

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

В статті розроблено організаційну структуру людського капіталу залізничного транспорту. Запропоновано перелік факторів, які впливають на людський капітал підприємств залізничного транспорту. Удосконалено класифікацію людського капіталу.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Людство вступило на новий етап свого розвитку – інформаційний, основу якого складають процеси виробництва, розповсюдження та використання знання. В економіці, заснованій на знаннях, відбувається суттєве підвищення ролі людини в створенні суспільного багатства. Ця роль стала значно більш високою порівняно з іншими факторами виробництва. Людина стає не просто суб'єктом репродуктивної праці з елементами творчості, а переважно суб'єктом творчої праці, яка має не тільки високорозвинуті спроможності, високий професіоналізм та інтелект, але й широке коло різноманітних потреб. Тому дослідження проблем формування та використання людського капіталу є особливо актуальним на сучасному етапі розвитку суспільства..

Аналіз останніх досліджень публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Теоретико-методологічні засади суті людського капіталу (ЛК) як інструменту економічного зростання розроблено Р. Лукасом, П. Ромером, Д. Ромером [1] та ін. Також теоретичним та практичним аспектам ЛК присвячені роботи таких вітчизняних вчених як: Антонюк В., Ніколаєнко С., Ажажа М., Янковська Л. [2-5] та ін. Однак слід зауважити, що незважаючи на досить глибокі дослідження, ними приділено недостатньої уваги питанням людського капіталу на галузевому рівні, а саме на рівні залізничного транспорту.

Формування цілі статті. Виходячи з цього, метою даної статті є встановлення особливостей людського капіталу на залізничному транспорті а саме: розробка організаційної структури ЛК залізничного транспорту, формування переліку факторів, які впливають на розвиток ЛК, та удосконалення класифікації ЛК.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал залізничного транспорту варто розглядати як накопичений запас інтелектуальних, духовних, творчих цінностей робітників підприємств залізничного транспорту та інших суб'єктів залізничної галузі, їх практичних навиків, що формуються внаслідок єдності науки, культури, освіти, практичного досвіду та фізичних можливостей, що дозволяє розглядати робітника не тільки як продуктивну силу, а й як самоціннісну індивідуальність, потенціал якої може ефективно використовуватися для досягнення стратегічних цілей залізничного транспорту.

Таке визначення ЛК враховує те, що робітник виступає не тільки основною продуктивною силою, а ще розглядається як самоціннісна індивідуальність, під якою необхідно розуміти неповторну сукупність якостей робітника як особистості, яка: 1) формується внаслідок творчої та інтелектуальної активності; 2) дозволяє отримати індивідуальні конкурентні переваги та створює підґрунтя для подальшого удосконалення особистості у цілому.

Засобами формування ЛК є наука, культура, освіту, практичний досвід та фізичні можливості. Не зменшуючи значення культури, практичного досвіду та фізичних можливостей при формуванні ЛК, необхідно наголосити на виключній ролі науки та освіти як ресурсу зростання та розвитку. Значний вплив на інтелектуалізацію діяльності персоналу в інноваційному прямуюванні має те, наскільки він швидко опановує і використовує знання, отримані у науковій та освітній сфері, бо саме вони є основою розвитку інтелектуалізованого характеру. На теперішній час існує необхідність створення механізмів формування та передачі знань від зародження до втілення в нових технологіях і продукції (послугах), що має інноваційний характер.

Поняття «людський капітал залізничного транспорту» встановлює цілями формування ЛК – досягнення стратегічних цілей залізничного транспорту. До їх переліку належать: 1) технічна та технологічна модернізація залізничного транспорту; 2) підвищення безпеки транспортних процесів; 3) європейська інтеграції в галузі залізничного транспорту; 4) розвиток експорту транспортних послуг.

