

ресурсів, а також створить можливості для суттєвого розширення змісту і методології підготовки фахівців за рахунок інтегрованого використання взаємопов'язаних інформаційних технологій.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Постанова КМУ «Про затвердження Програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004-2006 роки» [Електронний ресурс]: від 23.09.2003 р. N 1494. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1494-2003-%EF>

2. Наказ МОНУ «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [Електронний ресурс]: від 21.01.2004 р. № 40. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0464-04>

3. Валуйський В.М. Створення освітнього web-простору для навчання [Електронний ресурс]

/ В.М. Валуйський, М.В. Гончаренко, А.А. Павловський, А.О. Новацький // Режим доступу:

http://uiite.kpi.ua/fileadmin/_wfqbe/1245139683_web.doc

4. Малюкова І.Г. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у вищій освіті України: поточний стан, проблеми і перспективи розвитку (аналітичний огляд) [Електронний ресурс] / І.Г. Малюкова, І.Б. Жилияєв, Ю.І. Якименко, В.І. Тимофеев, В.М. Радченко // Режим доступу: [http://uiite.kpi.ua/ua/about-uiite/public/singlerecord.html?tx_wfqbe_pi1\[id\]=17](http://uiite.kpi.ua/ua/about-uiite/public/singlerecord.html?tx_wfqbe_pi1[id]=17)

5. Офіційний сайт Moodle [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://moodle.org>

6. Шинкарук В. Системний підхід до дослідження інтеграційних процесів у вищій освіті України [Текст] / В. Шинкарук, Х. Раковський, К. Метешкін // Вища школа. – 2008. – № 9. – С. 12-28.

Аннотація. В статті досліджено сутність і особливості дистанційного навчання як форми підвищення ефективності підготовки і перепідготовки спеціалістів-железнодорожників.

Ключевые слова: інформаційно-телекомунікаційні технології, дистанційне навчання, система електронного навчання.

The article explored the nature and characteristics of distance learning as a form of improving the effectiveness of training and retraining of railway.

Keywords: information and telecommunication technologies, distance learning, e-learning.

Рецензент д.е.н., доцент ДонІЗТ Зайцева К.В.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.

УДК 331.10.:65.2

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Петухова Т.О., ст. викладач (УкрДАЗТ)

У статті розглядаються елементи побудови процесу оцінки: мета, завдання та принципи, які дозволять створити базис для комплексної оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту.

Ключові слова: людський капітал, організація процесу, оцінка, принципи оцінки.

Постановка проблеми. В умовах панування кризи, загострення конкуренції, процесів глобалізації та інших негативних зовнішніх факторів й внутрішніх проблем, які впливають на стан та розвиток залізничного транспорту України, як ніколи постає питання

кардинальних змін поглядів на джерела та чинники конкурентоспроможності галузі. В рамках ресурсної теорії фірми внутрішні ресурси фірми розглядаються як основні детермінанти конкурентного успіху. Підприємства залізничного транспорту, як й кожен інший суб'єкт

господарювання має основні види ресурсів для здійснення діяльності, які можливо представити у наступній класифікації: матеріальні ресурси – це основні засоби та запаси; нематеріальні ресурси – це технології, права та інші об'єкти, які створені або придбані підприємствами, та не мають речовинної форми; грошові та фінансові ресурси; людські ресурси. Але не всі ресурси мають потенціал стійких конкурентних переваг. Щоб мати такий потенціал, ресурс повинен відповідати таким умовам: бути цінним, тобто використовувати сприятливі можливості та нейтралізувати загрози середовища, в якому знаходиться організація; бути рідкісним; важко копіюваним; без еквівалентних замінників. На нашу думку, тільки людські ресурси та те, як вони капіталізуються – є найбільш цінним джерелом конкурентних переваг, в той час, коли інші переваги втрачають силу. Саме тому, одним з актуальних питань сучасних економічних досліджень є людський капітал, ефективність функціонування якого залежить від створених умов використання та розвитку, які повинні бути побудовані на вимірі його цінності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Теоретичні основи оцінки людського капіталу на вітчизняних підприємствах досліджено в роботах О.П. Кошулько [1], А.В. Кудлай [2], В.В. Компанієць [3], О.С.Соколової [4]. Незважаючи на значний вклад фахівців в дослідження проблеми, недостатньо уваги приділяється організаційним засадам оціночного процесу.

Формування цілей статті. Метою статті є обґрунтування завдань та принципів, як основи побудови комплексної методики оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існуючі протиріччя в методах і в трактуванні результатів оцінки людського капіталу та необхідність врахування галузевих особливостей залізничного транспорту, об'єктивно вимагає теоретичного переосмислення, пошуку шляхів адаптації і забезпечення дієвості процесу оцінки. На нашу думку, виконання цих завдань полягає в розробці комплексної методики та організації процесу оцінки людського капіталу.

Проведене дослідження доводить, що створення комплексної методики оцінки людського капіталу повинно будуватись на: структурному та змістовному аналізі категорії «людський капітал», її особливостях – специфічних рисах, якими наділена тільки ця категорія та відмінностях від поняття «капітал», що традиційно застосовується в економічній практиці [5]; принципах оцінки, які регулюють процедурну сторону її методики; визначенні мети оцінки та завдань, що є окресленням кола питань які повинні бути вирішені за її допомогою; визначенні та формуванні необхідного

інформаційного забезпечення; підборі наукового інструментарію (апарату), тобто сукупності загальнонаукових та специфічних методів, способів та прийомів різних етапів оцінки; формуванні системи економічних показників для оцінки (індикаторів); визначенні та вимірюванні взаємозв'язку між об'єктивними показниками; розкриття та вивчення факторів впливу на результати оцінки.

Зазначені аспекти побудови комплексної методики оцінки в свою чергу вимагають організаційного, інформаційного та методичного забезпечення.

Процес оцінки можна визначити як послідовність процедур, що використовуються для одержання результатів оцінки. Процес звичайно завершується складанням звіту про оцінку, який містить як результати оцінки, так й необхідні пояснення.

При оцінці людського капіталу підприємства потребується дослідження не тільки характеристик продуктивних характеристик персоналу, але й параметрів середовища, в якому відбувається процес їх капіталізації. Це значить, що для реальної капіталізації людських якостей в господарської системі необхідна наявність передумов та умов, які дозволяють реалізувати їх у вигляді продукції та послуг. За межами господарської системи індивід не може отримати грошовий дохід від володіння людським капіталом. Цим й обумовлений взаємозв'язок параметрів господарської системи та окремих характеристик людського капіталу, який є невід'ємною частиною економічної системи підприємства.

До числа важливіших передумов та умов формування людського капіталу організації варто віднести: стратегію, техніко-економічний та фінансово-економічний стан, систему трудових відносин, організаційно-технічне та соціально-економічне середовище, участь профспілок, структура витрат у людський капітал в загальних витратах підприємства, напрямки розподілу прибутку, нормативно-правова база з питання, яке досліджується. Проведений аналіз цих складових дозволить виявити негативні фактори та тенденції, які потребують корегування на рівні планування з позиції забезпечення їх позитивного впливу на стан та динаміку людського капіталу підприємства.

Крім того, необхідно врахувати стан і тенденції попиту і пропозицій на різних сегментах ринку праці, яке обумовлено наявністю великої кількості індивідуальних характеристик оцінюваного об'єкта, а також численних факторів, що впливають на стан людського капіталу.

Окремо відмітимо, що крім наведених аспектів варто враховувати особливості підприємств залізничного транспорту, людський капітал яких планується виміряти. Для підприємств залізничного транспорту такими

особливостями є: організаційно-економічна структура; продукція та процес її виробництва; взаємозалежність всіх структурних підрозділів та підприємств як окремої залізниці, так й всього залізничного транспорту України; висока залежність від чинників зовнішнього впливу економіки України та інших держав; впровадження процесу реформування тощо.

На наш погляд, мета оцінки може мати стратегічну та тактичну направленість для діяльності підприємств залізничного транспорту.

Якщо мета оцінки визначення стану людського капіталу має стратегічну направленість, то за її допомогою можливо надати відповіді на такі запитання: відповідність накопиченого людського капіталу для реалізації стратегії залізничного транспорту; наявний рівень людського капіталу для забезпечення економічної безпеки підприємств залізничного транспорту; стан людського капіталу, який надасть можливість забезпечення стратегічних конкурентних переваг, інвестиційної привабливості, інноваційної активності підприємств залізничного транспорту; ступінь впливу людського капіталу на підвищення або зниження конкурентоспроможності та інтеграційної спроможності підприємств залізничного транспорту; вплив людського капіталу на успішність реструктуризації залізничного транспорту; необхідний обсяг інвестицій в людський капітал при реалізації інноваційних, інвестиційних, інтеграційних проектів або на етапі реструктуризації залізничного транспорту; створення інформаційного забезпечення при прогнозуванні, плануванні, управлінні та контролі діяльності підприємств залізничного транспорту.

При поточному управлінні мета оцінки людського капіталу може бути сформульована наступним чином: визначення стану людського капіталу для виконання функцій підсистеми управління персоналом; визначення частини накопиченого людського капіталу, що не реалізується та причин з цим пов'язаних; визначення стану людського капіталу при розрахунку розміру необхідних інвестицій для функціонування та розвитку людського капіталу; визначення активів людського капіталу, які потребують інвестицій та їх обсяг; визначення стану людського капіталу для обґрунтування або формування джерел інвестицій, наприклад, сумісно з державою; визначення впливу людського капіталу на показники діяльності підприємства; надати інформацію для оцінки ефективності управління людським капіталом підприємства; створення інформаційної бази даних для підвищення ефективності управління людським капіталом й підприємством в цілому, контролю стану людського капіталу та вчасного коригування заходів тощо.

Це дуже приблизний перелік завдань, які можуть бути поставлені перед оцінкою людського капіталу. Ми вважаємо, що в загальному вигляді мета оцінки може бути сформульована як передача на зрозумілій мові інформації про цінність людського капіталу для прийняття управлінських рішень. Крім того, якісно побудований та відповідно здійснений процес оцінки, надає можливість об'єктивно, критично, неупереджено і всебічно поглянути на персонал підприємства.

В основу побудови системи оцінки людського капіталу необхідно покласти принципи, які регулюють її процедурну сторону. На нашу думку, варто зазначити й умовності, невідповідність яким буде потребувати коригування методики.

Умовності базуються на тому господарському оточенні в якому здійснюється оцінка стану людського капіталу: окреме підприємство та безперервності діяльності підприємства. Перша умовність – окреме підприємство - говорить про те, що кожна організація повинна розглядатись як індивідуальна, відокремлена від інших осіб та інших підприємств. Тобто ні показники інших осіб, які не є працівниками підприємства, ні показники інших підприємств не повинні бути включеними в результативні показники оцінки. Крім того, вони не повинні впливати на судження та висновки, або корегувати дійсні результати оцінки. Друга умовність – безперервності діяльності. Припускається, що для цілей оцінки стану людського капіталу підприємство має невизначений термін життя, тобто підприємство буде продовжувати досягати своїх цілей необмежено довго та об'язково ефективно. Тобто, господарюючий суб'єкт розглядається в відносно незмінних організаційно-економічних умовах. Процес реорганізації, наприклад, буде вимагати встановлення інших критеріїв.

Важливість принципів полягає в тому, що вони вказують на концептуальні напрямки застосування оцінки стану людського капіталу. Нами визначено 14 принципів, які є основоположними при проведенні оцінки людського капіталу: системності, суттєвості, «вартості – зиску», консерватизму, об'єктивності, погодженості, відповідності цілям, регулярності, комплексності, зрозумілості та адекватності тлумачення, превалювання сутності над формою, практичного застосування, достовірності та повного розкриття, інтеграції. В процесі дослідження, зазначені нами раніше принципи [6] було розширено, що, в свою чергу, обумовлює необхідність їх тлумачення:

-принцип системності полягає в всебічному, взаємопов'язаному вивченні об'єкту оцінки, тобто всієї сукупності структури людського капіталу, що робить неможливим висновки на підставі лише окремо взятих показників (компонентів) та

дозволяє оцінити не тільки наявність людського капіталу, а й ефективність його діяльності. Будь-яке підприємство – це складна соціально-економічна система, яка характеризується множиною елементів, наявністю зв'язків між ними, структурою та ієрархічністю;

- принцип доречності передбачає те, що всі критерії які будуть застосовані скоординовані з цілями підприємства. Тобто, цей принцип виключає наявність зайвої інформації, яка не потрібна для прийняття управлінських рішень та дозволяє напрацювати критерії оцінки, які знаходяться в руслі стратегічної єдності розвитку людського капіталу та підприємства;

- принцип об'єктивності передбачає використання методів оцінки людського капіталу які відповідають теорії її походження, завданням, які вирішуються з їх допомогою, умовам, в яких вирішуються завдання. Принцип об'єктивності оцінки потребує не обмежуватись поверхневими проявами явища, яке вивчається та власними думками про нього, а знаходити закономірності, які ним управляють, обґрунтовувати висновки зареєстрованими фактами, доступними для перевірки іншими особами;

- принцип зрозумілості та адекватності тлумачення досягається через обов'язкове пояснення отриманих результатів оцінки в вигляді відповідних висновків, пояснювальних записок, коментарів;

- принцип інтеграції різнорідних методів оцінки передбачає сумісне використання методів оцінки, що є шляхом подолання недоліків, існуючих окремих методик (методів).

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Представляється, що виконання запропонованих принципів оцінки людського капіталу забезпечить якість оцінки, можливість надання коректних висновків та обґрунтованих заходів щодо управління людським капіталом. Крім того, мета, завдання та принципи

процесу оцінки повинні створити основу комплексної методики виміру цінності людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.08.09.01[Текст] / Харківський держ. економічний ун-т./ А.В. Кудлай. — Х., 2004. — 20с.

2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04[Текст] /О.П. Кошулько. - Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.

3. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на знічному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» [Текст] / В.В. Компанієць //Залізничний транспорт України. - 2009.- № 3.- С.42-47.

4. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.04 [Текст] /О.С. Соколова.- Одеський національний морський університет. – Одеса, 2005.-21с.

5. Петухова Т.О. Теоретичні підходи до формування та управління людським капіталом залізничної галузі [Текст]/ Т.О. Петухова // Вісник економіки транспорту і промисловості. Випуск 26-Харків: УкрДАЗТ. - 2009.- С.254-257.

6. Петухова Т.О. Методичні підходи до оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]/ Т.О. Петухова // Вісник економіки транспорту і промисловості. Випуск 28- Харків: УкрДАЗТ. - 2009.- С.189-193.

Аннотація. В статье рассматриваются элементы построения процесса оценки: цель, задача и принципы, которые позволят создать базис для комплексной оценки человеческого капитала на предприятиях железнодорожного транспорта

Ключевые слова: человеческий капитал, организация процесса, оценка, принципы оценки

Summary. The article views the elements of the development process of the estimate: the object, task and the principle, which will be allow to create basis for all-round estimate of the human capital at the enterprises of the railway transportation

Key words: the human capital, to provide the process, the estimate, the principle of estimate

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*