

Секція
«МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ НА ТРАНСПОРТІ»
ГОЛОВА СЕКЦІЇ - к.е.н., професор В.С.Верлока

УДК 330.142:331.108

ІРЛП –ЯК МЕТОД ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ

Булига О.М., голова с.м.т.Коктебель

Сьогодні багато фірм починають надавати великого значення нагромадженню саме людського капіталу, розглядаючи його як самий коштовний вид капіталу. Важливою особливістю якого є його динамічний характер, тобто склад, структура та інші параметри людського капіталу можуть змінюватися, впливаючи на його величину. Природно, що кожна компанія прагне, щоб величина її людського капіталу була якнайбільше. Виникає зв'язок між людським капіталом і фінансовими результатами фірми. У зв'язку із цим необхідна чітка й правильна його оцінка. Одним з методів такої оцінки є побудова комплексного показника, за допомогою якого можна судити про ступінь стабільності соціально-економічного розвитку не тільки окремо взятої компанії, але й країни в цілому. Назва цього показника - «індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП).

ІРЛП є показником, що дозволяє оцінити рівень середніх досягнень країни по трьох основних напрямках в галузі розвитку людського потенціалу: довголіття на основі здорового способу життя, обумовлене рівнем очікуваної тривалості життя; знання, що вимірюються рівнем грамотності дорослого населення та сукупним валовим коефіцієнтом поступивших у початкові, середні та вищі навчальні заклади; гідний рівень життя, оцінюється валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення.

Чим ІРЛП вище, тим стійкіше розвиток будь-якої економічної системи.

ІРЛП є своєрідним індикатором, що показує, у якому напрямку здійснюється розвиток людського капіталу.

Таким чином, ІРЛП являє собою кошти, за допомогою яких можна оцінити наявні можливості та спостерігати за розвитком соціально-економічних процесів. Індекс розвитку людського потенціалу коливається в межах від нуля до одиниці і являє собою просте середнє індексу очікуваної тривалості життя, індексу досягнутого рівня утворення й індексу скоректованого реального ВВП на душу населення.

УДК 331.108

НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ЗАЛІЗНИЦІ

Висилок С.В., інженер служби кадрів Південно-Західної залізниці

Для процесу виробництва кожному підприємству необхідні матеріальні і трудові ресурси. Ресурси інакше називаються авансованими витратами, тобто витратами, виробленими до здійснення самого процесу виробництва.

Поняття "трудова ресурси", хоча і містить термін "ресурси", фактично має абсолютно інший зміст. "Ресурси" тут ідентичні поняттю "трудова потенціал", що характеризує можливості участі людини в суспільному виробництві. Причому ресурс кваліфікаційних можливостей працівника може зростати завдяки здійсненню цілеспрямованих заходів щодо їх нарощування, а іноді не використовується повністю з різних причин виробничого і особистого характеру.

Є спроби і до трудових ресурсів підійти з тих же позицій, тобто як до авансованих витрат, виражених у вартісній формі. Це означає, що необхідно оцінити вартість найнятої підприємством робочої сили. Вартість зростатиме за рахунок залучення нових працівників, що мають вищу кваліфікацію, за рахунок додаткових витрат власних засобів на перепідготовку кадрів, збереження здоров'я, організацію відпочинку і т.д. Ресурсний підхід до працівника знайшов своє віддзеркалення в концепції "людського капіталу", частково реалізованої в деяких розвинених зарубіжних країнах. Відповідно до неї "інвестиції в людський капітал - це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здатність, або, іншими словами, продуктивність праці робітників.

Питанню оцінки витрат на робочу силу, їх ефективності на українських залізницях надається поки що мало уваги. Приводиться лише узагальнений перелік витрат, пов'язаних з відтворенням робочої сили, а також перелік витрат на робочу силу, що використовується при розрахунку економічної ефективності виробництва відповідно до ресурсного підходу (разом з вартістю основних виробничих фондів і вартістю матеріальних оборотних фондів). Так, при оцінці ресурсів робочої сили на рівні залізниці