

patterns of ownership to draw conclusion in relation to behavior of a transport system and determine requirements to organization of vehicular process and also determination systems of indexes, by means of that the economic evaluation of efficiency of work of a passenger transport system and informative providing of making decision, fact or prognosis sheets influence on that come true.

The offered system of estimation of indexes of work of a passenger transport complex, in that every index is examined as an element of forming of the real efficiency, will assist further commercialization of industry, her use will allow to do a clear conclusion about success of work of a transport complex, threat of loss of clients and income.

РЕФЕРАТ

Петровская С.И. Целесообразность повышения экономической эффективности пассажирских перевозок // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

В статье предлагается методика оценки эффективности пассажирских перевозок на городских маршрутах с использованием методов экономического анализа для транспортных предприятий, что позволяет перевозчикам оценить эффективность и качество перевозок при заданной организации работы на маршрутах и корректировать полученные значения показателей.

Цель статьи – рассмотрение основных положений оценки качества и эффективности обслуживания пассажиров городским транспортом, который позволит транспортным предприятиям разных форм собственности сделать выводы относительно поведения транспортной системы и определять требования к организации перевозочного процесса а также определению системы технико-экономических показателей, с помощью которых осуществляется экономическая оценка эффективности работы пассажирской транспортной системы и информационное обеспечение принятия решений, на которые влияют фактические или прогнозные данные.

Предложенная система оценки показателей работы пассажирского транспортного комплекса, в которой каждый показатель рассматривается как элемент формирования реальной эффективности, будет способствовать дальнейшей коммерциализации отрасли, ее использования позволит сделать четкий вывод об успехе работы транспортного комплекса, угрозы потери клиентов и прибыли.

УДК 330.322.3:37

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Полонський В.Г., кандидат технічних наук
Антропова А.Ю.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки загалом та підприємств зокрема все більшої значимості набирає такий показник як людський капітал, що виступає головним критерієм оцінки ефективності підприємства в досягненні конкурентних переваг та забезпеченні якісних параметрів економічного росту. Даному показнику необхідно приділяти значну увагу, починаючи від первинного прийому працівника на роботу і продовжуючи періодичним моніторингом як конкурентів, так і відповідності роботи своїх працівників до сучасних, новітніх умов надання послуг, нових прогресивних цілей підприємства. Від ефективності людського капіталу залежить стан підприємства та його розвиток. Отже необхідно вчасно інвестувати в людський капітал.

Інвестиції в людський капітал виправдані тільки в тому випадку, якщо вони мають досить високий рівень окупності й рентабельності. Тому питання економічної оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу досить актуальне, особливо в умовах сучасних економічних реалій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання людського капіталу та інвестицій в людський капітал є об'єктом досліджень вітчизняних та зарубіжних економістів та науковців. У витках теорії людського капіталу стояли класики економічної думки: В.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, Дж.Міль. Визнання людини як особливого виду капіталу пов'язано з іменами Т.Шульца [13], Г.Беккера [11]. Також треба відзначити авторів наступних опублікованих праць: О. Бородіна [1], В.Г. Полонського [8, 9].

Метою статті розгляд сучасних підходів до оцінки економічної ефективності інвестицій в людський капітал.

Виклад основного матеріалу. Створення знання є одним з найважливіших джерел конкурентоспроможності.

На даний час людський капітал стає найціннішим виробничим ресурсом, який постійно оновлюється, вдосконалюється, еволюціонує, виступає могутнім фактором економічного, соціального прогресу, впливає на науково технічний прогрес та й сам залежить від нього, є продуктивним чинником розвитку. Тому важливо приділяти значну увагу такій економічній категорії, як інвестиції в людський капітал. Інвестиції в людський капітал перетворюють природний потенціал в трудовий і, при наявності у особи мотивації, часу та праці, створюють людський капітал.

Отже, основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. Воно відбувається за рахунок державних чи приватних інвестицій як у суспільному секторі економіки (тобто у сфері освіти від початкової до вищої та професійної), так і на особистісному рівні, коли витрати часу та праці на саморозвиток та самовдосконалення необхідні для нарощення цього капіталу. Таким чином, інвестування здійснюється двояко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як витрати часу та сили.

Не всі інвестиції в людину можуть бути визнані як вкладення в людський капітал, а лише ті, що суспільно доцільні та економічно необхідні.

Найактуальніше здійснювати вкладення коштів у навчання працівників інтелектуальної праці.

Підвищення рівня інтелекту вимагає значного фінансового забезпечення, тому потрібно ретельно підходити до вирішення даного питання, обов'язково розглядати доцільність та необхідність інвестування, отже необхідним буде проведення економічної оцінки інвестування.

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інших видів інвестицій, це вимагає необхідності розробки спеціальних методів оцінки.

У порівнянні з інвестиціями в інші різні форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і з точки зору всього суспільства.

Виділяють три види інвестицій в людський капітал:

- витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну, підготовку за місцем роботи;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;
- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю.

Таким чином, інвестиції складають основу для виробництва людського капіталу. Це не просто вкладення коштів, а ще й усвідомлена і цілеспрямована діяльність інвестора.

Усі витрати неминуче включаються в загальні витрати у всьому відтворювальному процесі.

При інвестуванні фінансових ресурсів в людський капітал у керівництва підприємства звісно виникає ряд питань, пов'язаних з ефективністю вкладень: в яких обсягах буде потрібно вкласти кошти; чи окупляться вкладені кошти; в які терміни можна чекати результату від вкладення коштів; які можливі варіанти інвестицій; як оцінити доцільність вкладення коштів у розвиток людського капіталу.

Існують різні підходи до оцінки ефективності вкладень у людський капітал.

1. Одним з показників економічної ефективності використання людського капіталу є рівень інтелектуальності виробництва (або кваліфікаційної ємності виробництва). Він обчислюється як відношення фонду освіти (інтелектуального капіталу) до валового національного продукту і показує, скільки грошових одиниць, акумульованих в освітньому фонді, припадає на кожну вартісну одиницю виробленої продукції.

2. Величина загального фонду освіти дорівнює вартості одного року навчання кожного рівня (з включенням втрачених заробітків), помноженого на число людино-років освіти (з поправкою на неоднакову тривалість навчального року), накопиченого населенням країни до того чи іншого моменту часу. Величина фонду освіти визначається за допомогою спеціально розроблених індексів цін і з урахуванням амортизації знань і навичок. [4]

3. При оцінці ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал комерційних організацій оцінюється лише інтегральна ефективність інвестицій. Співвідносяться дві величини: X (різниця між капіталізацією організації і ціною заміщення її реальних активів, за вирахуванням зобов'язань) і Y (інвестиції в нематеріальні активи). Коефіцієнт ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал підраховується як відношення різниці величини X на початку і в кінці періоду і величини інвестицій Y протягом цього періоду. При цьому всі величини беруться в дисконтованому вигляді з урахуван-

ням інфляції. У результаті виходить коефіцієнт ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал комерційних організацій:

$Z = X2 - X1 / Y$, де Z – коефіцієнт ефективності інвестицій; $X2$ – величина інтелектуального капіталу в кінці періоду; $X1$ – величина інтелектуального капіталу на початку періоду; Y – інвестиції в інтелектуальний капітал організації.

Для підрахунку величини Y рекомендується враховувати наступні складові: витрати на дослідження і розробки (науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки); витрати на освіту, підвищення кваліфікації, зміцнення здоров'я працівників, соціальні інвестиції; витрати на інформаційні технології, інформаційне, технічне та програмне забезпечення, на формування і розвиток бренду; на створення корпоративного порталу, веб-сайту; на маркетинг; на придбання, поширення, зберігання інформації; на розвиток дистрибуції; на розвиток корпоративної культури; на придбання ноу-хау, патентів, інших видів інтелектуальної власності. [2]

4. Дослідження, в яких порівнювалася академічна, або загальна, і технічна, або професійна, середня освіта показали, що в середньому віддача перших 16%, а других – 11%. І тут вирішальним чинником стають витрати: професійне навчання вимагає більших витрат, ніж загальна академічна освіта.

В свою чергу, світові лідери сучасної економіки вже усвідомили важливість і збалансованість інвестицій в людський капітал, їх користь для власного зростання і процвітання. Такі всесвітньо відомі компанії виділяють чотири ключові стратегічні напрямки свого розвитку:

- 1) інвестиції в своїх працівників;
- 2) широка присутність фірми в ділових і виробничих колах країн, на території яких розміщені виробничі потужності компанії;
- 3) масштабні наукові дослідження і дослідно-конструкторські розробки в різних напрямках діяльності компанії;
- 4) прихильність високим етичним стандартам, охорони праці, безпеки, заощадженню навколишнього середовища. [7]

Як бачимо, інвестиції в своїх працівників є чи не найголовнішим пунктом стратегічного розвитку.

Отже, інвестиції в людський капітал є життєво важливими вкладеннями в майбутнє підприємства, організації і будь-якої країни загалом.

На даний час з останніх розробок стосовно даного питання можна відзначити Стандарт «InvestorsInPeople», який був розроблений в 1990 році на замовлення Британського уряду і в тому ж році був впроваджений на національному ринку Великобританії.

Цей Стандарт націлений на підвищення інвестиційної привабливості підприємств, його застосування може сприяти інтеграції країн, в тому числі і України, в міжнародне співтовариство. Стандарт орієнтований на соціальну економіку та підвищення конкурентоздатності національних підприємств, сприяє створенню іміджу та інвестиційної привабливості підприємства.

Стандарт «InvestorsInPeople» є єдиним в світі стандартом якості в питаннях управління персоналом, формулою соціально-економічного партнерства керівників і персоналу і вже застосовується в 75 країнах світу. Лідруючі індустріальні компанії, які слідують принципам Стандарту «InvestorsInPeople» відзначають показники підвищення продуктивності. Стандарт забезпечує інтеграцію стратегії управління людьми в стратегію управління організацією. Застосування його практичної моделі формує середовище для розкриття і розвитку потенціалу співробітників, що приносить переваги компанії в форматі підвищення продуктивності, прибутковості та конкурентоспроможності. 74% роботодавців, які використовують концепцію стандарту, стверджують, що «InvestorsInPeople» покращує рівень професійних навичок співробітників.

Концепція Стандарту дозволяє чітко сфокусуватися на цілях і завданнях організації, реалізації етапів стратегічного та оперативного планування, поліпшенні внутрішніх комунікацій, підвищенні мотивації для поліпшення персональної результативності, а також забезпечує системний підхід у питаннях навчання та розвитку персоналу, формуванні управлінської культури, залученості та прихильності персоналу, тримає орієнтир на постійне поліпшення підходів у системі управління.

Впровадження Стандарту забезпечує підвищення продуктивності, прибутковості та конкурентоспроможності, зниження витрат і втрат, зменшення плинності фахівців, підвищення рівня сервісу для клієнтів, суспільне визнання, інвестиційну привабливість.

Проведені дослідження показали, що компанії, які впровадили Стандарт «InvestorsInPeople» за показниками прибутковості та продуктивності значно перевершили конкурентів, що працюють в тому ж секторі бізнесу. Застосування Стандарту впливає на зміни корпоративної культури і мотивацію співробітників, що дозволяє організаціям зберігати конкурентні переваги.

З вище викладеного випливає яскраво виражена необхідність ефективного вкладення коштів у персонал і, в першу чергу, в його навчання.

Система професійної освіти та навчання, яка склалася зараз в Україні, тільки декларує пріоритетом своєї діяльності задоволення потреб ринку праці. Фактично ж вона орієнтована на ринок освітніх послуг, про що свідчать ліцензовані обсяги та напрями підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. На жаль, фінансування підготовки кадрів у навчальних закладах не пов'язане з кінцевими результатами їхньої діяльності та працевлаштуванням випускників.

Отже, як наслідок, значна частина коштів державного бюджету використовується для навчання неконкурентоспроможних на ринку праці фахівців та робітників. Така ситуація склалася через те, що не вирішено питання моніторингу ефективності використання державних коштів у галузі професійної освіти і навчання.

Така ситуація вимагає принципово нових підходів до економічних аспектів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і працівників.

Було б краще та ефективніше, якби підприємства самі диктували ринку освітніх послуг ряд необхідних, затребуваних напрямків навчання студентів – майбутніх працівників. Таким чином були б задоволені дві сторони – і роботодавці, і випускники, для котрих гарантовано було б більше шансів працевлаштуватися.

Висновки. Сталий розвиток будь-якої нації залежить від людського капіталу, тому необхідна продумана і послідовна політика в галузі розвитку людських ресурсів і збалансованих інвестицій в людський капітал як на рівні окремого підприємства, так і в цілому на рівні держави.

Основним чинником, що впливає на рівень людського капіталу є ступінь інвестицій в освіту та підготовку і перепідготовку кадрів. Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність.

Від ефективності людського капіталу залежить стан підприємства та його розвиток. Очікувана прибутковість від інвестицій у людський капітал несе сподівання на отримання більших прибутків.

Саме розробка економічного механізму ефективної кадрової політики та його впровадження на підприємствах може посприяти кращому економічному розвитку цих підприємств, підвищенню їх конкурентоспроможності, стійкості на ринку, а відповідно і матиме вплив на розвиток галузі та країни загалом, а це в свою чергу може прискорити процес інтеграції нашої держави у світовий економічний простір.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання// Економіка України. – 2003. – № 7. С. 48-53.
2. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М.:, 2008.
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. – Управління трудовим потенціалом: – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005.– 403 с.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.
5. Кілієвич О. Вступ України до СОТ як чинник підвищення конкурентоспроможності країни. – К.: Український центр міжнародної інтеграції, 2006.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3.С.29 – 37.
8. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу. К.: Національна Академія Управління. Актуальні проблеми економіки // Науково-економічний журнал. – 2010. – №1. – С.151-154.
9. Полонський В.Г. Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ// Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. -С.114-120.
10. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ.ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006.
11. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis /G.S. Becker. – N.Y., 1994. – 125 p.
12. Grossman, G.M. and E. Helpman. Innovation and Growth in the Global Economy. Cambridge MA: MIT Press, 2001. Harris, R. Applied General Equilibrium Analysis of Small Open Economies with Scale Economies and Imperfect Competition. The American Economic Review 74(5), 2004.

13. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. – N.Y., 1971. – 460 p.

14. <http://www.investorsinpeople.com/>

РЕФЕРАТ

Полонський В.Г., Антропова А.Ю. Застосування сучасних підходів до економічної оцінки інвестування в людський капітал. // Вісник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

В статті розглянуто сучасні підходи щодо економічної оцінки інвестування в навчання персоналу та його необхідність і доцільність в сучасних умовах економічного розвитку країни.

Об'єкт дослідження – інвестування в людський капітал.

Мета роботи – розгляд сучасних підходів до оцінки економічної ефективності інвестицій в людський капітал.

Створення знання є одним з найважливіших джерел конкурентоспроможності сучасного підприємства. Людський капітал виступає головним критерієм оцінки ефективності підприємства в досягненні конкурентних переваг та забезпеченні якісних параметрів економічного росту.

Основним інструментом формування людського капіталу є інвестування. Найактуальніше здійснювати вкладення коштів у навчання працівників інтелектуальної праці. В свою чергу, підвищення рівня інтелекту вимагає значного фінансового забезпечення, отже необхідним буде проведення економічної оцінки інвестування.

Існують різні підходи до оцінки ефективності вкладень у людський капітал, а саме: розрахунок кваліфікаційної ємності виробництва, тобто рівня інтелектуальності виробництва, що є одним з показників економічної ефективності використання людського капіталу; розрахунок величини загального фонду освіти, визначається за допомогою спеціально розроблених індексів цін і з урахуванням амортизації знань і навичок; при оцінці ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал комерційних організацій оцінюється лише інтегральна ефективність інвестицій.

Світові лідери сучасної економіки вже усвідомили важливість і збалансованість інвестицій в людський капітал, їх користь для власного зростання і процвітання.

Дана стаття має на меті підштовхнути керівників підприємств до розуміння важливості та актуальності інвестування в людський капітал в сучасних умовах економічного розвитку.

Наведені у статті підходи до оцінки ефективності вкладень у людський капітал можуть бути використані на підприємстві для розрахунку рівня його інтелектуалізації.

Прогнозовані припущення щодо розвитку об'єкта дослідження – розробка економічного механізму ефективного інвестування в людський капітал та його впровадження на підприємствах.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ, ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙ, ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ.

ABSTRACT

Polonsky V.G., Antropova A.Y. Modern approaches to the economic evaluation of investment in human capital. // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012. – Vol. 26.

The authors considered current approaches to the economic evaluation of investment in staff training and its necessity and usefulness in today's economic development.

Object of research – investment in human capital.

Purpose – to consider current approaches to assessing the economic efficiency of investments in human capital.

Creating knowledge is one of the most important sources of competitiveness of a modern enterprise. Human capital is the main criterion for evaluating the effectiveness of the company in achieving competitive advantage and ensuring qualitative parameters of economic growth.

The main instrument of human capital formation is investing. The most pressing to make investments in training employees of intellectual labor. In turn, increased intelligence requires considerable financial support, so it is necessary to conduct economic evaluation of investment.

There are different approaches to the evaluation of investments in human capital: calculation of qualifying production capacity – the level of intelligence, which is one of the indicators of economic efficiency of human capital; calculation of the value of total Education Fund which is determined using a specially developed price indices and taking into account depreciation of knowledge and skills; in evaluating the effectiveness of investments in intellectual capital of commercial organizations estimated only integral efficiency investments.

Modern economics world leaders has already recognized the importance and balance of investment in human capital for the benefit of their own growth and prosperity.

This article aims to encourage business leaders to understand the importance and urgency of investing in human capital in the current economic conditions.

Listed in Article approaches to the evaluation of investments in human capital can be used in the company to calculate its level of intellectualization.

Forecast assumptions about the object of study – the development of the economic mechanism of effective investment in human capital and its application in enterprises.

KEY WORDS: HUMAN CAPITAL, INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL, EFFICIENCY OF INVESTMENT, ECONOMIC EVALUATION OF INVESTMENTS, TRAINING.

РЕФЕРАТ

Полонский В., Антропова А.Ю. Применение современных подходов к экономической оценке инвестирования в человеческий капитал. // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье рассмотрены современные подходы к экономической оценке инвестирования в обучение персонала и его необходимость и целесообразность в современных условиях экономического развития страны.

Объект исследования – инвестирование в человеческий капитал.

Цель работы – рассмотрение современных подходов к оценке экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Создание знания является одним из важнейших источников конкурентоспособности современного предприятия.

Человеческий капитал выступает главным критерием оценки эффективности предприятия в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста.

Основным инструментом формирования человеческого капитала является инвестирование. Актуально осуществлять вложения средств в обучение работников интеллектуального труда. В свою очередь, повышение уровня интеллекта требует значительного финансового обеспечения, следовательно необходимо будет проведение экономической оценки инвестирования.

Существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал, а именно: расчет квалификационной емкости производства, то есть уровня интеллектуальности производства, что является одним из показателей экономической эффективности использования человеческого капитала; расчет величины общего фонда образования, определяется с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков; при оценке эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций оценивается интегральная эффективность инвестиций.

Мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания.

Данная статья имеет целью подтолкнуть руководителей предприятий к пониманию важности и актуальности инвестирования в человеческий капитал в современных условиях экономического развития.

Приведенные в статье подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал могут быть использованы на предприятии для расчета уровня его интеллектуализации.

Прогнозируемые предположения относительно развития объекта исследования – разработка экономического механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал и его внедрение на предприятиях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИЙ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.

УДК 658.7:656.135.073

РАЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ СХЕМ ПЕРЕВЕЗЕННЯ ШВИДКО-ПСУВНИХ ВАНТАЖІВ АВТОМОБІЛЬНИМ ТРАНСПОРТОМ НА ПРИКЛАДІ МОЛОКА

Приліпко Є.Л.

Постановка проблеми. Зміна форми власності сільськогосподарських підприємств з виробництва молока та переробних підприємств молочної галузі, структури виробництва молока, організації