

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА І УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

Петро ТАРХОВ, Жан ДЕРКАЧ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК РИНКОВА ПЕРЕВАГА ПІДПРИЄМСТВА

Виділено та проаналізовано основні проблеми, які притаманні трудовим відносинам на вітчизняних підприємствах. Викладено основний зміст економічної категорії людський капітал. Розглянуто ключові аспекти формування конкуренто-спроможного людського капіталу та обґрунтовано його визначний вплив при забезпеченні конкурентоспроможного розвитку підприємства. Проаналізовано теоретичні засади підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств та запропоновано модель адекватної виробничої функції гнучкого виробництва (підприємства), що враховує роль людського капіталу та його місце у виробничому процесі як головного фактора виробництва. Досліджено основні напрямки та інструменти для виходу вітчизняних підприємств на світовий рівень і отримання унікальних ринкових переваг шляхом реформування систем матеріальної компенсації трудового внеску працюючих. Розглянуто механізми формування економічного мислення людського капіталу та створення сприятливого економічного менталітету.

Ключові слова: конкурентоспроможність людського капіталу, оплата праці, трудовий внесок, ринкова перевага, економічна думка, економічний менталітет.

Стійкість розвитку економічних формацій залежить від якісного зростання сукупного капіталу, який складається з трьох видів: фізичний капітал (зроблені активи), природний капітал та людський капітал. Разом вони формують основу для конкурентоспроможного розвитку підприємств будь-якої галузі.

За даними Всесвітнього банку, на основі дослідження факторів економічного зростання у 192 країнах встановлено, що лише на 16% воно зумовлене фізичним (зробленим) капіталом, на 20% – природним і в першу чергу людським капіталом – на 64% [1, с. 114].

В той час як людський капітал є найбільш динамічним, а в країнах з високим рівнем доходу його частка в національному багатстві сягає 80% [2, с. 145], у країнах пострадянського простору традиційно головним вважається фізичний капітал. Саме тому Україна в міжнародних рейтингах економічного розвитку займає досить низьке місце, незважаючи на формально високий рівень освіти, який у світовій науковій літературі вважається основою людського капіталу, та досить великий потенціал природних ресурсів [3].

Основним чинником такого становища є недооцінка ролі людини в процесі створення додаткової вартості. Сучасна людина є виробником всієї сукупності матеріальних і духовних благ, носієм усіх відтворювальних видів діяльності, регулятором її напрямів і пріоритетів. Людина виступає генератором економічних інтересів, стимулів і критеріїв розвитку та головною конкурентною перевагою підприємства, а тому потребує відповідної компенсації за свій трудовий внесок, що *актуалізує* проблему дослідження конкурентоспроможності людського капіталу.

© Петро Тархов, Жан Деркач, 2013.

Окремі елементи теорії людського капіталу існують протягом достатньо тривалого часу, а у витоках теорії стоять такі зарубіжні вчені, як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль, І. Фішер та інші. Найбільший внесок у створення теорії людського капіталу зробили Т. Шульц, Г. Беккер та Дж. Мінцер, погляди яких отримали подальший розвиток у працях Й. Бен-Пората, М. Блауга, У. Боуена, Б. Вейсброда, Дж. Кендрика, Дж. Маккулоха, Л. Туроу, Б. Чізвіка, Е. Денісона, Т. Давенпорта.

Серед вітчизняних вчених, що займалися дослідженням людського капіталу, варто виділити праці В. П. Антонюк, Д. П. Богині, В. М. Гейця, О. А. Грішнєвої, Б. М. Данилишина, О. В. Захарової, Н. В. Ушенко, А. А. Чухно.

Однак місце людського капіталу в структурі капіталу вітчизняних підприємств все ще залишається периферійним з відповідною слабкою мотивацією та відсутністю адекватної компенсації за працю, що й обумовлює мету дослідження.

Метою статті є аналіз шляхів реформування систем компенсації за працю для обґрунтування рекомендацій щодо отримання українськими підприємствами ринкових переваг та досягнення їхнім людським капіталом світової конкурентоспроможності.

Людський капітал (ЛК) – це працездатність людини – економічного, первинного та найбільш дефіцитного, а отже, і головного фактора виробництва, тобто матеріальної основи діяльності підприємства. На відміну від раніше широко вживаного поняття робочої сили, теорія ЛК розглядає людину як сенс, мету та засіб конкурентоспроможного розвитку, що повинен зайняти чільне положення в дійсній виробничій функції, а витрати на його розвиток повинні вважатись інвестиціями у виробництво, а не соціальними витратами [4, с. 284].

Для компенсації витрат усіх складових виробництва їх необхідно включати у виробничу функцію, що дозволить охопити їх механізмом амортизації капіталу усіх видів:

$$Q = F(L_{1...n}, M_{1...m}, K_{1...i}, N_{1...k}, H_{1...q}, F_{1...p}, C_{1...1}), \quad (1)$$

де Q – виробнича функція, значення якої необхідно оптимізувати;

$L_{1...n}$ – набір трудових ресурсів (від простого комірника до найвищих менеджерів);

$M_{1...m}$ – набір матеріальних факторів;

$K_{1...i}$ – набір капітальних послуг;

$N_{1...k}$ – набір природних (ресурсних) факторів;

$H_{1...q}$ – набір факторів якості життя (здоров'я);

n, m, i, k, q – скінченні величини, тому що існують набори благ і послуг. Набір факторів виробництва не повинен змінюватися довільно в сторону зменшення, додатково слід враховувати рівень розвитку інститутів (I);

$F_{1...p}$ – набір фінансових джерел для поточного фінансування;

$C_{1...1}$ – набір економічних свобод (підприємництва).

Будь-які удосконалення у техніко-економічному та в організаційному плані можуть бути запорукою конкурентоспроможності, особливо в кризових ситуаціях. У зв'язку з тим, що людський капітал має пріоритетне значення, забезпечується гнучкість підприємства, а відтак реалізація когнітивних функцій відбувається швидше, ніж логістичних, інформаційних та інших.

Зважаючи на це, адекватна виробнича функція гнучкого виробництва (підприємства), на наш погляд, має вигляд:

$$Q = F(HC + RC + NC + FC + BC) K_{l.m} \cdot K_{i.d} \cdot K_{t.l.}, \quad (2)$$

де HC – людський капітал;

RC – фізичний капітал;

NC – природний капітал (земля);

FC – фінансовий оперативний капітал;

BC – бізнесовий капітал (підприємницька здібність);

$K_{l.m.}$ – показник логістичної мобільності;

$K_{i.d.}^*$ – показник інституціонального розвитку (економічної свободи);

$K_{t.l.}^*$ – показник технологічного рівня.

* – джерелом поправочних коефіцієнтів є міжнародні офіційні рейтинги з поправкою на власні експертні оцінки.

Людський капітал складається з двох складових: капіталу здоров'я та когнітивно-креативної частини, яка, в свою чергу, включає підприємницьку здібність та кваліфікаційну частину. Враховуючи цю тезу, формула (2) матиме вигляд:

$$Q = F [C_H + (C_{EA} + C_Q) + RC + NC + FC + BC] K_{l.m.} \cdot K_{i.d.}^* \cdot K_{t.l.}^* \quad (3)$$

$\underbrace{\hspace{10em}}_{C_{CC}}$

де C_H – капітал здоров'я;

C_{CC} – когнітивно-креативний капітал;

C_{EA} – капітал підприємницьких здібностей;

C_Q – кваліфікаційний капітал.

Саме цими положеннями повинен керуватись менеджмент підприємств при організації системи матеріальної компенсації за працю, що передбачає нормальний прибуток на цей капітал, а не нужденну зарплатню. Інтенсифікація праці для виходу на світові рівні конкурентоспроможності потребує зміни існуючих підходів та переходу на нові концепції та засади фінансування розвитку продуктивних сил.

Сучасна модель обчислення середньої заробітної плати, до розрахунку якої включено зарплати топ-менеджерів, не може бути інформаційною базою для оцінки реальної ситуації на ринку праці з причин надмірного завищення коефіцієнта Джині по відношенню навіть до розвинутих країн. Але й завищене значення показника середньої заробітної плати відносно реального (3380 грн. – Держкомстат проти 2400 грн. – розраховано авторами) далеко не відповідає нормальному рівню компенсації за працю, ледь забезпечуючи витрати на фізіологічне існування, не кажучи про амортизацію людського капіталу.

Введення у законодавчу базу регулювання діяльності суб'єктів господарювання таких економічних категорій, як раціональний дохід та бюджет достатку з відповідними нормативними значеннями та імплементація їх у господарську практику вітчизняних підприємств, надало б змогу активізувати рентостворюючі якості персоналу разом з підвищенням якості життя працюючих.

Модель доходу працівника, що приймається на озброєння підприємством, повинна враховувати прогресивні підходи, що застосовуються у світових системах оплати праці, та підтверджувати корисність праці у матеріальному виразі. Визнання корисності праці – це оцінювання майбутнього добробуту, що відображає очікування оцінюючих. У найманих працівників в Україні низькі очікування, що зумовлюється низькою самооцінкою; саме тому вони погоджуються на низьку зарплату. Але ця згода автоматично передбачає низьку продуктивність праці, а низькі заробітки призводять до низької ефективності на виробництві внаслідок зниження фізично-розумових кондицій робітників та слабкої конкурентоспроможності виробництв та країни в цілому.

Для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу вітчизняних підприємств необхідно суттєво підвищити гарантований рівень мінімальної оплати праці (за дослідженнями російських вчених – мінімум у 2–3 рази [5, с. 105]), враховуючи орієнтацію на ефективність та підвищення прибутку підприємства і з урахуванням

визначеної ринковими умовами вартості формування та конкурентоспроможного розвитку людського капіталу.

Важливо відзначити, що досягнення конкурентоспроможних позицій людським капіталом підприємства можливе за умови існування на підприємстві не тільки стандартного пакета оплати праці, але й соціальної складової компенсаційного пакета. Одноразове підвищення матеріальної компенсації трудового внеску дає позитивний ефект строком лише на декілька місяців [6, с. 164], тому важливо організувати експертну систему щодо систематичного моніторингу зміни внутрішніх та зовнішніх умов діяльності підприємства та дослідження різниці у мотиваційному впливі конкретних матеріальних та нематеріальних стимулів на персонал різних сфер та результати його діяльності. До зовнішніх умов варто віднести інституційні умови як фактори прямого впливу та ринок праці, а рівень економічного розвитку і потребу в тих чи інших змінах соціальної політики – як фактор непрямого впливу. В якості внутрішніх умов варто розглядати фактори, що найбільш істотно впливають на дохід працівника: трудові, соціальні та морально-етичні фактори.

Сучасне конкурентоспроможне виробництво вимагає від робітників таких якостей, як висока професійна майстерність, здатність приймати самостійні рішення, навички колективної взаємодії, відповідальність за якість виробленої продукції, творчий підхід до виконаного завдання. Ще Й. Шумпетер обґрунтував особливе значення когнітивно-креативних та підприємницько-організаторських здібностей у веденні бізнесу та конкурентній економіці, але для їх розвитку потрібна не тільки відповідна матеріальна компенсація, а й надання можливостей для освіти, заняття спортом тощо [7, с. 286].

Регламентована базова ставка для оплати праці в Україні базується лише на неповному забезпеченні фізіологічного мінімуму виживання, а ринкова ставка в приватному секторі економіки базується на тому ж значенні, збільшеному в 1,5 разу.

Оцінка ефективності базової ставки заробітної плати найманих працівників повинна базуватись на реальній оцінці матеріальної компенсації за працю з точки зору забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства. При цьому фінансування освіти та всебічного розвитку, оздоровлення, рекреації та спорту є складниками процесу формування та розвитку конкурентоспроможного людського капіталу підприємства. Одним із шляхів для реалізації такого підходу на постійній основі може стати застосування інструментів цільової мотивації окремих категорій персоналу. Такі інструменти вже зарекомендували себе у світовій господарській практиці підприємств, які приділяють значну увагу високій кваліфікації персоналу і створюють умови високої мотивації до праці, що може протистояти наявним тенденціям до "вигорання" персоналу. Вони включають такі послуги для працівника та його родини: страхування життя та здоров'я, оплата освіти, житлове та майнове кредитування на пільгових умовах, надання сезонних путівок на відпочинок, абонементи до тренажерного залу та басейну, компенсація або забезпечення харчування в робочий час та проїзду до місця роботи, пенсійні програми тощо.

Саме Г. Форд вперше на практиці виявив, що адекватна оплата трудового внеску є основним фактором, на відміну від капіталу, технологій та інвестицій, що визначає конкурентний розвиток економіки загалом та підприємств усіх галузей через їх прямі та латентні зв'язки [8, с. 116]. На вітчизняних підприємствах – навпаки, менеджмент намагається збагачуватись за рахунок критичного зменшення оплати праці, що, звичайно, унеможлиблює вихід на світовий рівень конкурентоспроможності людського капіталу.

Не менш важливим аспектом у формуванні та розвитку конкурентоспроможного

людського капіталу підприємства є дотримання принципу меритократії при організації системи управління персоналом на підприємстві, який полягає у призначенні керівників з числа найбільш здібних претендентів незалежно від їх соціального походження та фінансового достатку, що в перспективі відкриває можливості для інноваційного розвитку підприємства та досягнення конкурентоспроможності його людського капіталу.

Останнім часом у роботі вітчизняних підприємств та установ зустрічаються факти введення покарань у формі фінансових санкцій за невідповідність суб'єктивно оціненим нормативам або критеріям трудового внеску. В довгостроковій перспективі такі заходи мають протилежний від бажаного ефект. У світовій практиці організації конкурентоспроможних систем оплати праці використовуються інструменти діаметрально протилежного характеру – системи преміювання за високі досягнення та інноваційність рішень, індивідуальний та колективний трудовий внесок. Завдяки такому підходу людський капітал є одним із найбільш капіталізованих факторів виробництва у розвинутих країнах за даними найбільших світових фондових бірж [9].

Окремим питанням є те, що в Україні відсутня спрямованість на формування економічного мислення людини, а рекомендації та пропозиції щодо створення малого підприємництва нічого не варті без конкретних механізмів та дій щодо їх практичної імплементації. На цьому етапі розвитку ринкових відносин важка та кропітка праця не дає тих конкурентних та інноваційних результатів, які дає когнітивна. Сьогодні в Україні немає власного економічного менталітету, тому і виникають складнощі із формуванням ідеології конкурентоспроможного людського капіталу. Щоб українська національна економіка стала дійсно конкурентоспроможною, необхідно сформувати нове економічне мислення вітчизняного людського капіталу як головної продуктивної сили та фактора конкурентоспроможності. Ця проблема корелюється з побудовою адекватної системи оплати праці, що прямо пов'язана з його зусиллями та яка дозволить з додаванням когнітивних та фізичних зусиль перевиконувати існуючі норми виробітку та отримувати за це відповідну заробітну платню.

Формування економічного мислення сучасного типу має охоплювати елементи західних підходів – європейського, американського, які пропагують віру в свої можливості та індивідуалізм, чесну працю, спрямовану на отримання матеріальної винагороди при чесному ставленні до інших, а для цього окремі аспекти економічної освіти мають закладатись з самого дитинства. Людина ж, що зростає в середовищі застарілих поглядів і такої ж технічної бази виробництва, не може адекватно сприймати сучасну економічну парадигму та фінансові знання. Застарілі необоротні активи повинні бути замінені на сучасні аналоги з використанням інструментів фінансового лізингу, що дасть змогу скоротити витрати та вивільнити резерви для збільшення оплати праці.

Система освіти має бути розрахована на її практичне застосування. Коли ж існує інша ситуація, то прямими наслідками цього є невідповідність продукції стандартам якості та її відставання від них за рівнем комфорту, а також за техніко-естетичними та ергономічними характеристиками. Практична складова навчальних планів має бути збільшена, а самі плани переглянуті на предмет надання дисциплінами усіх профілів тих знань та навичок, які можна використати у реальному житті та господарській практиці. Також необхідно поглиблювати співпрацю між підприємствами та навчальними закладами щодо проходження практичних навчальних сесій та отримання практичного досвіду від фахівців відповідного профілю.

Серед персоналу вітчизняних підприємств поширюється тенденція професійного “вигорання”, причиною якого є неможливість заробити своєю працею достатнього

обсягу грошових коштів, які б виходили за межі прожиткового мінімуму та забезпечували конкурентоспроможний розвиток людського капіталу.

Ф. Тейлор у своїх працях зазначав, що основною ціллю, яку потрібно досягати при управлінні підприємством, має бути забезпечення максимального прибутку підприємця у поєднанні із максимальним добробутом для кожного зайнятого на підприємстві робітника [10, 49], тому на цьому етапі розвитку ринкових відносин одним з першочергових завдань є створення систем розвитку, накопичення та амортизації людського капіталу для підвищення його конкурентоспроможності.

Викладене вище дозволяє зробити такі *висновки*.

У результаті імплементації запропонованих у статті шляхів реформування системи матеріальної компенсації за трудовий внесок підприємство може вирішувати такі внутрішні завдання:

- зниження собівартості продукції та підвищення продуктивності праці;
- підвищення ефективності витрат на оплату праці та інвестицій у людський капітал;
- підвищення трудової дисципліни;
- зменшення плинності персоналу та підвищення його лояльності;
- поліпшення морально-психологічного клімату;
- покращення відношення працівника до фірми, керівників.

У широкому сенсі застосування на підприємствах запропонованих шляхів реформування системи матеріальної компенсації за працю дасть змогу досягти конкурентоспроможності у світовому поділі праці.

Література

1. *Beyond economic growth: An Introduction to Sustainable Development / World Bank.* – 2004. – 280 p.
2. *Yadav K. P. Employment Opportunities & Economic Policy / K. P. Yadav. – Sarup & Sons, 2006.* – 478 p.
3. *World Competitiveness Ranking 2013 [Електронний ресурс] / World Competitiveness center.* – 2013. – Режим доступу : www.imd.org/WCYResults/
4. *Тархов П. В. Экономико-энвайронментальное благополучие как основа конкурентоспособности человеческого капитала / П. В. Тархов, А. М. Маценко, Ж. В. Деркач // Экономическое пространство. – 2011. – № 56/2. – С. 282–292.*
5. *Величковский Б. Т. Жизнеспособность нации: взаимосвязь социальных и биологических механизмов в развитии демографического кризиса и изменении здоровья населения России / Б. Т. Величковский. – [2-е изд. испр. и доп.]. – М. : РАМН, 2012. – 255 с.*
6. *Judge T. A. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature / T. A. Judge, R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff, J. C. Shaw and others // Journal of vocational behaviour. – 2010. – Volume 77. – P.157–167.*
7. *Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер – М. : Директ-Медиа, 2007 – 400 с.*
8. *Ford H. My life and work / H. Ford, S. Crowther. – Doubleday, Page & Company, 1922. – 289 p.*
9. *New York Stock Exchange [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nyse.com*
10. *Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с.*

Редакція отримала матеріал 24 вересня 2013 р.