

**УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

**Корольова Наталя Миколаївна**

УДК: 331.108:656.2

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО  
ТРАНСПОРТУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**Автореферат**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Українській державній академії залізничного транспорту Міністерства транспорту і зв'язку України

**Науковий керівник:**

доктор економічних наук, професор  
**Дикань Володимир Леонідович,**  
Українська державна академія залізничного транспорту, завідувач кафедри економіки, організації і управління підприємством.

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Кулаєв Юрій Федорович,**  
Національний транспортний університет, професор кафедри менеджменту;

доктор економічних наук, доцент  
**Криворучко Оксана Миколаївна,**  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет, професор кафедри менеджменту.

Захист відбудеться «05» березня 2010 р. о 13<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05 в Українській державній академії залізничного транспорту за адресою: м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української державної академії залізничного транспорту за адресою: 61050, м. Харків, пл. Фейєрбаха, 7, ауд. 2.209.

Автореферат розіслано «04» лютого 2010 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради

І. В. Чорнобровка

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Людський фактор – основа економічних та соціальних змін в суспільстві. В теперішній час знання, досвід, вміння, навички та морально-духовні основи людей стають «фундаментом» високоінтелектуального, інноваційного розвитку як держави у цілому, так і суб'єктів господарювання зокрема. Саме тому проблема створення умов, за яких досягається швидкий розвиток людського капіталу (ЛК), набуває особливої актуальності. Від її вирішення залежить забезпечення зростання економіки залізничного транспорту як основного перевізника на транспортному ринку України, збільшення рівня інноваційності усіх бізнес-процесів та перспективи включення до загальноєвропейської транспортної мережі.

Загрозою конкурентоспроможності залізничного транспорту України є низька здатність до інновацій, технологічне та технічне відставання від залізниць сусідніх країн. Тому необхідно змінити ставлення керівництва залізничного транспорту до шляхів розвитку ЛК. Тільки спільна з іншими суб'єктами господарювання діяльність підприємств залізничного транспорту позитивно вплине на рівень розвитку ЛК та сприятиме інноваційним змінам.

Вагомий внесок у теоретичну розробку проблем формування, розвитку та оцінки ЛК підприємств внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М. А. Ажажа, В. П. Антонюк, В. М. Геєць, Н. В. Голікова, О. М. Головінов, О. С. Іванілов, С. Г. Климко, І. А. Лапшина, Г. В. Лич, Г. В. Назарова, С. В. Савельєва, Н. В. Ушенко, А. А. Чухно та ін.

Серед науковців України особливою увагою доцільно відзначити дослідження В. Л. Диканя, В. В. Компанієць, О. М. Криворучко, О. С. Соколової, В. І. Чекаловця. Їх праці присвячені розробці теоретичних основ і практичних рекомендацій з формування ЛК на підприємствах транспорту.

Вагомий внесок у дослідження проблем транспорту та розробку шляхів їх вирішення внесли українські вчені: Є. І. Балака, Ю. С. Бараш, М. В. Гненний, В. Л. Дикань, О. Г. Дейнека, В. П. Ільчук, Г. М. Кірпа, Ю. Ф. Кулаєв, Л. О. Позднякова, О. М. Пшінько, В. Г. Шинкаренко та ін.

Проте дослідження вищезазначених науковців не повністю розкривають питання теорії та практики розвитку ЛК на залізничному транспорті. Зокрема, важливими завданнями є: встановлення особливостей ЛК залізничного транспорту, розкриття організаційної структури та факторів, які впливають на формування ЛК, окреслення складових ЛК та їх структури, визначення ролі ЛК в інноваційному розвитку залізничного транспорту. Існує необхідність розробки механізму розвитку ЛК, в основі якого знаходиться взаємодія підприємств залізничного транспорту з іншими суб'єктами господарювання.

Практичне значення та недостатнє теоретичне дослідження перелічених завдань і зумовили актуальність теми, мету та завдання дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана як ініціативна згідно з планом науково-дослідної роботи кафедри

економіки, організації і управління підприємством Української державної академії залізничного транспорту за темою "Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах міжнародних транспортних коридорів". Зазначена тема має безпосередній зв'язок з Концепцією Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 рр., Програмою розвитку національної мережі міжнародних транспортних коридорів в Україні на 2006-2010 рр., Концепцією сталої національної транспортної політики розвитку всіх видів транспорту на 2007-2014 рр., Комплексною програмою утвердження України як транзитної держави у 2002-2010 рр., Концепцією розвитку транспортно-дорожнього комплексу України на середньостроковий період та до 2020 р.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є встановлення теоретичних аспектів людського капіталу підприємств залізничного транспорту та розробка практичних рекомендацій щодо шляхів подальшого розвитку на основі взаємодії з іншими суб'єктами господарювання.

Досягнення цієї мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- дослідити зв'язок між розвитком ЛК та економічним зростанням та виявити роль ЛК в інноваційному розвитку залізничного транспорту;
- розкрити економічну сутність та удосконалити класифікацію ЛК, встановити особливості стосовно залізничного транспорту;
- визначити та провести аналіз сучасного стану факторів, що впливають на формування та розвиток ЛК підприємств залізничного транспорту;
- розкрити сутність та структуру складових ЛК підприємств залізничного транспорту;
- розробити механізм відтворення ЛК підприємств залізничного транспорту та розглянути життєвий цикл ЛК на індивідуальному рівні та рівні підприємства;
- сформулювати основи інтеграційних процесів в навчальній, науковій та творчій сферах діяльності підприємств залізничного транспорту як умови подальшого розвитку ЛК;
- розробити пропозиції по удосконаленню організаційної структури залізничного транспорту за рахунок включення підрозділу, функції якого пов'язані з розширенням науково-освітнього та творчого сектору підприємств-учасників з метою розвитку ЛК;
- розробити концептуальні основи створення та функціонування інтегрованої системи генерації та використання знань підприємств залізничного транспорту та механізм управління знаннями в ній.

**Об'єкт дослідження** – процес розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

**Предмет дослідження** – теоретичні та організаційно-методичні аспекти розвитку ЛК підприємств залізничного транспорту на засадах інтеграційної взаємодії.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці та методичні розробки провідних вітчизняних і

зарубіжних вчених з проблем управління знаннями, а також формування, розвитку, відтворення та оцінки ЛК. Інформаційну базу дослідження склали офіційні статистичні публікації Державного комітету статистики, матеріали Державної адміністрації залізничного транспорту України, дані Інституту підготовки та перепідготовки кадрів Української державної академії залізничного транспорту.

Під час вирішення поставлених завдань використовувалися такі методи дослідження: *логічне узагальнення* - для уточнення сутності поняття «людський капітал залізничного транспорту», встановлення його особливостей та визначення ролі ЛК в інноваційному розвитку підприємств; *системний підхід* – для встановлення концептуальних положень функціонування інтегрованої системи генерації та використання знань та визначення системи оціночних критеріїв результативності функціонування науково-освітнього та творчого сектору підприємств залізничного транспорту; *логічного моделювання* – для структурування складових ЛК підприємств залізничного транспорту; *статистичного аналізу* – для аналізу сучасного становища залізничного транспорту України та факторів, які впливають на формування та розвиток ЛК підприємств залізничного транспорту; *експертних оцінок* – для оцінки ефективності діяльності Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку; *графічний* – для наглядного оформлення результатів дослідження; *абстрактно-логічний* – для узагальнення, формулювання висновків і рекомендацій.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в розробці та теоретичному обґрунтуванні концептуальних основ розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту, що базується на активізації науково-освітньої та творчої діяльності та створенні інтегрованої системи генерації та використання знань.

Сутність наукової новизни результатів дослідження полягають у такому:  
*вперше:*

- розроблено та обґрунтовано теоретико-методичні засади розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту, що враховують необхідність співробітництва в науково-освітній та творчій сферах діяльності та передбачають створення інтегрованої системи генерації та використання знань;

*дістало подальшого розвитку:*

- концепція людського капіталу підприємств залізничного транспорту, яка розкриває його організаційну структуру, складові та дозволяє встановити: особливості формування; взаємозалежність сусідніх рівнів; вплив не тільки на розвиток суб'єктів залізничного транспорту, але й інших галузей економіки;

- концептуальні положення щодо покращення системи матеріального та морального стимулювання з метою розвитку людського капіталу, відмінністю якої є врахування: якісних показників роботи; відкритості до навчання, обміну передовим досвідом та знаннями; зацікавленості у реалізації корпоративної соціальної відповідальності;

- методичний підхід до оцінки ефективності розбудови науково-освітнього та творчого сектору підприємств залізничного транспорту, що проводиться за

підсумком діяльності Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку та показниками, що згруповані за критеріями: інноваційного розвитку, ефективності освіти, виховання та навчально-професійного розвитку;

*удосконалено:*

- сутність поняття «людський капітал залізничного транспорту», що чітко розкриває складові ЛК, результат його розвитку та підхід до людини як самоцінної індивідуальності;

- перелік факторів впливу на людський капітал підприємств залізничного транспорту за рахунок інтеграційних, які входять до складу внутрішніх факторів;

- теоретичні аспекти процесу відтворення людського капіталу підприємств залізничного транспорту, в частині: визначення його галузевих особливостей; встановлення зміни форм відтворення на різних етапах життєвого циклу людського капіталу на індивідуальному рівні та рівні підприємства; розробки механізму відтворення.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у тому, що вони сприятимуть збільшенню інноваційності діяльності підприємств та інноваційної активності персоналу, дозволять підвищити освітній рівень та професіоналізм персоналу, укріпити організаційну культуру. Це в сукупності надасть можливість підвищити ефективність функціонування й конкурентоспроможність підприємств залізничного транспорту та підприємств інших галузей економіки.

Пропозиції щодо удосконалення системи морального стимулювання визначили напрямки необхідних змін та частково впроваджені у діяльність технічної служби Південної залізниці (довідка 123/П-а від 25 серпня 2009 р.).

Практичну цінність пропозицій автора підтверджено їх використанням при розробці стратегічної програми розвитку людського капіталу ТОВ «Видавничий будинок «Фактор» (довідка 168/14 від 12 серпня 2009 р.).

Теоретичні здобутки, отримані у процесі наукового дослідження, використовуються у навчальному процесі Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів Української державної академії залізничного транспорту при викладанні дисциплін "Економіка залізничного транспорту", "Економіка підприємств", «Менеджмент організацій» (довідка від 02 липня 2009 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною, завершеною роботою. Опубліковані наукові праці повністю відображають ті положення, висновки і пропозиції, які сформульовані здобувачем, та його внесок у проблему, яка досліджується. У наукових працях, виконаних у співавторстві, за списком опублікованих праць автор опрацював особисто: у роботі [1] – запропоновано заходи, що підвищують конкурентоспроможність вітчизняної транспортної системи; у роботі [5] – удосконалено сутність поняття «відтворення людського капіталу», встановлено етапи та стадії життєвого циклу ЛК на індивідуальному рівні, розроблено механізм відтворення ЛК підприємств залізничного транспорту.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення й науково-практичні результати дослідження пройшли апробацію на 3-х

міжнародних науково-практичних конференціях та міжнародній науково-технічній конференції, перелік яких наведено в авторефераті в переліку опублікованих праць.

**Публікації.** Результати дослідження опубліковано в 11 працях, з яких 7 наукових статей надруковано в наукових виданнях, визнаних ВАК фаховими з економічних наук. Загальний обсяг публікацій складає 2,78 друк. арк., з них особисто автору належить 2,62 друк. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи складає 190 сторінок комп'ютерного тексту, в тому числі основний текст займає 136 сторінок. Матеріали дисертації проілюстровано 30 рисунками, 5 таблицями та містять 9 додатків. Список використаних джерел налічує 162 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

**У вступі** обґрунтовано вибір теми та її актуальність, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, охарактеризовано наукову новизну і практичне значення, наведено дані щодо апробації одержаних результатів та їх опублікування.

**У першому розділі - "Людський капітал як фактор інтенсивного розвитку суб'єктів господарювання"** – вивчено вплив розвитку ЛК на економічне зростання та встановлено його результати за рівнями; розкрито економічну сутність та особливості ЛК залізничного транспорту; удосконалено класифікацію ЛК та розкрито фактори, що впливають на його формування та розвиток; вивчено методичні підходи до оцінки ЛК.

Розвиток ЛК розглядається як основа економічного зростання, що створює позитивні результати на індивідуальному, мікро- та макrorівнях. Сукупним ефектом на першому рівні є отримання індивідуальних конкурентних переваг на ринку праці, на другому - збільшення конкурентоспроможності та ефективності діяльності, на третьому - економічне зростання країни та отримання статусу держави з високим ступенем соціального захисту населення та розвитку ЛК.

Під людським капіталом залізничного транспорту запропоновано розглядати накопичений запас інтелектуальних, духовних, творчих цінностей робітників підприємств залізничного транспорту (ПЗТ) та інших суб'єктів залізничної галузі, їх практичних навиків, що формуються внаслідок єдності науки, культури, освіти, практичного досвіду та фізичних можливостей, що дозволяє розглядати робітника як продуктивну силу та самоцінність індивідуальність, потенціал якої може ефективно використовуватися для досягнення стратегічних цілей залізничного транспорту. При цьому під самоцінністю індивідуальністю розуміється неповторна сукупність якостей робітника як особистості, яка: 1) формується в результаті творчої та інтелектуальної активності; 2) дозволяє отримати індивідуальні конкурентні переваги та створює підґрунтя для подальшого удосконалення особистості у цілому.

Встановлено, що особливостями ЛК залізничного транспорту є:

- формування на декількох рівнях, що обумовлено складністю організаційної структури залізничного транспорту;
- залежність від чинників внутрішнього та зовнішнього характеру;
- державне значення, що визначається роллю залізничного транспорту в економічному зростанні країни;
- можливість впливу на розвиток не тільки суб'єктів залізничного транспорту, але й інших галузей економіки країни.

В зв'язку з цим в дисертації розроблена організаційна структура ЛК залізничного транспорту з встановленням таких рівнів:

- 1) залізничного транспорту у цілому (нульовий рівень);
- 2) ПЗТ та інших суб'єктів залізничного транспорту (перший рівень);
- 3) служб та відділів, вищих органів управління та інших підрозділів ПЗТ, державних підприємств наукового та промислового секторів залізничного транспорту, інших підрозділів залізничного транспорту (другий рівень);
- 4) структурних підрозділів (третій рівень);
- 5) індивідуальний ЛК робітників структурних підрозділів ПЗТ та інших суб'єктів залізничного транспорту (четвертий рівень).

На основі аналізу сучасного стану ЛК ПЗТ здійснено групування факторів, які впливають на його розвиток: це внутрішні (соціальні, економічні, технічні, екологічні, правові, науково-інноваційні, інтеграційні) та зовнішні фактори. Особливу увагу зосереджено на інтеграційній групі внутрішніх факторів, серед яких: налагодження інтеграційних зв'язків з підприємствами інших галузей стосовно вирішення питань розвитку ЛК галузі; рівень підтримки працівниками економічної політики галузі та заходів щодо її реформування; спільна діяльність залізниць різних країн в питаннях розвитку ЛК.

Необхідність врахування та розвитку інтеграційних факторів дозволила запропонувати такі класифікаційні ознаки ЛК: комплексність отриманих результатів від інвестицій в ЛК (враховує рівномірність розвитку складових ЛК як результат інвестицій в нього) та джерела формування ЛК (враховує необхідність інтеграційного взаємозв'язку з іншими суб'єктами в питаннях формування та розвитку ЛК).

Запропоновано складовими ЛК ПЗТ встановити: інтелектуальний (сукупність знань, досвіду, професійної підготовки та інтуїції всіх працівників підприємства), творчий (запас ідей, спроможність генерувати нові ідеї та отримувати з них цінність), духовний (сукупність вихованих та характерологічних якостей, що визначаються етичним, естетичним, правовим та духовним вихованням робітника) та особистісний капітали (сукупність фізичних та психічних можливостей людини, які отримані від народження чи внаслідок інвестицій в ЛК) (рис. 1).

У дисертації доведено, що з існуючої сукупності методів оцінки ЛК підприємств необхідно застосовувати той, що враховує отримані результати від інвестицій у його розвиток, а на індивідуальному рівні оцінку ЛК варто проводити застосовуючи метод експертних оцінок.



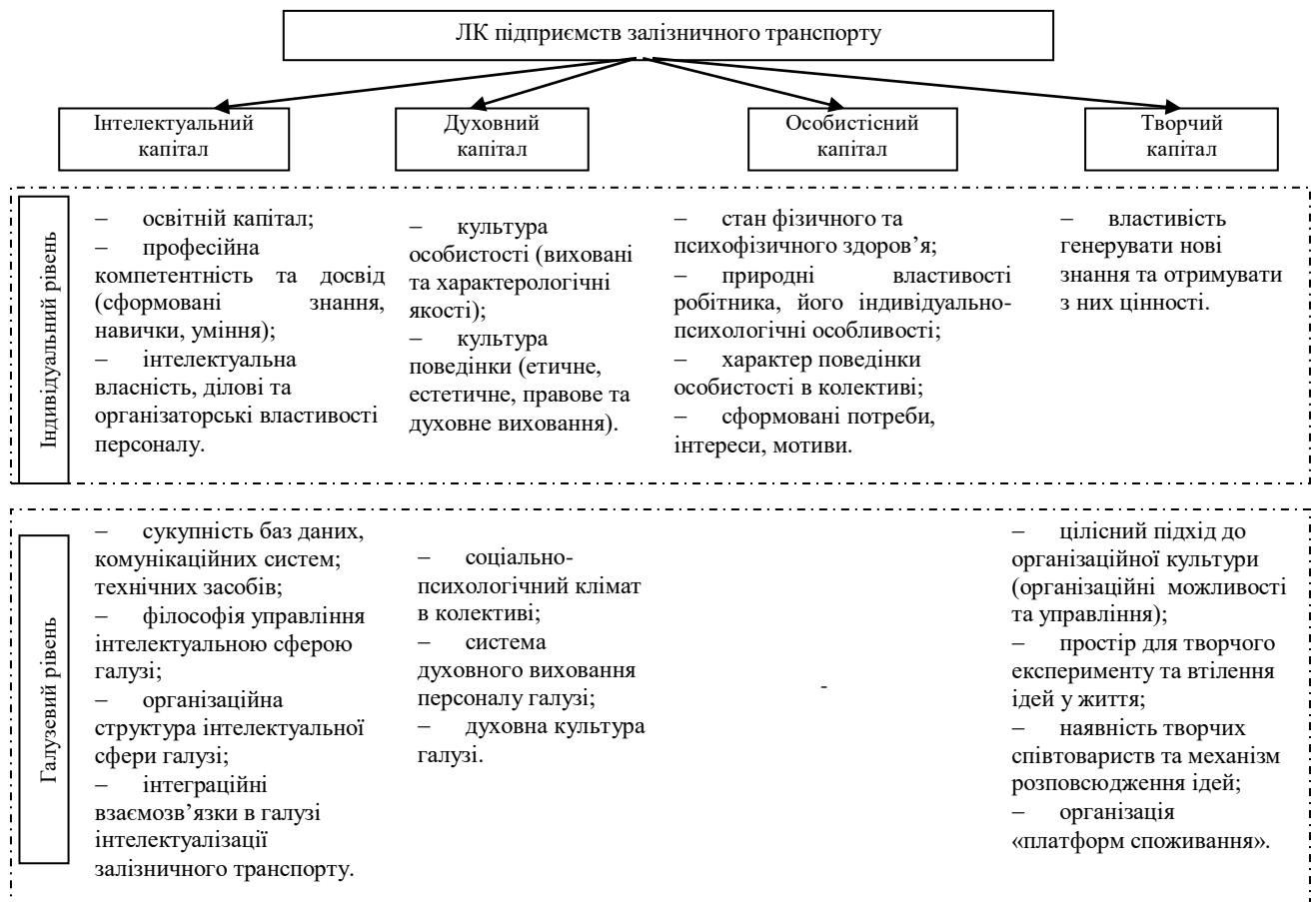


Рис. 1. Структура складових людського капіталу ПЗТ

У другому розділі - "Основи формування та розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту" – встановлено причини сучасного незадовільного стану ПЗТ та проведено аналіз внутрішніх факторів, що впливають на формування та розвиток ЛК; надано рекомендації щодо необхідних змін в практиці матеріального та морального стимулювання розвитку ЛК; розглянуто питання відтворення ЛК на рівні підприємств та на індивідуальному рівні.

Результати аналізу сучасного технічного та технологічного стану, рівня інноваційності ПЗТ довели необхідність розробки нових шляхів їх покращення. Одним з них встановлено розроблення заходів, які спрямовані на розвиток людського фактора як основи інноваційних перетворень галузі.

На базі аналізу теперішнього стану внутрішніх факторів, що впливають на формування та розвиток ЛК ПЗТ, обґрунтовано висновок щодо необхідності перегляду існуючої системи матеріального та морального стимулювання, а саме за рахунок:

1) розробки прозорості системи винагороди, яка б враховувала не тільки додаткові втрати часу робітників, їх стаж роботи та кількісні результати, але й засновувалася на якісних показниках (збільшення інноваційності та інформованості виробництва, спроможностей робітників, покращення морально-психологічного клімату в колективі, посилення творчої активності, зміцнення корпоративного духу);

- 2) встановлення зв'язку між винагородою та результатами праці;
- 3) запровадження заходів щодо збільшення освітнього рівня персоналу та можливості кар'єрного зростання;
- 4) підтримки становлення та професійного зростання молодих керівників (заходи, що спрямовані на: збільшення ініціативності, професіоналізму, креативності, відповідальності за результати роботи на підприємстві, відкритості новим технологіям та інноваційним рішенням, мотивації до саморозвитку);
- 5) впровадження стимулюючих заходів та системи винагород в напрямках: вивчення передового досвіду, запровадження його у діяльності підприємств; створення інформаційного середовища підприємств та галузі; налагодження системи обміну досвідом з іншими підприємствами галузі та іншими підприємствами, які обслуговують її потреби; створення інтегрованої бази знань;
- 6) заохочення керівників підприємств за результатами реалізації корпоративної соціальної відповідальності, як підґрунтя збільшення ефективності діяльності та укріплення позицій у конкурентному середовищі.

Проведений аналіз також дозволив встановити недоліки в існуючій практиці наставництва, соціальній сфері, санітарно-гігієнічних умовах праці, науково-інноваційній сфері. Як концептуальну пропозицію визначено необхідність формулювання основних напрямків науково-технічної політики Державної адміністрації залізничного транспорту у вигляді системного документу «Біла книга українських залізниць», що є основою інноваційної діяльності на перспективу. Встановлено першочергове значення вирішення питань: розвитку організаційної культури ПЗТ; взаємозв'язку підприємств галузі між собою та зі стратегічними партнерами стосовно напрямків розвитку ЛК та фінансових питань; співробітництва вітчизняної залізничної галузі з зарубіжними залізницями стосовно розвитку ЛК.

Встановлено, що процес відтворення ЛК ПЗТ більш ефективний при взаємодії з іншими суб'єктами господарювання. Тому під відтворенням людського капіталу підприємств залізничного транспорту автор розуміє систему взаємовідносин (економічних, соціальних, технічних та ін.) суб'єктів галузі (робітники, підприємства залізничного транспорту) між собою та з суб'єктами інших галузей, а також державою стосовно кількісного та якісного стану ЛК ПЗТ та його розвитку, що має за мету збільшення конкурентоспроможності послуг залізничного транспорту та задоволення суспільних та особових потреб.

Визначено, що на різних етапах формування та розвитку індивідуального ЛК простежується різні форми відтворення (рис. 2). За період функціонування підприємства його ЛК проходить декілька життєвих циклів, що визначається конкурентною позицією на ринку, бажанням отримати стійкі конкурентні переваги та швидкістю змін у зовнішньому середовищі (рис. 3). Розроблено механізм відтворення ЛК ПЗТ, основними елементами якого встановлено: нормативний, фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, педагогічно-виховний, що визначають основні напрямки галузевої політики в сфері формування та використання ЛК.

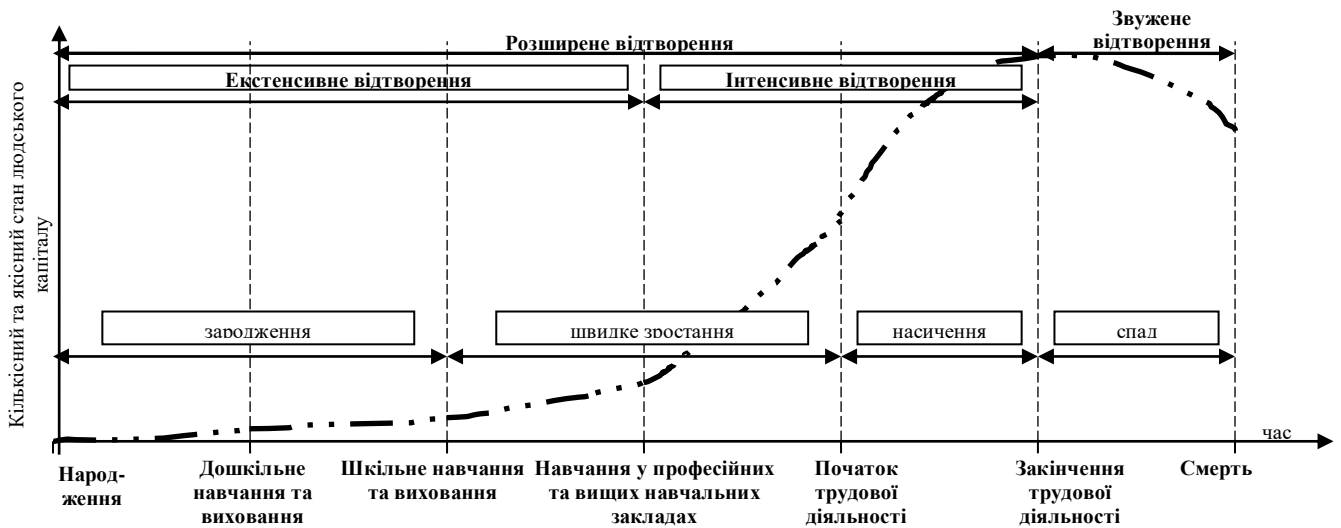


Рис. 2. Життєвий цикл людського капіталу на індивідуальному рівні

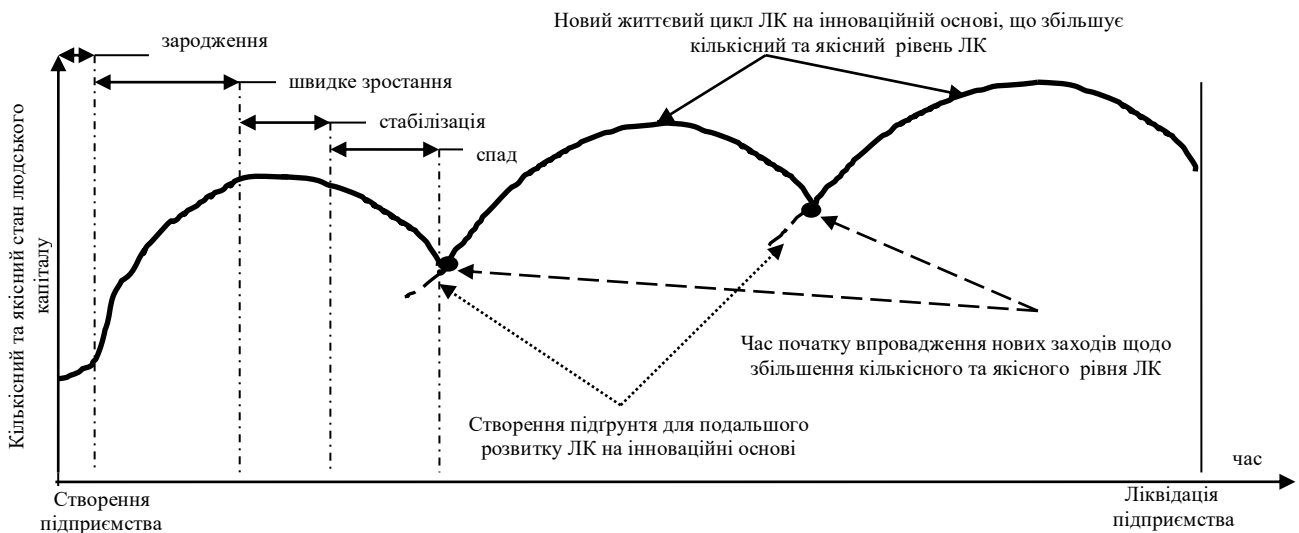


Рис. 3. Життєвий цикл людського капіталу на рівні підприємства

У третьому розділі - "Обґрунтування шляхів подальшого розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту" – окреслено основи взаємодії в навчальній, науковій та творчій видах діяльності, розроблено організаційно-методичні рекомендації щодо розбудови науково-освітнього та творчого сектору ПЗТ, запропоновано методичний підхід до оцінки ефективності його функціонування.

В теперішній час виникають нові мотиви до інтеграційної взаємодії. Вони пов'язані зі збільшенням інтелектуального, професійного та інформаційного рівня підприємства та його працівників. Ось чому мету інтеграції навчально-професійної сфери підприємств визначено так: створення конкурентоспроможного науково-освітнього та творчого сектору, що має високий науковий потенціал, реалізує широкий спектр навчальних програм, надає можливість творчого пошуку, що дозволяє збільшити ефективність діяльності та

зменшити витрати на функціонування всієї системи галузевої освіти. Такий вид інтеграції має позитивні сторони як для самих підприємств та їх робітників, так і для держави. Держава отримує можливість: збільшення освітнього рівня людей, їх рівня життя, стабілізації психологічного стан окремої частки суспільства за рахунок задоволення основної потреби людини – потреби у самовираженні та самоствердженні; збільшення наукового потенціалу суспільства. Підприємства отримують можливість: збільшити ЛК за рахунок удосконалення системи професійної освіти, реалізації наукового та творчого потенціалу робітників, що дає ефект у вигляді швидкої адаптації до зовнішнього середовища, прискорення впровадження інновацій та ефективного використання спроможностей робітників. Працівники отримують можливість збільшити власні знання, реалізувати творчі спроможності, збільшити професійно-кваліфікаційний рівень праці, здійснити навчання та стажування за рахунок коштів підприємств, отримати впевненість в подальшому працевлаштуванні та кар'єрному зростанні на підприємствах галузі.

Доведено доцільність створення Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку (Центр), функціями якого є:

- освітня – формування та відтворення вмінь, навиків, необхідних для підготовки кадрів; передача знань; розвиток матеріального та духовного життя персоналу підприємств;
- соціальна – відтворення якості суспільного інтелекту та його складових, всебічний гармонійний та творчий розвиток особистості, задоволення потреб у навчанні, духовно-моральне виховання;
- економічна – підготовка та перепідготовка кадрів;
- культурна – відтворення культурних та духовних цінностей персоналу підприємств;
- розвиваюча - підвищення організаційно-технічного рівня виробництва та формування нової якості життя персоналу;
- стимулююча - формування нових виробничих (для підприємств) та особових потреб (для робітників);
- виховна - розвиток персоналу виходячи з організаційної культури підприємства;
- регулююча - планування та прогнозування потреб у кваліфікаційному рівні персоналу, реалізація програм підготовки молоді та формування кадрового резерву;
- об'єднуюча - формування стійких взаємозв'язків підприємств в питаннях збільшення ЛК.

Запропоновано перелік учасників Центру: 1) підприємства залізничного транспорту; 2) підприємства, що належать до виду діяльності «машинобудування» та обслуговують потреби залізничного транспорту; 3) підприємства, що належать до виду діяльності «освіта» та підпорядковуються Міністерству транспорту та зв'язку України. Потенційними партнерами розглянуто: 1) науково-дослідні підрозділи залізничного транспорту; 2) сторонні науково-дослідні інститути та проектно-конструкторські бюро; 3) професійні та вищі навчальні заклади; 4) бізнес-тренінгові організації; 5) психологи та фахівці

по роботі з персоналом та ін.

Розроблено організаційну структуру Центру та розкрито завдання кожного підрозділу (рис. 4).

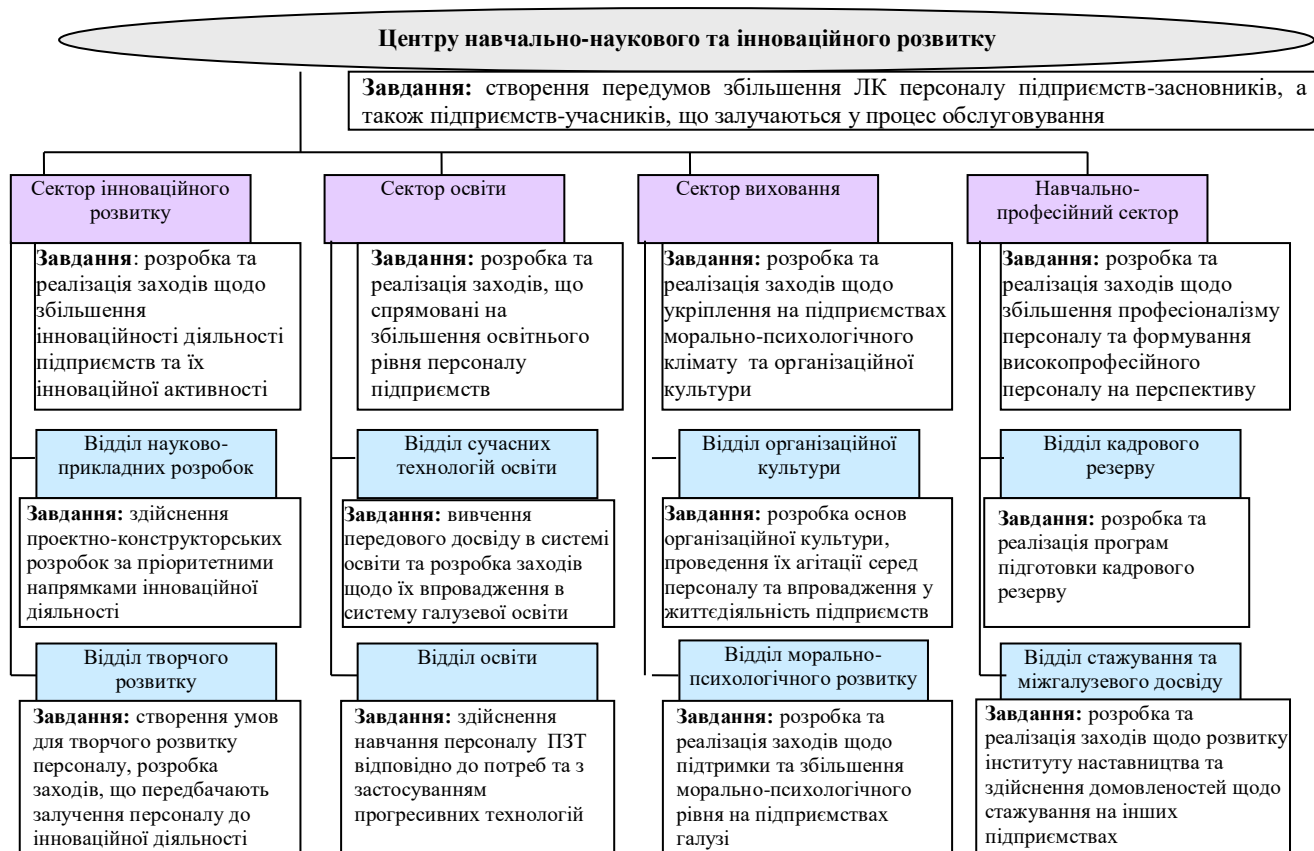


Рис. 4. Організаційна структура Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку

Сформовано принципи діяльності Центру, наприклад: 1) орієнтація на перспективні потреби ПЗТ в висококваліфікованих кадрах, їх своєчасна підготовка для реалізації стратегічних ініціатив залізничного транспорту України; 2) розробка та використання єдиних стандартів управлінської кваліфікації на основі ключових основ організаційної культури; 3) інтеграція процесів розвитку та навчання на основі управління знаннями; 4) використання комплексного підходу до навчання з поєднанням теоретичних знань та практичного досвіду; 5) орієнтація на передовий вітчизняний та міжнародний досвід та сучасні досягнення в освітній та науковій діяльності; 6) раціональне використання внутрішніх можливостей підприємств-учасників та можливостей аутсорсінгу; 7) взаємоузгодженість інтересів та взаємодовіра підприємств-учасників.

Доведено, що критеріями оцінки ефективності діяльності Центру, можна вважати показники результатів діяльності підприємств-учасників. Серед них: 1) соціальні, що оцінюють доступність навчання, рівень задоволеності робітників, які навчаються; якість кінцевої підготовки; затребуваність результатів навчання; рівень показника плинності кадрів; 2) економічні, що дають уявлення про вплив результатів діяльності Центру на ефективність функціонування підприємств-учасників.

В основі діяльності Центру знаходиться інтегрована система генерації та використання знань (ІСГВЗ) - динамічна відкрита система, яка призначена для збільшення ЛК співробітників підприємств-засновників, а також підприємств-учасників, які залучаються у процес її обслуговування, що гнучко адаптується до потреб підприємств та в глобальному масштабі здатна позитивно вплинути на їх стратегічні цілі, серед яких: підвищення спроможності підприємств до інновацій.

Характерними рисами ІСГВЗ встановлено: 1) безперервність генерації знань; 2) дієвість механізму управління знаннями; 3) доступність знань при жорсткому контролі за дотриманням прав інтелектуальної власності; 4) зрозумілість та легкість доступу до знань; 5) системність знань з розбиттям на класи, основні групи користувачів, тематичний класифікатор, рівні складності та рівні управління; 6) ефективність використання знань; 7) швидкість адаптації до змін потреб у знаннях; 7) інтерактивний характер користування; 8) високий рівень якості знань.

Розглянувши основні ризики, які можуть виникнути при функціонуванні ІСГВЗ, встановлено, що головний з них пов'язаний зі складністю обміну знаннями та досвідом, що запропоновано вирішити за рахунок впровадження практики культури взаємного обміну знаннями.

Доведено, що дієвість ІСГВЗ забезпечується ефективним управлінням знаннями, тому розроблено механізм такого управління (рис. 5).

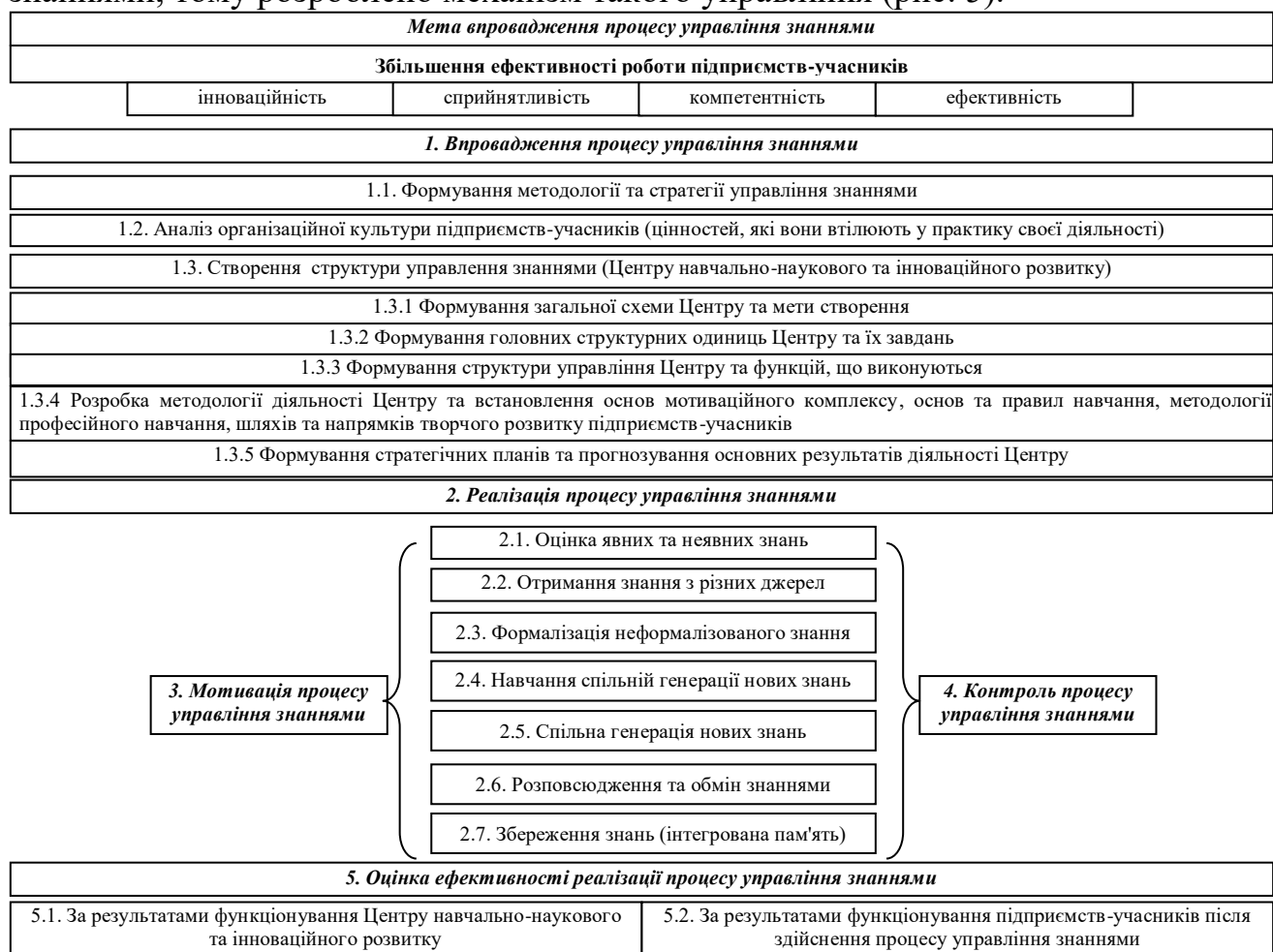


Рис. 5. Механізм управління знаннями при функціонуванні інтегрованої системи генерації та використання знань

Заключним етапом дослідження став методичний підхід щодо проведення оцінки ефективності розбудови науково-освітнього та творчого сектору ПЗТ. Встановлено доцільність її проведення методом експертних оцінок за результатами діяльності Центру. Запропоновано перелік показників, які б дозволили оцінити результати діяльності за критеріями: ефективності інноваційного та навчально-професійного розвитку, освіти та виховання.

## ВИСНОВКИ

Одержані в дисертаційному дослідженні результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання теоретичного обґрунтування та розробки організаційно-методичного забезпечення розбудови навчально-наукового та творчого сектору підприємств залізничного транспорту, що базується на інтеграційній взаємодії в межах Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку та дозволить істотно збільшити результативність інноваційної діяльності.

Узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Вивчення зв'язку між ЛК та економічним зростанням довело недостатність розкриття сутності отриманих результатів від інвестицій в розвиток ЛК на індивідуальному, мікро- та макрорівнях. Тому встановлено їх перелік, визначено отриманий сукупний ефект на кожному рівні та окреслено взаємозв'язок між рівнями.

Доведено, що нормативно-правові акти, які встановлюють шляхи подальшого розвитку залізничного транспорту, проділяють недостатню увагу людському фактору. Встановлено, що при усуненні основних протиріч залізничного транспорту України, людський фактор є першочерговим та відіграє провідну роль у підвищенні ефективності інноваційної діяльності ПЗТ.

2. Проведено аналіз дефініцій ЛК та розкрито сутність ЛК залізничного транспорту. Це надало змогу визначитися з його галузевими особливостями, серед яких: формування на декількох рівнях, що обумовлено складністю організаційної структури; взаємозалежність сусідніх рівнів ЛК; особливість принципів та підходів щодо формування та розвитку ЛК у зв'язку зі складом суб'єктів залізничного транспорту; опосередкований вплив на всі галузі економіки; залежність від чинників внутрішнього та зовнішнього характеру. Розроблено організаційну структуру ЛК залізничного транспорту та встановлено його рівні. Удосконалено класифікацію ЛК за рахунок класифікаційних ознак: комплексність отриманих результатів від інвестицій в розвиток та джерела формування.

3. Встановлено, що формування та розвиток ЛК ПЗТ відбувається під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Перелік останніх розширено за рахунок інтеграційних, які розкривають сутність основних пропозицій автора дисертаційної роботи. За результатами проведеного аналізу сучасного стану факторів надано рекомендації стосовно основних напрямків, які потребують змін: система мотивації, санітарно-гігієнічні умови праці, інститут наставництва, наукова сфера залізничного транспорту, рівень технічного та технологічного

розвитку підприємств залізничного транспорту та їх структурних підрозділів, існуюча система менеджменту якості. Надано практичні рекомендації щодо змін в системі матеріального та морального стимулювання. Встановлена першочергова необхідність укріплення організаційної культури підприємств залізничного транспорту; налагодження взаємозв'язку підприємств галузі між собою та зі стратегічними партнерами стосовно питань розвитку ЛК.

4. Враховуючи багаторівневість організаційної структури та макроекономічне значення залізничного транспорту, запропоновано складовими ЛК ПЗТ розглядати: інтелектуальний, творчий, духовний та особистісний капітали. Встановлено структуру кожної складової в розрізі індивідуального та галузевого рівнів. Найбільш доцільним методом оцінки ЛК ПЗТ встановлено той, що враховує отримані результати від інвестицій в розвиток ЛК, а на індивідуальному рівні – метод експертних оцінок. Розглянуто перелік ефектів, що можливо отримати збільшуючи інвестиції в освіту персоналу.

5. Розкрито сутність відтворення ЛК ПЗТ, в основі здійснення якого знаходиться взаємодія суб'єктів галузі між собою, з суб'єктами інших галузей та державою стосовно кількісного та якісного стану ЛК. Встановлено позитивні результати такої взаємодії. Розкрито сутність простого, розширеного відтворення ЛК та форми останнього. Розглянуто життєвий цикл ЛК на індивідуальному рівні та рівні підприємств, встановлено їх етапи, стадії та особливості. Розроблено механізм відтворення ЛК ПЗТ, мета якого пов'язана з забезпеченням їх економічного зростання на засадах ефективного відтворення ЛК. Встановлено рівні реалізації, теоретичні основи, принципи, завдання та інструменти механізму.

6. Досліджено теоретичні основи інтеграційної взаємодії суб'єктів господарювання та серед груп мотивів та стимулів до інтеграції встановлено наявність таких, які націлені на збільшення інтелектуального, професійного та інформаційного рівнів підприємства та його робітників. До них віднесено: мотив участі у створенні та використанні відомостей баз даних інтелектуальних ресурсів; мотив спільної участі у дослідно-конструкторських розробках в частині узгодження потреб з можливостями та механізмами їх задоволення; мотив участі робітників підприємств у творчих співтовариствах на міжгалузевому рівні; мотив якості професійного навчання, програм обміну та стажування, що виводить обмін знаннями на більш високий якісний рівень; мотив розповсюдження ідей на підприємствах, які мають ідентичні технологічні можливості; мотив збільшення потенціалу знань робітників. Сформовано переваги інтеграції навчально-професійної сфери підприємств для них самих, робітників та держави, а також проведено порівняння позитивних якостей та недоліків організації навчально-професійного та творчого сектору на рівні окремого підприємства та в результаті інтегрованої взаємодії.

7. Розроблено бізнес-модель Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку, основна функція якого пов'язана з розбудовою науково-освітнього та творчого сектору підприємств-учасників. Модель розкриває: організаційну структуру та дерево завдань Центру; функції, що виконуються; склад учасників та партнерів; критерії оцінки результативності діяльності. Запропоновано



методичний підхід, що одночасно використовується для встановлення результатів діяльності Центру та дозволяє оцінити ефективність розбудови науково-освітнього та творчого сектору ПЗТ.

8. Встановивши сутність інтегрованої системи генерації та використання знань як інструменту збільшення ЛК робітників підприємств-засновників та підприємств-учасників, розглянуто: стратегічні цілі створення, ключові характеристики, ризики функціонування; окреслено фази генерації знань у її межах. Встановлено, що дієвість системи можлива тільки у випадку ефективного управління знаннями, механізм якого розроблено в роботі.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### - у наукових фахових виданнях:

1. Дикань В. Л. Розвиток національної транзитної мережі та її інтеграція в міжнародну транспорту систему // В. Л. Дикань, Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2008. - № 24. – С. 11 – 13.

2. Корольова Н. М. Нова система підготовки персоналу залізничного транспорту в сучасних умовах / Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2009. - № 25. – С. 160 – 164.

3. Корольова Н. М. Людський капітал: поняття та організаційно-економічний механізм формування на залізничному транспорті/ Н. М. Корольова // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ. – 2009. - № 26. – С. 234 – 238.

4. Корольова Н. М. Теоретичні аспекти людського капіталу на залізничному транспорті / Н. М. Корольова // Проблеми системного підходу в економіці: електронне наукове видання. – К.: Нац. авіа. ун-т. – 2009. - № 2. Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2009\\_2/Korolova\\_209.htm](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_2/Korolova_209.htm).

5. Дикань В. Л. Відтворення людського капіталу підприємств залізничного транспорту / В. Л. Дикань, Н. М. Корольова // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – Вип. 253. Т. I. - С. 157-165.

6. Корольова Н. М. Фактори впливу на розвиток людського капіталу та їх сучасний стан на залізничному транспорті / Н. М. Корольова // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – Вип. 254. Т. II. - С. 396-400.

7. Корольова Н. М. Методичні аспекти інтеграційної взаємодії в освітній та творчих сферах діяльності / Н. М. Корольова // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький: ХНУ. – 2009. - №.4. Т. 3:економічні науки – С. 217-221.

### - в тезах доповідей на міжнародних конференціях:

8. Корольова Н. М. Порівняльна оцінка існуючих методів, заснованих на усуненні кадрової надлишковості / Н. М. Корольова // Матеріали 70-ї Міжнар. наук.-техніч. конф. кафедр академії та спеціалістів залізничного транспорту і підприємств, Харків, 15-17

квітня 2008 р. – Харків: УкрДАЗТ, 2008. – С. 13.

9. Корольова Н. М. Людський капітал: проблеми та необхідність розвитку / Н. М. Корольова // Научная мысль информационного века: матеріали 4-ої Міжнар. наук.-практ. конф., Przemysl, 07-15 березня 2009 р., т.5 : економічні науки .— Przemysl: Sp. z o.o. Nauka i Studia, 2009. – С. 17-19.

10. Корольова Н. М. Рівні розвитку людського капіталу / Н. М. Корольова // Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи: матеріали 5-ої Міжнар. наук.-практ. конф., Коктебель, 1-6 червня 2009 р. — Харків: УкрДАЗТ, 2009. – С. 33-35.

11. Корольова Н. М. Методичний підхід до оцінки ефективності розбудови науково-освітнього та творчого сектору / Н. М. Корольова // Передовые научные разработки -2009: матеріали 5-ої Міжнар. наук.-практ. конф., Прага, 25 серпня-05 вересня 2009 р., т.1: економічні науки. – Прага: Publishing House “Education and Science” s.r.o, 2009. — С. 73-76.

## АНОТАЦІЯ

**Корольова Н. М. Розвиток людського капіталу підприємств залізничного транспорту. - Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Українська державна академія залізничного транспорту, Харків, 2009.

Дисертацію присвячено розробці теоретичних аспектів ЛК підприємств залізничного транспорту та наданню практичних рекомендацій щодо шляхів подальшого його розвитку, що базується на інтеграційній взаємодії з іншими суб'єктами господарювання.

У дисертаційній роботі досліджено економічну сутність ЛК та встановлено його особливості на залізничному транспорті; удосконалено класифікацію; встановлено перелік факторів, що впливають на формування та розвиток ЛК підприємств залізничного транспорту, проаналізовано їх сучасний стан та надано рекомендації щодо його покращення; розкрито сутність складових ЛК підприємств залізничного транспорту та їх структуру; розроблено механізм відтворення ЛК підприємств залізничного транспорту та розглянуто життєвий цикл ЛК на індивідуальному рівні та рівні підприємства; розкрито основи інтеграції в навчальній, науковій та творчій сферах діяльності підприємств залізничного транспорту; розроблено пропозиції щодо створення в структурі залізничного транспорту підрозділу, функції якого пов'язані з розбудовою науково-освітнього та творчого сектору підприємств-учасників задля розвитку ЛК та запропоновано методику оцінки ефективності його функціонування; розроблено концептуальні основи інтегрованої системи генерації та використання знань підприємств залізничного транспорту та механізм управління знаннями в ній.

**Ключові слова:** людський капітал, відтворення людського капіталу,

генерація знань, інтегрована система генерації та використання знань, управління знаннями, інтеграція, життєвий цикл людського капіталу, підприємства залізничного транспорту.

## АННОТАЦИЯ

### **Королёва Н. Н. Развитие человеческого капитала предприятий железнодорожного транспорта. - Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (за видами экономической деятельности). Украинская государственная академия железнодорожного транспорта, Харьков, 2009.

Диссертацию посвящено разработке теоретических аспектов человеческого капитала предприятий железнодорожного транспорта и предоставлению практических рекомендаций по поводу направлений его дальнейшего развития, что основывается на интеграционном взаимодействии с другими субъектами хозяйствования.

Исследовано теоретические основы человеческого капитала (ЧК), под которым понимается накопленный запас интеллектуальных, духовных, творческих ценностей работников предприятий железнодорожного транспорта (ПЖТ) и других субъектов отрасли железнодорожного транспорта, их практических навыков, которые формируются в результате единства науки, культуры, образования, практического опыта и физических возможностей, что позволяет рассматривать работника не только как производительную силу, а и как самоценностную индивидуальность, потенциал которой может эффективно использоваться для достижения стратегических целей железнодорожного транспорта.

Определены особенности ЧК железнодорожного транспорта и перечень факторов, которые влияют на его формирование и развитие. Среди внутренних факторов особое внимание уделено интеграционным. Анализ их состояния выявил недостатки в существующей системе материального и морального стимулирования, практике наставничества, социальной и научно-инновационной сферах. В результате предложены мероприятия по пересмотру существующей системы стимулирования на ПЖТ.

Разработана организационная структура ЧК ПЖТ и определены его уровни: железнодорожного транспорта в целом (нулевой уровень), предприятий железнодорожного транспорта и других его субъектов (первый уровень), служб и отделов, высших органов управления и других подразделений ПЖТ, государственных предприятий научного и промышленного секторов железнодорожного транспорта (второй уровень); структурных подразделений (третий уровень); индивидуальный ЧК работников (четвертый уровень).

Предложена усовершенствованная классификация ЧК, которая включает такие классификационные признаки как: комплексность полученных результатов от инвестиций в ЧК и источники формирования ЧК.

В качестве составляющих ЧК ПЖТ установлено: интеллектуальный, творческий, духовный и личностный капитал.

Установлено, что процесс воспроизводства ЧК ПЖТ более эффективный при взаимодействии с другими субъектами хозяйствования. Определено, что на разных этапах формирования и развития индивидуального ЧК прослеживаются разные формы воспроизводства, а ЧК предприятий проходит несколько жизненных циклом, что зависит от конкурентной позиции на рынке, желания получить стойкие конкурентные преимущества и скорости изменений во внешней среде. Разработано механизм воспроизводства ЧК ПЖТ.

Среди существующих мотивов к интеграционному взаимодействию предложено рассматривать такие, которые устремлены на увеличение интеллектуального, профессионального и информационного уровня предприятия и его работников. Определены позитивные стороны интеграции для государства, предприятия и работников, а также проведено сравнительный анализ положительных свойств и недостатков организации учебно-профессионального и творческого сектора на уровне отдельного предприятия и в результате интегрированного взаимодействия.

Доказано целесообразность создания Центра учебно-научного и инновационного развития (Центр), функциями которого определено: учебную, социальную, экономическую, культурную, производственную, развивающую, стимулирующую, воспитательную, регулируемую и объединяющую.

Предложено перечислить участников и партнеров Центра, определено его организационную структуру и задачи каждого подразделения, сформулированы принципы деятельности.

Предложено создание интегрированной системы генерации и использования знаний (системы), как динамической открытой системы, которая предназначена для увеличения ЧК работников предприятий-создателей и предприятий-участников, которые привлекаются в процесс её обслуживания, которая гибко адаптируется к потребностям предприятий и в глобальном масштабе способна положительно повлиять на их стратегические цели.

Определены характерные черты системы и перечень рисков, которые могут возникнуть при её функционировании.

Доказано, что действенность системы обеспечивается эффективным управлением знаниями, разработано механизм такого управления.

Предложено методический подход проведения оценки эффективности развития научно-учебного и творческого сектора ПЖТ. Предложено перечислить показатели, которые позволяют провести оценку по критериям эффективности инновационного и учебно-профессионального развития, образования и воспитания.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, воспроизводство человеческого капитала, генерация знаний, интегрированная система генерации и использования знаний, управление знаниями, интеграция, жизненный цикл человеческого капитала, предприятия железнодорожного транспорта.

**ABSTRACT****Koroliova N.M. Development of human capital of the enterprises of railway transport. – Manuscript.**

The thesis seeks the candidate degree in economy, specialization 08.00.04-economy and management of enterprises (according to the types of economic activity). Ukrainian State Academy of Railway Transport, Kharkiv, 2009.

The thesis is dedicated to elaboration of theoretical aspects of human capital of the enterprises of railway transport and offer of practical recommendations as to the ways of its further development based on the integration interplay with other economic entities.

The thesis explores the economic essence of human capital and determines its peculiarities on the railway transport; improves classification; establishes factors that influence the formation and development of human capital of the enterprises of railway transport; analyzes its present-day condition and offers recommendations to improve it; reveals the essence of the components of human capital of the enterprises of railway transport and its structure; elaborates the mechanism to reproduce human capital of the enterprises of railway transport and examines the life cycle of human capital on the individual level and on the level of the enterprise; reveals the integration basics in educational, scientific and creative sphere of activity of the enterprises of railway transport; works out proposals as to creating in the structure of railway transport of the unit with functions to build up the educational, scientific and creative sector of participating enterprises for the sake of development of human capital and offers the method of appraisal of its efficiency; works out the conceptual basics of the integrated system of generation and use of attainments of the enterprises of railway transport and the mechanism of management of attainments in it.

**Key words:** human capital, reproduction of human capital, generation of attainments, integrated system of generation and use of attainments, management of attainments, integration, life cycle of human capital, enterprises of railway transport.

Корольова Наталя Миколаївна

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО  
ТРАНСПОРТУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з оригіналом автора

Відповідальний за випуск

Н.Є. Каличева

---

Підписано до друку . .2010 р.  
Формат паперу 60x84 1/16. Друк різнограф.  
Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Наклад 100 прим.  
Зам. № . Безкоштовно.

---

Видавництво УкрДАЗТ.  
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 2874 від 12.06.2007 р.  
61050, Харків, пл. Фейєрбаха, 7  
Друкарня УкрДАЗТу, 61050, м. Харків, пл.Фейєрбаха,7