

Згідно з цією тенденцією пропонується ввести порядок, за яким розподіл доданої вартості має проводитися між власниками пропорційно частці власності у трудовому потенціалі. За даними Донецького регіону, в 2011 році ці пропорції становили: людського капіталу – 87%, або 52 799,43 млн. грн., фізичного капіталу – 13%, або 7889,57 млн. грн. Частина, яка повинна перерозподілитися на користь найманих працівників, становила 4666,63 млн. грн., або 7,7% доданої вартості регіону за 2011 рік.

#### Список використаних джерел

1. Атаева Е.А. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»: Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536–546.

2. Атаева Е.А. Капитализация затрат на человеческий капитал и трудовой потенциал / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Інноваційно-інвестиційна політика сталого розвитку регіонів України: від теорії до практики: колективна монографія в 2-х томах. Т. 1 під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2012. – С. 178–193.

3. Атаева О.А. Трудовой потенциал региона: развитие, стимулирование, эффективность использования: Монография / О.А. Атаева, В.М. Ковальов. – МОНМС України. УІПА. – Харків, 2011. – 204 с.

4. Атаева Е.А. Вопросы методологии стоимостной оценки человеческого капитала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник ДДМА (Зб. наук. праць). – №3(24), 2011. – С. 116–120.

5. Атаева Е.А. Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник Донецького університету економіки і права: Зб. наук. пр. Ред. В.К. Мамутов та ін. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – №2. – С. 16–22.

6. Атаева Е.А. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Труд в XXI веке: Сб. материалов международной научно-практической конференции (20–22 апреля 2011 г., г. Москва). Т. 1. – Тверь: Изд. «СФК-офис», 2011. – С. 88–95.

7. Атаева Е.А. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / Е.А. Атаева, В.Н. Ковалев // Вісник ДонНУ (науковий журнал) / Серія В. Економіка і право: №1, 2010. – С. 43–48.

8. Осипчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осипчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. пр. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66–72.

УДК 519.688.656.26:385.33:316

М.М. АДЖАВЕНКО,  
к.е.н., доцент, Державний економіко-технологічний університет транспорту

## Людський капітал в економічній перспективі транспортного підприємства

*Економіка сучасності на перший план висуває при забезпеченні довгострокового успіху підприємства транспорту та його конкурентоспроможності кваліфікований персонал. Поступово господарюючі суб'єкти переходять від розвитку, що базується на матеріальних та фінансових ресурсах, до пріоритетного – «знання» та управління ним.*

**Ключові слова:** інтелектуальна власність, інноваційний розвиток, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, конкурентоспроможність підприємства, компетенція, компетентостний підхід, нематеріальний актив.

*Экономика современности на первый план выдвигает при обеспечении долгосрочного успеха предприятия транспорта и его конкурентоспособности квалифицированный персонал. Постепенно хозяйствующие субъекты переходят от развития, базирующегося на материальных и финансовых ресурсах, к приоритетному – «знанию» и управлению им.*

**Ключевые слова:** интеллектуальная собственность, инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, экономическая безопасность, конкурентоспособность предприятия, компетенция, компетентостный подход, нематериальный актив.

*Economic pulls out on the first plan a qualified staff at providing of a long-term success of transport's enterprise its competitiveness. Now business is moving from entities based on the development of material and financial resources to priority – «knowledge» and its management.*

**Keywords:** intellectual property, innovative development, mental potential, the intellectual capital, economic safety, competitiveness of the enterprise, competence, the competences approach, a non-material active.

**Постановка проблеми.** «Найголовніший ресурс, що відрізняє бізнес та забезпечує вирішальні конкурентні переваги, – це специфічні виробничі та управлінські знання, які використовуються при веденні бізнесу», – писав П. Друкер [6].

«Високотехнологічні і цифрові компанії злетіли на вершини рейтингів дорогих брендів світу і бажають залишитися там надовго, це обумовлено корінною зміною пріоритетів людства та реакцією зазначених компаній на потреби світового ринку... Компанії «нової економіки» не тільки досягають збільшення обсягів продажу, а й демонструють, що акцент на інноваціях та комунікаціях з користувачем вигідно впливає на вартість бренду і прибуток підприємства» – з інтерв'ю Джеза Фремптона, генерального директора Interbrand [11].

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Еволюційні процеси суспільного буття визначаються поступовими змінами господарюючого ладу. У свій час індустріальна економіка прийшла на зміну економіці, що базувалася на фізичній праці та сільському господарстві, сьогодні ж вже на черзі нова зміна на економіку знань.

Кваліфіковане управління знаннями – завдання більш складне, ніж управління матеріальними активами або фінансовими ресурсами. У підприємств з'являється нагальна потреба в нових управлінських технологіях та інструментах, впровадження яких націлене на продукування, збереження та ефективне використання важливих знань та досвіду, здатних забезпечувати їхній успішний розвиток у наддинамічному середовищі.

Світові процеси становлення інформаційного суспільства і глобалізації економіки значно впливають на соціально-економічний розвиток суспільства. У цьому ключі актуалізуються пріоритети держави в напрямі інноваційного розвитку – з метою ефективності діяльності галузей національного господарства.

Сьогодні науково-технічний прогрес має бути одним із визначальних факторів побудови стратегії та політики розвитку українських залізниць. Реформування залізничної галузі в умовах невизначеності та динамічності, впровадження інформаційних та комунікаційних технологій обумовлюють формування нових організаційних структур, що потребує удосконалення системи підготовки професійних кадрів. Інноваційна діяльність підприємств (у суспільстві з інноваційною економікою) суттєво змінює ставлення до головної виробничої сили суспільства – людини високо інтелекгентної, високопродуктивної праці.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Феномен «нового соціального устрою» інформаційної цивілізації вивчається закордонними вченими у колі постіндустріального суспільства А.Р. Познера та П. Друкера, Р. Каплана, Д. Белла, М. Янга, Т. Стюарта, Л. Едвінсона та інших і підлягає аналітичному дослідженню з боку вітчизняних економістів: М.В. Вачевського, О.Б. Бутнік–Сіверського, І.І. Дахна, В.О. Долгої, В.О. Жарова, П.П. Крайнева, В.О. Потехіної, А.В. Єременка, В.П. Соловйова, А.А. Чухно, В.Д. Базилевича, В.С. Дроб'язка, П.М. Цибульова.

Розглядаючи погляди в напрямі управління кваліфікованими кадрами проаналізовано компетенційно-орієнтований підхід, що базується на концепціях стратегічного менеджменту й закладений К.К. Прахаладом та Г. Хамелом [13]. У подальшому розвитку даного підходу надали дослідники А. Дрежер та Дж. Ріс [15], які визначили основні його положення. Надалі удосконалення зазначених проблем у своїх працях вивчали Ф. Амесс, А. Авадікян та П. Когендет [14], які поєднують ресурсно-орієнтований та компетенційно-орієнтований підходи в одну загальну концепцію стратегічного управління фірмою, що базує свою діяльність на знаннях. Так, щодо сутності ключової компетенції Ф. Гуїяр і Дж. Н. Келлі в дослідженнях пропонують визначення її як

взаємопов'язаного набору навичок, здібностей та технологій, які утворюють унікальність компанії у певній галузі або сфері та можуть застосовуватися у багатьох видах бізнесу та галузях [2, с. 224].

Дослідження проблеми управління знаннями досить щільно пов'язане з питаннями конкурентоспроможності, бо зазначимо, що інноваційна діяльність є рушійною її силою в умовах інтелектуальної економіки. Проаналізовано наукові та практичні доробки щодо сутності категорії «конкуренція»; її розглядають у двох напрямках, з одного боку – це економічне суперництво, з іншого – елемент ринкового механізму, що забезпечує взаємодію ринкових суб'єктів. Основна роль конкуренції в ринковій економіці була визначена А. Смітом – принцип «невидимої руки», яка, реалізуючи інтереси суспільства, часто робить це ефективніше, прагнучи до особистої винагороди, ніж маючи на меті альтруїстичні цілі. Пізніше питання конкурентоспроможності розглядали М. Портер, А.А. Томсон, П. Хайне.

Теоретичні та практичні проблеми комплексного вирішення завдань підвищення ефективності функціонування та розвитку транспорту України проаналізовано у працях вітчизняних вчених: О.О. Бакаєва, В.В. Віннікова, В.М. Гурнака, В.Л. Диканя, В.М. Загорулька, Л.Г. Зайончика, В.Г. Коби, В.І. Котелянця, М.І. Котлубая, Ю.Ф. Кулаєва, М.В. Макаренка, А.М. Новикової, В.І. Пасічника, А.В. Перепелюка, В.Л. Ревенка, Є.М. Сича, Ю.М. Цветова, В.Г. Чекаловця, В.І. Щелкунова та багатьох інших.

Проте, незважаючи на широкий потік наукових та популярних публікацій за визначеною проблемою, питання розвитку інтелектуального капіталу підприємства залишається дискусійними, значна кількість його аспектів, зокрема для транспортної галузі, – це впровадження принципів інноваційної економіки в менеджмент залізничного транспорту; роль спеціалістів інноваційного підприємства залізниць; підготовка та перепідготовка даних спеціалістів у відповідності з потребою ринку, проведення оцінки перспективи розвитку галузі та ринку послуг у глобальному масштабі тощо. Зокрема, актуалізує питання зазначеної проблеми процес корінної реформи залізничного транспорту, що вимагає пошуку нових методів та підходів до підвищення ефективності роботи.

**Метою статті** є визначення напрямів розвитку і розробка нової концепції підготовки людського потенціалу залізничного транспорту в процесі становлення інноваційної економіки суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** У вирішенні питання динамічного розвитку економіки сьогодні першочерговою роль належить інноваціям, що здатні забезпечити безперервне оновлення технічної та технологічної бази виробництва, зокрема це стосується залізничної галузі. Та часи зростання компанії за рахунок матеріальних активів закінчуються, сучасні умови довгострокового успіху підприємства та його конкурентоспроможності вже в більшій мірі визначаються специфічним ресурсом – «знаннями».

Досвід провідних вітчизняних та закордонних підприємств свідчить про доцільність управління знаннями, що безпосередньо впливає на ефективність компанії. Як підтвердження застосування концепції збалансованої системи показників (BSC) – механізм взаємозв'язку стратегічних замислів та рішень з повсякденними задачами; передбачає пов'язати різні функціональні області, а саме управління персоналом, фінанси, інформаційні технології [6]. Таким чином, можна стверджувати, що поступово управління знаннями підприємств залізничного транспорту сприяє формуванню конкретних результатів на шляху забезпечення його успішності. Тому невід'ємна складова BSC – «навчання та розвиток персоналу» – актуалізує роль висококваліфікованих спеціалістів в новій економіці, яка стрімко формується на теренах постіндустріального суспільства. Отже, підготовка кадрів, здатних ефективно управляти інноваційними процесами, є пріоритетною проблемою залізничного транспорту. Кваліфікований персонал варто розглядати як ключовий фактор успіху інноваційного підприємства залізниць, що сьогодні утворюється в процесі реформування галузі.

Система професійної освіти безпосередньо пов'язана з економікою країни, мета якої – підготувати соціально та професійно компетентних працівників, здатних легко та безконфліктно орієнтуватися до виробничих вимог, інтегруватися в будь-якому виробничому колективі, співпрацювати з колегами. Для економіки є традиційним факт впливу характеристик людини на продуктивність праці. Як зазначає Й. Шумпетер у книзі «Історія економічного аналізу», яку вважають класикою економічної літератури, між економічною наукою й соціологією, логікою та психологією є зв'язок: «Що стосується психології, то у 18 ст. з'явилась думка, що предметом дослідження економіки поряд з іншими суспільними науками є поведінка людини. ... Час від часу слід приділяти увагу розвитку психологічної науки, а також і інших наук...» [12]. Проблема ж формування фахівця транспортної галузі знаходиться в полі зору багатьох наукових дисциплін: соціології, культурології, психології, історії, філософії, професійної педагогіки тощо. Оскільки професійна трудова діяльність неможлива без постійного навчання, у світовій практиці виділяють три концепції підготовки: фрагментальний підхід – дає базову підготовку в центрах тренінгу; формалізований підхід – навчання як частина професійного зростання; базові знання доповнюються з досвіду викладачів тренерів і безпосередніх керівників, тих, хто навчається; цільовий підхід – безперервне навчання, його визначають перспективним.

Кадрова політика радянської доби не передбачала різких змін у поведінці працівника, що було обумовлено достатньо стабільним господарським ладом, встановленими принципами буття, жорстким державним контролем. Сьогодні, а саме жорстка конкуренція ринку праці, є причиною нестабільного відношення робітників до роботи, їх незадоволеності та низької мотивації. Отже, нові умови господарювання передбачають зміну цінностей та управлінських підходів на всіх рівнях управління підприємством та галуззю.

Сьогодні студенти масово йдуть на роботу, як зазначено у статті журналу «Кореспондент», «за грошима, кар'єрою та досвідом». Провідні спеціалісти «солідних» компаній зазначають, що наявність диплома на ринку праці стає не стільки важливим, як накопичений досвід роботи [10].

Отже, перед нашими очима просто недовіра більшості роботодавців до рівня освіти та формування компетенції у студентів у вищому навчальному закладі. Україна сьогодні втратила ту систему освіти, яка була за часів Радянського Союзу, однак не виробила самостійної, що здібна готувати висококваліфіковані кадри, які потрібні економіці країни. Зазначимо приклад професійної освіти у ФРН, головною особливістю якої є мобільність. Дана система поєднує виробниче навчання на підприємствах та відвідування професійних шкіл, тобто декілька днів на тиждень учні відвідують школи, а решту знаходяться на підприємстві. Український же студент отримує можливість «вільного відвідування» занять, мотивуючи це працевлаштуванням – у більшій частині випадків не за спеціальністю. Відбувається, що, хапаючись за дві справи одночасно, випускники вузів досить часто навіть плутають основні поняття теоретичного курсу, стає зрозумілим, що ресурс, який в економіці є найважливішим, а саме час навчання, був ними потрачений даремно і безрезультатно. У свою чергу, ми не суперечимо, що досвід роботи на підприємстві розвиває досить важливі навички, такі як групова робота, певна соціальна поведінка. Та чи може лише він в умовах інформаційного суспільства, де знання виходять на перший план, бути рушійною силою розвитку економіки держави, розвитку суспільства, і зокрема транспорту.

Сьогодні важливо пов'язати потреби економіки зі стандартами вищої освіти з метою корегування додаткової професійної освіти, яку в постійно мінливих умовах середовищ підприємства впроваджують з метою самостійно готувати і розвивати персонал у відповідності зі стратегією компанії.

Таким чином, ефективним виходом із проблеми кадрового дефіциту може стати цілеспрямована робота з розвитку персоналу у відповідності зі стратегією компанії. Підкреслимо, що розвиток інноваційного підприємства транспорту безпосередньо залежить від співпраці та дієвого технологічного обміну між вищим навчальним закладом та господарюючим суб'єктом. Формуючи у вищій школі спеціаліста транспортної галузі, сьогодні важливо не лише розвивати окремі навички та знайомити із теорією та практикою за спеціальністю, варто формувати особистість, бо принцип підготовки професіонала неможливо відділити від загальної проблеми розвитку людини, що й зумовлює поєднання професійної та психологічної підготовки; застосування активних форм навчання. Система вищої освіти, яка забезпечує головну складову розвитку – кадрову, має бути доповнена інноваційною складовою (інноваційно-інвестиційними структурами). Саме система вищої освіти є найбільш перспективною для побудови інноваційно-інвестиційної мережі, що поєднує науку та виробництво всіх регіонів та галузей.

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Стратегічний напрям розвитку залізничної галузі в сучасній економічній науці відзначається активним пошуком нових методів управління її конкурентними перевагами. Грунтуючись на сучасному розумінні природи конкуренції (для транспорту це не просто пряме зіткнення інтересів господарюючих суб'єктів, а й «співконкуренція»), зазначаємо, що основна роль у створенні конкурентоспроможного продукту (послуги) належить специфічним характеристикам підприємства, які відображають його унікальні здібності та знання; їх комбінацію, та проявляються, наприклад, у репутації організації та інших нематеріальних активах підприємства. Ця гіпотеза набула поширення в новому напрямі ресурсної теорії фірми, що ґрунтується на концепції компетенцій підприємства.

Аналізуючи підходи до управління якістю працівників, сьогодні в економіці транспортного підприємства варто провести переорієнтацію поглядів із кваліфікаційного до компетентностного підходу. Сутність першого полягає в пріоритеті характеристик (знання, уміння, навички); за другого – важливості набуває ще й спроможність людини реалізувати свій потенціал у практичній діяльності (додаються такі характеристики, як самореалізація, кооперація, цінності, мотиви, наміри, позиція). Компетентностний підхід розвиває існуючий на підприємствах галузі кваліфікаційний, доповнюючи його такими характеристиками, як соціальна поведінка, здатність працювати у групі, відповідальність та інше.

Розробка моделей компетенцій нове для українських підприємств, однак важлива з точки зору підвищення конкурентоспроможності. Залізничній галузі важливо реалізовувати компетентностний підхід з метою формування та розвитку якостей робітників, однак його запровадженню має передувати вирішення таких питань: розробка моделей компетенцій; формалізація й нормативне забезпечення характеристик робітників; розробка систем оцінки конкурентоспроможності підприємств; впровадження та реалізація системи оцінки компетенцій робітника у ході виробничої діяльності, метод підготовки та перепідготовки кадрів; орієнтація освітніх програм на потреби робочих місць за компетенціями; поєднання психологічної та професійної підготовки кадрів.

### Висновки

У зв'язку з цим варто підкреслити, що становлення інноваційної економіки (в галузевому аспекті) потребує розробки нової концепції підготовки кадрів на рівні держави та залізничного транспорту зокрема. В її основу варто закласти такі принципи:

- становлення, розвиток і самореалізація творчої особистості;
- направленість на інновації;
- підготовка та навчання кадрів як складова виробничого процесу (один із принципів стандарту Investors in people);
- управління соціальним та психологічним аспектам процесу наукоємних нововведень;

- розробка системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації, за потребою ринку;
- співпраця університету і підприємства та їхня спільна праця в галузі учбових програм, видання підручників, монографій;
- підготовка спеціалістів вищої категорії за новими професіями та перспективними науково-інноваційними напрямами.

### Список використаних джерел

1. Белякова Г.Я., Сумина Е.В. Ключевые компетенции как основа устойчивого конкурентного преимущества предприятия // Электронный журнал «Исследовано в России». – <http://zhurnal.ape-re-larn.ru/articles/2005/104.pdf>
2. Гуиар Ф.Ж., Келли Дж. Н. Преобразование организации: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 376 с.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии. (Теория и практика менеджмента). – СПб. и др.: Питер, 2001. – 287 с.
4. Вавжиняк Б. Управление знаниями – виклик майбутнього // Адреса документу в Інтернет: Інтернет-портал для управління <http://www.management.com.ua/hrm/hrm016.html>
5. Верба В.А. Развитие компании на принципах процессного управления // Стратегия развития Украины: экономика, социология, право. Научный журнал. – 2008. – №1–2. – С. 517–526.
6. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Уч. пос. / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
7. Журнал Инновации №1 за 2003 год, Т.А. Исмаилов – ректор ДГТУ, д.т.н., профессор, Г.С. Гамидов – зав. кафедрой ДГТУ, заслуженный деятель науки РФ, д.т.н., профессор <http://stra.teg.ru/lenta/innovation/515>
8. Журнал Инновации №1 за 2003 год, С.Г. Михнева, к.э.н., доцент, завкафедрой экономической теории и мировой экономики Пензенского государственного университета, докторант Волгоградского государственного технического университета <http://stra.teg.ru/lenta/innovation/515>
9. Каплан Р. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию / Каплан Р., Нортон Д. – М.: 2003. – 283 с.
10. Ранний старт // Кореспондент №38 от 28 сентября 2012. – С. 36–43.
11. Ум, честь и деньги // Кореспондент №40 от 12 октября 2012. – С. 34–36.
12. Шюмпетер Й.А. История экономического анализа: В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. В.С. Автономова. – СПб: Экономическая школа, 2004 г. Т. 1. LVI + 496 с.
13. Хамел Г., Прахалад В. Конкурируя за будущее. – М.: Олимп-Бизнес, 2002. – 216 с.
14. Amesse F., Avadikyan A., Cohendet P. Resources And Competences Perspectives On Strategy Of The Firm: A Discussion Of The Central Arguments // Сайт в Інтернеті: <http://cournot2.u-strasbg.fr/users/beta/Lea/Amesse-Avadikyan-Cohendet.pdf>
15. Drejer, A. & Riis, J.O. Competence development and technology, The International Journal of Technovation, vol. 19, pp. 631–644, 1999.