

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Тархов П.В., д.е.н., проф., **Деркач Ж.В.**, аспірант
Сумський державний університет (м. Суми, Україна)

Невисока ефективність, висока матеріалоемність та, в цілому, низька конкурентоспроможність нашого виробництва, а також прикінцеві позиції України у міжнародних рейтингах економічного та соціального розвитку обумовлені низькою конкурентоздатністю робочої сили, яка в свою чергу визначається низькою якістю життя працюючих (людського капіталу).

У нас в країні матеріальне забезпечення когнітивно-креативного розвитку зменшується з кожним роком. Видатки державного бюджету на науково-технічну сферу знизились до критичного рівня 0,29% ВВП. Аналіз закордонного досвіду свідчить про те, що при значенні показника нижче 0,4% ВВП наука в країні може виконувати лише соціокультурну функцію, і тільки у разі перевищення витратами значення 0,9% ВВП, можливе досягнення певних наукових результатів та активізація її економічної функції.

Результатом такої політики фінансування науки є суттєве зниження чисельності працюючих в інноваційній сфері, уповільнення освоєння нових видів техніки та значне зменшення долі інноваційно-активних підприємств.

Іншим і головним чинником низької конкурентоспроможності виробництва є якість життя, що не забезпечує адекватного розвитку людського капіталу.

В цьому плані основним недоліком є недооцінка ролі людини як головного фактора виробництва.

«Людський капітал» (ЛК) – це, у широкому сенсі, 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, ЛК розглядає людину як сенс, мету та засіб соціально-економічного розвитку та повинен зайняти чільне положення в дійсній виробничій функції, а витрати на його розвиток повинні вважатись інвестиціями у виробництво, а не соціальними витратами.

Кількісні та якісні показники діяльності підприємств визначаються рівнем розвитку їх ЛК, зростання якого є фундаментом збільшення доходів не тільки працюючих а й підприємства в цілому. Але рівень заробітної плати в Україні зовсім не враховує необхідність адекватного стимулювання вкладу ЛК у збільшення доходу. В той же час окремі показники рівня розвитку є рентостворюючими.

В нашій економіці компенсація капіталу за елементами функції не

відповідає рівню розвинутих країн. На вітчизняних підприємствах частка оплати праці собівартості готової продукції складає приблизно 5-10%. В той час як у розвинутих країнах ця частка сягає 50-70% в залежності від галузі.

Якщо ж зіставити ці дані із міжнародними рейтингами продуктивності праці то виникає розбіжність між продуктивністю праці та її оплатою: якщо продуктивність праці в Україні в середньому нижче в 4 рази ніж в розвинутих країнах, то і частка оплати праці в собівартості продукції повинна складати приблизно 12-18%.

Ще А.Сміт відмічав, що заробітна плата повинна забезпечувати існування та розвиток не тільки робітника, а і членів його сім'ї.

Беручи до уваги той факт, що середня зарплата ледь дотягує до задоволення фізіологічних потреб однієї людини, ми погоджуємось з думкою російських вчених, за дослідженнями яких, адекватною компенсацією за працю може послужити як мінімум подвоєна заробітна плата, або трикратний розмір прожиткового мінімуму.

Для цього необхідно реформувати систему оплати праці на підприємствах, для забезпечення їх конкурентоспроможного розвитку.

Також ефективним шляхом збільшення компенсаційних виплат є реформування механізму соціального страхування, яке в розвинених країнах є одним з головних складових компенсаційного пакета оплати праці.

Системи індивідуальної оплати праці, що направлені на підвищення продуктивності передбачають різні види матеріальної компенсації когнітивно-креативних здібностей але чомусь ці фактори не беруться до уваги при встановленні розмірів оплати праці в Україні.

Однією з ключових причин чому це відбувається є те, що за застарілими технологіями можна випускати продукцію і без когнітивно-креативного напруження (в Україні приріст ВВП за рахунок застосування нових технологій складає 0,7%, в той час як у розвинутих країнах цей показник складає 60-90%).

Інтенсифікація праці для виходу на нові рівні конкурентоспроможності, потребує підвищених витрат психічної та нервової енергії, що призводить до розвитку вигорань, які в свою чергу негативно впливають на працездатність працівників, що також потрібно компенсувати, не тільки системою прямої оплати праці але і наданням можливостей для освіти, зайняття спортом, тощо.

Враховуючи все вищенаведене, вважаємо, що забезпечення конкурентоспроможного розвитку підприємства можливе за рахунок цілеспрямованого матеріального стимулювання працюючих шляхом адекватної компенсації за виконану працю.

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.) : у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 1. – С. 257-259.