

практичними навиками, отриманими в результаті професійної підготовки.

Спеціальність - це різновид професії, спеціалізація працівника в рамках професії.

кваліфікаційний розподіл відбувається за рівнем кваліфікації працівників виходячи з набору тих кваліфікаційних характеристик, які необхідні для виникнення робіт:

- для робітників встановлюється на основі присвоєння їм кваліфікаційних розрядів;
- для фахівців встановлюються на основі категорій;
- для керівників визначається на основі займаних посад.

УДК 330.142: 656.2

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПАТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»: ОСНОВНІ ЗАГРОЗИ

*Назаренко І.Л., к.е.н., доцент,
Косик М.В., слухач магістратури
(УкрДУЗТ)*

Залізничний транспорт України є стратегічно важливою галуззю, відіграє провідну роль у задоволенні потреб економіки та населення України в перевезеннях, є важливим для забезпечення соціально-економічного зростання і зміцнення обороноздатності держави, розвитку її зовнішньоекономічних зв'язків.

Стратегічні напрями та цілі розвитку залізничного транспорту базуються на положеннях Транспортної стратегії України на період до 2020 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.10.2010 № 2174, та Державної цільової програми реформування залізничного транспорту на 2010–2019 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2009 № 1390, а також взятих на себе зобов'язань у частині імплементації законодавства ЄС у рамках Угоди про асоціацію.

До основних стратегічних напрямів розвитку галузі залізничного транспорту, згідно зі Стратегічним планом розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [1] віднесено:

1) створення нової ефективної моделі державного управління та регулювання у сфері залізничного транспорту, створення умов для

розвитку конкуренції в галузі;

2) створення європейської системи забезпечення безпеки перевезень на залізницях;

3) забезпечення доступності та покращення якості залізничних транспортних послуг;

4) удосконалення логістичних технологій та інтеграція в міжнародні транспортні системи.

Досягнення вищезазначених стратегічних цілей неможливе без розвитку й підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу залізничного транспорту.

Дослідженню сутності, структури, формування, оцінювання інтелектуального капіталу як на рівні підприємства, так і на рівні держави в цілому присвячено багато праць як закордонних, так і вітчизняних дослідників. Так, вагомий внесок в теорію ІК зроблений О.Ю. Амосовим, О.В. Бервено, Д.П. Богинею, Н.Л. Гавкаловою, В.М. Гриньовою, О.А. Грішновою, М.І. Долішнім, О.В. Кендюховим, С. Ілляшенко, Гапоненко А.Л., Гусаковською Т.О. Марковою Н.С. та іншими дослідниками. В їх працях визначені сутність, структура, особливості формування, підходи і методики оцінювання інтелектуального капіталу підприємств. Але дослідженню інтелектуального капіталу залізничного транспорту присвячена вельми невелика кількість джерел [2 - 5]. Методика оцінки ІК лінійних підприємств залізничного транспорту розроблена у [5].

Дотепер в науковій літературі замало досліджень, присвячених формуванню, накопиченню та підвищенню ефективності використання інтелектуального капіталу (ІК) залізничного транспорту в період кризи.

Метою даної публікації є окреслення основних негативних впливів на ІК залізничного транспорту в сучасних умовах фінансово-економічної та політичної кризи.

Нами у [2] сформульовано визначення інтелектуального капіталу залізничного транспорту: це сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації і мотивації персоналу, організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, спроможна створювати добавлену вартість і забезпечуюча конкурентні переваги залізничного транспорту на ринку транспортних послуг.

Дане визначення уточнено нами у [4] як складова капіталу залізничного транспорту, яка не має матеріальної форми, створює частину його вартості, сприяє підвищенню конкурентоспроможності і складається з

людського (знання, практичні навички, творчі й мислительні здатності людей, їх моральні цінності, особисті та лідерські якості, культура праці, які використовуються для отримання доходу) та структурного (процедури, технології, системи управління, технічне і програмне забезпечення, організаційні форми та структури, патенти, культура організації; зв'язки та стійкі відносини з замовниками і споживачами, що сприяють успішній реалізації транспортних послуг) капіталів.

Структура інтелектуального капіталу залізничного транспорту наведена на рис. 1.

Новостворене ПАТ «Українська залізниця» успадкувало від свого попередника потужний людський капітал та структурний капітал. Однак, анексія Криму, проведення АТО на Сході країни та інші фактори завдали суттєвої

шкоди інтелектуальному капіталу залізничного транспорту шляхом:

1) зменшення людського капіталу через зменшення територій та, відповідно, чисельності працівників підприємств залізничного транспорту;

2) погіршення організаційної культури на підприємствах, які межують з зоною проведення АТО, через постійну загрозу життю та здоров'ю працівників;

3) зменшення клієнтського капіталу через блокаду наприкінці січня 2017 року вантажного залізничного сполучення з непідконтрольною Києву територією Донбасу, що призвело до зупинки декількох крупних заводів в Україні, багатомільярдних збитків як для країни в цілому, так і зокрема для Укрзалізниці.

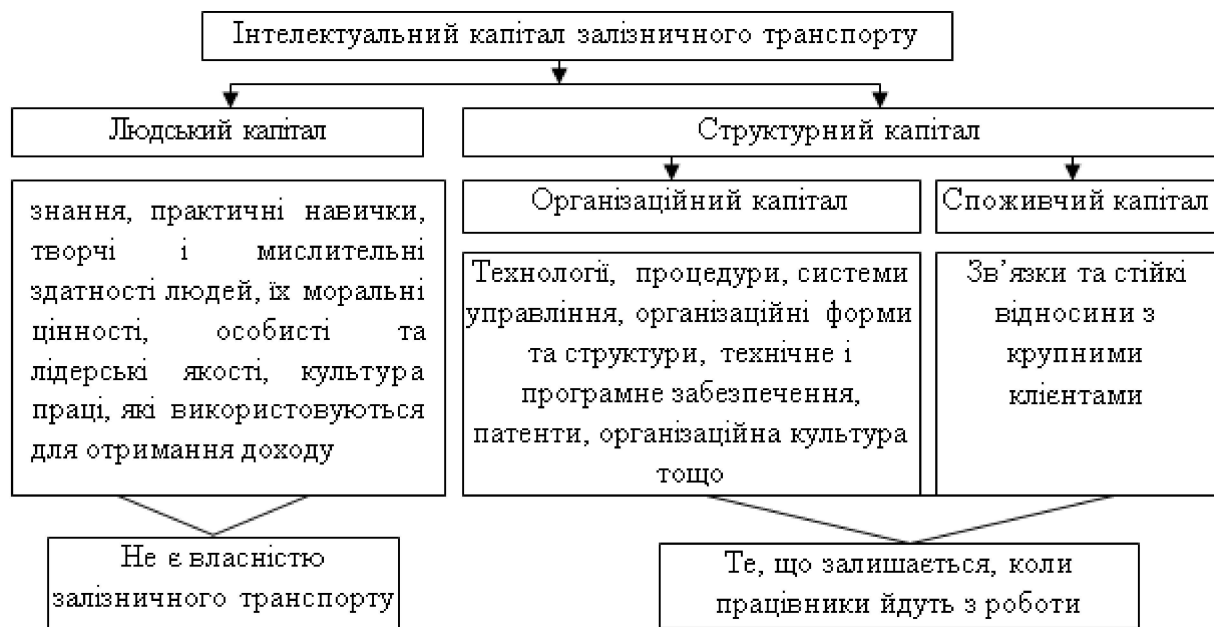


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу залізничного транспорту [4, с. 76]

Також на величину клієнтського капіталу може негативно вплинути заплановане у 2017 році підвищення вантажних тарифів на 25%, адже найбільші клієнти «Укрзалізниці» не згодні з підвищенням тарифів і вважають, що за умови припинення корупції в ній знайдуться внутрішні резерви і без підвищення тарифів.

Так, в ході круглого столу в парламентському комітеті з питань промислової політики і підприємництва представники бізнесу і промислових асоціацій заявили, що підвищення залізничних тарифів на вантажоперевезення без

оптимізації роботи "Укрзалізниці" тільки збільшить масштаби корупції в держкомпанії. За словами глави асоціації "Укрцемент" Мігеля Машаду, прагнення керівництва транспортного монополіста в ультимативній формі перекласти проблеми неефективності роботи УЗ на своїх клієнтів граничить з корупцією. "Перед тим, як підняти тарифи на 25%, хотілося б побачити план реструктуризації "Укрзалізниці", план поліпшення сервісу, план боротьби з корупцією». Генеральний директор ПАТ "Запоріжсталь" Ростислав Шурма відмітив, що "Укрзаліниця"

регулярно підвищує тарифи на вантажоперевезення, що ніяк не позначається на якості її послуг. На його думку, якщо раніше бізнес йшов на поступки, то тепер "Укрзалізниця" повинна першою продемонструвати підвищення ефективності своєї роботи. Президент Всеукраїнської зернової асоціації Володимира Клименко підкреслив, що "Укрзалізниця" повинна піти від практики монопольного тиску на своїх клієнтів і змінити відношення до вантажовідправників [6].

Безсумнівно, підвищення тарифів є необхідним заходом для забезпечення відтворення застарілих основних фондів ПАТ «Українська залізниця», але розмір підвищення повинен бути економічно обґрунтованим і погодженим з основними вантажовідправниками.

Крім основних проблем, перерахованих вище, необхідно відмітити, що в умовах фінансово-економічної кризи в Україні, яка вплинула і на залізничний транспорт (зменшення вантажообігу) проводиться кадрова політика, спрямована на скорочення штатів (незважаючи на гасла керівництва по збереженню кваліфікованого складу), на багатьох підприємствах впроваджені неповний робочий тиждень, робітники змушені брати відпустки без збереження заробітної плати, при цьому працівники пенсійного віку піддаються значному моральному тиску з боку керівництва, звільнюються. Велика частина цих працівників є носієм безцінних знань, досвіду, які є нематеріальним активом підприємства і які молоді працівники не завжди змогли чи схотіли перейняти. З відходом цих людей відповідні знання назавжди втрачаються для підприємства. Водночас ті працівники, яких не влаштовує низький рівень заробітної плати і яким не надається перспектива кар'єрного зростання, йдуть з підприємства (наприклад, ті, що здобули вищу освіту або навіть кваліфікацію магістра, і тривалий час працюють на робочих посадах).

Не заохочується створення „команди”, колективу однодумців. Колективи підприємств не заохочуються на виконання будь-якої роботи окрім своїх посадових обов'язків (перспективного планування, більш глибокого аналізу тощо). Ініціатива, як говорили раніше, „карана”, вона не підтримується керівництвом, яке вважає тільки себе генератором ідей, а всіх інших – тільки виконавцями. Треба зауважити, що для розроблення інноваційних ідей у працівників немає не тільки бажання (і заохочення), а і часу, настільки вони (мова йде

про спеціалістів і професіоналів) перевантажені поточними завданнями. Наприклад, у економіста дистанції колії чи вагонної дільниці фізично немає часу на перспективні розробки, заходи по підвищенню ефективності діяльності підприємства, він перевантажений наданням різноманітних довідок керівництву підприємства та відповідній галузевій службі, як то говорять, „на вчора” [7].

Підвищення кваліфікації спеціалістів і керівників проводиться всього 1 раз на 4 роки, що, на нашу думку, є недостатнім для зростання і збереження високого рівня професіоналізму і потенціалу розвитку працівників. Атестація працівників проводиться лише 1 раз на 5 років, і в основному формально, що не дає можливості адекватно оцінити рівень кадрового потенціалу кожного працівника та його цінність для підприємства.

Розстановка кадрів в основному виконується не за об'єктивними критеріями відповідності даного працівника посаді, за а суб'єктивними, що не сприяє формуванню «команди», позитивного морального клімату в колективах. А як справедливо зазначив Б.З. Мільнер у [8], «Для того, щоб члени організації робили свободний вибір рішень, які задовольняли б усіх, кожен повинен вірити у справедливість системи і відчувати себе у безпеці. Страх, упередженості і фаворитизм не дають розвиватися знанням, ініціативі і новаторству”.

Перераховані проблеми та загрози ІК залізничного транспорту – далеко не повний перелік. Формування та ефективне використання інтелектуального капіталу будь-якого підприємства, а надто такої складної організації, як ПАТ «Українська залізниця» - завдання, яке не може бути вирішене швидко й остаточно, це потребує подальших наукових досліджень, впровадження системи оцінювання інтелектуального капіталу та його складових, поточного моніторингу та головне – бажання керівництва впровадити ефективне управління інтелектуальним капіталом залізничного транспорту.

Список використаних джерел

1. Стратегічний план розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року. Затверджений наказом Міністерства інфраструктури України 21 грудня 2015 № 547 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mtu.gov.ua/files/>
2. Плетникова І.Л. Підходи до визначення сутності й величини інтелектуального капіталу

залізничного транспорту [Текст] / І.Л. Плетникова // Вісник економіки транспорту і промисловості. - №29. – 2010. – С. 272 -277.

3. Плетникова І.Л. Визначення сутності та величини інтелектуального капіталу залізниці [Текст]: Тези доповіді / І.Л. Плетникова, І.С. Бандурко // Вісник економіки транспорту і промисловості – Вип. 27. Спеціальний випуск по матеріалах 5-ї міжнародної науково-практичної конференції „Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України” (1 - 6 червня 2009 р., смт. Коктебель). – 99 с. - С. 64 – 65.

4. Назаренко І.Л. Взаємозв'язок концепції VBM та інтелектуального капіталу залізничного транспорту [Текст] / І.Л. Назаренко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. - №4, т. 2. - С. 75 -79

5 Назаренко І.Л. Методика оцінки інтелектуального капіталу лінійних підприємств залізничного транспорту [Текст] / І.Л. Назаренко, Т.О. Мороз // Вісник економіки транспорту і промисловості. - № 34. – 2011. – С. 307 – 315.

6 Крупнейшие клиенты "Укрзалізнички" отказались идти на повышение тарифов. 15 февраля 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://podrobnosti.ua/2161169-krupnejshie-klienty-ukrzhelziznytsi-otkazalis-idti-na-povyshenie-tarifov.html>.

7. Плетникова І.Л. Впровадження управління знаннями на залізничному транспорті: проблеми і перспективи [Текст] / І.Л. Плетникова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. - №3, т. 2. – С. 89 – 94.

8. Мильнер Б.З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации [Текст]: научно-популярная литература / В. З. Мильнер. - М.: Инфра-М, 2003. - XIV, 178 с.

виробляти і застосовувати високі технології, але для цього необхідно приступити до формування і здійснення нової стратегії розвитку. Проте, ефективна стратегія розвитку в сучасних умовах повинна розроблятися з урахуванням результатів впровадження системи управління змінами промислових підприємств, для оцінки доцільності впровадження якої актуальним питанням виступає розробка послідовності впровадження та зміст етапів методики розрахунку інтегрального показника фінансово-економічного розвитку, тобто здатності підприємств реагувати на внутрішні та зовнішні фактори впливу на їх діяльність.

Формування системи управління змінами промислових підприємств відіграє важливу роль у розробці стратегії поведінки підприємства в ринкових умовах. Побудова ефективної системи управління змінами промислових підприємств повинна спиратися на всебічний аналіз діяльності підприємства за різними напрямками. Аналіз існуючих підходів і методів побудови системи показників, тією чи іншою мірою прийнятні для визначення інтегральної оцінки підприємств, яку доцільно застосовувати при розробці рейтингів, при формуванні системи управління змінами промислових підприємств, надав можливість визначення сукупності показників інтегральної оцінки.

Коефіцієнти ефективності фінансово-економічного функціонування промислових підприємств за інтегральними показниками (К) розраховуються за формулою (при рівності коефіцієнтів вагомості формула приводиться до вигляду простої середньою геометричною):

$$K = \sqrt[6]{I_I \cdot I_F \cdot I_P \cdot I_O \cdot I_M \cdot I_N} \quad , (1)$$

Де I_I - складова ефективності управління інвестиційною діяльністю;

I_F - складова ефективності управління фінансовою діяльністю;

I_P - складова ефективності управління персоналом;

I_O - складова ефективності управління операційною діяльністю;

I_M - складова ефективності управління маркетинговою діяльністю;

I_N - складова ефективності управління інноваційною діяльністю.

У цій методиці враховується велика кількість факторів, які впливають на фінансово-економічний розвиток промислових

УДК 658.15

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ РІВНЯ СКЛАДОВИХ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обидєннова Т.С., к.е.н. (УІПА)

Перед вітчизняними підприємствами стоїть стратегічне завдання переходу до фінансово-економічного типу розвитку, перетворення їх в підприємства динамічні та високорозвинені, що здатні розробляти,