

УДК 331.10.:65.2

## МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Петухова Т.О. ст.. викладач (УкрДАЗТ)*

*У статті запропоновано методичні засади комплексної оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.*

**Ключові слова:** людський капітал, модель якісної оцінки людського капіталу, система індикаторів, рівень людського капіталу

**Постановка проблеми.** Сучасна економіка України характеризується новим розумінням місця та ролі людини в процесі виробничої діяльності. В якості головного фактору підвищення конкурентоспроможності та результативності діяльності розглядається людський капітал. Враховуючи те, що головною умовою трансформації потенціалу людського капіталу працівників в людський капітал підприємства та збільшення останнього є прийняття відповідних управлінських рішень стосовно шляхів та заходів розвитку, умов та стимулів функціонування, виникає необхідність здійснення оцінки людського капіталу, яка, в свою чергу вимагає науково - обґрунтованого методичного забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Методичні основи оцінки людського капіталу (ЛК) на вітчизняних підприємствах досліджено в роботах О.П. Кошулько [1], А.В. Кудлай [2], В.В. Компанієць [3], О.С.Соколовой [4]. Незважаючи на значний вклад фахівців в дослідження проблеми, недостатньо уваги приділяється методичним засадам оцінки ЛК, що побудована на принципах комплексного підходу.

**Формування цілей статті.** Метою статті є обґрунтування методичних засад комплексної оцінки ЛК підприємств залізничного транспорту (ПЗТ).

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Враховуючи те, що величезні екологічні, економічні, соціальні переваги залізничного транспорту та його транзитний потенціал можуть бути реалізовані лише завдяки людському капіталу, який інтегрується в певних створених умовах та є чинником забезпечення конкурентоспроможності та підвищення результативності діяльності і розвитку як окремого підприємства, так й галузі в цілому, перед системою управління залізничним транспортом виникає проблема не тільки комплексного визначення якості та ефективності функціонування ЛК, а й встановлення оптимальних напрямів та шляхів розвитку. Тому, метою комплексної оцінки ЛК на ПЗТ є забезпечення обґрунтованості прийняття управлінських рішень стосовно розвитку ЛК та збільшення ефективності його функціонування.

Модель якісної оцінки ЛК  $k$ -го ПЗТ на визначений момент часу  $t=t_i$  матиме наступний вигляд:

$$HC_k(t) = \{ PQ_{pk}(t), SP_k(t), PB_k(t) \} \{ W_m, m = 1, 2, 3 \}, t=t_i \quad (1)$$

де–  $PQ_{pk}(t)$ ,  $SP_k(t)$ ,  $PB_k(t)$  - відповідно якісна оцінка виробничо-кваліфікаційного, соціально-персоніфікованого, ціннісно-поведінкового компонентів в складі ЛК  $k$ -го ПЗТ на визначений момент часу  $t=t_i$ ;  $W_m$  – вагові коефіцієнти кожного компоненту.

Для змістовного розуміння структурних елементів ЛК обґрунтовано доцільність застосування методики комплексної оцінки, систематизація методичних підходів щодо здійснення якої дозволила визначити пріоритетність інтегрального методу при визначенні рівня ЛК ПЗТ.

Зазначаючи те, що методологія індикативного аналізу знайшла гідне місце для оцінки рівня людського капіталу в провідних компаніях різних країн світу та необхідність формалізації окремих критеріїв ЛК, забезпечення

об'єктивності даних, що необхідні для розрахунку показників, врахування галузевих особливостей і подолання обмеженості існуючої інформаційної бази, розроблено перелік індикаторів для забезпечення оцінки якісного рівня ЛК за запропонованою трьохкомпонентною моделлю ЛК [5]. Структурне наповнення індикаторами кожного компоненту ЛК – це вибір, який залежить від якостей активів працівників, які найбільш корелюють з функціонуванням та розвитком ЛК ПЗТ. У межах кожного із компонентів підприємство при потребі деталізації може виділяти додаткові індикатори та відповідні їм показники.

Сумнівна властивість скалярних оцінок, яка полягає в можливості компенсації значення однієї з ознак за рахунок інших (навіть за умови врахування коефіцієнтів вагомості індикаторів)

була нівельована поєднанням елементів кожного компоненту з відповідною йому функцією. Обґрунтовано це тим, що ЛК не можна розглядати відокремлено від роботи, а оцінку ЛК - відокремлено від характеристик роботи і умов праці. Таким чином зазначено, що рівень ЛК можна тлумачити як міру відповідності між ознаками особистості і характеристиками конкретної роботи.

Запропонована система індикаторів показника якісного рівня ЛК ПЗТ була перевірена на повну мультиколінеарність методом найменших квадратів. Подолання часткової мультиколінеарності, з урахуванням коефіцієнтів парної кореляції, дозволило залишити в моделі найбільш змістовні індикатори та максимально звільнити її від дублюючих показників за економічним змістом.

Необхідна широта охоплення показниками всіх сторін об'єкту, який досліджується підтверджена експертами; існуючий взаємозв'язок та верифікованість – підтверджена формулами, джерелами інформації та висновками експертів; доступність для огляду підтверджено кореляційним аналізом – показники взаємодоповнюють один одного (незначно корелюють між собою) та відповідають принципу припустимості мультиколінеарності.

Оскільки індикатори мають свою зону значень, межі яких можуть відрізнитись, то необхідною процедурою методики є попереднє нормування, яке забезпечує порівнянність та співставність сформованої інформаційної бази. Нормування виконується за формулою:

$$J_i = \frac{Z_i}{Z_n} \quad (2)$$

де  $J_i$  - результативне значення індикатору;  $Z_i$  - фактичне значення показника;  $Z_n$  - нормативне значення показника.

Нормативне значення кожного індикатору розраховується на підставі аналізу статистичних даних, колективного договору, галузевої угоди, КЗОП, експертних значень. Крім того, необхідно прийняти обов'язкову умову: співвідношення фактичного на нормативного значення індикатору не повинно перевищувати одиниці. У випадку, коли таке перевищення відбувається, результативне значення індикатору вважається рівним одиниці. В наступних дослідженнях, нормативне значення таких індикаторів повинно бути переглянуто.

Розроблену систему індикаторів рівня ЛК ПЗТ за трьохкомпонентною моделлю наведено у таблиці 1.

Індекс кожного компоненту розраховується за формулою:

$$I_j = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n J_i} \quad (3)$$

де  $I_j$  – індекс  $j$ -го компоненту;

$J_i$  - результативне значення  $i$ -го індикатору;

$n$  – кількість індикаторів, що входять до складу компоненту.

Враховуючі те, що не всі структурні компоненти рівнозначні за своїм впливом на інтегральний показник якісного рівня ЛК ПЗТ вважаємо доцільним здійснення визначення вагових коефіцієнтів за допомогою методів: факторних навантажень, експертних оцінок або за матрицею коефіцієнтів парної кореляції. Такий розрахунок необхідно виконувати для кожного рівня групування працівників (наприклад, за категоріями працюючих, за видами діяльності, за віком, за стажем, за освітнім рівнем тощо). Сума вагових коефіцієнтів за трьома компонентами моделі ЛК ПЗТ для кожного рівня групування повинна дорівнювати одиниці.

Інтегральний показник якісного стану ЛК ПЗТ розраховується за формулою:

$$I_{нс} = \sum_{j=1}^m W_j I_j, \quad (4)$$

де  $I_{нс}$  – інтегральний індекс якісного рівня ЛК;

$W_j$  – наданий кожному компоненту індивідуальний ваговий коефіцієнт;

$I_j$  – індекс певного компоненту.

Для інтегрального індексу рівня ЛК або його структурних компонентів в залежності від мети оцінки може бути використана інтервальна градація: високий, норма, низький або достатній, недостатній, критичний, що дозволяє надати якісну характеристику ЛК ПЗТ. Використання різних базисів для інтервалів якісної оцінки рівня ЛК ПЗТ, дозволяє аналізувати компоненти ЛК або їх елементи за різними напрямками: в часі, просторі, в порівнянні з еталоном або з іншими структурними підрозділами та підприємствами галузі.

В таблиці 2 приведено фрагмент результатів інтегральної оцінки якісного рівня ЛК за структурними підрозділами залізниці.

*Індикатори рівня сукупного людського капіталу підприємства залізничного транспорту*

Компонент сукупного ЛК ПЗТ	Складові компоненти людського капіталу	Умовна позначка	Зміст
Соціальний - персоналізований	Продуктивний вік	I <sub>production activity</sub>	Питома вага в структурі персоналу підприємства, працівників, вік яких не досяг пенсійного
	Здоров'я	I <sub>health</sub>	Ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану здоров'я персоналу
	Вікова структура	I <sub>middle age</sub>	Середній вік працюючих
	Відпочинок	I <sub>holiday</sub>	Питома вага реально отриманого працівниками відпочинку у загальному обсязі часу, який відведено на відпочинок за нормами трудового законодавства або колективного договору
	Соціально-екологічний	I <sub>normal conditions of the work</sub>	Питома вага в структурі персоналу підприємства працівників, які працюють в умовах відсутності ризику, захищеності від природних умов, беззмінному режимі, не отримують підвищенні фізичні або нервово-емоційних навантажень, не працюють на рухомому складі або в шумі та вібрації тощо (умов, які не відхиляються від санітарно-гігієнічної норми)
	Безпека праці	I <sub>safety of work</sub>	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	I <sub>staff</sub>	Наявність вакантних посад за відповідний період
	Збереження ключових працівників	I <sub>key</sub>	Втрата працівників за відповідний період з ключових посад або тих, що мають дефіцитні професії
	Витрати на освіту	I <sub>charge educ.</sub>	Питома вага витрат на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у фонді оплати праці
	Освітній ріст	I <sub>education</sub>	Питома вага працівників, які пройшли навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у середньоспискової чисельності в еквіваленті повної зайнятості
	Спеціальні знання	I <sub>knowledge</sub>	Фаховий рівень людського капіталу
	Відповідність	I <sub>correspond-ence</sub>	Відповідність роботи, яка виконується та знань, навичок працівників займаній посаді за підсумками атестації або ЕТКС (при відсутності даних атестації)
	Наставництво	I <sub>transfer of skills</sub>	Питома вага тих працівників, які навчаючи навчаються, тобто, виконують функції наставників
	Інноваційна активність	I <sub>innovation</sub>	Питома вага тих працівників, які подали раціоналізаторські пропозиції, виконали наукові розробки (за умови, що це не є виконанням службових обов'язків)
	Якість праці	I <sub>qualification</sub>	Питома вага тих працівників, які за відповідний період якісно виконували свою роботу (не заподіяли брак, порушення, матеріальну шкоду тощо)
	Інтенсивність використання робочого часу	I <sub>intensity</sub>	Ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану трудової дисципліни персоналу
	Резервний	I <sub>working balances</sub>	Питома вага працівників кадрового резерву та студентів, які навчаються за цільовими напрямками
Ціннісно - поведінковий	Продуктивність управлінського персоналу	I <sub>efficiency manager</sub>	Середній коефіцієнт продуктивності управлінського персоналу в залежності від часу, який відпрацьовано на одній посаді
	Задоволеність працею	I <sub>satisfaction</sub>	Рівень задоволення працівниками працею та створеними умовами на підприємстві
	Сприятливе середовище	I <sub>welcome environment</sub>	Питома вага тих працівників, відносно яких не вчинено порушення умов КЗППУ, КД або Галузевої угоди
	Лояльність	I <sub>loyalty</sub>	Число працівників, які планують працювати на підприємстві в найближчі 3 роки
	Гендерна структура	I <sub>gender</sub>	Рівноправність доступу до керівних посад жінок та чоловіків
Морально-психологічний клімат	I <sub>moral and psychological</sub>	Стан морально-психологічного клімату на підприємстві	

Таблиця 2

*Результати оцінки рівня ЛК за структурними підрозділами залізниці за 2009р.*

Компонент ЛК ПЗТ	Wj	ТЧ	ПЧ	ДС	ВЧД	ЕЧ	ДН
Соціально-персоніфікований компонент	0,329	0,92	0,96	0,95	0,86	0,95	0,98
Виробничо-кваліфікаційний компонент	0,396	0,87	0,62	0,78	0,96	0,82	0,78
Ціннісно-поведінковий компонент	0,275	0,92	0,8	0,94	0,94	0,89	0,96
Рівень ЛК	1	0,90	0,78	0,89	0,92	0,88	0,90

В цілому, отримана оцінка рівня ЛК ПЗТ, що представлено у фрагменті, досить висока, але в той же час, є доказом можливостей росту.

Результат оцінки рівня ЛК підприємства рекомендується подавати у вигляді гістограм або графіків, які відображають структуру формування рівня ЛК ПЗТ і є зручним інструментом для прийняття управлінських рішень.

Графічне зображення результатів оцінки рівня ЛК обраної сукупності ПЗТ за структурними компонентами наведено на рисунку 1.

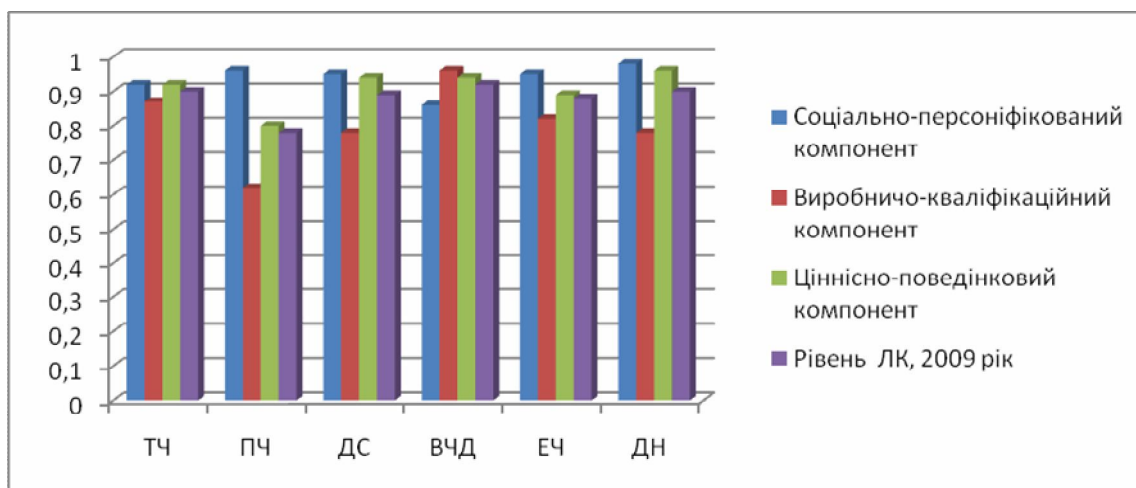


Рисунок 1 – Діаграма рівня ЛК ПЗТ за 2009 рік

Інтегральний показник рівня ЛК дозволяє зробити висновки про досягнутий рівень ЛК, його функціональний склад та встановити відхилення від бази співставлення. Отримання характеристик змін, що відбулися з часом, дозволить застосування динамічного підходу. Дослідження змісту індикаторів, що покладено в основу показника рівня ЛК дозволить визначити «проблемні зони» в структурі ЛК ПЗТ, виявити напрямки необхідного або можливого розвитку та шляхів його здійснення.

**Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку.** Представляється, що використання запропонованого методичного підходу до оцінки ЛК ПЗТ, дозволить забезпечити обґрунтованість та ефективність прийняття управлінських рішень, що сприятиме зростанню якості заходів, які застосовуються для розвитку, збереження та покращення функціонування людського капіталу, що взагалі підвищує ефективність діяльності та збільшує рівень конкурентоспроможності підприємств залізничного транспорту. Але зазначимо, що для забезпечення всебічності оцінки ЛК ПЗТ необхідно

використання системи показників, що характеризують визначений економічний об'єкт та представляють собою сукупність взаємопов'язаних величин, які відображають його з позицій якості, корисності та ефективності.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.08.09.01[Текст] / Харківський держ. економічний ун-т./ А.В. Кудлай. — Х., 2004. — 20 с.
2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04[Текст] / О.П. Кошулько. - Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20 с.
3. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на знічному транспорті: концептуальні підходи та методика

оцінки «людської складової» [Текст] / В.В. Компанієць // Залізничний транспорт України. - 2009. - № 3. - С.42-47.

4. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.04 [Текст] / О.С. Соколова.- Одеський національний морський університет. – Одеса, 2005.-21с.

**Анотація.** В статті пропонується методичні основи комплексної оцінки людського капіталу підприємств залізничного транспорту.

**Ключеві слова:** людський капітал, модель якісної оцінки, система індикаторів, рівень людського капіталу

**Summary.** The article offers the methodical foundation complex estimate the human capital of the enterprises of the railway transportation.

**Keywords:** the human capital, the model of the quality estimate of the human capital, the system of indicators, the level of the human capital.

5. Петухова Т.О. Теоретико-методичні положення оцінки стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту [Текст]/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.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.*

*Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.101

## РЕЗЕРВИ РОЗВИТКУ ПРИХИЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ КОЛЕКТИВУ СВОЄЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Полубєдова А.О., аспірант (ХНЕУ)*

*Яковлева О.О., студентка (ХДТУБА)*

Обґрунтована актуальність якісно-кількісної оцінки прихильності членів колективу організації з врахуванням трьох її форм. Визначено і проаналізовано використання керівником колективу джерел активізації трудової поведінки підлеглих, якість виконання ним ролей адміністратора, наставника, партнера і коуча для розвитку прихильності підлеглих з високим творчим потенціалом.

**Ключові слова:** прихильність, персонал, організація, джерела трудової активності, адміністратор, наставник, партнер, коуч.

**Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.** Динамічне середовище вимагає від керівників колективів сучасних виробничих організацій підвищення уваги до організації солідарної роботи підлеглих, інтенсивного використання їх спільного потенціалу. Потужність такого потенціалу багато в чому залежить від позитивного сприйняття персоналом тієї організації, яка надала йому робоче місце. Хоча в літературі ця проблема вже знайшла своє відображення, багато її аспектів ще чекають вивчення. Дослідженнями вчених, предметом яких був персонал організації [1–5 та ін.], способи впорядкування його активності [6–7

та ін.], визначено актуальність дослідження прихильності для оцінки резервів формування «колективного» творчого працівника. Саме він створює надійну основу збереження і розвитку підприємства в умовах динамічного складного бізнес-середовища. Попередніми дослідженнями було конкретизовано сутність і форми прихильності персоналу організації [8].

**Формування цілей статті (постановка завдання).** В розвиток досліджень прихильності членів колективу організації метою даної статті обрано розроблення методичного забезпечення її кількісно-якісної оцінки, факторів, які впливають на її розвиток, визначення резервів її посилення.