

все більше фінансових ресурсів на підтримку ліквідності своїх акцій: розширювати виробництво, виходити на нові ринки, наймати нових фахівців, платити аудиторам і PR- консультантам.

Висновки. Правильне проведення процедури IPO відкриває компанії доступ до широкого кола інвесторів: інвестиційних і пенсійних фондів, страхових компаній і фізичним особам. Компанія стає публічною і може розраховувати на більш дешеве джерело капіталу в майбутньому, наприклад випуск єврооблігацій або кредити від зарубіжних банків. При цьому незважаючи на численні переваги IPO, не варто чекати від нього дива. Якщо компанія вкладала мільйон доларів, сума яка вважається мінімально необхідною для проведення IPO, в те, щоб зробити компанію публічною, а істотного припливу інвестицій не отримали, і це не стало великим втратою для компанії, то є сенс замислюватися про вихід на

IPO.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Лукашов А. IPO от I до O: Пособие для финансовых директоров и инвестиционных аналитиков [Текст] / А. Лукашов, А. Могин. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 257 с.

2 Грег Н. Грегори IPO. Опыт ведущих мировых экспертов [Текст] / Грег Н. Грегори. – Гревцов Паблшер, 2008. - 624 с.

3 Лукашов А. Ценные бумаги для бизнеса: Как повысить стоимость компании с помощью IPO, облигационных займов и инвестиционных операций / А. Лукашов, А. Могин, И.А. Никонова - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 350 с.

4 Сайт Інституту Горшеніна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://institute.gorshenin.ua>

Аннотация. В статье рассматривается, какие именно украинские компании могут рассчитывать на привлечение инвестиций путем проведения первичного публичного размещения акций на зарубежных фондовых биржах, и перспективы их ожидают.

Ключевые слова: размещения, инвестиции, фондовые биржи, эмитенты, капитал.

Summary. The types of the Ukrainian companies that can use initial public offering as the method of gaining additional capital and their perspectives are observed in suggested article.

Keywords: placement, investment, stock exchanges, issuers, capital.

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

УДК 331.10.:65.2

ОРГАНІЗАЦІЯ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Єфименко Т.І., к.е.н., доцент,
Петухова Т.О. к.е.н., ст. викладач (УкрДАЗТ)*

У статті авторами запропоновано структурно-логічна схема організації оцінки людського капіталу та розкрито зміст її основних етапів з урахування галузевих особливостей залізничного транспорту.

Ключові слова: людський капітал, організація оцінки, залізничний транспорт.

Постановка проблеми. Процеси динамічного розвитку та швидкого оновлення технологічного базису сучасного суспільства призводять к необхідності переосмислення ролі та місця людини у виробництві продукції, виконанні робіт та надання послуг. У теперішній час саме людський капітал постає головною складовою, яка здатна створювати національне багатство та бути основною рушійною силою економічного розвитку будь якої ланки народного господарства країни. Саме тому конкурентоспроможність, результативність діяльності та економічна

ефективність визначаються рівнем людського капіталу та ступенем його реалізації. Таким чином, виникає необхідність оцінки людського капіталу, яка дозволить надати характеристику його стану, розрахувати ефективність функціонування та вартість, що в свою чергу, створить можливість формувати обґрунтовані рекомендації по створенню сприятливих умов використання і шляхів покращення та буде сучасним інструментарієм в прийнятті управлінських рішень.

Формування цілей статті. Метою статті є організація оцінки людського капіталу, розкриття сутності його основних організаційних елементів та обґрунтування шляхів її застосування на підприємствах залізничного транспорту з урахування галузевих особливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. В сучасній економічній літературі накопичено достатній досвід дослідження такої наукової проблеми як оцінка людського капіталу на рівні господарюючих суб'єктів. Теоретичні аспекти цього питання розроблено у роботах В.П. Антонюк [1], О.С. Соколової [2], І.В. Журавльової, О.П. Кошулько [3], А.В. Кудлай [4], Н.С. Маркової, Г.В. Назарової [5] тощо. Але незважаючи на широке висвітлення цієї проблеми, питання організації оцінки людського капіталу та розкриття змісту її етапів залишаються недостатньо дослідженими.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оцінка людського капіталу – це багатоетапний, послідовний процес, який дозволяє визначити кількісні та якісні характеристики людського капіталу, шляхом дослідження особистості працівника під час трудової діяльності, та отримати достатньо інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень по відношенню до напрямків та заходів з його розвитку та підвищення результативності функціонування. Таким чином, оцінка людського капіталу повинна бути спрямована на виконання наступних функцій: економічна, соціальна, виховна, мотиваційна, інформаційна, адміністративна, розвиваюча, регулююча, інтеграційна. Крім того, проведені дослідження довели, що оцінка людського капіталу залежить від мети дослідження, яка в свою чергу визначає її предмет, об'єкти та види [6]. Але, на нашу думку, можливо побудувати модель, яка надасть розуміння сутності процесу оцінки та розробляти відповідні методики. Підґрунтям для організації оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту є її технологічна структура, схема якої запропонована на рис. 1.

Організація – це процес по впорядкуванню всіх елементів дослідження в часі і просторі

[7,с.40]. Під організацією оцінки будемо розуміти систему умов та елементів побудови здійснення оціночного процесу. Організаційно, оцінку людського капіталу підприємств залізничного транспорту можливо здійснити в п'ять стадій.

Перша стадія враховує теоретичний та творчі етапи. На теоретичному етапі задається мета оцінки. При визначенні мети необхідно спиратись на напрямки використання підсумків оцінки. Таким чином, формулювання мети надасть можливість визначення кола задач, які повинні бути вирішені після оцінки. Програма оцінки людського капіталу складається з конкретизації завдань оцінки. Крім того, теоретичний етап передбачає визначення предмету та означення об'єктів оцінки. Предмет відповідає на запитання, що ми оцінюємо, тому необхідно визначитись з рівнем агрегування людського капіталу. В залежності від рівня агрегування, людський капітал може бути персоніфікований (одичний) або сукупний (інтегрований). Об'єктами виміру на будь-якому рівні можуть бути параметри: активів людського капіталу; зусиль, які здійснені у минулому (інвестиції, які здійснено підприємством в людський капітал) або віддачі від накопичених у минулому витрат. При визначенні об'єкту оцінки варто розуміти, що підсумки оцінки безпосередньо залежатимуть від якості, достовірності та обсягу отриманої інформації. Наприклад, оцінка персоніфікованого людського капіталу потребує мотивації робітника до тестувань або інших технологічних заходів оцінки, накопиченої інформації про атестації як робочого місця, так й кожного працівника; оцінка сукупного людського капіталу потребує наявності накопиченого та, відповідно до методики, заздалегідь згрупованого інформаційного забезпечення.

На творчому етапі відбувається визначення суб'єктів здійснення оцінки та її виду. Мета оцінки та можливість отримання необхідної інформації визначають вид оцінки. Варто при цьому пам'ятати, що не тільки для кожного об'єкту оцінки передбачається аналіз притаманних показників та характеристик, а й кожному виду теж. Тобто, необхідно враховувати час й вартість отримання інформаційної бази та подальшої її обробки. Для суб'єктів, які виконують оцінку необхідно розробити інструкції та регламент діяльності. Якщо суб'єктами оцінки є експерти, то необхідно здійснити підготовчі роботи для формування експертної групи.

На наступних етапах відбувається підготовка до отримання та аналізу даних. Вид та об'єкт оцінки окреслює систему параметрів, які оцінюються. Тобто, необхідно визначити структуру людського капіталу, перелік витрат в людський капітал або показники за якими можливо оцінити віддачу, а тільки після відбувається

розробка критеріїв, які оцінюються. Для цього внутрішнього змісту критерію, визначення його виникає потреба в здійсненні логічного аналізу особливостей.

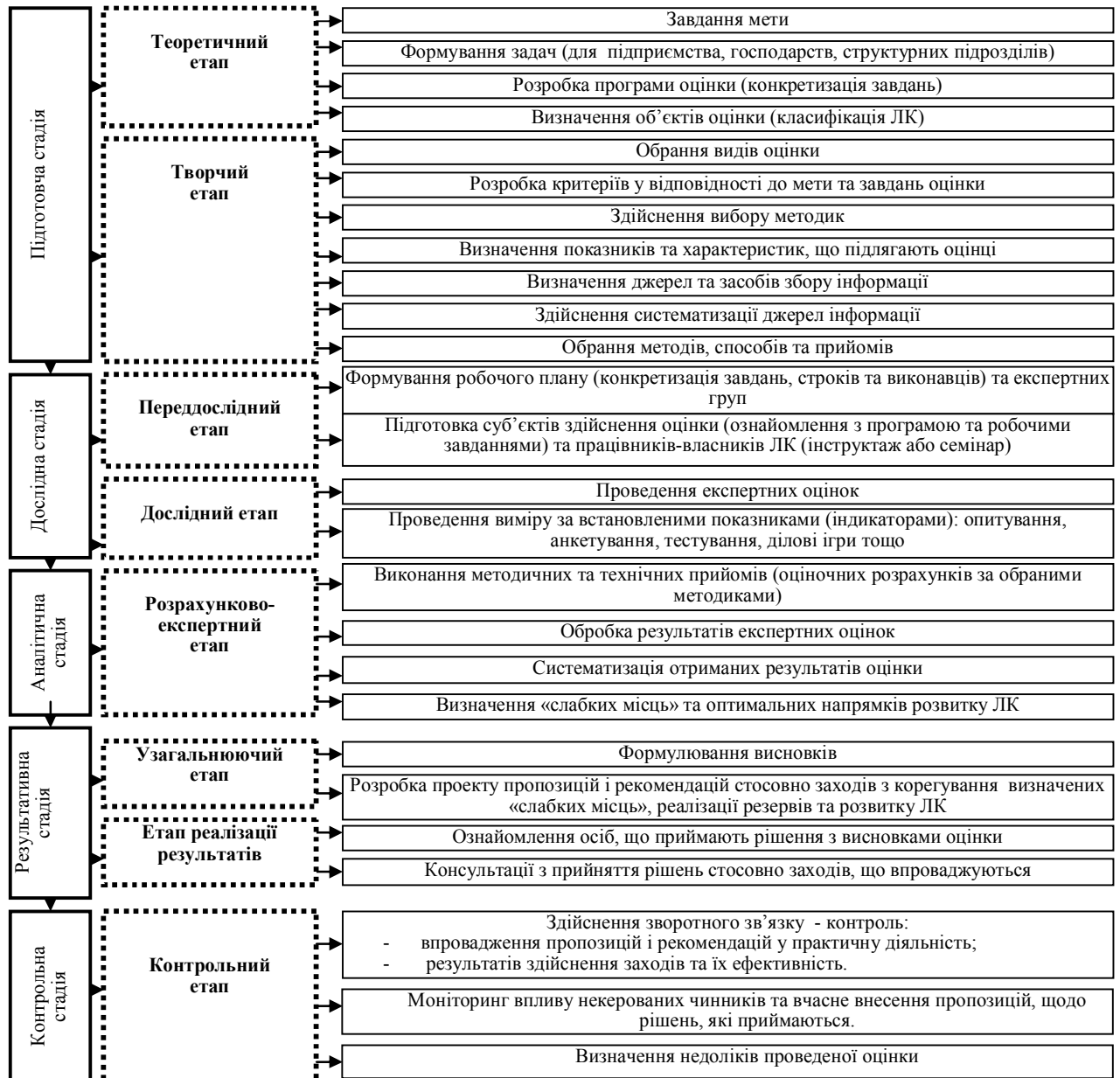


Рисунок 1 - Структурно-логічна схема організації оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту

Надалі, визначаються всі існуючі та можливі джерела інформації, які б надавали як найбільше інформації про людський капітал підприємств залізничного транспорту. У теперішній час діє система показників, яка забезпечує тільки часткову наявність даних, що дозволяють характеризувати багатогранний спектр питань стосовно людського капіталу.

Джерелами інформації для отримання показників можуть бути: статистична звітність; фінансова звітність та рахунки бухгалтерського

обліку; кадрова документація (анкета, резюме, підсумки атестації); розпорядні документи (накази, розпорядження); посадові інструкції; звіти з попередньої оцінки (при наявності); матеріали наукових досліджень, тощо.

Разом із цим наявність різноманітних даних, отриманих з різних джерел інформації, у ряді випадків приводить до утруднення їх вибору в практичному використанні. Такі особливості інформаційного забезпечення для оцінки людського капіталу підприємств залізничного

транспорту пов'язані з тим, що дані, які є в наявності, збираються для різних цілей. Вони характеризуються різними схопленнями об'єктів спостереження, періодичністю, оперативністю, методиками розрахунку. Виходячи із зазначеної ситуації й міжнародного досвіду, пропонується розглянути можливості рішення проблеми підвищення інформативності даних, шляхом впровадження в практику використання додаткових показників оцінки людського капіталу та розробки відповідної форми звітності, схеми її внутрішнього документообігу.

На цьому ж етапі необхідно вибрати метод виміру даних, які виділені як критерії. Наприклад, при оцінці персоніфікованого людського капіталу за характеристиками якостей працівника, найбільш придатною для застосування, є бальна шкала, яка дозволяє представити якісні характеристики в кількісному вираженні.

Дослідна стадія передбачає два етапи, на яких здійснюється формування робочого плану (конкретизація завдань, строків та виконавців) та експертних груп. Крім того, необхідно підготувати суб'єктів здійснення оцінки - ознайомити з програмою та робочими завданнями, та працівників-власників людського капіталу. Тому що сам факт оцінки може викликати стурбованість та опірність працівників, дуже значимою є підготовка власників людського капіталу до оцінки. Одним з найбільш ефективних шляхів подолання негативного окрасу проведення оцінки – є проведення інструктажу або семінару, на якому повинна бути доведена мета оцінки та процес проходження. Крім того, важливо дати пояснення з заповнення інформаційних документів.

На дослідному етапі відбувається проведення експертних оцінок, проведення виміру за встановленими показниками (індикаторами). Тобто, це збір інформації відповідно до визначених джерел та проведення необхідних дій, які б могли забезпечити потрібною інформацією. Такими діями можуть бути: вибірка зі звітності та даних поточного обліку за різними напрямками (кадровий, фінансовий, статистичний, виробничий тощо), експертиза, опитування, тестування, анкетування, ділова гра, інтерв'ю, атестація тощо.

Для достовірності даних які отримуються шляхом бесід, опитувань, тестувань, анкетувань тощо, необхідно забезпечити однакові стандартні умови для всіх працівників, які будуть респондентами. При цьому питання, які досліджуються, повинні бути ретельно підготовлені і продумані для забезпечення максимальної об'єктивності. Бажано, щоб тестові або анкетні питання створювались колективами фахівців, серед яких має велике значення присутність психолога, оскільки людський капітал тісно пов'язаний з особистістю його носія.

Третя стадія – аналітична, присвячується обробці отриманих даних та розрахунку відповідних показників.

Якість та швидкість отримання інформації прямо залежать від того, наскільки ретельно були реалізовані заходи попередніх етапів. При визначенні повноти та достовірності даних відбувається перевірка наявності і якості інформації, перевіряється правильність розрахунків. Після приведення інформації в статус достовірної і повної відбувається обробка даних. Важливе місце при обробці даних повинне приділятися підбору методів обробки. Велику увагу варто приділити технологічності: тобто простоті, ступеню трудомісткості, точності результатів, можливості застосування комп'ютерних технологій. Вирішальними при виборі методів оцінки повинні бути вимоги надійності, що передбачає отримання однакових результатів при проведенні незалежних експертиз, і валідності, тобто існуванню взаємозв'язку між застосовуваною методикою та вимірюваними характеристиками, повноти й достовірності відбиття результатів, конкретності, забезпечення порівнянності отриманих результатів.

Для обробки отриманих даних можуть застосовувати такі методи: рангового порядку (методи класифікації один за одним, альтернативної класифікації, попарних порівнянь, еталона); графічні шкали; методи бальної оцінки; ранжированої бальної оцінки по оцінних характеристиках (метод заданої бальної оцінки); вільної оцінки; сумарних оцінок; заданого розподілу; примусово відбірної оцінка; вільна коефіцієнтна оцінка, матричний метод оцінки.

На аналітичній стадії здійснюється також і аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів впливу. Багатьма вченими доведено, що людський капітал має високий ступінь залежності як від внутрішніх факторів, які полягають в можливостях підприємства, так і зовнішніх факторів впливу. Слід зазначити, що врахування факторів внутрішнього й зовнішнього середовища співвідноситься з конкретними умовами діяльності підприємства, що ще більше заважає розробці методів визначення величини впливу факторів на стан і використання людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

При формуванні схеми класифікації факторів, що забезпечують якість та ефективність людського капіталу підприємств залізничного транспорту в загальному комплексі виявлено три основні групи, які в залежності від прийняття управлінських рішень, можуть бути керовані, слабкокеровані та некеровані. Вважаємо, що необхідно акцентувати увагу при формуванні висновків оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту на керованих факторах,

що дозволить підвищити обґрунтованість управлінських рішень стосовно напрямків розвитку, заходів та дієвих інструментів.

У методологічному плані врахування факторів впливу може викликати певну складність, тому що при визначенні показників оцінки необхідний не тільки аналіз внутрішніх факторів впливу, але й моніторинг зовнішніх факторів. Складність виникає й при визначенні ступеня впливу факторів на людський капітал. Таким чином, застосування факторного аналізу для їх оцінки утруднено в силу малої вивченості та може стати темою окремого наукового дослідження. Але, незважаючи на труднощі, при складанні звіту та розробці заходів необхідно звернути увагу на керовані чинники, що мають вплив, але можуть бути підвергнуті корегуванню.

На результативній стадії відбувається формулювання висновків в підставі результатів аналізу отриманих показників оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту з метою розробки пропозицій та рекомендацій стосовно заходів з корегування визначених «слабких місць», реалізації резервів та розвитку людського капіталу. На етапі узагальнення результатів здійснюється ознайомлення осіб, що приймають рішення з висновками оцінки та надаються консультації з прийняття рішень стосовно заходів, що впроваджуються. Крім того відбувається планування контрольних заходів.

Розробка рекомендацій може бути доручена експертам, але повинна проходити з обов'язковою участю керівників і фахівців підприємства залізничного транспорту. Неможливо встановити кінцевий набір рекомендацій щодо оптимізації людського капіталу і тим більше їх ранжувати. При розробці плану заходів в основу варто закласти ситуаційний підхід, тому що людський капітал, як ми вже відзначали, є найбільш динамічною формою капіталу, а отже, зміни ситуацій у ході його функціонування непередбачені.

На п'ятій, заключній, стадії, що являє собою контрольний етап, здійснюється, за рахунок зворотного зв'язку, впровадження пропозицій і рекомендацій у практичну діяльність і результатів здійснення заходів та їх ефективність. Крім того, в проміжок часу, між здійсненням оцінки необхідно проводити моніторинг впливу некерованих чинників та вчасно вносити пропозиції, щодо рішень, які приймаються.

Контрольна стадія повинна передбачати й діагностику самого процесу оцінки та визначення недоліків її проведення. Це дозволить при наступному її здійсненні внести відповідні корегування та забезпечити якість отриманої інформації та пропозицій, що розробляються на її основі.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Наведену організаційну модель можна розглядати як типову, що надає можливість на її основі побудувати моделі оцінки для кожного її виду. Результати оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту використовуються для визначення «вузьких» місць, які негативно впливають на його якісний стан, ефективність і цінність, та виявлення резервів, які є можливість використати для збільшення капіталізації людських ресурсів, що в остаточному висновку є шляхом підвищення конкурентоспроможності та результативності діяльності. Вважаємо, що здійснювати оцінку людського капіталу можуть суб'єкти, що мають необхідні повноваження, володіють методиками, забезпечені матеріально-технічними та фінансовими ресурсами. Враховуючи галузеві особливості організаційно-управлінської структури підприємств залізничного транспорту пропонуємо на рівні управлінь залізниць створити службу операційного аудиту людського капіталу з підпорядкуванням виключно начальнику залізниці, до основних завдань якої внести оцінку людського капіталу на засадах забезпечення її вірогідності, неупередженості та об'єктивності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»/ В. П. Антонюк. — Донецьк, 2008. — 36 с.
2. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.07.04 / О.С. Соколова; Одес. нац. мор. ун-т. — О., 2005. — 21 с.
3. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства/ І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. -Наук. вид. -Х.: ХНЕУ, 2004.-282 с.
4. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.
5. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств/ Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. - Наук. вид. -Х.: ХНЕУ, 2006.-238 с.
6. Петухова Т.О. Теоретико-методичні положення оцінки стану ЛК ПЗТ / Т.О.Петухова// Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development: збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». – Вип. 3

(2). – Мелітополь : Вид-во КПУ. - 2010. – С. 110-119.

7. Організація бухгалтерського обліку./ за редакцією професора Ф.Ф. Бутенця.-3-є вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП «Рута», 2002.-592 с.

Анотація. В статті авторами пропонується структурно-логічна схема організації оцінки людського капіталу і розкрито зміст її основних етапів з урахуванням особливостей залізничного транспорту.

Ключові слова: людський капітал, організація оцінки, залізничний транспорт.

Summary. In the article the authors offer the structural - logic circuit of organization of an estimation of the human capital and the contents of its basic stages is opened in view of branch features of a railway transportation.

Keywords: the human capital, to provide the assessment, the railway transportation.

*Рецензент д.е.н., доцент УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 65.012.8

ОЦІНКА РІВНЯ СИЛОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

*Журавель М.Ю., аспірант,
Полозова Т.В., к.е.н., доцент,
Стороженко О.В., к.т.н., доцент (ХНУРЕ)*

Запропоновано ключові задачі по забезпеченню силової безпеки підприємства. Сформовано систему показників оцінки рівня силової безпеки підприємства.

Ключові слова: силова безпека підприємства, оцінка рівня силової безпеки, система показників оцінки силової безпеки.

Постановка проблеми. Забезпечення силової безпеки підприємства є необхідною умовою його стабільного функціонування та ефективного розвитку. Підтримання належного рівня силової безпеки потребує систематичного проведення її моніторингу та оцінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні вітчизняні та закордонні науковці займаються питаннями, пов'язаними з забезпеченням належного рівня силової безпеки підприємств. Вагомий внесок в розкриття цього питання зробили Є. Олейников [1], С. Шкарлет [2], С. Ілляшенко [3], С. Довбня [4], Н. Реверчук [5], О. Кравчук [6], Т. Клебанова [7] та інші. Проте, на думку більшості фахівців, теоретико-методологічні засади діагностики рівня силової безпеки підприємства ще не в достатній мірі є розробленими та потребують вдосконалення.

Проаналізувавши існуючі погляди щодо оцінки рівня силової безпеки підприємства, можна

зробити висновок, що на сьогоднішній день немає єдиної методики для оцінки рівня силової безпеки підприємства. Системи показників, що пропонують фахівці, є недосконалими, оскільки не враховують всіх аспектів силової безпеки підприємства.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Недостатня розробленість теоретико-методологічної бази оцінки силової безпеки підприємства обумовлює необхідність вдосконалення існуючого методологічного інструментарію для її оцінки.

Формування цілей статті. Виходячи з цього метою статті є виділення ключових задач по забезпеченню силової безпеки підприємства та формування системи показників оцінки її рівня.

Вклад основного матеріалу. Поточна економічна безпека передбачає відсутність загроз, здатних призвести до банкрутства підприємства в поточному періоді. Дотримання необхідного рівня