієнтація спеціаліста, його вміння реструктуризувати свої можливості, що передбачало безперервну освіту на основі інформаційних технологій. Але поняття людського капіталу не давало комплексного уявлення про людину як самоцінну істоту, що призвело до формулювання концепції стійкого розвитку. В подальшому виникла необхідність кількісної оцінки людського капіталу. Тому з 1990 року проводиться розрахунок кількісного критерію - Індексу розвитку людського потенціалу (у 2007 році за цим критерієм Україна посідала 78-ме місце у світі).

Сьогодні поняття «людський капітал» досліджується та визначається багатьма науковцями. Так, на думку Антонок В. П. [6], категорія «людський капітал», яка є синтетичною, поєднує властивості різнопланових економічних явищ: стосовно людини – її здатність до праці; стосовно капіталу – здатність створювати доход. Людський капітал має ряд спільних рис з основним капіталом, однак як сукупність якісних параметрів людини відноситься до складу неуречевлених форм капіталу. Людський капітал має спільні структурні елементи як із інтелектуальним капіталом (живі знання), так і з соціальним капіталом (соціально-психологічні риси людини), однак містить окремий важливий елемент – фізичне і психічне здоров'я, що є фізіологічною основою здатності до праці. Суб'єктами економічних відносин стосовно формування та використання людського капіталу є: окремі індивіди – носії та власники людського капіталу, домогосподарства, держава, громадські організації, які інвестують кошти у його формування; роботодавці, які з одного боку, є споживачами людського капіталу, а з іншого – беруть участь у його формуванні та розвитку. Об'єктом даних економічних відносин є якісні риси людини, сформовані в результаті інвестицій, – продуктивні здібності, знання, здоров'я, мотивація і мобільність, – які вона використовує в економічній діяльності для отримання доходу.

Як економічну категорію для позначення адекватної постіндустріальному стану суспільства соціально-економічної форми вираження продуктивних і комунікативних якостей, здібностей, сил, функцій та ролей людини, залучених до системи соціально орієнтованої економіки змішаного типу, сформованих і розвинутих у результаті інвестування, що є власністю людини, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню ефективності праці, доходів, морального задоволення свого власника, а також доданої вартості підприємства, розглядає людський капітал Кудлай А.В. [7].

Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. людський капітал розглядають як сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який

цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [8].

Верхоглядова Н.І. зазначаючи, що людський капітал є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання, пропонує таку залежність економічного зростання від інвестицій в людський капітал (рис. 1).

Таким чином, можна визначити ряд положень, які відображають сучасний підхід до людського капіталу [5, С. 19]:

1) людський капітал є відображенням запасу знань, навичок, можливостей та мотивів працюючих до продуктивної діяльності;

2) людський капітал може накопичуватися внаслідок інвестування в певні сфери;

3) причиною інвестування в людський капітал, як для держави, так і окремих осіб, є віддача, яка очікується, або додатковий дохід в майбутніх періодах;

4) серед вигід від накопичення людського капіталу мають місце такі: оволодіння новими знаннями в процесі діяльності, швидке його розповсюдження в усій економіці, створення сприятливих умов для приросту знань та їх застосування.

Активна розробка моделей економічного зростання за участю людського капіталу приходиться на 80-90 рр. ХХ ст. Так необхідно відзначити такі моделі:

1) модель Лукаса – визначає два аспекти пояснення людського капіталу: перший – це загальний рівень вмінь, який утілюється в продуктивності осіб, які зайняті у виробництві; другий – запас людського капіталу, що розглядається як прояв соціальної активності. Перший аспект людського капіталу пов'язується з його внутрішнім ефектом, а другий – з зовнішнім, який проявляється у вигоді для усіх суб'єктів економіки;

2) Моделі Ромера – перша основана на нетрадиційному розмежуванні структурних елементів людського капіталу, що полягає у відображенні різного впливу складових людського капіталу на продукт. Такими складовими є: фізичні можливості осіб, які зайняті у виробництві, освіта за результатами навчання в навчальній та середній школі; сукупний досвід, який отриманий в процесі виробництва; наукові знання або досвід, отриманий після середньої школи. Друга модель зазначає, що людський капітал враховує кількість працюючих та кваліфікацію через роки навчання. Його накопичення відображається в співвідношенні кількості тих, що навчаються, та тих, що працюють.



Рисунок 1 - Мультиплікативний вплив інвестицій в людський капітал на економічне зростання у відповідності з рівнями інвестування [9]

3) Модель Г. Манківа- Д. Ромера – Д. Уейла – зазначає, що людський капітал представлений роками середньої освіти, а розвиток знань розглядається як безпосередньо впливаючий на темп технічного прогресу.

Отже, вищезазначені моделі дозволили сформулювати основні аспекти, які дають можливість стверджувати, що:

- накопичення людського капіталу може проявлятися через: зміну частки часу, який витрачається поза виробничої діяльності на користь навчання; відсоток населення працеспроможного віку, яке зайняте навчанням у школі; зміна відношення між тими, хто працює, та тими, хто навчається;

- як складові людського капіталу можуть бути: фізичні властивості, освіта, досвід, конкретні знання; освіта, фізичний стан робітників, який пов'язаний з медичним обслуговуванням, розвитком знань, які безпосередньо впливають на темп технічного прогресу;

- вплив ресурсу «людський капітал» на продукт може бути: безпосередній (розглядається як окремий ресурс поряд з матеріальним капіталом та працею, передбачає виникнення позитивного зовнішнього ефекту від його накопичення); опосередкований (через вплив на інтегральний показник ефективної робочої сили); позитивний (за допомогою зміни продуктивності праці зайнятих у виробництві); негативний (в силу відволікання від виробничої діяльності осіб, які зайняті навчанням);

- людський капітал має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість

виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності;

- капітал втілений у людині, не може продаватися, передаватися, залишатися у спадщину, отже він є невід'ємним від носія – живої людської особистості;

- людський капітал формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я;

- людський капітал має цикл кругообігу, що починається тривалим періодом виховання та навчання особи, продовжується трудовою діяльністю, упродовж якої людський капітал працівника не тільки не зношується, але й збагачується шляхом набуття практичного досвіду, підвищення кваліфікації.

Таким чином, вищезазначене дозволяє автору статті надати авторське визначення категорії «людський капітал». Отже під людським капіталом розуміється накопичений запас інтелектуальних, духовних, творчих цінностей людини, практичних навиків, що формуються внаслідок єдності науки, культури, освіти та практичного досвіду, та фізичних можливостей, що дозволяє розглядати людину не тільки як продуктивну силу, а й як самоціннісну індивідуальність, потенціал якої може ефективно використовуватися для досягнення стратегічних цілей залізничного транспорту.

Розвиток людського капіталу залізничного транспорту потребує розробки організаційно-економічного механізму його формування (рис. 2).

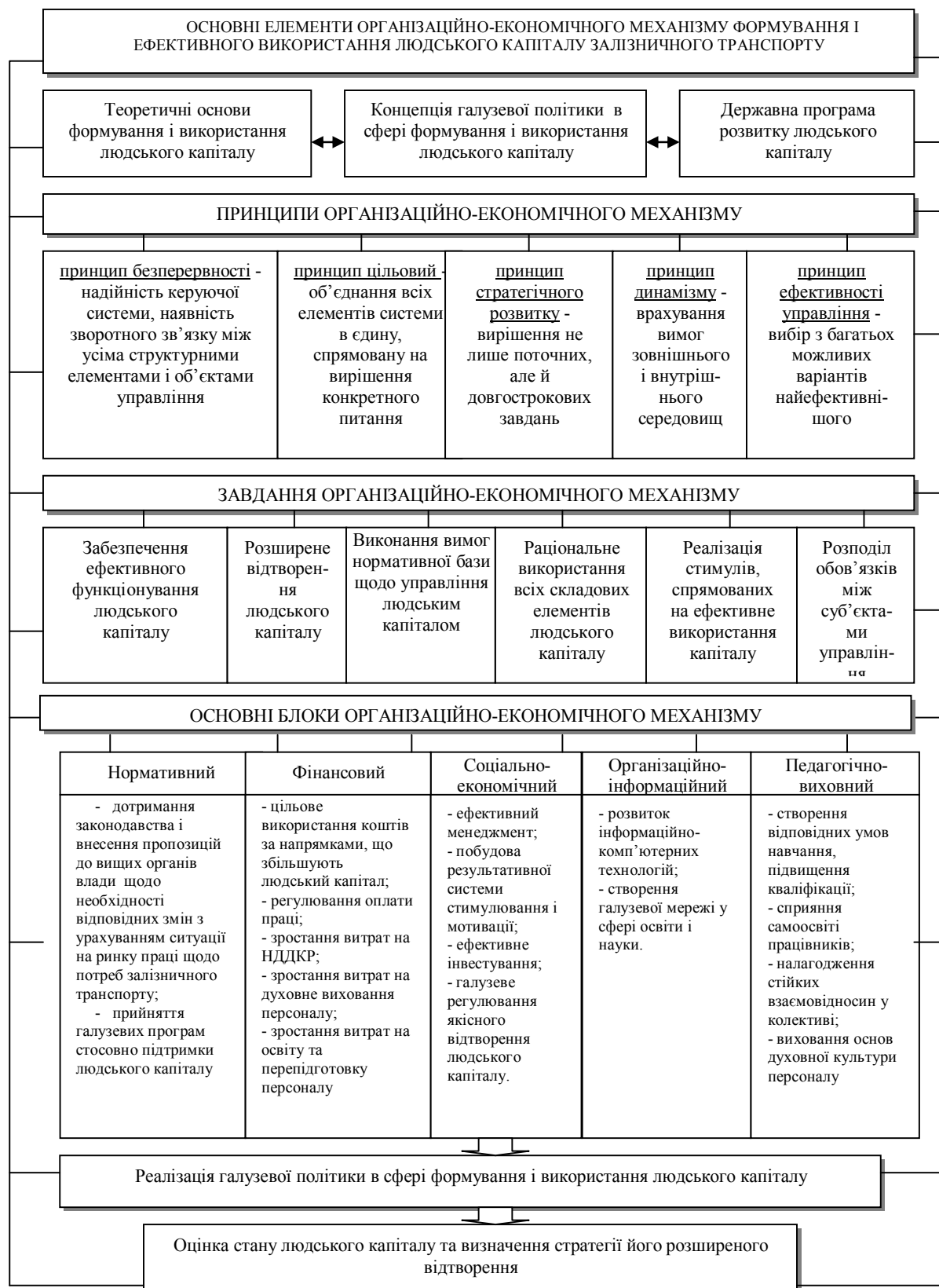


Рисунок 2 - Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу залізничного транспорту

Це пов'язано з особливим значенням залізничного транспорту для економіки держави, його складною структурою, необхідністю інноваційного розвитку та ін. Основними елементами даного механізму повинні виступати: нормативний, фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, педагогічно-виховний блоки, що визначають основні напрямки галузевої політики в сфері формування і використання людського капіталу.

Висновки. Підсумовуюче усе вищевикладене, необхідно відмітити, що побудова організаційно-економічного механізму формування людського капіталу залізничного транспорту повинна базуватися на таких основних принципах:

– окремі блоки механізму не повинні містити в собі протиріччя: їх дія на процес формування та ефективного використання людського капіталу залізничного транспорту, не має різноспрямованого характеру;

– всі методи, що функціонують на рівні галузі та складають єдину організаційно-економічну систему розвитку людського капіталу, повинні бути адекватними цілям і завданням економічного розвитку залізничного транспорту;

– система методів управління людським капіталом залізничного транспорту повинна охоплювати всю сукупність як вертикальних, так і горизонтальних взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами залізничної галузі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрианова В.В. К вопросу о сохранении человеческого капитала Крыма // Культура народов Причерноморья: Режим доступа до статті: <http://www.ccssu.crimea.ua/internet/Education/culture/03/part1/adrianova.html>.
2. Голюкова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Н.В. Голюкова. — Київ, 2004. — 26с.
3. Колядин А. П. Структурные элементы человеческого капитала / А. П. Колядин // Экономический вестник Российского государственного университета, 2006. – Т. 4.- № 2. – С. 61- 65.
4. Орлов Д. Человеческий капитал в инновационном мире / Д. Орлов // Российская газета, Федеральный выпуск, 2008. - №4586 от 12 февраля 2008 г.
5. Радионова И. Экономический рост с участием человеческого капитала / И. Радионова // Экономика Украины, 2009. - №1(558). – С. 19 – 30.
6. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук / В. П. Антонюк. — Донецьк, 2008. — 43 с.
7. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства / А. В. Кудлай : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / А. В. Кудлай. — Харків, 2004. — 21 с.
8. Управління трудовим потенціалом: навч. посібн. / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.] — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
9. Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання. Режим доступу до статті: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-1/Verhogladova_107.htm.

*Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Шраменко О.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 339.138:339.56

ПРЕДМЕТ, ОБ'ЄКТ ТА ЗАВДАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО АУДИТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Файзулаєва К.А., аспірант (ХНЕУ)

У статті розглянуто дискусійні питання теорії маркетингового аудиту. Наведено погляди різних авторів щодо завдань та об'єктів маркетингового контролю та маркетингового аудиту. Визначено мету та принципи їх проведення.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. У розвинених країнах маркетинговий аудит використовується як один із важливих видів

стратегічного контролю. Втім, хоча ідея маркетингового аудиту виникла у 50-х рр. минулого століття, дане поняття є відносно новим для української теорії та практики управління