

проведення ефективних змін і удосконалення на основі реалізації потенціалу нових знань та інновацій; розвиток партнерських відносин, тобто підтримка плідних взаємовигідних контрактів; корпоративна соціальна відповідальність, тобто будівництва організації, яка прагне розуміти та задовольняти очікування та вимоги усіх зацікавлених сторін.

Необхідно зазначити, що ця модель охоплює провідні управлінські ініціативи західного менеджменту, які були сформовані наприкінці ХХ століття, і як ми вже зазначали, базується на філософії якості та соціальної відповідальності. Вона прийнята багатьма європейськими компаніями, у тому числі тими, які працюють на ринку транспортних послуг. Завдяки цьому, а також з урахуванням того, що вона фокусується не тільки на економічних результатах, але враховує вимоги усіх зацікавлених сторін, тобто є соціально-; суспільно-екологічно-орієнтованою, а також базується на інноваціях в усіх сферах розвитку організації, цю модель можливо взяти за зразок при побудові організаційної культури та моделі управління на залізничному транспорті.

Але необхідно мати на увазі, що філософські основи західних моделей управління, навіть самих новітніх і досконалих є граничними, оскільки, базуючись на секулярному світогляді і прагнучи, в кінцевому результаті, досягнення суто матеріальних, економічних цілей, вони не можуть задіяти духовний, творчий, соціальний потенціал суспільства та працівників у повній мірі. Тому модель досконалості можливо використовувати як перехідну модель управління, поступово наповнюючи її людську, соціальну складову виходячи зі змісту концепції духовно-морального управління.

УДК 331.108:656.2

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Назаренко І.Л., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

Останніми роками активізувалися дослідження людського капіталу як держави в цілому, так і підприємств. Досліджується його сутність, структура, фактори впливу, механізми накопичення, методики визначення ефективності інвестицій у людський капітал. Людський капітал, як

і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Від людського капіталу, як і від речовинного, залежить ефективність діяльності будь-якого підприємства.

Нині кадрова політика на залізничному транспорті реалізується без уваги до проблеми формування та ефективного використання людського капіталу, цей термін навіть не вживається у повсякденній діяльності керівників та кадровиків. Звісно, головне управління кадрів та служби кадрів залізниць розробляють і реалізують заходи з навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, оздоровлення тощо. Але всі ці, безумовно, корисні заходи не носять системного характеру стосовно цілеспрямованого формування і накопичення людського капіталу. Слід відмітити, що у зв'язку з фінансово-економічною кризою прийом нових працівників на залізницю обмежений; здійснюється масове звільнення працівників пенсійного віку без урахування їх особистісного кадрового потенціалу і корисності для підприємства; можливості пільгового оздоровлення на відомчих базах і в санаторіях вельми обмежені та дорого коштують для працівників; пільги по користуванню спортивною базою поступово зменшуються; матеріальне стимулювання, також у зв'язку з кризою, не виконує своїх функцій (скорочення премій, вимушені відпустки без збереження заробітної плати, скорочення тривалості робочого дня тощо).

Отже, можна констатувати, що на залізничному транспорті приділяється недостатньо уваги зміцненню здоров'я працівників, оптимізації їх структури, розвитку їх особистісних і професійних якостей, мотивації до більш продуктивної праці і в кінцевому підсумку, накопиченню людського капіталу.

Все вищесказане обумовлює необхідність подальших досліджень в галузі людського капіталу залізничного транспорту: уточнення його сутності, структури, факторів, що впливають на його формування і використання, шляхів нарощування.

При цьому важливим є не лише проведення наукових досліджень, а і привертання уваги вищого керівництва залізничного транспорту до важливості цієї проблеми для забезпечення можливості використання концепції людського капіталу на практиці.

Необхідне усвідомлення вищим керівництвом залізничного транспорту того, що витрати на розвиток персоналу – це не зайві втрати в період кризи, які треба скорочувати, а стратегічні інвестиції в людський капітал, які принесуть прирост прибутку. А для цього необхідно оцінювати величину людського капіталу залізничного транспорту і окремих залізниць, розробляти програми по інвестуванню в людський капітал і виконувати розрахунки економічної ефективності інвестицій. Можливо, тоді керівництво зрозуміє, що саме людський капітал є не менш, а може і більш цінним ресурсом, ніж основні та оборотні засоби, і інвестиції в нього є запорукою зростання конкурентоспроможності й ефективності залізничного транспорту.

УДК 37.012.8

### ОЦЕНИВАНИЕ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПРИ КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ПОДХОДЕ

*Тарлыков В. А., д.т.н., профессор (СПбГУ ИТМО)*

Модернизация Российского и Европейского высшего образования на основе компетентностного подхода базовым понятием делает результаты обучения. Качество образования становится основным фактором, определяющим приоритеты прогресса в высокоразвитых странах мира во всех сферах жизнедеятельности.

Для интегративного оценивания учебных достижений студентов по дисциплине в СПбГУ ИТМО в 2008 г. введена балльно-рейтинговая система (БаРС) оценивания результатов обучения. Она используется для оценивания результатов обучения студентов в ходе текущего и рубежного контроля освоения учебных модулей, а также итогового контроля освоения дисциплины; способствует организации планомерной самостоятельной работы студентов за счет формирования положительной мотивации достижения гарантированного успеха; служит основой для оценивания компетенций. Информационное сопровождение БаРС реализуется на

основе системы дистанционного обучения – СДО ИТМО “Academic NT” <<http://de.ifmo.ru>> университета.

Созданная в СПбГУ ИТМО схема управления учебным процессом, позволяет получать, накапливать и представлять всем заинтересованным лицам, в том числе родителям студентов, информацию об учебных достижениях студента, группы, потока за любой промежуток времени и на текущий момент. Преподаватель вносит в информационную систему результаты учебных достижений (квант результата) по всем видам учебной работы с интервалом раз в две недели; деканат отслеживает результаты периодической аттестации студентов по группам, потокам, факультету; ректорат получает информацию об образовательном процессе всего университета. Отслеживая регулярность выполнения учебных заданий и проявляемую активность, в БаРС выставляется оценка, характеризующая личностные качества студента — социально-личностная компетентность, которая так же как знаниевая компонента, оценивается в баллах. Такая особенность БаРС служит основой для оценивания результатов обучения при реализации ФГОС ВПО.

Технология балльно-рейтингового оценивания основана на прописывании условия успешного освоения каждого уровня учебного достижения в заданной контрольной точке.

Практическое использование БаРС в учебном процессе выявило целый ряд скрытых проблем. Полученные статистические данные по успеваемости большинства студенческих групп показали, что они не соответствуют принятому распределению оценок по шкале ECTS. Что, в частности, является следствием того, большинство преподавателей не владеют основами тестологии: реальные задания по трудоемкости, как правило, превышают нормативы, приведенные в рабочей программе дисциплины, что приводит к снижению мотивации их своевременной сдачи; методики преподавания устарели.

Результаты использования БаРС позволили получить информацию о реальном состоянии учебного процесса университета. Приобретен опыт поэтапного контроля результатов образования, обеспечена их прозрачность, сформированы основы информационного мониторинга и возможность коррекции учебного процесса; выявлены “узкие места” БаРС в части качества оценочных средств и технологий, требующие доработки; создана методологическая и методическая основа для формирования ООП (УМК) нового поколения, реализующие ФГОС ВПО.