

місце виховання, так як основна мета навчання, що визначає суспільно необхідні якості особистості, не формулюється. Виховання молоді на основі ідеології суспільства споживання призводить до того, що висококваліфіковані молоді спеціалісти прагнуть вигідніше «продати» себе на світовому «ринку мізків». А це призводить до еміграції з України найбільш перспективних вчених.

Література

1. *Коротков Р.* Про ефективність російської вищої освіти // Вища школа. — 2005. — № 3. — С. 67—72.
2. *Ніколаєнко С.* Якість вищої освіти: погляд у майбутнє // Вища школа. — 2006. — № 2. — С. 3—22.
3. Доклад о развитии человека за 2005 год. — [Електрон. ресурс]. — Спосіб доступу: URL — <http://www.undp.org/>.
4. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті — <http://www.univd.edu.ua>
5. *Прохоцкий И. А.* Человеческий капитал как фактор экономического роста в России // Теория и практика управления общественными институтами и процессами в России: Сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых. — Саратов, 2003. — С. 128—131.

Стаття надійшла до редакції 27.04.2007

УДК

Т. М. Кір'ян, канд. екон. наук, проф.,
Ю. М. Куліков, д-р екон. наук, проф.,
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики і НАН України

ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ ШЛЯХОМ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Інвестування в людський капітал у формуванні його активів.

Специфіка людського капіталу (далі — ЛК) на підприємствах транспорту свідчить про актуальність проблеми створення особливих умов для його збереження та розвитку, до яких у

першу чергу відноситься інвестування. Як самозростаюча вартість, людський капітал представляє собою здібності людини до мотивованої, високопродуктивної, творчої праці, що одержані нею при народженні та накопичені завдяки інвестиціям і знаходяться в рухомому стані через ефективну зайнятість. Саме з наведеного стислого визначення поняття ЛК впливає необхідність високоефективного інвестування, що визначається жорсткими вимогами до персоналу підприємств транспорту в частині особистісних, а найчастіше рідкісних якостей: міцного фізичного й психічного здоров'я, високого професіоналізму і рівня кваліфікації, адаптованість до особливих режимів праці й відпочинку і т. п. Транспортне виробництво потребує особливих професійних навичок, постійного оновлення знань і підвищення кваліфікації, готовності працювати у нештатних ситуаціях та трудової міграції працівників тощо. На підприємствах транспорту величезні витрати йдуть на підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації, розширення зон обслуговування, суміщення професій та ін. Одночасно все більше набуває актуальності проблема професійної орієнтації. Дуже серйозною є адаптація до особливого соціально-психологічного клімату, високої важкості, напруженості праці та відповідальності за її результати. Внутрішньовиробнича міграція працівників і міжнародна міграція (зокрема плавскладу) потребує не тільки поточних, але й капітальних витрат на формування особливих активів ЛК.

З погляду на інвестування в ЛК, як першопричину і головну умову формування його активів, таким варто вважати будь-які витрати, що підвищують здібності працівника до високопродуктивної праці, забезпечуючи йому в майбутньому збільшення доходів і прибутку підприємства. Інвестування в ЛК слід розглядати як основу його розширеного відтворення, що здійснюється у період всієї людської діяльності, в якій власник цього капіталу є одночасно об'єктом і суб'єктом менеджменту організації. Цей вид інвестицій має низку особливостей:

- у порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу він є найбільш вигідним як з погляду окремої людини, так і з точки зору підприємства та усього суспільства;

- носить тривалий характер і дає своєму власникові в майбутньому, як правило, більш високий дохід, а для суспільства — інтегральний за характером соціально-економічний ефект. Наприклад, інвестиції в професійне навчання та оздоровлення здійснюються увесь період діяльності людини.

Узагальнюючи різні підходи до формування активів людського капіталу завдяки інвестуванню в нього, в тому числі з урахуванням їхньої транспортної специфіки, слід відмітити, що поряд з такими загально визнаними активами ЛК, як: знання; професіоналізм і кваліфікація; ділова поведінка і трудова активність; інформованість і компетентність йдуть специфічні. До них відносяться: особливе фізичне і нервово-психічне здоров'я; готовність до нештатних транспортних ситуацій (особливо пілоти, моряки, машиністи тепловозів, водії автомобілів), підвищена мобільність робочої сили; можливість адаптації до тяжких, небезпечних, складних режимів праці та відпочинку і таке інше. Тому в основних напрямках інвестування в ЛК посилюється роль витрат на охорону здоров'я, здоровий спосіб життя, екологію, професійне навчання і дипломування, підвищену мотивацію та високі стимули до праці, спеціальні інноваційні і наукові розробки і особливо — на безпеку праці. Тобто різновиди активів ЛК на підприємствах транспорту мають більш широкую номенклатуру, що потребує додаткових інвестицій у нього.

При цьому у формуванні активів ЛК значно зростає роль самого підприємства транспорту. Все більше самі підприємства стають ефективними виробниками людського капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб транспортного виробництва. Вони мають зворотню інформацію про доцільність вкладення коштів у навчання й професійну підготовку або інші витрати в носія людського капіталу. Практика показує, що вже сьогодні для підприємств транспорту характерний прагматичний підхід, так як вони здійснюють інвестування в людський капітал лише тоді, коли це приносить економічну віддачу. Однак слід враховувати, що специфіка людського капіталу відбувається саме в тому, що його активи не можуть формуватися без особистої участі (витрат часу, коштів, сил та енергії) його майбутнього носія й власника. Навіть тоді, коли освіта і професійне навчання фінансуються за рахунок держави або підприємства, формування активів супроводжується участю в цьому процесі як самої особи, так і його родини («втрачені заробітки», часткова оплата навчання й ін.). Тому інвестування в ЛК є обоюсторонньою проблемою як підприємства транспорту, так і працівника, що показано на рис. 1. З нього видно домінуючу роль інвестиційно-іноваційної спрямованості у соціально-економічній політиці підприємства транспорту у розвитку людського капіталу.

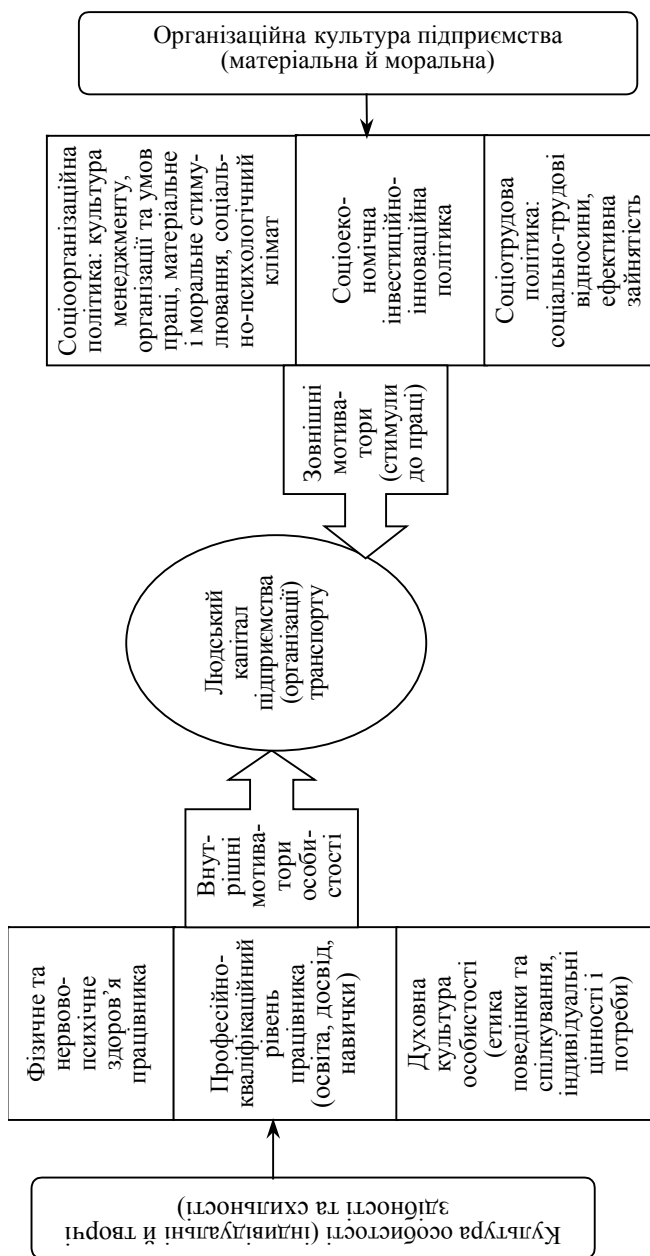


Рис. 1. Модель розвитку людського капіталу підприємства транспорту інвестиційно-інноваційної спрямованості

Нині світова наука і практика знаходяться в пошуках доказів переваги інвестицій у людський капітал у порівнянні з інвестиціями в основний капітал. Це співвідношення характеризується різноманітними пропорціями, але найчастіше — 0,6/0,4, з перевагою інвестицій у людський капітал. Окремі автори навіть називають це співвідношення «золотий перетин».

Звичайно, на нашу думку, «золотий перетин» об'єктивно існує, але його визначення є результатом економічного аналізу на оптимальність виробничої функції. Тому конкретне значення «золотого перетину» залежить від багаточисельних факторів внутрішнього і зовнішнього виробничого середовища. Але цілком зрозуміло, що на кожному підприємстві морського транспорту будуть спостерігатися відхилення від середнього галузевого значення «золотого перетину» в залежності від особливостей його організаційної культури.

Аналітичні розрахунки інвестицій у розвиток ЛК достатньо трудомісткі, так як в умовах існуючої статзвітності та діючому обліку такої класифікації не передбачено. Тому необхідно робити витяги зі статзвітностей та використовувати дані первинних документів, з яких видно цільову спрямованість поточних і капітальних витрат на інвестування в людський капітал. Зокрема, необхідно проаналізувати форму № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання» (розділ 4 «Витрати на первинну підготовку», код — 15010). Але починаючи з 2004 р., розділ 4 в цьому звіті був скасований, що погіршило облік інвестування на професійне навчання. Корисні дані раніше наводились у статзвітності за формою № 1-РС (підготовка робочої сили) з приводу професійного навчання. На жаль, ця статзвітність відмінена.

Найбільш повну інформацію можна одержати із форми № 1-«Підприємництво» та форми № 2 «Звіт про фінансові результати», а також із форми № 1-ПВ «Чисельність працівників та фонд оплати праці», форми № 1-ПВ «Умови праці». У формі № 1-«Підприємництво» вивчаються: освіта (код 80), охорона здоров'я (код 85), харчування, стоматологія та лікувальні заходи, культурні і спортивні заходи (розділ 2), соціальні заходи (підрозділ 2.2.), оплата праці (розділ 4), витрати на інновації та інформатизацію, що пов'язані з профнавчанням і підвищенням кваліфікації (розділ 6). Далі необхідно порівняти витрати на інвестиції в ЛК за формами № 1 та № 1-ПВ з даними форми № 2 стосовно одержаних результатів (дохід від реалізації транспортних послуг та чистий прибуток). Окремі витрати на інвестування в ЛК містяться в статті «Інші витрати» в сукупності операційних витрат. І все ж

слід підкреслити складність врахування інвестицій стосовно професійного навчання, що потребує додаткового розглядання доцільності змін у статзвітності, а саме — конкретно їх вказувати у формі № 6-ПВ.

Труднощів у визначенні витрат на оплату праці практично немає. Вони наведені та дублюються в різних розділах вже вказаних форм і включають: фонди основної та додаткової заробітної плати, в тому числі надбавки, доплати, премії за виробничі показники, компенсаційні виплати, оплата за невідпрацьований час й інше.

Не дивлячись на те, що витрати на соціальні заходи чітко визначені у статзвітностях, їхня номенклатура на підприємствах морського транспорту є дуже різноманітною і не всі вони відображені у якомусь одному звіті. Сюди входять утримання лікувальних закладів, стоматологічних кабінетів, дошкільних закладів, витрати на соціальне страхування, безкоштовне харчування, послуги медичного центру «Інто-Сана» й інші послуги, що одержують працівники. Тому необхідно підсумовувати витрати на соціальні заходи, які не увійшли в статзвітності, але відображені у звітах про виконання відповідних розділів колдоговорів. Таким чином, уточнений облік витрат коштів на інвестування в людський капітал потребує розробки спеціальної методики розрахунків, а можливо і доповнень в статзвітності.

Щоб мати загальне уявлення про інвестиційну політику підприємств транспорту стосовно ЛК, зроблено далі порівняння інвестицій в нього на прикладі позакатегорійних морських торговельних портів Іллічівськ та Южний (табл. 1). В таблиці 1 порівнюються показники, що притаманні цим дуже схожим за обсягами і номенклатурою вантажопереробки портам. За даними таблиці 1 видно основні тенденції, що характеризують інвестиційну політику підприємств стосовно людського капіталу. Так, витрати на оплату праці та їх питома вага у сумарних операційних витратах у динаміці за 2001—2005 рр. поступово зростають, хоча ці тенденції у деяких випадках втрачають свою сталість. Крім того, при цих тенденціях рівень заробітної плати працівників суттєво відрізняються. В порту Южний вона набагато більше, перевищуючи її рівень у Іллічівському порту на 86 % у 2001 р та на 63 % — в 2005 р.

Але абсолютні витрати на соціальні заходи та їхня питома вага у загальних операційних витратах в Іллічівському порту значно вищі, ніж у порту Южний. В абсолютному значенні ця перевага складає 78,9 % у 2001 р. і 68,0 % — в 2005 р., а питома вага вища на 2,4 відсоткових пункти у 2001 р. і на 5,4 відсоткових

пункти — у 2005 р. Завдяки такій соціальній політиці в Іллічівському порту всім працівникам порту (крім сумісників і тимчасових), включаючи працівників профспілок, при виході в щорічну відпустку додатково виплачується матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі посадового окладу чи місячної тарифної ставки (п. 4.5.5. колдоговору). Відбувається розподіл путівок робітникам порту для оздоровлення в оздоровчому комплексі «Райдужний», спортивно-оздоровчому комплексі «Чайка», спортивному комплексі «Альбатрос», які входять до структури порту (п. 4.5.12. колдоговору). Виділяються кошти, які передбачені в кошторисах, на лікування і протезування (в тому числі і за кордоном) травмованих на виробництві працівників порту, а також дітей працівників у надто важких випадках (п. 4. 5. 13. колдоговору). Згідно ст. 19 Закону України «Про охорону праці» і «Положенню про порядок медичного огляду робітників Іллічівського порту» для проходження позачергових медичних оглядів працівникам порту надається 3 робочих дні із збереженням середньої заробітної плати (п. 7.1.12. доповнення до колдоговору). Щомісячно всім робітникам порту, які є членами лікарняної каси, нараховується фіксована матеріальна допомога на лікування. Всі робітники порту мають право безкоштовно користуватися послугами швидкої допомоги медичного центру «ІНТО-САНА».

В табл. 1 дані з професійного навчання були одержані як із вказаних раніше статзвітностей, так і опосередкованим методом розшукування: в інвестиціях у нематеріальні активи, у витратах на інновацію та інформатизацію (на програмне забезпечення, на обчислювальну техніку), у частці витрат навчально-курсівних комбінатів. І все ж вибірки, зроблені за всіма цими статтями, дали незначні суми по відношенню до сумарних операційних витрат. Але, на жаль, ця картина є об'єктивною. Так, використовуючи раніше наведену укрупнену методику розрахунків інвестицій на професійне навчання, було визначено, що вони дійсно становлять менше одного відсотка в сумарних операційних витратах, а саме: в середньому 0,3—0,5 %. При цьому загальна картина з професійного навчання виглядає як би достатньо переконливо. Наприклад, за даними заступника начальника Іллічівського порту В. О. Осієвського за перше півріччя 2006 р. кількість працівників порту, які навчаються у вищих навчальних закладах (заочна форма навчання), становить 511 осіб. На оплату навчальних відпусків витрачено 2,6 тис. грн. До структури порту включено підрозділ Навчально-виробничого комбінату, на базі якого з початку поточного року підвищили кваліфікацію 827 працівників.

Таблиця 1

ПОРІВНЯННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІЛІЧІВСЬКОГО І ПЮЖНОГО МОРСЬКИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПОРТІВ

№		2001		2002		2003		2004		2005	
		Іллічівськ	Южний	Іллічівськ	Южний	Іллічівськ	Южний	Іллічівськ	Южний	Іллічівськ	Южний
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Перероблено вантажів:	тис. тн.	13257,1	13692,1	14551,7	15506,2	13625,3	16072,0	14883,5	18868,3	14968,0
2	у тому числі : генеральних	-/-	7726,7	7020,0	7782,2	9204,1	9295,1	8708,2	10000,0	11311,1	13722,0
3	Вартість основних засобів	тис. грн	663285,7	543652,2	683536,9	688472,2	742695,5	805847,6	920961,8	879228,1	967355,1
4	Знос основних засобів	тис. грн/ %	269704,8/ 40,7	176384,4/ 32,4	292376,1/ 42,8	239143,1/ 34,7	360998,9/ 48,6	268823,9/ 33,3	511706,9/ 55,5	530823,0/ 34,5	539947,6/ 55,8
5	Амортизація основних фондів	тис. грн/ %	30851,3	27094,0	32223,2	28586,5	31543,7	31856,3	31204,5	38801,1	35434,6
6	Валовий дохід від реалізації	-/-	394283,7	316433,9	372439,7	356509,4	439571,9	409814,8	503861,0	463872,7	552941,5
7	Чистий прибуток	-/-	11224,5	53621,3	8091,3	50930,3	30597,2	66737,5	54593,3	87928,1	39412,0
8	Виробнича рентабельність	%	2,2	13,1	2,6	21,3	10,1	25,4	15,5	27,8	9,5
9	Середньооблікова чисельність	осіб	10158	3182	10141	3291	9646	3432	9289	3462	9057
10	Фонд оплати праці усіх працівників	тис. грн	117611,2	71295,0	112349,1	75984,2	123734,5	78587,3	140344,1	98099,0	182658,8
11	Середньомісячна заробіт-на плата 1-го працівника	грн	999	1867	963	1924	1075	1968	1265	2361	1687
12	Продуктивність праці	т/осіб т. грн/осіб	1305,1 / 38,8	4302,9 / 99,5	1434,9 / 36,7	4711,7 / 108,3	1303,8 / 45,6	4682,9 / 119,4	1602,3 / 54,3	5450,1 / 133,9	1652,6 / 61,1
13	Операційні витрати, разом	тис. грн	499653,1	428579,0	305530,3	242345,8	304065,7	266722,4	351766,9	316015,4	415063,2
14	в т.ч. матеріальні витрати	-/-	58570,1	34763,1	54270,9	38473,3	60447,5	39493,2	73223,4	48255,2	83821,4
15	витрати на оплату праці	тис. грн/ %	97898,4/ 19,6	61709,3 / 14,4	106703,7 / 34,9	79505,4 / 32,8	119548,7 / 39,3	78323,1 / 29,3	135922,2 / 38,6	98099,1 / 31,0	180102,7 / 43,4
16	витрати на професійне на-вчання питома вага в опе-раційних витратах	тис. грн/ %	813,2 / 0,16	993,3 / 0,23	945,9 / 0,31	893,6 / 0,37	1032,3 / 0,34	1237,4 / 0,46	1143,8 / 0,33	1274,3 / 0,40	1321,5 / 0,29
17	витрати на соціальні заходи питома вага в операційних витратах	тис. грн/ %	33907,6 / 6,8	18958,2 / 4,4	39150,4 / 12,8	23926,6 / 9,9	43206,6 / 14,2	23112,2 / 8,7	50704,1 / 14,4	30915,3 / 9,7	68258,2 / 16,5
											40648,2 / 11,1

З них працівників, які підвищили кваліфікацію не рідше ніж один раз за 5 років, — 90 осіб. Чисельність працівників, які пройшли підготовку початкового рівня кваліфікації (присудження розряду, класу, категорії) — 94 осіб. Чисельність працівників, які навчалися суміжним професіям, — 91 осіб. На підвищення кваліфікації та професійного навчання на 2006 р. було виділено 898,9 тис. грн з коштів порту. Але наведений приклад не змінює загального стану про профнавчання, так як вказані в таблиці 1 суми інвестування на нього навіть при самих ретельних розрахунках все ж не перевищують одного відсотка в операційних витратах. Разом з тим, у розвинутих країнах інвестиції в освіту та витрати на профнавчання на підприємствах морського транспорту у 5—6 разів перевищують вітчизняну практику. Отже, як слідує із даних табл. 1, обсяги, напрямки та характер інвестицій у формування активів ЛК у цих позакатегорійних портах суттєво відрізняється. Основною причиною такої розбіжності є традиції, які склалися на протязі багатьох років, що підтверджує необхідність реструктуризації портів, посилення ролі інвестиційно-інноваційної політики підприємств у формуванні конкретних активів ЛК, її спрямованості на досягнення більш високих виробничих і фінансово-економічних показників.

Амортизація людського капіталу.

Практика свідчить про те, що інвестиції, які пов'язані з формуванням активів людського капіталу, сьогодні є поточними витратами. Винятком з них є інвестиції, джерелом яких є фонд розвитку підприємства, що формується із чистого прибутку. Проте більшість витрат на людський капітал має довгостроковий характер, забезпечуючи не тільки поточну дієздатність працівника, але й створення передумов для продуктивної зайнятості. До таких витрат відноситься все, що визначає зміцнення здоров'я, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника, його мотивацію до праці тощо. Тому не випадково заслуговує на увагу створення спеціального фонду, враховуючи як довгостроковий характер інвестицій в людський капітал, так і особливості його старіння та зносу, тобто його *амортизації*. Але ідея створення спеціального фонду подібного амортизаційному потребує, перш за все, обґрунтування його алгоритму. Це зобов'язує враховувати сутність і особливості такого специфічного капіталу, яким є людський капітал. Зокрема, необхідно враховувати, що амортизація людського капіталу відбувається по-іншому, ніж амортизація виробничих фондів. В перші роки використання людського капіталу за рахунок фізичного дорослішання працівника й за рахунок

нагромадження виробничого досвіду, його економічна цінність не зменшується, а зростає. Тобто, людський капітал, завдяки такому його активу як інтелект працівника, протягом першого десятиріччя збільшується. До кінця другого десятиріччя темпи росту морального й фізичного зношування запасу інтелектуального капіталу перебивають нагромадження іншого активу людського капіталу — виробничого досвіду. Але з цього періоду відбувається процес знецінювання людського капіталу, темпи якого збільшуються до кінця третього десятиріччя. Проте після закінчення трудової діяльності не можна говорити про повну амортизацію людського капіталу. Якщо протягом усіх трьох десятиріч індивідум постійно здійснював інвестиції в освіту, здоров'я, культуру, то в цьому випадку також не можна говорити про знецінювання людського капіталу.

У зв'язку з наведеним механізмом старіння людського капіталу необхідно обґрунтовано відповісти на цілий ряд запитань. Наприклад, як додаткові амортизаційні відрахування на створення спеціального фонду вплинуть на подорожчання собівартості транспортних послуг і конкурентоспроможність підприємства? Як це відіб'ється на розмірі чистого прибутку та його розподілі на окремі фонди? До якого періоду зносу ЛК відноситься норматив амортизаційних врахувань (період оновлення знань; пенсійний вік; стаж роботи для одержання пенсійних прав тощо)? Тому, на наш погляд, методологія створення амортизаційного фонду людського капіталу повинна включати в себе обґрунтування специфіки процесів «амортизації» робочої сили працівника. Це пов'язано із урахуванням: циклу оновлення знань і оздоровлення працівника, його пенсійного віку та стажу роботи, в тому числі в даній організації, умов праці тощо. Проте у будь-якому випадку такий норматив повинен бути, як мінімум, подвійний і залежати від 5 — річного періоду оновлення знань, а також 25-річного трудового стажу для чоловіків та 20-річного — для жінок, виходячи з чинного пенсійного законодавства. Тобто, з наведеної логіки на оновлення знань він дорівнює 0,2, а за стажем праці — 0,04 для чоловіків та 0,05 — для жінок. Тому сумарний норматив амортизації людського капіталу може бути рівним 0,25. Значення цього нормативу вище, ніж середній народногосподарський для основних засобів, що дорівнює 0,15. І в цьому є логіка, так як принципово відповідає пануючій точці зору щодо оцінки ефективності інвестицій у людський капітал.

При цьому під амортизацією людського капіталу варто розуміти поступове перенесення на собівартість транспортних послуг

капіталовкладень, що пов'язані з навчанням, підвищенням кваліфікації, професійною підготовкою і перепідготовкою, оздоровленням (профілактикою захворювань, медико-санітарними заходами), умовами праці, рухом кадрів, трудовою мотивацією персоналу підприємства морського транспорту тощо. Потребує обґрунтування база відрахувань, тобто базова вартість людського капіталу, що пов'язано, перш за все, з оцінкою інтелектуальної власності. Тільки після обґрунтування розглянутих параметрів буде можливою реалізація ідеї створення амортизаційного фонду ЛК через побудову його алгоритму та механізму фінансового наповнення і використання.

Пріоритети в інвестуванні оптимізаційного розвитку морських портів.

З метою обґрунтування оптимізаційного розвитку морських портів, як найважливішої господарської прибуткової ланки в системі морської галузі, перш за все, був зроблений порівняльний аналіз співвідношення інвестицій в основний і людський капітал в динаміці протягом 2001—2005 рр. у представницьких портах (табл. 2). В цій таблиці найбільш наближеними до умовного «золотого перетину» є співвідношення інвестицій «людський — основний капітал», що склалося в Іллічівському порту у 2005 р. — 56,3/43,7. Найгірше, з точки зору «золотого перетину», дане співвідношення було в Одеському порту у 2001 р. — 19,7/80,3. Але порівняння показників основної діяльності свідчить проти Іллічівського порту тому, що одержаний чистий прибуток, продуктивність праці, середньомісячна зарплата в Одеському порту значно кращі.

Добре співвідношення у 2005 р. склалося в порту Южний — 54,0/46,0 при найкращих показниках основної діяльності серед усіх портів, що дає підставу для визначення одержаного співвідношення як найбільш наближеного до оптимального. Проте значення цього співвідношення змінюється в цих портах у великих межах, не дивлячись на загальні позитивні тенденції в динаміці показників основної діяльності портів. Тобто, одержати репрезентативні результати стосовно співвідношення інвестицій в людський та основний капітали і визначення його як нормативного за даними табл. 2 ще неможливо. Оптимальне співвідношення інвестування в людський і основний капітал тяжко визначити через кілька причин.

**СПІВВІДНОШЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ОСНОВНИЙ І ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛІ У ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ
МОРСЬКИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПОРТАХ ПРОТЯГОМ 2001—2005 рр.**

Таблиця 2

Показник	Один. виміру	Одеський					Іллічівський				
		2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Вантажо-пере-робка	млн тн.	32,6	28,6	33,5	30,5	26,8	13,3	14,5	13,6	14,9	15,0
Валовий дохід	млн грн	329,2	353,7	382,6	387,5	450,2	394,3	372,4	439,6	503,9	552,9
Середньо-облікова чи-сельність	осіб	3270	3278	3364	3509	3518	10158	10141	9646		9057
Середньомісячна зарплата	грн	1327	1657	1726	1867	2003	999	963	1075	1265	1687
Продуктивність праці	тн/ осіб	9965,5	8724,0	9958,4	8694,4	7617,9	1305,1	1434,9	1303,8	1602,3	1652,6
	тис. грн/ осіб	100,7	17,9	113,7	110,4	127,9	38,8	36,7	45,6	54,3	61,1
Чистий прибуток	млн грн	146,5	151,1	190,6	127,4	121,4	11,2	8,1	30,6	54,6	39,4
Загальні інвестиції	млн грн	348,6	306,8	219,2	287,4	351,8	308,4	317,2	324,5	347,2	443,9
Інвестиції в ос-новний капітал	млн грн	279,9	220,7	125,5	159,7	242,4	145,3	149,7	154,5	158,5	194,2
Інвестиції в людський капітал	млн грн	68,7	86,1	93,7	107,7	115,7	163,1	167,5	170,0	188,7	249,7
Відношення інвестицій	%	80,3/ 19,7	72,0/ 28,0	57,3/ 42,7	59,7/ 40,3	67,7/ 32,3	47,1/ 52,9	47,2/ 52,8	47,6/ 52,4	45,6/ 54,4	43,7/ 56,3

Продовження табл. 2

Показник	Один. виміру	Юзний						Маріупольський						Миколаївський					
		2001	2002	2003	2004	2005		2001	2002	2003	2004	2005		2001	2002	2003	2004	2005	
Вантажо-переробка	млн тн.	13,7	15,5	16,1	18,9	20,7		12,4	13,4	14,2	14,7	14,7		5,2	4,9	4,8	5,0	5,5	
Валовий дохід	млн грн	316,4	356,5	409,8	463,8	532,1		310,0	385,4	367,2	413,4	482,6		120,9	115,6	102,8	165,1	162,4	
Середньо-облікова чисельність	осіб	3182	3291	3432	3462	3426		4235	4415	4376	4352	4388		2288	2480	2626	2720	2644	
Середньомісячна зарплата	грн	1867	1924	1908	2361	2745		1001	1159	1084	1391	1719		832	1000	977	1155	1556	
Продуктивність праці	тн/осіб	4302,9	4711,7	4682,9	5450,1	6041,6		2927,9	3035,1	3244,9	3377,8	3350,1		2272,7	1975,8	1827,9	1838,2	2080,2	
	тис. грн/осіб	99,5	108,3	119,4	133,9	155,3		73,2	87,3	83,9	94,9	109,9		52,9	46,6	39,2	49,7	61,4	
Чистий прибуток	млн грн	53,6	50,9	66,7	87,9	90,3		59,8	75,2	52,3	63,1	66,2		16,8	8,1	0,0	3,6	4,1	
Загальні інвестиції	млн грн	247,2	258,6	295,6	305,0	309,2		228,1	248,9	276,5	294,6	380,2		104,5	106,4	114,2	119	167,1	
Інвестиції в основний капітал	млн грн	145,9	152,8	191,5	173,9	142,1		164,3	164,7	186,0	189,4	250,8		63,1	64	70,8	70,3	101,1	
Інвестиції в людський капітал	млн грн	101,3	105,8	104,1	131,1	167,1		63,8	84,2	90,5	105,2	129,4		41,4	42,4	43,4	48,7	66	
Відношення інвестицій		59,1/	59,4/	64,8/	57,0/	46,0/		72,0/	66,2/	67,3/	64,3/	66,0/		60,4/	60,2/	72,0/	59,1/	60,5/	
	%	40,9	40,6	35,2	43,0	54,0		28,0	33,8	32,7	35,7	34,0		39,6	39,8	38,0	40,9	39,5	

По-перше, всі підприємства мають різну техніко-технологічну базу. По-друге, підприємства знаходяться на різних етапах пристосування організаційних культур до ринкових умов. Наприклад, Іллічівський і Маріупольський порти стоять на порозі трансформаційних змін. По-третє, вони мають різну статзвітну базу. Наприклад, Одеський порт показує у статзвітностях сумарну вантажопереробку, включаючи підприємства спільної діяльності, які орендують у нього перевантажувальні комплекси, а дохід від реалізації, чистий прибуток й інше — тільки ті, що присутні у бухгалтерських звітах власне порту. По — четверте, зберігаються тенденції, що були притаманні портам у минулому. Так, найкращим портом, особливо з переробки суховантажів традиційно був Іллічівський порт, який випереджав інші за інвестуваннями у соціальну сферу. Зберігаючи ці тенденції, порт працює при надмірній чисельності працівників і затратній соціальній сфері. Тобто, за цих причин інвестиції в людський капітал, а це перш за все — витрати на оплату праці, професійне навчання та соціальні заходи поки що є наслідком, а не причиною зростання показників виробничої діяльності морських портів. Отже, наведений аналіз більше має методологічне значення. Репрезентативний результат стосовно оптимального співвідношення інвестицій у людський й основний капітал можна одержати при більш поглибленому дослідженні цієї проблеми. Але одержане співвідношення 54/46 по Южному порту все ж можна рахувати як найкраще серед всіх підприємств, які порівнюються в табл. 2.

В подальшому використаний факторний аналіз для оцінки залежності вантажопереробки від чисельності працюючих і продуктивності праці на прикладі найбільш близьких (які можуть зіставлятися) за показниками виробничої діяльності портів: Іллічівського і Южного.

Для цього результуючий індекс вантажопереробки представлений як:

$$I_Q = (P1 \times L1) / (P0 \times L0) = \{(P1 \times L1) / (P1 \times L0)\} \times \{(P1 \times L0) / (P0 \times L0)\} = I_L \times I_p,$$

де I_L — індекс зміни чисельності працівників;

I_p — індекс зміни продуктивності праці;

$$I_L = (P1 \times L1) / (P1 \times L0);$$

$$I_p = (P1 \times L0) / (P0 \times L0);$$

Загальний приріст вантажопереробки:

$$dQ(t+1) = Q(t+1) - Q(t).$$

Приріст вантажопереробки за рахунок зміни чисельності працюючих:

$$\begin{aligned}dQ_L(t+1) &= P(t) \times L(t+1) - P(t) \times L(t) = \\&= P(t) \times (L(t+1) - L(t)) = P(t) \times dL.\end{aligned}$$

Приріст вантажопереробки за рахунок зміни продуктивності праці:

$$\begin{aligned}dQ_P(t+1) &= P(t+1) \times L(t+1) - P(t) \times L(t+1) = \\&= L(t+1) \times (P(t+1) - P(t)) = L(t+1) \times dP.\end{aligned}$$

Перевірка розрахунків:

$$dQ(t+1) = dQ_L(t+1) + dQ_P(t+1).$$

Безпосередньо дослідження збільшення вантажопереробки порту за рахунок факторів чисельності (L) і продуктивності праці (P) виконано інтегральним методом.

Загальна зміна вантажопереробки:

$$dQ = dQ_L + dQ_P.$$

Зміна вантажопереробки за рахунок впливу чисельності працюючих:

$$dQ_L(t+1) = 0,5 \times dL \times (P(t+1) + P(t)).$$

Зміна вантажопереробки за рахунок впливу продуктивності праці:

$$dQ_P(t+1) = 0,5 \times dP \times (L(t+1) + L(t)).$$

Динаміка основних показників діяльності представницьких портів показує, що найбільшою тісністю зв'язку володіє заробітна плата і продуктивність праці. Саме вони щільно відображають залежність між витратами на людський капітал і виробничими результатами (продуктивністю праці). Залежність продуктивності праці [P] від середньомісячної зарплати [V] може бути представлена виразом $P = a_0 + a_1 \times V^{a_2}$. За допомогою відомого у математичній статистиці методу найменших квадратів, шляхом обробки статистичних даних морських портів України за останні 5 років, отримуються значення коефіцієнтів залежностей: $a_0 = -8703,2$, $a_1 = 695,8$, $a_2 = 0,38$. Вигляд отриманої залежності показаний на рис. 2. Видно, що вона є зростаючою — зі збільшенням зарплати продуктивність праці також зростає, та опуклою догори. З подальшим збільшенням зарплати продуктивність праці зростатиме все повільніше, стимулюючи значення зарплати, як найважливішої складової людського капіталу, згодом згасає.

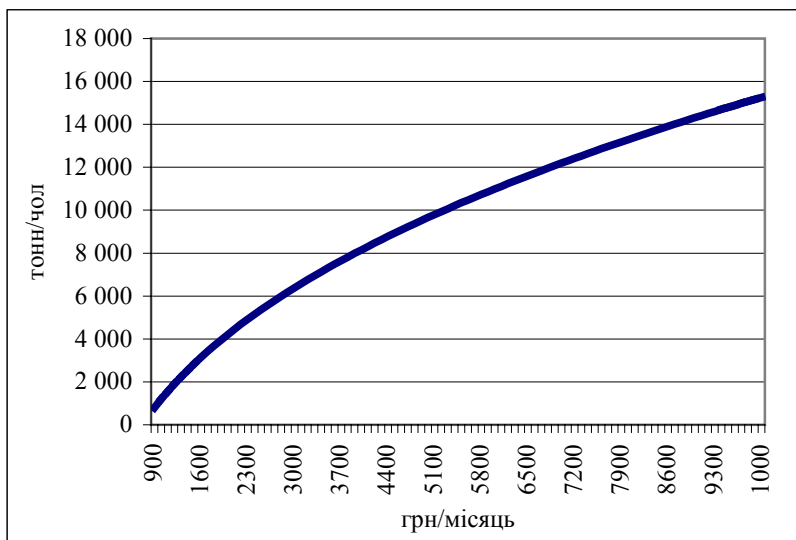


Рис. 2. Залежність продуктивності праці від середньої заробітної плати

Важливо, що при побудові залежності продуктивності праці від суми зарплати та соціальних витрат, які припадають на одного працівника, отримаємо подібні значення коефіцієнтів $a_0 = -7217,6$, $a_1 = 406,0$, $a_2 = 0,42$. Це свідчить про мотивуючу роль такої складової людського капіталу, як соціальні заходи. При побудові залежності продуктивності праці від сукупних інвестицій у людський капітал отримується знову ж такі подібні значення $a_0 = -7660,2$, $a_1 = 134,6$, $a_2 = 0,43$, що характеризує високу щільність зв'язку між інвестиціями в людський капітал і продуктивністю праці, що виражена у натуральному показнику, а саме — тонн/чол. Це дозволяє очистити показник продуктивності праці від впливу тарифних складових і кон'юнктури ринку, наблизити його до класичного поняття, а не виробітку в грошових одиницях, хоча в подальших розрахунках вартісна складова обчислюється. Поступове зменшення коефіцієнту a_1 викликане поступовим зростанням значень факторних величин (зарплата, сума зарплати та соціальних виплат на працівника, загальні інвестиції у людський капітал). Проте принциповий вигляд залежності, що визначається значенням a_2 , практично не змінюється, що свідчить про її стійкий та закономірний характер.

Отже, кожному встановленому значенню зарплати $Z(t)$ відповідатиме певна середня продуктивність праці $P(Z(t))$. Якщо помножити виробіток одного працівника на середній тариф d , то отримаємо валовий дохід на одного працівника $X = P(Z(t)) \times d$. Помноживши цей валовий дохід на питому вагу в ньому оплати праці n , отримаємо фонд оплати праці працівника $V = X \times n$, а поділивши його на 12 — середньомісячну зарплату $Z(t+1) = V / 12$. Якщо $Z(t+1) = Z(t)$, досягається рівноважна зарплата. В іншому випадку повторюється описаний цикл розрахунків. На певному проміжку підвищення зарплати буде призводити до зростання продуктивності праці (через мотиваційні та стимулюючі ефекти) яке, в свою чергу, робитиме можливим подальше зростання зарплати. Тобто, в цій залежності досягається мультиплікаційний ефект. Проте поступово приріст продуктивності праці зі зростанням зарплати сповільнюватиметься, і дістанемо рівноважну (нерухому) точку $Z(t+1) = Z(t)$, яка й визначатиме об'єктивно обумовлений рівень зарплати.

Таблиця 3

**ОПТИМАЛЬНІ ЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
МОРСЬКИХ ПОРТІВ, ЩО СПРИЯЮТЬ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Фонд оплати праці, млн грн	Оптимальна чисельність працюючих	Оптимальна середня зарплата, грн	Оптимальна вантажо-переробка, млн т	Питома вага фонду оплати праці у валовому доході
80	2600	2564	14,3	0,22
90	3000	2500	16,1	0,22
100	3300	2525	17,9	0,22
120	4000	2500	21,4	0,22
150	4900	2550	26,8	0,22
180	5900	2542	32,2	0,22

За критерієм максимуму вантажопереробки, зроблені розрахунки стосовно оптимізації чисельності працюючих у морському порту. Спочатку задається певний річний обсяг фонду оплати праці (80, 90, 100, 120, 150, 180 млн грн). Тоді при різних можливих значеннях чисельності працюючих (від 1000 до 10000 осіб) отримуються різні величини середньомісячної зарплати, яким відповідатимуть значення продуктивності. Після множення їх на чисельність, отримується вантажопереробка, яка відповідає фон-

ду оплати праці у 100 млн гривень. Ця залежність досягає свого максимуму, а потім спадає — оскільки подальше зростання чисельності призводить до скорочення середньої зарплати і, відповідно, до зменшення продуктивності праці, яке не вдається компенсувати за рахунок збільшення чисельності. Результати оптимізаційних розрахунків зведені у табл. 3.

Звернемо увагу, на сталість показників оптимальної зарплати — майже 2500 грн (в порту Южний вона становила від 1867 до 2745 грн, а в Іллічівському порту — від 964 до 1680 грн) та питомої ваги фонду оплати праці у валовому доході — 0,22 (в порту Южний він був у межах 0,19—0,23, а в Іллічівському порту — від 0,28 до 0,33). Наявну вантажопереробку в Іллічівському порту оптимально можна досягати при чисельності працюючих біля 3000 (фактична цифра — 9000 осіб), а Южний порт відповідає розрахованим оптимальним параметрам. Для свого обсягу вантажопереробки трохи зависока чисельність працівників та занижка заробітна плата у порту Маріуполь.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2007

УДК 658.015

Т. Г. Кицак, асистент кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано процеси формування корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, виявлено основні позитивні та негативні тенденції її зміни в сучасних умовах. Розроблено практичні рекомендації щодо основних напрямів формування корпоративної культури та оптимізації соціально-трудових відносин за допомогою корпоративної культури.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Корпоративна культура, соціально-трудові відносини, нематеріальні активи, інтелектуальний капітал, корпоративні цінності, інноваційні зміни, конкурентна боротьба, ефективність діяльності, ринкове середовище.

Економічні відносини сучасного ринкового господарства зумовлюють необхідність розробки якісно нових підходів до розуміння ролі ресурсів нематеріального характеру. Ступінь впливу нематеріальних факторів на функціонування підприємств та їх