

УДК 331.101.3:656.2

ЕФЕКТИВНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Слагін Ю.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

В статті розглянуто теоретичні аспекти забезпечення ефективності людського капіталу підприємств та структурних підрозділі залізничної галузі та особливості взаємозв'язку мотивації та стимулювання.

Ключові слова: людський капітал, мотивація, цінність людського капіталу, ефективність людського капіталу, стимулювання.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.

Розвиток світової економіки в сучасних умовах у напрямку підвищення технологічних укладів і розповсюдження використання в транспортному виробництві та процесах перевезень науки, гнучких інформаційних та екологічних технологій, інтелектуалізації праці персоналу. В той же час розвиток залізничного транспорту України, в якому домінує економіка третього та четвертого укладів з низьким рівнем високотехнологічних споживчих та інфраструктурних секторів, значно відстає від світових тенденцій[1]. За таких умов реформування залізничного транспорту вимагає прискорення розвитку та підвищення ефективності функціонування і використання людського капіталу галузі.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми.

Вагомий внесок у дослідження проблем транспорту та розробку шляхів їх вирішення внесли українські вчені: Ю.С.Бараш, В.М.Геєць, В.Л.Дикань, М.В.Макаренко, О.М.Пшінько, Ю.М.Цветов, Н.В.Якименко та ін [2-4].

Дослідження різних проблем людського капіталу в вітчизняній економіці та, зокрема, розробці теоретичних засад і практичних рекомендацій формування і розвитку людського капіталу на підприємствах транспорту присвячені праці В.П.Антонюка, В.Л.Диканя, В.В.Компанієць, Н.М.Корольової[5-7].

У працях цих авторів розглянуті теоретичні та практичні засади управління людським капіталом, проте недостатньо вирішеним залишається питання механізмів розвитку людського капіталу та стимулювання підвищення його цінності і ефективності функціонування як капіталу структурних підрозділів, так і залізничної галузі в цілому.

Багатоаспектність даної проблеми, недостатня розробленість механізмів та підходів обумовило необхідність їх удосконалення з позиції мотивації ефективності використання та формування людського капіталу підприємств залізничного транспорту як важливого фактору

підвищення цінності людського капіталу і створення високотехнологічних транспортних процесів, що і являється *метою статті*.

Виклад основного матеріалу доповіді.

Сучасний рівень розвитку та застосування інформатизації, сучасних засобів збору, обробки та передачі інформації на залізничному транспорті у реальному масштабі часу в основних процесах:

- транспортного обслуговування споживачів транспортних послуг, управління перевізним процесом у сфері організації руху поїздів;

- дислокації вагонного та локомотивного парку;

- фінансового регулювання господарської діяльності залізниць щодо управління матеріальними, трудовими та фінансовими ресурсами[8].

Зміна технологій потребує відповідних якісних змін кваліфікації, професіоналізму та мотивації працівників структурних підрозділів до здійснення цих змін та переходу на більш високий професіональний рівень, і відповідно більш широкий функціональний і відповідальний рівень кваліфікації та виконуваних робіт, тим самим до нарощування капіталізації людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Відповідним чином змінюються цілі і задачі мотивації персоналу. Мотивація формування людського капіталу в умовах його розвитку та ефективного використання, включаючи більш змістовні задачі ніж мотивація праці.

До того ж праця людини за своєю формою та змістом в епоху інформаційного суспільства значно відрізняється від праці в минулому, внаслідок, з одного боку, широкої інформатизації та інтелектуалізації виробництва, а з іншого, в результаті підвищення рівня освіти і соціальних сподівань робітників.

Основою сучасного підходу до мотивації розвитку людського капіталу повинен стати такий, який заснований на переходу з позиції управління персоналом на управління людським капіталом підприємства. Визнаючи людські ресурси особливими, найбільш цінним та унікальним ресурсом виробництва, система УЛК підприємства

відображає економічну доцільність витрат з підтримання, розвитку та удосконалення людського капіталу. Завдяки такому підходу вивчення та розвиток мотиваційної сфери робітника і системи мотивації, ефективності формування та використання людського капіталу виступає одним з найважливіших аспектів роботи служб та структурних підрозділів залізничного транспорту з управління персоналом і необхідною умовою підвищення ефективності.

Управління людським капіталом представляє собою особливий вид діяльності, який заключається в забезпеченні досягнення організації своїх цілей за рахунок регулювання та розвитку організаційної поведінки персоналу в напрямку максимальної відповідності його місці та стратегії соціально-економічного розвитку підприємства. Основною ознакою управління людським капіталом підприємства є визнання принципових відмінностей людських ресурсів організації від інших матеріальних, природних чи фінансових ресурсів. Особливість ефективного управління людським капіталом підприємства у робітника, а відповідно – двосторонній характер взаємодії з організацією, здатність до постійного самовдосконалення і розвитку персоналу; можливість довготривалого характеру взаємовідносин організації і людини на основі наближення інтересів; необхідність взаємного (організації і людини) задоволення своїх потреб та цілей в трудовому процесі; унікальність кожної людини, яка створює при взаємодії з іншими неповторну організаційну культуру.

Формування ефективної системи мотивації можливо в випадку вирішення двоєдиної задачі – сумісності інтересів конкретної організації та працюючого в ній конкретного індивіду, тобто не тільки виходячи з інтересів організації, яка прагне

найбільш повно використовувати потенціал робітника для досягнення своїх цілей, але й з позиції його самореалізації.

В умовах необхідності вище визначених технічних, технологічних і якісних змін на залізничному транспорті тільки ефективна спільна діяльність всіх учасників виробничого процесу, яка направлена на задоволення потреб та очікувань в системі: потреби (очікування) людини – потреби (очікування) організації приведе до якісно нових змін у формуванні людського капіталу підприємств та структурних підрозділів залізничного транспорту.

В процесах трудової діяльності відбувається перетинання інтересів робітника та організації, існуючих мотивів та стимулів, що обумовлює виділення процесів мотивації і стимулювання.

Стимулювання – це процес впливу організації на робітника, шляхом реалізації своїх реальних та потенційних можливостей, виражених в формі стимулів, з метою підвищення мотивації праці і ефективності використання людського капіталу. Мотивація, в свою чергу, представляється як процес надання стимулів, який забезпечує перетворення їх в мотиви для робітників після попередньої оцінки останніх.

Таким чином, ефективність мотивації буде досягнута при реалізації цілей організації і одночасному задоволенні потреб робітників. Отже, мотивація – це процес виявлення та використання причинно-наслідкових зв'язків між мотивами та стимулами, а стимулювання – складова мотивації, яка забезпечує її ефективність.

Розширення меж мотивації праці визначають в психологічному та управлінському аспектах при поділі її на внутрішню та зовнішню (рис.1).

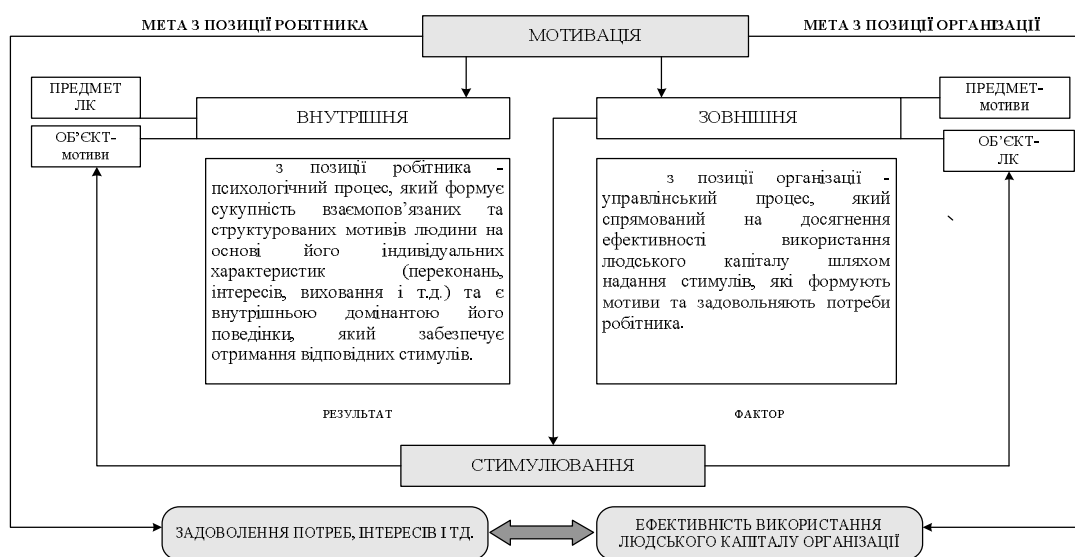


Рисунок 1 – Взаємозв'язок процесів мотивації та стимулювання

З'єднуючою ланкою виступає стимулювання, яке для робітника є результатом задоволення своїх потреб, а для організації – фактором, обумовлюючим ефективність праці і досягнення інших стратегічних цілей. Тобто, стимулювання - це зв'язаний з зовнішньою мотивацією процес формування і встановлення системи стимулів, які забезпечують підвищення внутрішньої та внутрішньої мотивації робітників. Таким чином, основною метою процесів мотивації і стимулювання є підвищення ефективності як ресурсів, так і розвитку людського капіталу в процесі його ефективного використання.

При цьому ефективне використання людського капіталу підприємства слід розглядати не тільки як підвищення віддачі у виробничих результатах праці трудових ресурсів, а враховувати ступінь і якісні зміни розвитку людського капіталу у процесі його використання.

Взаємозв'язок мотивації і ефективності людського капіталу полягає у системному та комплексному підвищенні як ефективності віддачі у кінцевих результатах роботи, так і підвищенні та формуванні нових якісних характеристик персоналу, його цінності як продуктивної сили, а, отже, і цінності людського капіталу підприємства.

Висновки. Взаємозв'язок мотивації праці і ефективності використання людського капіталу виражається через формування його цінності. В зв'язку з цим, управління трудовими ресурсами організації повинно бути направлено на реалізацію основних функцій мотивації через розробку таких засобів впливу і створення такого мотиваційного середовища, яке сприятиме високій зацікавленості робітників не тільки в кінцевих результатах праці, а і у формуванні та розвитку інтелектуально-технологічних функціональних здібностей та якісних характеристик персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Аннотація. В статті рассмотрено теоретические аспекты обеспечения эффективности человеческого капитала предприятий и структурных подразделений железнодорожной отрасли и особенности взаимосвязи мотивации и стимулирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивация, ценность человеческого капитала, эффективность человеческого капитала, стимулирование.

Summary. In article it is considered theoretical aspects of maintenance of efficiency of the human capital of the enterprises and structural divisions of railway branch and feature of interrelation of motivation and stimulation.

Keywords: the human capital, motivation, value of the human capital, efficiency of the human capital, stimulation.

Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Боровик Ю.Т.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

1. В.М.Гесць Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України: в 3-х т., Т.1: Економіка знань- модернізований проект країни/ за ред.. В.М. Гейця, В.П.Семеновенка, Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 542с.

2. Особливості структурної реформи залізничного транспорту України / [В.В. Корнієнко, В.В.Козак, Г.М.Легенький, А.Д.Лашко, О.М.Пшінко, Ю.С.Бараш]. - Залізничний транспорт України. – 2007.- №5.- С.

3. Макаренко М.В.Проблеми та основні напрямки реформування залізничного транспорту України [Текст] /М.В.Макаренко, Ю.М.Цветов та ін.// Навч.посібн.- Київ: КУЕТТ.-2007.-222с.

4. Дикань В.Л. Консолідація можливостей промисловості та транспорту в умовах міжнародних транспортних коридорів як шлях призупинення кризових явищ в економіці України [Текст] /В.Л.Дикань, Н.В.Якименко/ Вісник економіки транспорту та промисловості .- №30. – 2010. – С.11-16.

5.Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту [Текст] /В.В.Компанієць/ Вісник економіки транспорту та промисловості. - №31.- 2010.- С.203-211.

6.Дикань В.Л. Відтворення людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст] /В.Л.Дикань, Н.М.Корольова/ Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наук. праць.- Дніпропетровськ: ДНУ, 2009.- №253.Т.І.- С.157-165.

7.Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: Автореф. дис. д-ра. екон. наук:08.00.07//Донецький націонал.ун-т.- Донецьк, 2008. – 36с.

8. Слагін Ю.В. Реформування та оптимізація організаційних структур залізничного транспорту України [Текст] /Ю.В. Слагін, Н.В.Гриценко/ Вісник економіки транспорту та промисловості. - №31.-2010.-С.22-25.