

УКРАЇНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Петухова Тетяна Олександрівна

УДК:331.101:656.2

**ОЦІНКА 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 - 2011

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Українській державній академії залізничного транспорту
Міністерства інфраструктури України

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Єфіменко Тетяна Іванівна,
Українська державна академія залізничного транспорту,
доцент кафедри «Облік та аудит».

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
Пашенко Юрій Євгенович,
Міжнародний науково-технічний університет
ім. академіка Ю.Бугая,
професор кафедри «Міжнародна економіка»;

кандидат економічних наук, доцент,
Єлагін Юрій Вікторович,
Українська державна академія залізничного транспорту,
доцент кафедри «Економіка, організація
і управління підприємством».

Захист відбудеться "24" червня 2011 р. о 16⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради Д 64.820.05 Української державної академії залізничного транспорту
за адресою: 61050, м. Харків, майдан Фейєрбаха, 7, ауд. 3.501.

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

Автореферат розісланий "23" травня 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.В.Чорнобровка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Динамічні зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовища діяльності залізничного транспорту та вимоги, що обґрунтовуються необхідністю інноваційного розвитку в умовах переходу країни до постіндустріальної економіки, актуалізують найбільш вагомий ресурс, який стає більш важливішим ніж фізичний капітал – людський капітал (ЛК).

В сучасних умовах ринкових трансформацій особливе значення мають рішення, що пов'язані з пошуком нових підходів до створення умов для формування, ефективного використання та розвитку ЛК, від якого залежить не тільки поточний стан залізничного транспорту, а також майбутнє зростання результативності та забезпечення конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, визначення прикладного потенціалу теорії людського капіталу, що втілюється в оцінці ЛК, висувається до рангу першочергових завдань в структурі економічних досліджень, а саме на підприємствах залізничного транспорту України.

Дослідженню проблем ЛК присвятили свої наукові праці такі відомі вчені минулого та сучасності як Г. Беккер, Г. Боуен, Б. Вейсборг, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Сміт, Т. Шульц та ін. Теоретичною базою для аналізу формування та розвитку ЛК є також праці російських вчених В. Гойло, А. Добриніна, С. Дятлова, І. Льїнського, Р. Капелюшнікова, С. Клімова, М. Критського, В. Співака, Є. Старобінського та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розв'язання проблем формування, розвитку та оцінки ЛК зробили В. Антонюк, Д. Богиня, Н. Голікова, О. Грішнова, О. Іванілов, М. Долішній, Г. Євтушенко, В. Куценко, В. Пономаренко та ін.

Вагомий внесок у дослідження проблем транспорту та розробку шляхів їх вирішення внесли українські вчені: В. Дикань, О. Дейнека, С. Галуза, Д. Горелов, А. Гриньов, А. Золотарьов, Т. Єфіменко, О. Криворучко, Ю. Пащенко, Л. Позднякова, В. Шинкаренко, Л. Українська, Н. Чебанова та ін.

Серед науковців України доцільно відзначити увагою дослідження В. Диканя, Ю. Єлагіна, В. Компанієць, Н. Корольової, О. Соколової, праці яких присвячені розробці теоретичних основ і практичних рекомендацій з формування та розвитку ЛК підприємств транспорту.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні та практичні засади макроекономічної оцінки ЛК. Проте, в силу багатоаспектності та наукової дискусійності даної проблеми, оцінці ЛК на рівні підприємства не приділено достатньо уваги. Незавершеність наукових досліджень у цьому напрямку визначає необхідність розвитку концепції оцінки ЛК, який враховує вдосконалення організаційно-методологічних засад, що забезпечує їх дієздатність та адаптацію до галузевої специфіки підприємств залізничного транспорту. Окрім цього, потребують вдосконалення питання визначення напрямків збільшення рівня капіталізації трудового потенціалу залізничників та оптимізації розподілу обмежених інвестиційних ресурсів, шляхом забезпечення ефективності заходів, що спрямовані на розвиток ЛК. Невирішеність зазначених питань зумовила вибір теми дисертаційної роботи, а також її мету, завдання та основні напрямки дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана як ініціативна та відповідає цілям та завданням, поставленим у Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004 - 2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції», Стратегії демографічного розвитку України на 2006-2015 рр., Концепції розвитку транспортно-дорожнього комплексу України на середньостроковий період та до 2020 року, Програмі економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава».

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є розробка теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій щодо оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- дослідити роль ЛК та концепції його оцінки в забезпеченні конкурентоспроможності та інноваційного розвитку підприємств залізничного транспорту;

- розкрити економічну сутність, обґрунтувати структурну модель та розширити склад класифікаційних ознак ЛК;

- виявити економічні характеристики ЛК підприємств залізничного транспорту як об'єкту оцінки;

- проаналізувати методи оцінки ЛК, систематизувати та розвинути економічну класифікацію її видів;

- обґрунтувати концептуальні засади, визначити напрями, встановити критерії та обґрунтувати систему показників оцінки ЛК підприємств залізничного транспорту;

- вдосконалити методичний підхід до оцінки якісного стану ЛК підприємств залізничного транспорту;

- розкрити склад та встановити обсяг вкладень підприємств залізничного транспорту в ЛК та удосконалити методику його вартісного виміру;

- сформулювати підхід до виміру ефективності ЛК підприємств залізничного транспорту та розробити пропозиції стосовно визначення шляхів її збільшення.

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

Предмет дослідження - сукупність теоретичних, методологічних та практичних положень оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є фундаментальні та сучасні положення теорії людського капіталу, економіки підприємства та економіки праці, напрацювання провідних зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів та фахівців у галузі оцінки ЛК.

Для досягнення зазначеної мети в роботі використано сукупність методів і прийомів наукового пізнання. При дослідженні розвитку теорії людського капіталу та концепції його оцінки використовувався *історичний метод*. *Метод абстрактно-логічного узагальнення* застосовано для теоретичного обґрунтування важливості поставлених задач, уточнення ключових понять дослідження та формуванні

висновків. За допомогою *методології системного аналізу і синтезу* було проведено дослідження елементів ЛК й визначено його роль у процесі розвитку підприємств залізничного транспорту. *Методи теоретичного узагальнення, групування і порівняння* дали можливість уточнити понятійний апарат в частині трактування сутності людського капіталу та його оцінки, об'єктів і предмету оцінки, принципів оцінки, видів та джерел інформації, організації і методики оцінки. *Методи детермінування*, тобто *факторний аналіз* - при побудові моделі залежності результату функціонування ЛК та витрат в ЛК, *інтегральний* - застосовано для побудови узагальнюючих показників стану ЛК, *індексний* – при побудові результативного показнику функціонування ЛК та аналізі результатів оцінки. *Методи статистичних і соціологічних групувань, експертних оцінок* було використано для оцінки окремих елементів системи показників. *Метод регресійно-кореляційного аналізу* покладений в основу обґрунтування розробленої системи показників якісного стану сукупного ЛК підприємств залізничного транспорту та визначення найвпливовіших чинників на ефективність ЛК. Використання *графічного методу* дозволило здійснити наочне подання статистичного матеріалу й схематичного зображення результатів теоретичних і практичних досліджень.

Інформаційною базою дослідження стали нормативно-правові акти України, матеріали Державного комітету статистики та Державної адміністрації залізничного транспорту України, дані звітності залізниць України, матеріали урядових і міністерських програм, матеріали періодичних видань і наукові публікації українських та зарубіжних фахівців.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у подальшій розробці теоретико-методичних основ і науково-практичних рекомендацій з оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту, яка забезпечує процес прийняття управлінських рішень, що спрямовані на підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів галузі.

У дисертації містяться такі складові наукової новизни:

удосконалено:

– теоретичні положення щодо структури людського капіталу, яку побудовано за трьохкомпонентною моделлю з виділенням виробничо-кваліфікаційної, ціннісно-поведінкової та соціально-персоніфікованої складових, що дозволяє оцінювати якість кожного компоненту та визначати умови розвитку і накопичення людського капіталу підприємств залізничного транспорту;

– оцінку ефективності людського капіталу, яка, на відміну від існуючих, ґрунтується на динамічному підході до його виміру та забезпечує врахування особливостей функціонування людського капіталу персоналу підприємств залізничного транспорту, що дозволяє встановити ступінь відповідності отриманих результатів витратам в людський капітал;

– методичний підхід до вартісної оцінки людського капіталу, що, на відміну від існуючих, визначає його цінність, яка вимірюється за допомогою ідентифікації, систематизації та модифікації витрат в людський капітал підприємств залізничного транспорту.

дістало подальшого розвитку:

– концепція оцінки людського капіталу, яка поширюється за рахунок конструктивних принципів та системи показників за напрямками якості, обсягу та ефективності людського капіталу, що дозволяє підвищити рівень обґрунтованості управлінських рішень відповідно до завдань і специфіки діяльності підприємств залізничного транспорту;

– класифікація видів оцінки людського капіталу шляхом узагальнення, розширення та розкриття критерійних ознак, що уможливорює підпорядкування його виміру меті формування аналітичної бази для потреб управління підприємств залізничного транспорту;

– методика комплексної оцінки людського капіталу, яка ґрунтується на системі індикаторів, що характеризують якісний стан сукупного людського капіталу підприємств залізничного транспорту за функціональними компонентами та надає можливість здійснити вимір властивостей активів людського капіталу працівників в процесі трудової діяльності і встановити пріоритетні напрямки його розвитку;

– методичний підхід до оптимального розподілу ресурсів на формування та розвиток людського капіталу, який ґрунтується на визначенні найбільш впливових чинників його якісного рівня, що забезпечують зростання результативності діяльності підприємств залізничного транспорту.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використання розроблених пропозицій щодо підвищення ефективності прийняття управлінських рішень з питань формування, використання та розвитку ЛК, що забезпечує ефективність функціонування, конкурентоспроможність та інноваційний розвиток підприємств залізничного транспорту.

Практичну цінність пропозицій автора підтверджено їх використанням при оцінці властивостей активів людського капіталу працівників (довідка про практичне використання в роботі Південної залізниці №НЗЕ-13/03/1 від 12 січня 2011 р.). Підхід до оцінки ефективності людського капіталу, який забезпечує врахування особливостей функціонування людського капіталу персоналу підприємств залізничного транспорту ухвалений і прийнятий до практичного впровадження Кримською дирекцією залізничних перевезень Придніпровської залізниці (Акт про впровадження в діяльність № 28/ДНЛ-4 від 3 грудня 2010р.). Запропонований методичний підхід до вартісної оцінки людського капіталу, що вимірюється шляхом ідентифікації, систематизації та модифікації витрат в людський капітал має практичне використання в КП «Харківський метрополітен» (довідка про впровадження № 25-3577 від 31 грудня 2010р.).

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 праці та соціально-трудова відносини», «Менеджмент персоналу», «Організація та нормування праці на підприємствах залізничного транспорту» (акт про впровадження від 8 грудня 2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є одноосібно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до розв'язання наукової проблеми – оцінка людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Опубліковані одноосібно наукові праці містять ті положення, висновки й пропозиції, які сформульовані автором і відображають його внесок у дослідження проблеми. В наукових працях, що виконані в співавторстві, здобувачу належать: обґрунтування методологічних засад підвищення ефективності управління транспортним комплексом, що є підґрунтям накопичення та розвитку його ЛК [1]; систематизація та узагальнення наукових підходів до виміру ЛК, що надало підстави для удосконалення економічної класифікації запропонованих видів оцінки ЛК на основі врахування певних критерійних ознак [4].

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення й практичні результати дисертації доповідались і були схвалені на 4 міжнародних науково-технічних конференціях, перелік яких наведено у авторефераті у списку опублікованих праць.

Публікації. Основні положення і висновки дисертаційної роботи опубліковано у 13 наукових працях, з яких 9 статей надруковано у фахових наукових виданнях. Загальний обсяг наукових публікацій складає 4,28 друк. арк., з яких 4,05 друк. арк. належать особисто автору.

Обсяг та структура роботи. Дисертаційне дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 241 сторінка комп'ютерного тексту, у тому числі основний текст складає 188 сторінок. Ілюстративний матеріал дисертації представлено у 14 таблицях, 20 рисунках, 10 додатках. Список використаних джерел нараховує 217 найменувань.

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 «Економічна природа людського капіталу та його оцінки»* досліджено концептуальні положення теорії людського капіталу; удосконалено визначення категорії та класифікацію ЛК; запропоновано модель, що узагальнює структурні елементи ЛК; розкрито теоретичні положення та виявлено особливості функціонування й розвитку ЛК на підприємствах залізничного транспорту; встановлено призначення оцінки ЛК на підприємствах залізничного транспорту.

Проведене дослідження дозволило визначити, що теорія людського капіталу упорядковує методологічні суперечності між різними поглядами на людину в економічних процесах та обґрунтовує її превалювання серед інших факторів виробництва. Це доводить, що для якісного управління господарюючими суб'єктами необхідно розширення меж розуміння працівника від лише продуктивної сили до багатогранної особистості, яка має унікальну сукупність

властивостей та повинна бути забезпечена відповідними умовами функціонування та розвитку.

Результати дослідження категорійного апарату теорії людського капіталу довели наявність певної невизначеності, яка проглядається в ланцюзі дискусійних питань стосовно сутності та предметної площини ЛК.

Узагальнення найбільш відомих визначень ЛК дозволило встановити суттєві характеристики цієї категорії та запропонувати розглядати ЛК як органічну сукупність виробничо-кваліфікаційних, ціннісно-поведінкових та соціально-персоніфікованих активів працівників, потенціал яких, здатний в процесі продуктивного використання та безперервного гармонійного розвитку, в поєднанні з доцільними зусиллями як самого індивіда, так й підприємства, держави та суспільства, перетворюватись в капітал. Визначено, що тільки шляхом доцільного залучення ЛК працівників до виробничої діяльності він концептуально збігається з ЛК господарюючого суб'єкту: незадіяний ЛК працівників у будь-якому разі залишається для підприємства потенційним ресурсом.

Дослідження динаміки обсягу ЛК дозволило встановити пряму залежність повноти трансформації ЛК працівників в ЛК підприємств залізничного транспорту (ПЗТ) від якісних та кількісних характеристик його структурних елементів, ефективності та соціогуманістичності використання через створення відповідних умов і стимулів, обсягів та напрямів інвестицій в його функціонування і розвиток.

Застосування ресурсно-функціонального підходу до формування структури ЛК підприємства дозволило побудувати трьохкомпонентну модель (рис. 1).



Рис. 1. Трьохкомпонентна модель структури людського капіталу

Запропонована модель, на відмінність від інших, узагальнює й систематизує основні складові, що характеризують його з позицій: професійно-кваліфікаційного й освітнього складу, особистості та психофізіологічного й інноваційно-творчого складу. Така структура дозволяє оцінювати стан та найбільш повно аналізувати властивості активів працівників в якості здатності до рішення покладених виробничих завдань. Зазначено, що кожний структурний компонент має різну

потужність впливу на узагальнюючий показник ЛК.

З метою оцінки ЛК встановлена необхідність розширення класифікаційних ознак за рахунок: ступені агрегування носіїв ЛК (розподіл на персоніфікований та сукупний), що дозволяє враховувати синергетичний ефект, який створюється в певних умовах під впливом, наприклад, колективної праці, соціального середовища, морально-психологічного клімату в колективі тощо, та ступені залучення (функціонуючий та резервний), що дозволяє встановити обсяг ЛК, який є в наявності, але не задіяний з будь-яких причин у певній господарській системі з метою ефективною цілеспрямованою діяльністю.

Для з'ясування місця ЛК в господарській діяльності було виконано аналіз сучасного стану та перспектив розвитку ПЗТ, що дозволило встановити тісний зв'язок та взаємовплив результатів діяльності та конкурентоспроможності з ЛК працівників. Це обумовлено його головною роллю в забезпеченні інноваційних, інвестиційних, інформаційних, інтелектуальних процесів та особливостями транспортного виробництва. Склад останніх враховує: домінацію людських ресурсів у виробничому процесі та умови праці, в яких знаходиться більша частина персоналу основної діяльності; високий рівень залежності діяльності від специфічного ЛК працівників; забезпечення темпів техніко-технологічних змін; територіальна та організаційно-економічна розгалуженість ПЗТ, що перебувають в постійній взаємозалежності в процесі виробництва. Таким чином встановлено, що розв'язання найважливіших задач управління ПЗТ зі збереження, ефективного функціонування та розвитку ЛК, зумовлює необхідність його оцінки для забезпечення обґрунтованості та підвищення якості прийняття відповідних управлінських рішень.

В другому розділі «Теоретико-методологічні засади оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту» проведено критичний огляд існуючих підходів до оцінки ЛК та встановлена можливість їх застосування в оцінці ЛК ПЗТ; обґрунтовано концепцію оцінки ЛК ПЗТ та розвинуто її складові; удосконалено класифікацію видів оцінки ЛК; систематизовано чинники впливу, встановлено їх зв'язок з ЛК ПЗТ, розширено класифікацію та здійснено аналіз впливу прямих керованих чинників на теперішній стан функціонування та можливості розвитку ЛК ПЗТ.

Зазначено, що різність концепцій теорії людського капіталу, створює не тільки множину трактувань ЛК, а й породжує різні методологічні підходи до його оцінки. Проведені теоретичні дослідження і вивчення підходів до оцінки ЛК та сучасних методів в межах кожного, дозволило визначити їх обмеження та переваги, щодо можливості практичного застосування в діяльності ПЗТ. Встановлено, що в залежності від завдань, що постають перед оцінкою ЛК виникає необхідність в застосуванні одного або одразу декількох підходів.

Узагальнення теоретичних досліджень за проблемою оцінки ЛК на рівні господарюючих суб'єктів та синтез всіх розглянутих в роботі підходів, дозволило розвинути концепцію оцінки ЛК, керуючись теорією людського капіталу, системним підходом та встановленими ознаками ЛК ПЗТ. Концепція оцінки ЛК ПЗТ розкривається в таких її елементах: функціях, напрямках, меті та завданнях,

принципах, суб'єктах та об'єктах, організаційно-методичному забезпеченні процедури оцінки, чинниках впливу на ЛК (рис 2).

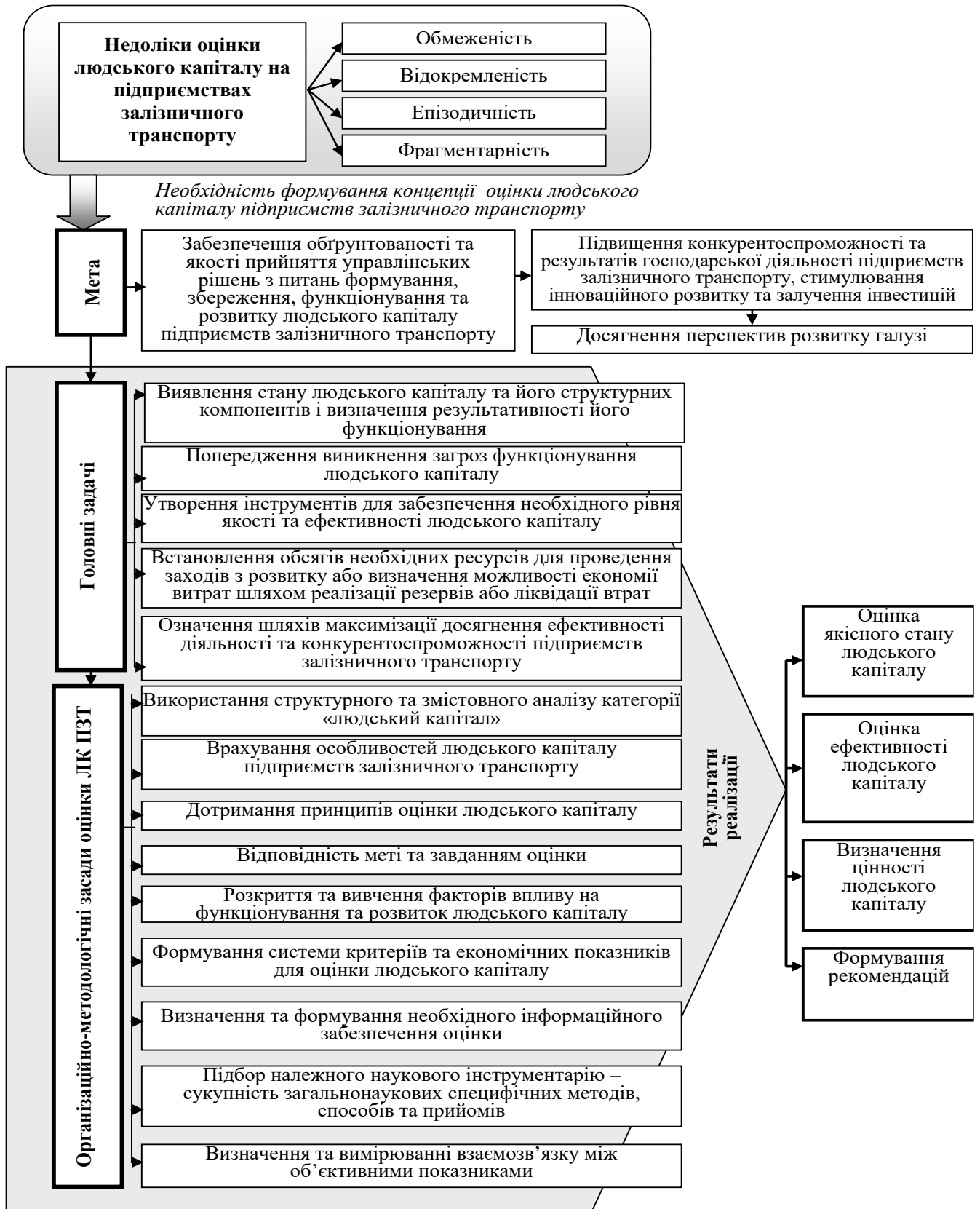


Рис. 2. Концептуальні основи оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту

Встановлено, що оцінка ЛК ПЗТ – це багатоетапний, послідовний процес, який дозволяє визначити кількісні та якісні характеристики ЛК, 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.

В роботі визначено склад функцій оцінки ЛК: економічна, соціальна, виховна, мотиваційна, інформаційна, адміністративна, розвиваюча, регулююча, інтеграційна та розкрито їх сутність.

Доведено, що зміст питань, які вирішуються на ПЗТ та можуть мати стратегічну або тактичну спрямованість, формують мету та завдання оцінки ЛК.

Встановлено, що кількість та зміст критеріїв оцінки ЛК ПЗТ має відповідати її меті. В якості базових критеріїв оцінки ЛК ПЗТ запропоновано застосовувати: якісний стан, ефективність та обсяг. Доведено, що приведений перелік критеріїв є оптимальним, оскільки найбільш повно відображає сучасні підходи до прийняття управлінських рішень стосовно функціонування та розвитку ЛК ПЗТ. Однак, необхідно уточнити, що він не може діяти постійно, тому що їх вибір залежить від потреб, що обумовлені специфікою питань, які вирішуються, враховуючи результати моніторингу чинників впливу.

Встановлено, що методики оцінки ЛК дозволяють визначити різноманітні види, які відповідають багатьом її призначенням. Узагальнення наукових праць та практики робіт щодо проведення оцінки в різних підгалузях економіки дозволило здійснити їх адаптацію до можливості застосування при вимірі ЛК, систематизацію та розширення складу критерійних ознак. Розширення було здійснено за рахунок доповнення складу такими ознаками: ступінь незалежності оцінювання, часовий аспект, функціональне призначення, зміст та обсяг. Запропонована класифікація конкретизується під певні завдання та дозволяє здійснити систематизацію того виду оцінки ЛК, який представляє найбільш релевантну інформацію для прийняття управлінських рішень за відповідних умов господарювання ПЗТ.

Доведено, що в оцінці ЛК ПЗТ необхідно дотримання принципів, які створюють її конструктивну основу (системного підходу, 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, методичної інтеграції та адаптивності) та розкрито їх суть.

Підґрунтям для організації оцінки ЛК ПЗТ є її технологічна структура, схема якої запропонована в роботі (рис.3).

Структурування зовнішнього і внутрішнього середовища ПЗТ за характером впливу на ЛК, дозволило поширити класифікацію факторів, які в залежності від прийняття управлінських рішень розподілено на керовані та некеровані (макрорівня та мезорівня). Запропонований комплекс керованих факторів (виробничі, техніко-технологічні, фінансово-економічні, соціально-правові, психологічні, організаційно-управлінські, еколого-санітарні, інвестиційні,

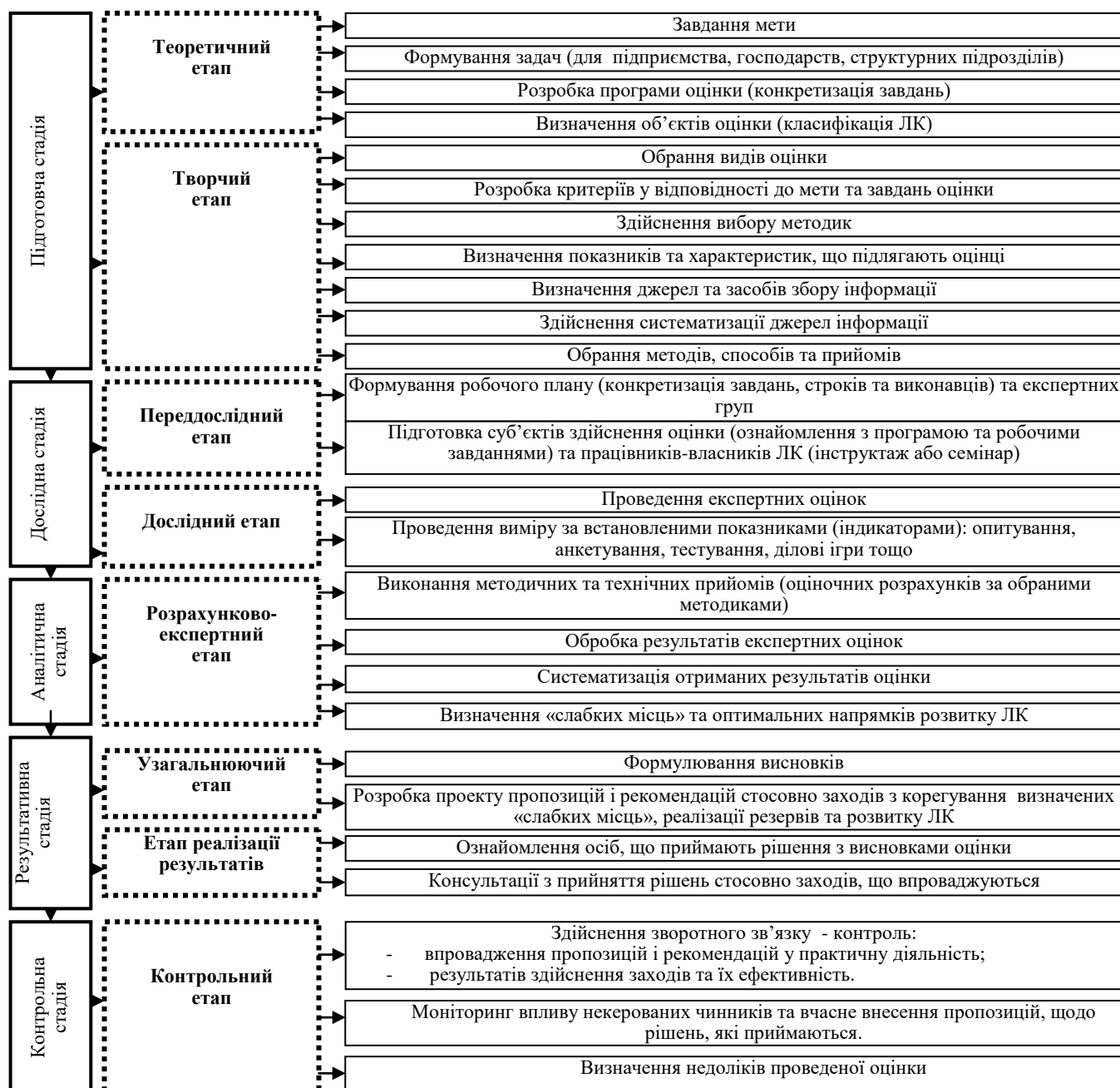


Рис. 3. Структурно-логічна схема організації оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту

науково-інноваційні, інформаційно-методологічні) удосконалено за рахунок включення до факторів нижчого рівня особливостей і сучасних умов діяльності ПЗТ. Визначено, що чинники впливу створюють для ЛК ПЗТ як додаткові можливості і переваги у функціонуванні та розвитку, так й обмеження для його повної реалізації.

Визначено, що здійснювати оцінку ЛК ПЗТ можуть суб'єкти, що мають необхідні повноваження, володіють методиками, забезпечені матеріально-технічними та фінансовими ресурсами. Враховуючи галузеві особливості організаційно-управлінської структури ПЗТ запропоновано на рівні управлінь залізниць створити службу операційного аудиту ЛК з підпорядкуванням виключно начальнику залізниці, до основних завдань якої внести оцінку ЛК ПЗТ,

господарств та структурних підрозділів на засадах забезпечення її вірогідності, неупередженості та об'єктивності.

Враховуючи те, що пріоритетним напрямом досліджень обрано оцінку сукупного ЛК ПЗТ, який представляє собою узагальнену величину, що враховує синергетичний ефект, створюваний безпосереднім впливом персоніфікованих ЛК, які трансформуються в результаті їх інтеграції в ЛК підприємства, необхідно здійснення подальшого розвитку та удосконалення відповідного науково-методичного забезпечення. Це дозволить подолати існуючі проблеми в оцінці та приймати на її основі управлінські рішення, що здатні забезпечити продуктивне функціонування і розвиток ЛК та покращити діяльність ПЗТ в цілому.

В третьому розділі «Методичні підходи до оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту» запропоновано методичні підходи до оцінки та визначення пріоритетних напрямків розвитку сукупного ЛК ПЗТ.

Визначені нагальні потреби ПЗТ в необхідності забезпечення обґрунтованості прийняття управлінських рішень стосовно формування, збереження, ефективності функціонування та розвитку ЛК, дозволили встановити критерії його оцінки: якісний рівень, обсяг, ефективність та цінність.

Встановлено, що для виміру якісного стану ЛК ПЗТ доцільно використовувати методіку комплексної оцінки за інтегральним методом, що має пріоритет порівняно з адитивними, мультиплікативними, ранговими методами агрегування оціночних показників. Перевага цього методу полягає в можливості одержання кількісної характеристики якісного стану сукупного ЛК ПЗТ у вигляді інтегрального показника, який побудовано з приватних показників, що зручно в прийнятті управлінських рішень. Доведено, що інтегральний показник якісного стану ЛК дозволяє зробити висновки про досягнутий рівень в цілому та за його функціональним складом, встановити пріоритетні та оптимальні шляхи розвитку ЛК ПЗТ.

Для визначення ключових показників якісних характеристик сукупного ЛК ПЗТ була запропонована модель, що побудована на основі його трьохкомпонентної структури та представлена формулою:

$$HC_{k(t)} = \{PQ_{k(t)}, SP_{k(t)}, PB_{k(t)}\} \{W_j, m = 1, 2, 3\}, t=ti \quad (1)$$

де $HC_{k(t)}$ – якісний стан ЛК k -го ПЗТ на визначений момент часу t ; $PQ_{k(t)}$, $SP_{k(t)}$, $PB_{k(t)}$ - відповідно якісна оцінка виробничо-кваліфікаційного, соціально-персоніфікованого, ціннісно-поведінкового компонентів в складі ЛК k -го ПЗТ на визначений момент часу t ; W_j — ваговий коефіцієнт j -го компоненту.

З метою формалізації елементів ЛК в межах кожного компонента, подолання обмеженості існуючої інформаційної бази, забезпечення об'єктивності та врахування галузевих особливостей розроблено систему індикаторів для оцінки якісного стану ЛК ПЗТ (табл.1).

Послідовність розрахунку комплексного показника якісного стану ЛК ПЗТ представлено на рис. 4.

Встановлено, що оцінка якісного стану сукупного ЛК визначається як характеристика, що відображає відношення між досягнутим та можливим результатом.

Індикатори стану сукупного людського капіталу підприємства залізничного транспорту

| Компонент | | Зміст |
|----------------------------------|---|--|
| Соціальний - персоніфікований | Продуктивний вік (J ₁) | Питома вага в структурі персоналу підприємства, працівників, вік яких не досяг пенсійного |
| | Здоров'я (J ₂) | Ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану здоров'я персоналу |
| | Вікова структура (J ₃) | Середній вік працюючих |
| | Відпочинок (J ₄) | Питома вага реально отриманого працівниками відпочинку у загальному обсязі часу, який відведено на відпочинок за нормами трудового законодавства або колективного договору |
| | Соціально-екологічний (J ₅) | Питома вага в структурі персоналу підприємства працівників, які працюють в нормальних умовах праці |
| | Безпека праці (J ₆) | Питома вага в структурі персоналу підприємства працівників, стан здоров'я яких не змінився (не змінювався) під впливом виробничих травм, професійних захворювань тощо |
| Виробничо-кваліфікаційний | Насиченість людського капіталу (J ₇) | Наявність вакантних посад за відповідний період |
| | Збереження ключових Працівників (J ₈) | Втрата працівників за відповідний період з ключових посад або тих, що мають дефіцитні професії |
| | Витрати на освіту (J ₉) | Питома вага витрат на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у фонді оплати праці |
| | Освітній ріст (J ₁₀) | Питома вага працівників, які пройшли навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у середньоспискової чисельності в еквіваленті повної зайнятості |
| | Спеціальні знання (J ₁₁) | Фаховий рівень людського капіталу |
| | Відповідність (J ₁₂) | Відповідність роботи, яка виконується та знань, навичок працівників займаній посаді за підсумками атестації або ЕТКС (при відсутності даних атестації) |
| | Наставництво (J ₁₃) | Питома вага тих працівників, які навчаючи навчаються, тобто, виконують функції наставників |
| | Інноваційна активність (J ₁₄) | Питома вага тих працівників, які подали раціоналізаторські пропозиції, виконали наукові розробки (за умови, що це не є виконанням службових обов'язків) |
| | Якість праці (J ₁₅) | Питома вага тих працівників, які за відповідний період якісно виконували свою роботу (не заподіяли брак, порушення, матеріальну шкоду тощо) |
| | Інтенсивність використання робочого часу (J ₁₆) | Ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану трудової дисципліни персоналу |
| | Резервний (J ₁₇) | Питома вага працівників кадрового резерву та студентів, які навчаються за цільовими напрямками |
| | Продуктивність управлінського персоналу | Середній коефіцієнт продуктивності управлінського персоналу в залежності від часу, які відпрацьовано на одній посаді |
| Ціннісно - поведінковий | Задоволеність працею (J ₁₉) | Рівень задоволення працівниками працею та створеними умовами на підприємстві |
| | Сприятливе середовище (J ₂₀) | Питома вага тих працівників, відносно яких не вчинено порушення умов КЗППУ, КД або Галузевої угоди |
| | Лояльність (J ₂₁) | Число працівників, які планують працювати на підприємстві в найближчі 3 роки |
| | Гендерна структура (J ₂₂) | Рівноправність доступу до керівних посад жінок та чоловіків |
| | Морально-психологічний клімат (J ₂₃) | Стан морально-психологічного клімату на підприємстві |



Рис. 4. Послідовність розрахунку комплексного показника стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту

Крім того, запропонований інтегральний показник якісного стану ЛК ПЗТ об'єднує досить різноманітні характеристики ЛК та враховує сукупний вплив інтегральних оцінок елементів кожного структурного компоненту. Результати оцінки дозволяють зробити висновки про досягнутий рівень ЛК в цілому, а інтегральні показники за компонентами - про досягнутий рівень за його функціональним складом. Часткові індикатори кожного компонента в співставленні з їх нормативним значенням вказують на «слабкі місця», що заважають досягненню загального встановленого рівня ЛК ПЗТ та дозволяють отримати інформацію для розробки диференційованих корегувальних заходів.

Доведено, що застосування динамічного та порівняльного підходів при оцінці забезпечує не тільки можливість конгруенції між собою ПЗТ, а й дозволяє визначати індекс розвитку їх ЛК та встановлювати пріоритетні і оптимальні шляхи, що нададуть можливість його покращення. Крім того, динаміка індикаторів, що задається статистичним рядом значень, які рекомендуємо розраховувати кожного року, дозволяє встановити тенденції та прогнозувати розвиток не тільки ЛК, а й ПЗТ.

В наслідок того, що вартість прямих та опосередкованих матеріальних і нематеріальних вкладень перетворюється у вартість ЛК ПЗТ, але останній так й залишається невіддільним від людської особистості (працівника), вважаємо

доцільним рахувати рівень витрат, понесених у формування та розвиток ЛК, достатньо адекватним показником його обсягу у грошовому вимірнику. Сумою сукупних витрат в ЛК є вкладення ПЗТ у функціонування та розвиток працівників і забезпечення відповідного рівня їх життя, як трудового, так особистого та суспільного. Формалізованою мовою обсяг ЛК ПЗТ можна описати за допомогою формули:

$$V_{HC} = \sum_{i=1}^n E_{HCi} \quad (2)$$

де V_{HC} – обсяг ЛК ПЗТ, грн., E_{HCi} - витрати за елементами ЛК ПЗТ (відповідно до інтервалу оцінки), грн.

Враховуючи те, що ЛК працівників формується лише за рахунок тих витрат, що перевищують його просте відтворення та забезпечують ефективне функціонування та розвиток найкращих рис людини, доведена необхідність зменшення статті «Витрати на оплату праці», як елементу оцінки обсягу ЛК, на суму середньорічного прожиткового мінімуму в розрахунку на середньооблікову чисельність персоналу. Крім того, визначено, що тільки 50 % суми статті, що відноситься на охорону праці та здоров'я працівників правомірно рахувати як витрати в ЛК ПЗТ.

Для інформаційного забезпечення оцінки обсягу ЛК здійснено ідентифікацію та групування витрат за статтями, що відповідають елементам структурних компонентів сукупного ЛК ПЗТ та визначено необхідні джерела інформації.

Встановлено, що формування потрібного за якісними та кількісними критеріями ЛК ПЗТ та створення відповідних умов його функціонування та розвитку, які забезпечують ефективність діяльності ПЗТ, знаходять своє відображення, у першу чергу, у збільшенні продуктивності праці. Тому, в основі побудови моделі ефективності сукупного ЛК, запропоновано в результативному чиннику враховувати вплив фактору продуктивності праці на об'ємний показник діяльності ПЗТ. Ефективність ЛК ПЗТ розраховується індексним методом за формулою:

$$E_{f_{HC}} = \frac{I_{\Delta V_{pl}}}{I_{\Delta E_{HC}}} \quad (3)$$

де $E_{f_{HC}}$ - коефіцієнт ефективності ЛК ПЗТ; $I_{\Delta V_{pl}}$ - індекс приросту обсягу виробництва ПЗТ за рахунок продуктивності праці; $I_{\Delta E_{HC}}$ - індекс приросту обсягу ЛК ПЗТ.

Індекс приросту обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці ($I_{\Delta V_{pl}}$) визначається за допомогою методів детермінованого факторного аналізу (відносних різниць, ланцюгових підстановок тощо).

Індекс приросту обсягу ЛК ($I_{\Delta E_{HC}}$) визначається як співвідношення обсягів ЛК ПЗТ у базисному та попередньому періоді (з урахуванням приведених різночасових витрат до розрахункового року).

Запропонований показник «ефективність ЛК ПЗТ» забезпечує інформативність на рівні ПЗТ та їх структурних підрозділів, тобто, враховує галузеву

специфіку; відповідає завданням оцінки ЛК за рахунок нерозривності зв'язку «економічна вигода від функціонування ЛК – зусилля, які зроблено» та ґрунтується на застосуванні динамічного підходу, який відображає співвідношення змін його елементів, що більш інформативно, ніж розгляд їх в статистиці.

Встановлено, що ЛК у вартісному вимірі може визначатися по-різному в залежності від завдань, які встановлені перед оцінкою. Враховуючи те, основою вимогою до ЛК є його функціональна корисність, тобто здатність приносити дохід, доведено, що цінність ЛК ПЗТ може бути визначена за рахунок здійснення корегування обсягу на критерій ефективності. Це доводить, що рівень капіталізації, отриманий господарюючим суб'єктом від функціонування ЛК працівників залежить не тільки від здійснених грошових витрат, а й від отриманої віддачі.

Таким чином, для нівелювання недоліків витратного підходу до вартісної оцінки ЛК підприємства, після уточнення суми витрат в ЛК, що здійснюється для розрахунку обсягу, виникає потреба в їх переоцінці. Другий етап модифікації витрат в ЛК ПЗТ для визначення його цінності пропонуємо реалізовувати за допомогою методу коригування:

$$HC_{value} = V_{HC} \cdot E_{f_{HC}} \quad (4)$$

де HC_{value} - цінність ЛК ПЗТ, грн.; V_{HC} - обсяг ЛК ПЗТ, грн.; $E_{f_{HC}}$ - коефіцієнт ефективності ЛК ПЗТ.

Вдосконалено методику визначення напрямів підвищення рівня ефективності ЛК ПЗТ та оптимізації операційних витрат діяльності шляхом застосування кореляційно-регресійного аналізу. Це дозволило встановити залежність показника ефективності ЛК ПЗТ між факторами, що впливають на рівень його якісного стану. За результатами оцінки, що проводилась за даними 28 структурних підрозділів за допомогою аналізу лінійної залежності методом покрокового вилучення найменш впливових факторів встановлено фактори ЛК, які здійснюють вагомий вплив. У результаті сортування вихідних даних обрано 6 найбільш впливових показників та визначено, що за їх рахунок формується в середньому 86 % якісного рівня ЛК ПЗТ. Таким чином зазначено, що для підвищення рівня ефективності ЛК ПЗТ достатньо управляти сукупністю найбільш впливових факторів (принцип Парето). Тобто, для забезпечення більш високого рівня ефективності ЛК, управлінню ПЗТ необхідно більшу увагу приділяти факторам, що відображають показники j_2 «Здоров'я» j_7 «Насиченість людського капіталу», j_{15} «Якість праці», j_{20} «Сприятливе середовище», j_{11} «Спеціальні знання», j_{19} «Задоволеність працею».

Розроблено пропозиції з підготовки аналітичного висновку за результатами оцінки ЛК ПЗТ, який включає: вихідну інформацію, що є основою для оцінки; результати оцінювання за визначеними напрямками; виявлені тенденції та резерви, їх характеристику; рекомендації з розвитку та оцінку можливого покращення при здійсненні запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено актуальне науково-прикладне завдання щодо оцінки ЛК, яка є підґрунтям ефективності прийняття управлінських рішень в

забезпеченні розвитку діяльності та підвищення конкурентоспроможності ПЗТ. Узагальнення отриманих результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Дослідження теорії людського капіталу та досвіду її практичного застосування в діяльності вітчизняних та зарубіжних суб'єктів господарювання, дозволило встановити пріоритетність ролі ЛК в забезпеченні і підвищенні конкурентоспроможності, результативності діяльності та подальшому інноваційно-інвестиційному розвитку залізничного транспорту України.

Доведено необхідність впровадження оцінки ЛК, з причин відсутності аналітичного базису для прийняття управлінських рішень по забезпеченню ефективності функціонування та оптимізації напрямів розвитку ЛК, що збільшить рівень капіталізації ПЗТ.

2. Дослідження дискусійних питань теорії людського капіталу стосовно сутності та предметної площини поняття ЛК, дозволило удосконалити його визначення та запропонувати трьохкомпонентну структурну модель. Остання дозволяє оцінювати та аналізувати структурні елементи ЛК працівників з якісно різних позицій їх функціонального впливу на рівень його капіталізації для підприємства. Розвинуто класифікаційні ознаки ЛК, шляхом доповнення їх складу: за ступенем агрегування власників ЛК та обсягу ЛК, який залучено до певної господарської системи, що дозволяє визначати об'єкти і уможливорює формування критеріїв та показників оцінки.

3. Визначено, що ЛК формується з трудового потенціалу працівників в процесі функціонування в певній господарській системі. Доведено, що ефективність ЛК залежить від умов використання, заходів з розвитку та якісного стану активів ЛК. Це дозволило встановити, що ЛК ПЗТ це величина багатофакторна і динамічна - має якісні та кількісні характеристики обсягу і структури, які постійно змінюються, оскільки залежить від чинників впливу. Ці характеристики відображають, з одного боку спроможність генерувати цінності для всіх суб'єктів економічних відносин, а з іншого – вектор розвитку підприємства.

4. Здійснено систематизацію видів оцінки ЛК та розкрито зміст кожного. Запропонований склад класифікаційних ознак видів оцінки ЛК дозволяє здійснювати формування змісту та методик оцінки в залежності від завдань, які вирішуються за її допомогою.

5. Отримала подальшого розвитку концепція оцінки ЛК ПЗТ в напрямку розкриття її властивостей: принципів оцінки, що створюють її конструктивну основу; мети оцінки та завдань, що є означенням кола питань які повинні бути вирішені за її допомогою; системи критеріїв та економічних показників для оцінки; необхідного інформаційного забезпечення, шляхом визначення та формування; добору наукового інструментарію: сукупність загальнонаукових та специфічних методів, способів і прийомів на етапах оцінки; взаємозв'язку між об'єктивними показниками; визначення та вимірювання факторів впливу на функціонування та розвиток ЛК.

6. Для більш глибокого розуміння змісту структурних компонентів ЛК ПЗТ в

роботі обґрунтована доцільність застосування методики комплексної оцінки. На основі інтегрального підходу розроблено методичний інструментарій оцінки якісного стану ЛК ПЗТ, що ґрунтується на критеріях трьохкомпонентної моделі, відносних показниках оцінки, правилах переведення різнопланових оціночних показників до порівняного вигляду, зонуванні оціночного простору за розробленою шкалою інтервалів.

Результати побудови профілю рівня ЛК для вибіркової сукупності ПЗТ дозволили виявити незбалансованість елементів його структури та розкрити типологію проблем функціонування та розвитку, подолання яких забезпечить покращення його якісного стану.

7. Запропоновані структура та зміст складових ЛК ПЗТ дозволили розподілити витрати в ЛК на прямі та опосередковані. Це дозволило врахувати їх особливості, які пов'язані з організаційно-економічною структурою залізничного транспорту та встановити їх динаміку у взаємозв'язку з результативністю ЛК працівників ПЗТ.

Результати дослідження показали, що через зміну структури та обсягу ЛК ПЗТ та впливу визначених чинників, вартісна оцінка за сумою витрат, що інвестовані в ЛК, не відповідає його цінності. Встановлено, що вартісна оцінка ЛК ПЗТ потребує модифікації, яку запропоновано реалізувати за допомогою методу коригування, що дозволить здійснювати вимір цінності ЛК ПЗТ.

8. Враховуючі потребу ПЗТ в підвищенні результативності діяльності, удосконалено оцінку ефективності ЛК, яка ґрунтується на динамічному підході та забезпечує врахування галузевих особливостей результатів праці. Це дозволяє встановити ступінь відповідності кінцевих результатів діяльності господарюючого суб'єкту і сукупних витрат в ЛК. Запропоновано використання методики визначення резервів покращення результативності діяльності ПЗТ через підвищення ефективності ЛК. Визначено напрямки розвитку ЛК ПЗТ та надано практичні рекомендації щодо вдосконалення системи стимулювання персоналу, які базуються на результатах оцінки та контролю виконання прийнятих рішень.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- у наукових фахових виданнях:

1. Петухова Т.О. Обґрунтування організаційної структури управління транспортним комплексом України в умовах єдиної транспортної системи / Т.О.Петухова, О.В. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2006. - № 15-16. – С. 135 - 139.

2. Петухова Т.О. Теоретичні підходи до формування та управління людським капіталом залізничної галузі / Т.О.Петухова// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2009. - № 26. – С. 254 - 257.

3. Петухова Т.О. Методичні підходи до оцінки ЛК ПЗТ / Т.О.Петухова// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2009. - № 28. – С. 189-193.

4. Петухова Т.О. Дослідження методів оцінки людського капіталу та обґрунтування шляхів застосування на підприємствах залізничного транспорту / Т.О.Петухова, Т.І. Єфіменко // Вісник економіки транспорту і промисловості. -

2010. - № 29. – С. 326-331.

5. Петухова Т.О. Аудит людського капіталу в системі управління підприємствами залізничного транспорту / Т.О.Петухова// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2010. - № 31. – С. 219-222.

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. Петухова Т.О. Теоретичні аспекти формування системи оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту / Т.О.Петухова//Торгівля, комерція, підприємництво: збірник наукових праць/ Львів: Львівська комерційна академія., - 2010. - № 11. – С. 221-225.

8. Петухова Т.О. Методичний підхід до вартісної оцінки сукупного людського капіталу підприємств / Т.О.Петухова// Економічний вісник Національного гірничого університету. - 2010. - № 4. – С. 56-60.

9. Петухова Т.О. Організаційні засади формування системи оцінки ЛК ПЗТ / Т.О.Петухова// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2010. - № 32. – С. 330-334.

- в тезах доповідей на міжнародних конференціях:

10. Петухова Т. О. Умови поглиблення інтеграції транспортної галузі України до європейської та світової транспортних систем / Т.О.Петухова// Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи: IV міжнар. наук.-практ. конф., Коктебель, 2-7 червня 2008 р., Харків: УкрДАЗТ, 2008. — С.74.

11. Петухова Т. О. Оптимальне використання та розвиток людських активів залізничного транспорту як шлях поглиблення інтеграції до світової транспортної мережі / Т.О.Петухова//Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи: V міжнар. наук.-практ. конф., Коктебель, 1-6 червня 2009 р., Харків: УкрДАЗТ, 2009. — С.98-99.

12. Петухова Т. О. Забезпечення конкурентоспроможності залізничного транспорту шляхом капіталізації трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Т.О.Петухова// Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте ЭКУЖТ 2009: материалы IV междунар. научно-практ.конф., Судак, 21-30 декабря 2009 г.. Доступ до ресурсу: <http://ekuzt.gov.ua/sekcziya-9-marketing-i-logistika/136-ptuxova-to.html>

13. Петухова Т. О. Основні методичні положення оцінки стану людського капіталу залізничного транспорту / Т.О.Петухова// Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития – 2010:материали междунар. научно-практ.конф., 4-15 октября 2010г., Одеса, 2010.- Том 1.- С. 42-43

АНОТАЦІЯ

Петухова Т.О. Оцінка 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, 2011.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню теоретичних, прикладних, та методологічних засад оцінки людського капіталу (ЛК) підприємств залізничного транспорту (ПЗТ). Досліджено історичний розвиток теорії людського капіталу та сутність економічної категорії «людський капітал»; удосконалено теоретичні положення щодо структури ЛК, яку побудовано за трьохкомпонентною моделлю з виділенням виробничо-кваліфікаційної, ціннісно-поведінкової та соціально-персоніфікованої складових; поширено склад класифікаційних ознак ЛК, шляхом доповнення за ступенем агрегування власників та обсягу його залучення до певної господарської системи; доведено необхідність оцінки ЛК ПЗТ; проведено аналіз існуючих підходів та методик оцінки ЛК та визначено їх переваги та недоліки, що заважають можливості застосування на ПЗТ; шляхом узагальнення, розширення та розкриття критерійних ознак розвинута класифікація видів оцінки ЛК; запропоновано концепцію оцінки ЛК ПЗТ; розроблено методичні підходи до якісної та вартісної оцінки ЛК ПЗТ; удосконалено оцінку ефективності ЛК; визначена можливість оптимального розподілу ресурсів на формування та розвиток ЛК ПЗТ.

Ключові слова: людський капітал, оцінка, методи оцінки людського капіталу, підприємства залізничного транспорту, якісний стан людського капіталу, обсяг людського капіталу, вартість людського капіталу, ефективність людського капіталу.

АННОТАЦІЯ

Петухова Т.А. Оценка 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, 2011.

Диссертационная работа посвящена исследованию теоретических, прикладных, и методологических основ оценки человеческого капитала (ЧК) предприятий железнодорожного транспорта (ПЖТ). Исследование теории ЧК и опыта ее практического применения в деятельности отечественных и зарубежных субъектов хозяйствования, позволило установить приоритетность роли ЧК в обеспечении роста конкурентоспособности, результативности деятельности и дальнейшему инновационно-инвестиционному развитию железнодорожного транспорта Украины.

Исследование дискуссионных вопросов теории ЧК относительно сущности и предметной плоскости понятия человеческого капитала, позволило усовершенствовать его определение и структурную модель. Последняя представлена в работе трехкомпонентной моделью, которая позволяет оценивать и

анализировать структурные элементы ЧК работников с качественно различных позиций их функционального воздействия на уровень его капитализации для предприятия. Расширен состав классификационных признаков, путем дополнения их за счет степени агрегирования владельцев ЧК и объема его привлечения в определенную хозяйственную систему.

Осуществлена систематизация видов оценки ЧК и раскрыто их содержание. Предложенный состав классификационных признаков видов оценки ЧК позволяет осуществлять формирование содержания и методик оценки в зависимости от задач, которые решаются с ее помощью.

Предложена концепция оценки ЧК ПЖТ, раскрывающая ее свойства: принципы оценки, которые создают ее конструктивную основу; цель оценки и задачи, являющиеся определением круга решаемых вопросов; определение и формирование необходимого информационного обеспечения; подбор научного инструментария, т.е. совокупности общенаучных и специфических методов, способов и приемов разных этапов оценки; формирование системы критериев и экономических показателей оценки.

Для оптимального обеспечения организации оценки в работе предложена ее структурно-логическая схема, применение которой будет оказывать содействие формированию качественной информации для принятия управленческих решений. Изучение содержания процесса оценки в объединении с сущностными характеристиками ЧК позволило предложить в качестве основных ее направлений: качественное состояние, эффективность и ценность ЧК ПЖТ.

Для более глубокого понимания содержания структурных компонентов ЧК ПЖТ в работе обоснована целесообразность применения методики комплексной оценки. Результаты построения профиля уровня ЧК для ПЖТ выборочной совокупности позволили выявить несбалансированность элементов его структуры и раскрыть типологию проблем, преодоление которых представит возможности к улучшению его качественного состояния.

Учитывая структуру и содержание составляющих ЧК ПЖТ определена классификация расходов в ЧК, которая позволила установить их особенности, связанные с организационно-экономической структурой железнодорожного транспорта и учитывать их динамичность во взаимосвязи с эффективностью капитализации свойств ЧК работников ПЖТ.

Установлено, что стоимостная оценка ЧК ПЖТ нуждается в модификации, которую предложено реализовать с помощью метода корректирования, который позволяет осуществлять измерение ценности ЧК ПЖТ.

Учитывая потребность ПЖТ в улучшении результативности деятельности, усовершенствована методика оценки эффективности ЧК ПЖТ, которая основывается на динамическом подходе и обеспечивает учет особенностей результативности работы на ПЖТ, что позволило выявить степень соответствия конечных результатов деятельности хозяйствующего субъекта и совокупных расходов в человеческий капитал. Предложено использование методики определения резервов повышения эффективности деятельности ПЖТ за счет улучшения использования ЧК благодаря определенным направлениям развития и

предоставлены практические рекомендации относительно изменений в системе стимулирования, которые базируются на результатах оценки и контроле за достижением запланированных изменений.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка, методы оценки человеческого капитала, предприятия железнодорожного транспорта, качественное состояние человеческого капитала, объем человеческого капитала, стоимость человеческого капитала, эффективность человеческого капитала.

ANNOTATION

Pyetukhova T.A. The estimate of the human capital of the enterprises of a railway transport. - Manuscript.

The dissertation for the Candidate of Economics Sciences, Specialization 08.00.04 – Economics and Business Management (according to types of economic activity). – Ukrainian State Academy of Railway Transport, Kharkiv, 2011.

The dissertation deals with the study of theoretic, applied and methodological bases of an estimation of the human capital of the enterprises of a railway transportation. The historical development of the theory of the human capital and essence of an economic category «the human capital» is investigated; the theoretical rules concerning structure of the human capital are advanced which is constructed as three components of model with allocation productions-qualifying, value-behavior and social – personify criterion of components; the structure of classification attributes of the human capital is extended, by addition behind a degree aggregation of the owners and volume of its attraction in the certain economic system; the necessity of an estimation of the human capital of the enterprises of a railway transportation is proved; the analysis of the existing approaches and techniques of an estimation of the human capital is carried out and advantages and disadvantages which prevent the possibility of the usage is determined at the enterprises of a railway transportation; by generalization, expansion and disclosing criterion of attributes the classification of kinds of an estimation of the human capital is advanced; the concept of an estimation of the human capital of the enterprises of a railway transportation is offered; the methodical approaches to a qualitative and cost estimation of the human capital of the enterprises of a railway transportation are developed; the estimation of efficiency of the human capital is advanced; the certain opportunity of optimum distribution of resources on formation and development of the human capital of the enterprises of a railway transportation.

Key words: the human capital, the estimation, the methods of an estimation of the human capital, the enterprises of a railway transportation, the qualitative condition of the human capital, the volume of the human capital, the cost of the human capital, the efficiency of the human capital.

Петухова Тетяна Олександрівна

**ОЦІНКА 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.С. Каличева

Підписано до друку 18.05.2011 р.
Формат паперу 60x84 1/16. Друк різнограф.
Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Наклад 100 прим.
Зам. № 199. Безкоштовно.

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