

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 "трудоі ресурси", хоча і містить термін "ресурси", фактично має абсолютно інший зміст. "Ресурси" тут ідентичні поняттю "трудоі потенціал", що характеризує можливості участі людини в суспільному виробництві. Причому ресурсе 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 реалізований 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

в умовному грошовому вимірюванні рекомендується враховувати наступні витрати: фонд заробітної платні робітників і службовців, витрати з прибутку підприємств на придбання і підвищення професійної кваліфікації, витрати з суспільних фондів споживання на виплати під час хвороби, відпусток по вагітності і пологам, допомоги багатодітним і самотнім матерям, виплати і пільги із заохочувальних фондів підприємства, не враховані у фонді заробітної платні, які збільшують дохід працівників, витрати яких пов'язані з організованим переміщенням працівників до місць їх постійного заняття (оплата проїзду на транспорті, підйомні, добові та ін.).

Як відомо, споживання ресурсів в процесі виробництва є поточними витратами. Так, споживання основних фондів відбувається шляхом їх поступового зношення; поточні витрати основних фондів в іражаються у формі амортизаційних відрахувань, які списуються на собівартість продукції, ці витрати за той або інший період часу (місяць, квартал, рік) представляють тільки частину вартості основних фондів.

З вище наведе ного робимо висновки, що для вдосконалення ефективності управління персоналом на залізницях України необхідно організувати якісно нове планування та прогнозування соціально-економічних процесів на структурних підрозділах.

**УДК 621.331**

### О ПОДГОТОВКЕ СИСТЕМНЫХ АНАЛИТИКОВ ДЛЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Герасименко П. В., д.т.н., профессор (СПУПС)*

Решение экономических проблем транспортных предприятий и анализ результатов решений этих проблем невозможен в современных условиях без постоянного проведения маркетинговых исследований. Сама по себе формулировка основного принципа деятельности транспортного предприятия – максимум эффективности при ограниченных затратах ресурсов – подразумевает обработку обширных статистических баз данных, оперативную оценку ситуаций, прогнозирование экономической деятельности предприятия на основе активного применения математического моделирования.

Велика роль, в решении отмеченных проблем, должна принадлежать системным аналитикам, которые необходимо готовить на экономических факультетах вузов. Подготовка в вузе системных аналитиков для транспортных предприятий должна быть направлена, по крайней

мере, на решение трех задач:

- использование в учебном процессе системы сбалансированных показателей, характеризующих экономическую деятельность транспортного предприятия;

- обучение студентов расчетно-аналитическому аппарату по моделированию экономических процессов деятельности, как отдельных подразделений, так и транспортного предприятий в целом, а также обучение методическому аппарату анализа результатов моделирования;

- привитие студентам навыков реализации расчетно-аналитического аппарата в среде современной системы информационно-вычислительных средств транспортных предприятий.

При практико-ориентированной подготовке студентов необходимо учитывать, что транспортные предприятия являются сложной социо-технической системой. Структура предприятия, как сложной системы, включает отдельные подразделения и службы, в которых работают сотрудники, выполняющие определенные производственные функции. Каждая из выполняемых работниками функций характеризуется некоторыми результатами.

При выполнении производственных функций работники руководствуются нормативными документами (приказами, наставлениями, стандартами и т.д.) и используют в своей деятельности некоторые ресурсы (время, технические средства, расходные материалы и т.д.). Итоги деятельности подразделений характеризуются рядом свойств. Каждое из свойств может быть оценено показателями, характеризующими данное свойство количественным значением. Обычно показатели носят вероятностный характер и оцениваются по статистическим данным. К статистическим оценкам должны предъявляться требования состоятельности, несмещенности и эффективности, что определяет выбор методов оценок.

В общем случае для анализа экономической деятельности транспортных предприятий требуется очень большое число показателей. При анализе большого числа показателей возникает необходимость их структурирования и балансировки, то есть необходима система сбалансированных показателей. Сбалансированность показателей означает, что они подобраны таким образом, чтобы полноценно характеризовать все направления деятельности подразделений.

Вся система показателей должна быть связана математическими моделями. Как известно, математическая модель определяется как внутренне непротиворечивая замкнутая система