

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

УДК 331.1:656.2

Н. М. КОРОЛЬОВА

Українська державна академія залізничного транспорту, м. Харків

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ОСВІТНІЙ ТА ТВОРЧИХ СФЕРАХ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто один з напрямків подальшого розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту шляхом створення Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку, в основі функціонування якого знаходиться інтегрована система генерації та використання знань.

One of the directions of the further development of the human capital enterprise rail-freight traffic is considered on base of the making the Centre scholastic-scientific and innovation developments, in base of the operation which be an integrated system to generations and use the knowledges.

Ключові слова: людський капітал підприємств, залізничний транспорт.

Актуальність дослідження. Серед мотивів та стимулів до інтеграційної взаємодії сьогодні з'являються нові, які націлені на збільшення інтелектуального, професійного та інформаційного рівня підприємства та його робітників. Це мотив участі у створенні та використанні відомостей баз даних щодо інтелектуальних ресурсів; мотив спільної участі у дослідно-конструкторських розробках в частині узгодження потреб з можливостями та механізмами їх задоволення; мотив участі робітників підприємств у творчих співтовариствах на міжгалузовому рівні; мотив якості професійного навчання, програм обміну та стажування, що виводить обмін знаннями на більш високий якісний рівень; мотив розповсюдження ідей на підприємствах, які мають ідентичні технологічні можливості, та збільшення потенціалу знань робітників.

Виходячи з вище зазначеного, питання інтеграційної взаємодії в освітній та творчих сферах відзначаються актуальністю та потребують подальшого вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи інтеграційних процесів розглядаються в працях: Горбатова В. С., Глушенко В. В., Дерментлі Ф. С., Диканя В. Л., Єгорової А. В., Пономаренко В. С., Юрченка Ю. М. та ін. [1-6]. Проте дослідження цих авторів обходять увагою питання інтеграції в освітній та творчих сферах та не розкривають її основи в галузі залізничного транспорту.

Тому, враховуючи сучасний стан залізничного транспорту, необхідність збільшення його людського капіталу (ЛК) **метою статті** встановлено розроблення та обґрунтування теоретико-методичних засад розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту (ПЗТ) на підставі налагодження співробітництва в науково-освітній та творчих сферах діяльності в межах Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку за рахунок створення інтегрованої системи генерації та використання знань.

Викладення основного матеріалу. Мету процесу інтеграції навчально-професійної сфери ПЗТ визначимо як створення конкурентоспроможного науково-освітнього та творчого сектору, що має високий науковий потенціал, реалізує широкий спектр навчальних програм, надає можливість творчого пошуку, що дозволяє збільшити ефективність діяльності та зменшити витрати на функціонування всієї системи галузевої освіти. Така інтеграція має позитивні сторони як для самих підприємств та їх робітників, так і для держави.

Інтеграційна взаємодія при розбудові науково-освітнього та творчого сектору підприємств-учасників порівняно з її організацією на рівні одного підприємства має такі позитивні якості: збільшення якості освіти за рахунок залучення більш професійних фахівців; розвиток різноманітності навчально-освітніх програм, програм стажування; об'єднання ресурсів та зусиль в дослідно-конструкторській та інноваційній діяльності; збільшення кількості проектів, що виконуються одночасно; зниження постійних витрат за рахунок ефекту на масштабі; зниження ризику діяльності за рахунок зменшення невизначеності та посилення стабільності розвитку; виникнення синергетичного ефекту; створення інтегрованих баз даних та збільшення інформованості робітників; виключення дублюючих функцій в інноваційній діяльності; залучення сторонніх фахівців до вирішення проблем галузі; створення потужних науково-дослідних та освітніх центрів, які забезпечують інноваційний та освітній розвиток галузі.

Проте основним та вагомим недоліком такої інтеграції є складність узгодження інтересів та знаходження єдиного вірного рішення. Вирішення цієї проблеми можливе шляхом створення Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку (далі Центр), що виконуватиме функції щодо розбудови науково-освітнього та творчого сектору підприємств-учасників. Його головна задача – збільшення ЛК персоналу підприємств-засновників, а також підприємств-учасників, що залучаються у процес обслуговування. Структура та дерево завдань, що виконуються Центром, зображені на рис. 1.

Центр за функціями кардинально відрізняється від корпоративних університетів. Як приклад, Корпоративний університет ОАО «РЖД» в середньостроковій перспективі повинен здійснювати чотири основні функції [7, с. 25]: 1) випереджувальне навчання та розвиток персоналу; 2) управління знаннями; 3) формування потреб до компетенцій персоналу; 4) оцінка рівня знань персоналу на відповідність компетенціям, які вимагаються. Тобто його діяльність стосується тільки підготовки та розвитку персоналу,

особливо управлінського. В той час перелік функцій Центру значно більший, серед них:

- 1) освітня, що виражається у формуванні та відтворенні вмінь, навиків, необхідних для підготовки кадрів; передачі знань, розвитку матеріального та духовного життя персоналу підприємств;
- 2) соціальна, що полягає у відтворенні якості суспільного інтелекту та його складових – науки, культури, освіти, на новому більш високому рівні; у всебічному гармонійному та творчому розвитку особистості; задоволенні потреби у навчанні; духовно-моральному вихованні;
- 3) економічна, що проявляється у підготовці та перепідготовці кадрів;
- 4) культурна, що проявляється у відтворенні культурних та духовних цінностей персоналу підприємств;
- 5) відтворювальна, що виявляється значенням діяльності Центру для формування професійної кар'єри робітників;
- 6) розвиваюча, що представляє собою підвищення організаційно-технічного рівня виробництва та формування нової якості життя персоналу;
- 7) стимулююча, що реалізується через формування нових виробничих (для підприємств) та особових потреб (для робітників);
- 8) виховна, що являє собою розвиток персоналу, виходячи з організаційної культури підприємств, запровадження у діяльність підприємств основ моральної культури;
- 9) регулююча, що виражається у плануванні та прогнозуванні потреб у кваліфікаційному рівні персоналу, в реалізації програм підготовки молоді та формуванні кадрового резерву;
- 10) об'єднуюча, що реалізується через формування стійких взаємозв'язків між підприємствами з приводу питань збільшення людського капіталу персоналу та проявляється під час знаходження точок перетинання інтересів та знаходження єдиного вірного рішення.

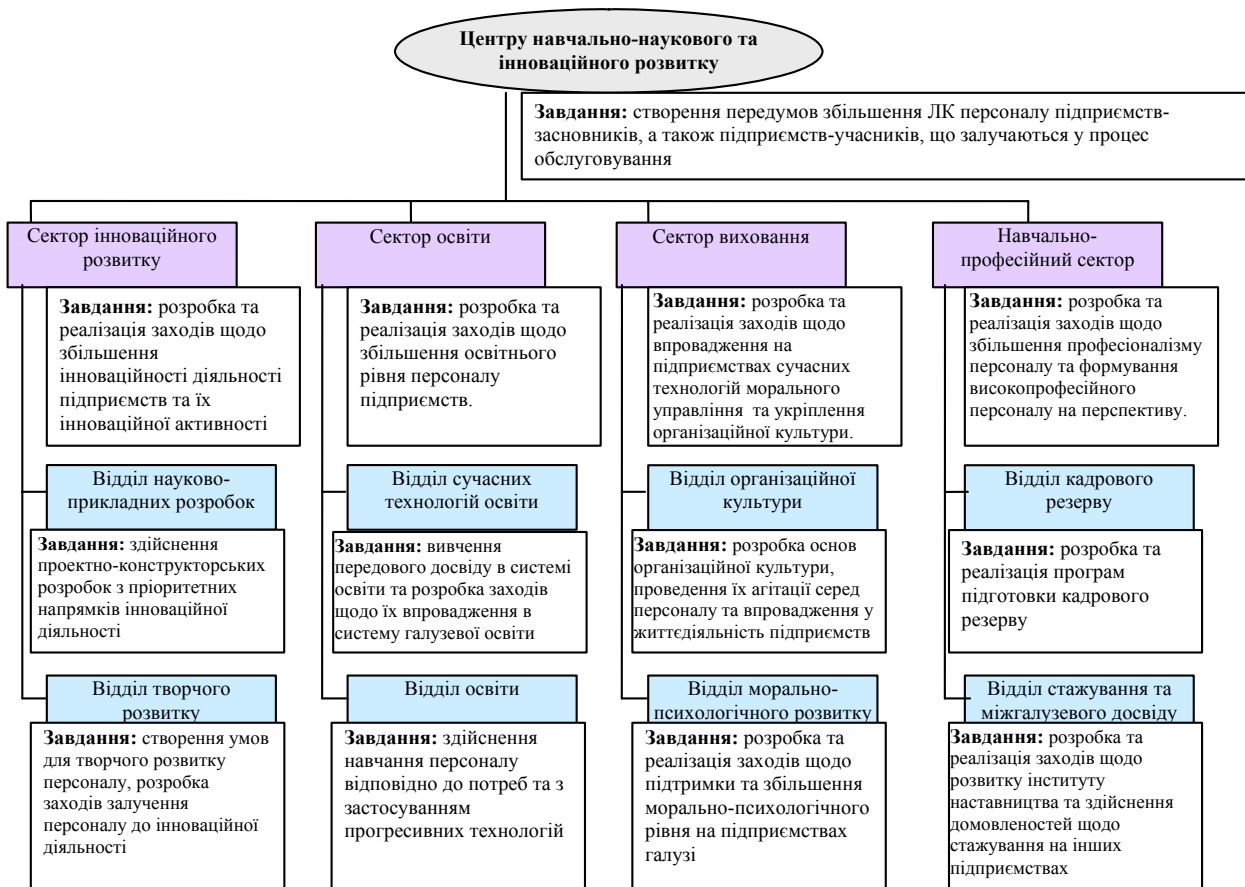


Рис. 1. Склад підрозділів Центру навчально-наукового та інноваційного розвитку та їх завдання

Учасниками Центру можуть бути: 1) підприємства залізничного транспорту; 2) підприємства, що належать до виду діяльності «машинобудування» та обслуговують потреби залізничного транспорту; 3) підприємства, що належать до виду діяльності «освіта» та підпорядковуються Міністерству транспорту та зв'язку України. Потенційними партнерами, що залучаються на договірній основі та на період розробки чи реалізації проекту, можна розглядати: 1) науково-дослідні підрозділи залізничного транспорту; 2) сторонні науково-дослідні інститути та проектно-конструкторські бюро; 3) професійні та вищі навчальні заклади; 4) бізнес-тренінгові організації; 5) психологів та фахівців по роботі з персоналом та ін.

До переліку основних принципів роботи Центру входять: 1) орієнтація на перспективні потреби підприємств залізничного транспорту в висококваліфікованих кадрах, їх завчасна підготовка для стратегічних ініціатив залізничного транспорту України; 2) розробка та використання єдиних стандартів управлінської кваліфікації на основі ключових основ організаційної культури та морального управління; 3) застосування індивідуального підходу до розвитку та навчання менеджерів на основі оцінки їх компетенцій, інтеграція процесів розвитку та навчання на основі управління знаннями; 4) використання комплексного підходу до навчання з інтеграцією теоретичних знань та практичного досвіду; 5) орієнтація на передовий вітчизняний та міжнародний досвід та сучасні досягнення у освітній та науковій діяльності; 6) гармонійне поєднання індивідуального підходу до навчання з груповими методами; 7) раціональне використання внутрішніх можливостей підприємств-учасників та можливостей аутсорсінгу при організації діяльності Центру; 8) взаємоузгодженість інтересів та взаємодовіра підприємств-учасників.

Сучасні обставини діяльності підприємств вимагають від них розвивати передові знання та максимально ефективно їх використовувати. Тому в основі функціонування Центру знаходиться інтегрована система генерації та використання знань (ІСГВЗ), функції якої полягають не в простому залученні та використанні знань, а в їх виробництві та відтворенні, що досягається за допомогою інноваційної діяльності, навчання, морального виховання робітників, розвитку їх професійних здібностей.

Стратегічними цілями, заради яких доцільне створення ІСГВЗ, є: 1) підвищення спроможності підприємств до інновацій як умови подальшого просування та розвитку підприємства для зайняття ним ключової позиції в умовах конкурентоспроможності, що вимагає появи нових продуктів чи послуг; в цьому випадку ІСГВЗ розглядається як засіб координації спільної діяльності робітників підприємств-учасників для генерації нових ідей, не дивлячись на територіальну розрізненість; 2) підвищення сприйнятливості підприємства та робітників, яка передбачає спроможність підприємств швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та реалізовувати при цьому нові можливості в інтересах підприємства; 3) підвищення ефективності діяльності підприємства та робітників, що означає збільшення ефективності діяльності за рахунок уникнення та виключення дублюючих дій, як то дії по розробці однакових проектів, які здійснюються одночасно на різних підприємствах, тобто ефективність розглядається як простота та швидкість використання в роботі попереднього досвіду та досвіду інших підприємств-учасників; 4) підвищення компетентності підприємства та робітників, що передбачає не тільки отримання знань під час навчання, що значно збільшує компетенції робітників, але і можливість гнучкого та систематичного розповсюдження досвіду між співробітниками одного підприємства та між робітниками декількох підприємств-учасників.

Основними характеристиками, яким повинна відповідати ІСГВЗ, можна встановити безперервність генерації знань; дієвість механізму управління знаннями; доступність знань при жорсткому контролі за дотриманням прав інтелектуальної власності; зрозумілість та легкість доступу до знань; системність знань з розбиттям на класи, основні групи користувачів, тематичний класифікатор, рівні складності та рівні управління; ефективність використання знань; швидкість адаптації до змін потреб у знаннях; інтерактивний характер користування; високий рівень якості знань, що характеризується їх професійністю, зрозумілістю, оформленістю, прогресивністю, безпомилковістю.

Функціонування ІСГВЗ може супроводжуватися певними ризиками, які пов'язані з невідповідністю рівня сформованих знань потребам підприємств та їх робітників; бар'єрами на шляху генерації та використання знань, які існують між підприємствами; невідповідністю рівня навчання сформованим вимогам; відсутністю довіри з боку учасників; недієвістю норм захисту інтелектуальних цінностей; невідповідністю витрат на створення ІСГВЗ та отриманих результатів; неузгодженістю в питаннях генерації знань та матеріального стимулювання цього процесу та ін.

Отже основну проблему, що виникає в процесі створення та функціонування ІСГВЗ, можна сформулювати так: складність обміну знаннями та досвідом. Пропонується вирішити її за рахунок впровадження практики культури взаємного обміну знаннями, в основу якої покладено три принципи [8, с. 240-241]: 1) мотивація, яка передбачає зацікавленість робітників підприємств-учасників в обміні знаннями; 2) підтримка, що має за мету побудову організаційно-технічної підтримки взаємодії в межах формування знань; 3) довіра, що передбачає усвідомлення робітниками цінності знання та поважання права інтелектуальної власності.

Процес генерації знань у межах ІСГВЗ проходить декілька фаз та супроводжується постійним обміном знаннями між підприємствами-учасниками. *Перша фаза* є найбільш важливою так як пов'язана з розповсюдженням неформалізованого знання, яке знаходиться в основі організаційного та міжорганізаційного знання. Це пов'язано з деякими ускладненнями. Їх сутність полягає у складності механізму передачі та розповсюдження знань, які отримані безпосередньо з досвіду. Тому ця фаза повинна включати заходи, метою яких є створення культури обміну досвідом, яка передбачає розповсюдження знання серед індивідуумів з різним рівнем освіти, досвідом роботи, поглядами та мотиваціями. Існує необхідність створення простору для творчого експерименту та втілення ідей у життя, творчих співтовариств та механізму розповсюдження ідей. Залучення різних спеціалістів з різних підрозділів до генерації ідей та їх застосування у інноваційній діяльності є дієвим заходом на першій фазі процесу

генерації ідей. Друга фаза пов'язана з трансформацією неформалізованого знання в формалізоване, що відбувається з під час обговорення проблеми та знаходження відповідей щодо її вирішення, та має вигляд інтелектуальної моделі. На цій фазі важлива достатність інформації, наявність інтегрованої пам'яті та поєднання зусиль учасників. Третя фаза пов'язана з перевіркою формалізованого знання та узгодженням аспектів з потенційними споживачами, тобто відбувається визначення його цінності для підприємств-учасників та їх персоналу. Таким чином, проводиться кількісна та якісна оцінка сформованого знання з точки зору витрат та прибутку, які отримає підприємство в результаті його застосування. Четверта фаза пов'язана з матеріалізацією знання в новий продукт чи послугу. В цьому процесі приймають участь як учасники, що брали участь у створенні знання, так і виробничі, комерційні, науково-дослідні підрозділи підприємств-учасників, залучені сторонні спеціалісти різних сфер діяльності та ін. Результатом їх взаємодії є новий продукт та послуга. П'ята фаза характеризується переходом знання на більш високий рівень. Це пов'язано з розширенням формального знання та необхідністю збільшення його рівня на наступному циклі розробки. Таким чином, реалізоване організаційне та міжорганізаційне знання спроможне ініціювати новий цикл створення знання, розповсюджуючись в межах підприємств.

Висновки. Сьогодні проблема розвитку ЛК набувають особливої актуальності. Від її вирішення залежить забезпечення зростання економіки залізничного транспорту як основного перевізника на транспортному ринку України, збільшення інноваційності його діяльності та перспективи інтеграції у європейську транспортну систему. Загрозою конкурентоспроможності залізничного транспорту України є низька здатність до інновацій, технологічне та технічне відставання від залізниць сусідніх країн. Тому потребує зміни ставлення керівництва залізничного транспорту до шляхів розвитку ЛК. Тільки інтеграційна взаємодія підприємств залізничного транспорту з іншими суб'єктами господарювання, які не належать до залізничного транспорту, здатна позитивно вплинути на рівень розвитку ЛК та сприяти кардинальним змінам у інноваційній діяльності підприємств. Тому запропоновані заходи мають не тільки теоретичне значення (розкривають сутність одного з напрямків розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту), але й практичне та можуть бути використані керівництвом залізничного транспорту при розробці стратегічних напрямків подальшої діяльності.

Література

1. Пономаренко В. С. Корпорації та інтегровані структури: проблеми науки та практики : [монографія] / В.М. Горбатов. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 344 с.
2. Глушенко В. В. Інтегровані структури суб'єктів господарювання: їх визначення, сучасний стан функціонування та розвиток / В. В. Глушенко, Ю. В. Параніч. – Х. : Лібуркіна, 2005. – 63 с.
3. Дерментлі Ф. С. Формування та оцінка ефективності інтегрованих корпоративних структур у промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Ф. С. Дерментлі. — Донецьк, 2004. — 20 с.
4. Дикань В. Л. Финансово-промышленные группы в Украине: [монографія] / В. Л. Дикань, И. В. Чернобровка – Х. : Основа, 1997. - С. 140 - 141.
5. Егорова А. В. Институциональные основы интеграционного взаимодействия субъектов хозяйствования : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. Наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / А. В. Егорова. – Саратов, 2008. – 20 с.
6. Юрченко Ю. М. Обґрунтування механізму взаємодії підприємств залізничного транспорту з підприємствами зовнішнього середовища / Юрченко Ю. М. // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук. праць. – Харків : УкрДАЗТ. – 2009. - № 25. – С. 54-59.
7. Лapidус Б. М. Корпоративный университет ОАО «РЖД» / Б. М. Лapidус // Железнодорожный транспорт. – 2009. – № 5. – С. 22-26.
8. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс ; [пер. с англ.]. – М. : ИНФРА-М. – XVI, 504 с.

Надійшла 09.06.2009