

результатів на ключові показники. Для цього спочатку потрібно створити робочі групи на кожному із структурних підрозділів залізниці, які повинні складатися з керівників і фахівців кожного із підрозділів. Їх завданням є виявлення не виробничих витрат та втрат в результаті процесу виробництва, і визначення ділянки, на якій впровадження передових методів дало б найбільший ефект.

Вцілому застосування концепції «ощадливе виробництво» на підприємствах залізничного транспорту, що не вимагає істотних інвестицій, дозволить послідовно знизити не виробничі витрати, підвищити якість процесів ремонту та експлуатації технічних засобів залізничного транспорту України, а отже забезпечити ефективність діяльності галузі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Вумек Дж. П. Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании [Текст] / Дж. П. Вумек, Д. Т. Джонс ; пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 473 с.

2 Дикань В.Л. Эффективность работы транспортной системы Украины в условиях глобализации экономических систем [Текст] / В.Л. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. - №33. - С.13-19.

3 Кулаев Ю.Ф. Концептуальные аспекты оптимального управления пассажирскими перевозками [Текст] / Ю.Ф.Кулаев, И.М.Аксенов // Залізничний транспорт України. - 2000. - №4. - С.2-8.

4 Лисицин В.Д. Роль «ощадливого производства» в деятельности предприятия [Текст] / В. Д. Лисицин, О. І. Лисенко, Ю. С. Вовк // Вісник НТУУ «КПІ» – 2009. - №1. – С. 39-61.

5 Макаренко М. Транспортный сектор экономики Украины: тенденции та проблеми розвитку /М. Макаренко, М. Цветов// Економіст. – 2007. – №6. – С. 24-27.

6 Пасічник В.І. Управління економікою експлуатаційної роботи залізниць України: [Текст] навч. посібник / В.І.Пасічник. – К.: Основа, 2005. – 376 с.

7 Тихомирова Н. П. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка [Текст] / Под общ. ред. Н. П. Тихомирова. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. - 320 с.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.522.4

ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Кірдіна О.Г., д.е.н., професор (УкрДАЗТ)

Приділено увагу основним теоретичним положенням теорії людського капіталу та визначено концептуальні аспекти системи управління людським капіталом підприємства.

Ключові слова: людський капітал, система, концепція, конкурентоспроможність.

ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кирдина Е.Г., д.э.н., профессор (УкрГАЗТ)

Уделено внимание основным теоретическим положениям теории человеческого капитала и определены концептуальные аспекты системы управления человеческим капиталом предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, система, концепция, конкурентоспособность.

PROBLEM OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT COMPANY

Kirdina E. G.

Attention is paid to the basic theoretical principles of human capital theory and conceptual aspects of human capital of company.

Keywords: human capital, system, concept, competitiveness.

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

Визначальним фактором сталого розвитку та економічного зростання підприємства стає людський капітал, оскільки конкурентні переваги будь-якого підприємства багато в чому досягаються за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина. Враховуючи умови економіки, яка глобалізується, підприємства постійно шукають нові ресурси для оптимізації та підвищення ефективності власних процесів. У даному контексті особлива увага приділяється персоналу, а точніше, можливостям його розвитку. У цьому зв'язку високу актуальність отримує вирішення завдання управління розвитком людського капіталу підприємств.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. У теперішній час проблемі формування, розвитку і використання людського капіталу, приділяється значна увага. Такі вчені, як Л. Б. Владикіна, О. А. Грішнова, Р. А. Дуров, Н. М. Морозова, Г. Р. Фассахова, Л. Т. Шевчук і багато інших досліджують суть людського капіталу і специфіку його формування на підприємствах [1-6]. В цілому підтримуючи загальний інтерес науковців до проблематики людського капіталу, вважаю за необхідне висловити свою точку зору стосовно змісту людського капіталу, завдань системи управління ним на підприємствах.

Метою статті є визначення теоретичного змісту людського капіталу та встановлення основних завдань системи управління людським капіталом персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід суспільства в інформаційну стадію свого розвитку, складання економіки гуманістичної спрямованості, де людина - головний елемент, вихідна і кінцева мета суспільного розвитку зажадали пошуку нової категорії, здатної відбити зміни, що відбуваються.

У сучасній економіці, в умовах динамічності і невизначеності зовнішнього середовища, що ставлять перед підприємствами завдання, вирішення яких вимагає не тільки нових знань, умінь і навичок, а й іншого підходу до управління, людський капітал набуває визначальну роль, будучи не тільки основною рушійною силою економічного розвитку, але й найважливішим чинником конкурентоспроможності підприємства. У зв'язку з цим накопичення і оцінка людського капіталу, як найціннішого з усіх видів капіталу, є однією з пріоритетних завдань підприємства.

Існує безліч підходів до визначення поняття «людський капітал». Беручи до уваги нематеріальний характер і багатогранність людського капіталу, різні автори роблять неоднозначний упор на його складові елементи: одні акцентують увагу на функціональній стороні людського капіталу, тобто на можливості власника отримувати дохід, на зростанні його

продуктивності праці, інші виділяють такі змістовні характеристики людського капіталу як знання, професійні навички і досвід, творчий потенціал, морально-психологічне і фізичне здоров'я.

Так О.А. Грішнова людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу [2, с. 17].

Л.Т. Шевчук, підходячи до трактування людського капіталу як капітальних ресурсів суспільства, вкладених у людей, людину чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття "людського капіталу" розкриває як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто, яка використовується для виробництва товарів і послуг [6, с. 31].

Принципово важливим у межах усіх підходів є визнання того, що основою для формування людського капіталу є вроджені здібності і обдарування, які розвиваються за рахунок інвестицій в людський капітал підприємства.

У структурі людського капіталу слід виділити базовий людський капітал, що включає знання, навички, здоров'я та потенційні здібності людини, і інноваційний, як накопичений у процесі навчання та підвищення професійної кваліфікації запас знань і досвіду, мотивований до подальшого розвитку, що дозволяє компанії досягати стратегічні цілі, підвищувати інноваційну активність і успішно конкурувати в умовах інноваційної економіки.

Концепція людського капіталу об'єднує два основні положення: працівник - це засіб досягнення мети організації (механістична концепція) і працівник - це особистість, яка володіє індивідуальними професійними, психологічними і соціальними особливостями, що дозволяють йому працювати як індивідуально, так і в команді (органічна концепція). Синтез цих двох визначень дозволяє виділити два аспекти персоналу організації. По-перше, він являє собою активну (в порівнянні з технічними засобами, будівлями, спорудами тощо) складову організації, що реалізує призначення організації в соціально-економічній системі, а по-друге, персонал - це джерело потенціалу, необхідного для прояву цієї активності. Потенціал, перетворений на результат, і буде людським капіталом як організації в цілому, так і працівника зокрема.

Концепція людського капіталу повністю відповідає вимогам «нової» економіки, заснованої на знаннях. Персонал в такому випадку розглядається як джерело цих знань, а, отже, найбільш важливою характеристикою працівника стає його

інтелектуальний потенціал.

Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства безпосередньо залежить від конкурентоспроможності індивідуальних людських капіталів, що утворюють людський капітал підприємства. Факторами конкурентоспроможності індивідуального людського капіталу на зовнішньому та внутрішньому ринках робочої сили є: загальний і професійний рівень підготовки працівника, його трудовий стаж, трудова активність, адаптивність і т.д. Відповідно, людський капітал підприємства є сукупністю індивідуальних людських капіталів, і, що особливо важливо, фактори конкурентоспроможності людського капіталу підприємства не можуть бути іншими, ніж фактори індивідуальних капіталів, які увійшли в цю сукупність.

Процес управління людським капіталом складається з двох взаємозалежних управлінських впливів: інвестування в людський капітал (розвиток базового людського капіталу) та управління розвитком людського капіталу. При цьому інвестиції в людський капітал повинні здійснюватися через людський потенціал, представлений не тільки вже накопиченим запасом основних компонентів, але і потенційною можливістю для їх розвитку, використовуючи вже наявні компоненти і розвиваючи їх для зміцнення базових характеристик людського капіталу. Управління ж інноваційним розвитком людського капіталу здійснюється через інноваційний потенціал компанії, розвиваючи здібності та мотивації до навчання, професійного розвитку і здійсненню інновацій.

Управління людським капіталом пов'язано зі стратегічним підходом до управління людиною, до інноваційного розвитку людського капіталу, до перетворення працівника на конкурентоспроможний ресурс для забезпечення ефективної діяльності компанії в інноваційній економіці. Зародження концепції управління людським капіталом (Human Capital Management) пов'язано зі зміною пріоритетів економічного розвитку, зростанням ролі інновацій і підвищенням значущості людського чинника у забезпеченні конкурентоспроможності компанії, що висуває нові вимоги до управління людиною, зміщуючись від традиційних технологій HRM до управління інноваційним розвитком співробітників: мотивації до навчання і професійного зростання, накопичення та використання знань, залученню та розвитку талантів, оптимізації програм утримання співробітників для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Відповідно до теоретичних положень концепції Human Capital Management основні положення стратегії розвитку людського капіталу можна представити таким чином, згрупувавши їх за рівнем важливості:

- навчання та управління компетенціями співробітників;
- інноваційна мотиваційна політика;

- система управління знаннями;
- Talent Management - політика залучення й утримання перспективних талановитих фахівців;
- нова корпоративна культура.

Основними завданнями системи управління людським капіталом персоналу підприємства є:

- проведення діагностики компетенцій персоналу підприємства, необхідного для успішного стратегічного розвитку підприємства;
- розробка бажаних профілів компетенцій працівників для різних їх категорій і рівнів управління;
- розробка стратегії взаємоспрямованого розвитку компетенцій працівників і підприємства відповідно до цілей і напрямів його розвитку;
- реалізація узгоджених профілів компетенцій персоналу підприємства;
- поточний моніторинг ефективності впровадження узгоджених профілів компетенцій.

Завдання управління розвитком людського капіталу персоналу вирішуються в процесі здійснення всіх бізнес-процесів на підприємстві, таких як маркетингові, виробничо-технологічні, фінансово-економічні, організаційні, інноваційні та соціальні. Дані процеси реалізуються на стратегічному і тактичному рівнях управління.

Висновки. Визначальна роль персоналу в системі факторів конкурентоспроможності підприємства підтверджується тим, що якість продукції та витрати підприємства безпосередньо залежать від компетенції та мотивації працівників. Виробничі потужності і технології неможливо застосувати без персоналу. Фінансові ресурси потребують раціонального управління, яке також залежить від кваліфікації персоналу. Саме тому питання управління людським капіталом набувають важливості особливо у умовах інноваційної економіки.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Владыкина, Л.Б. Человеческий капитал предприятия / Л.Б. Владыкина // Экономические науки : Научно-информационный журн. – 2009. – № 12. – С. 210-214.
2. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
3. Дуров Р. А. Управление развитием человеческого потенциала: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.01 / Р. А. Дуров; МГУ им. М. В. Ломоносова – М., 2007. – 26 с.
4. Морозова Н. Н. Воспроизводство и развитие человеческого потенциала в регионе : Учебно-методические материалы для слушателей ИПК и ПК специальности «ГиМУ» / Морозова Н. Н., Шорохов В. П. ; МГУ им. А. А. Кулешова. – Могилев, 2006. – 128 с.

5. Фассахова Г. Р. Гуманистическая концепция самоактуализации Абрахама Маслоу и ее реализация в педагогической практике: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Г. Р. Фассахова; Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Казань, 2005. – 30 с.

6. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення/ Л.Т. Шевчук// Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України. – 2007, вип. 3 (65). – С. 9-27.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

УДК 658.7

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ

*Ларіна Р.Р., д.е.н., професор (РВНЗ «КГУ»)
Корецька С.О., д.е.н., професор (НУВГП)*

В статті на основі аналізу проблем управління суб'єктами господарювання доведена необхідність впровадження корпоративної системи логістичного управління та запропоновано концепцію її формування.

Ключові слова: корпоративна система, логістика, логістичне управління.

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ЛОГИСТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Ларина Р.Р., д.э.н., профессор (РВУЗ «КГУ»)
Корецкая С.А., д.э.н., профессор (НУВХП)*

В статье, на основе анализа проблем управления субъектами хозяйственной деятельности, доказана необходимость внедрения корпоративной системы логистического управления и предложена концепция ее формирования.

Ключевые слова: корпоративная система, логистика, логистическое управление.

CONCEPT OF BUSINESS OF LOGISTICS MANAGEMENT

*Larina R.R.
Koretska S.A.*

In the article on the basis of analysis of problems of management by the subjects of manage the necessity of introduction of the corporate system of logistic management is led to and conception of its forming is offered.

Keywords: corporate system, logistic, logistic management.

Постановка проблеми. Зараз керівництво багатьох вітчизняних підприємств вже відчуло необхідність підвищення ефективності бізнесу. Загострення конкуренції приводить до того, що витрати зростають значно скоріше, ніж доходи. Звідси виникає підвищений інтерес до логістики, головним завданням якої як раз і є зменшення витрат. Однак в практиці вітчизняних підприємств існує певна складність в усвідомленні суті логістичного підходу до ведення бізнесу. Це пов'язано з тим, що в процесі розробки логістичних систем загальні економічні закони не просто адаптуються до конкретного зовнішнього середовища, але й змінюються концептуально. Тому при розробці ефективних логістичних систем виникають певні

проблеми, які потребують відповідного рішення, що і визначило актуальність даного дослідження.

Аналіз літературних джерел. Детальний аналіз ряду літературних джерел, пов'язаних із можливостями логістики [1-8], довів, що сьогодні і науковці і практики вже багато уваги приділяють напрямку впровадження логістики в діяльність підприємств. Крім того, вже є позитивні приклади успішності логістичного управління. Разом з тим, є ще досить проблемних питань, які потребують більш активного їх розв'язання та доведення до зацікавлених осіб. Крім того, майже відсутні роботи, пов'язані із побудовою корпоративної системи логістичного управління підприємством.