

<http://dx.doi.org/10.15589/jnn20140113>

УДК 033.34:629.5.081

М 14

ECONOMIC DEVELOPMENT OF SHIPBUILDING ENTERPRISES AND CAPITALIZATION OF HUMAN ASSETS AT THE PRESENT STAGE

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК СУДНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ І КАПІТАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Olha M. Maistrenko

olechka22@ukr.net

ORCID: 0000-0002-4612-3933

Ludmyla O. Kalashnykova

О. М. Майстренко,

канд. екон. наук, доц.;

Л. О. Калашникова,

магістрант

National University of Shipbuilding, Mykolayiv

Національний університет кораблебудування, м. Миколаїв

Abstract. The problem of the necessity to relate the human resource to one of the types of capital as the main factor of new value development is studied. The study is aimed to substantiate the efficiency of a company capitalization management through the implementation of intellectual, creative potential of its employees (human assets). The article considers the state of modern shipbuilding in Ukraine and worldwide. The existing problems of industrial nature, the worn-out state of fixed assets, the problems in the financial sector and human resources policy are determined. Thus, exactly the capitalization as a complex factor of the economic state of economic facilities determines the development rates of the nation economy in whole to a significant content. Moreover, even companies with the most modern hi-tech production cannot successfully compete at the world markets without investing in the human assets. The study of human potential capitalization processes by means of human assets accumulation and cost increase under current conditions is very important. On this basis the article offers the process scheme of human potential transformation into the human assets and determines the mechanism of formation and development of human assets at the shipbuilding enterprise. All of the aforesaid clearly shows the necessity of the due attention to the main factor of capitalization increase which is the human assets and to the management of the processes of its formation and effective development. All of these reasons will allow the shipbuilding enterprises increasing their competitive ability at the world services market.

Keywords: capitalization, human asset, investment, shipbuilding enterprises, economic development.

Анотація. Розглянуто стан сучасного суднобудування в Україні та у світі. Визначено наявні проблеми виробничого характеру, зношеності основних засобів, проблеми у фінансовій сфері та кадровій політиці. Досліджено проблему необхідності віднесення людського ресурсу до одного з видів капіталу як головного чинника створення нової вартості.

Ключові слова: капіталізація, людський капітал, інвестування, суднобудівні підприємства, економічний розвиток.

Аннотация. Рассмотрено состояние современного судостроения в Украине и в мире. Определены имеющиеся проблемы производственного характера, износа основных средств, проблемы в финансовой сфере и кадровой политике. Исследована проблема необходимости отнесения человеческого ресурса к одному из видов капитала в качестве главного фактора создания новой стоимости.

Ключевые слова: капитализация, человеческий капитал, инвестирование, судостроительные предприятия, экономическое развитие.

REFERENCES

- [1] Analitika. RTPP (Analytics. RCCI). – Available at: <http://rtpp.com.ua/news>.
- [2] Bohatska N. M. Lyudskyy kapital na pidpryyemstvakh ta yoho investuvannya v suchasnykh umovakh (Human asset at the enterprises and its investment in current conditons). – Available at: <http://archive.nbuv.gov.ua>.
- [3] Buleev Y.P. Kapitalizatsiya predpriyatiy: teoriya i praktika: monogr afiya [Enterprises capitalization: theory and practice: monography]. Donetsk: NASU, DUEL Publ., 2011. 328 p.

- [4] Publikatsiya dokumentiv Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrainy (Documents publication of State Statistics Service of Ukraine). – Available at: <http://ukrstat.org>.
- [5] Upravlinnya trudovym potentsialom [Labour potential management]. Kyiv, KNEU Publ., 2005. p. 66.
- [6] Khromov M.I. Suchasni problemy kapitalizatsii ukrayinskykh pidpryyemstv u konteksti rozvytku lyuds'koho kapitalu [Current problems of Ukrainian enterprises capitalization in the context of human asset development] Stratehiia i mekhanizmy rehuliuвання promyslovoho rozvytku [Regulation strategy and mechanisms of industrial development]. 2010. pp. 195–209.
- [7] Basseey Eyo. Capitalized Human Resources Cost and Its Influence on Corporate Productivity // International Journal of Financial Research. – 2012. – Vol. 3, No. 2.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Досвід ефективного функціонування суднобудівних підприємств розвинутих західних країн, з одного боку, та наявні системні проблеми існування у вітчизняних підприємств, з іншого боку, свідчать про те, що в сучасних умовах глобалізації економічних процесів неможливе досягнення успіху в бізнесі традиційними шляхами управління розвитком підприємств.

Капітал, як системоутворююча складова частина товарно-грошових відносин, у всьому різноманітті трактувань його теоретико-економічного змісту вченими від класиків теорії постійного і змінного капіталу до сучасних вчених-економістів не здатний створюватися, існувати, перетворюватися і зростати без активної участі людини в цьому процесі.

Саме тому багатьма вченими досліджується проблема закономірності та необхідності віднесення людського ресурсу не просто до здатності своєю працею створювати матеріальні блага або продавати здібність людини до праці як товар, а розглядати його як один із видів людського капіталу і не лише як частку витратного ресурсу, а як головний чинник створення нової вартості.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Процес формування та розвитку теорії людського капіталу пов'язаний з іменами відомих західних економістів: Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кендрика, М. Блауга, У. Боуена, Ф. Махлупа, Л. Туроу, Дж. Мінцера та ін. В Україні методологічні питання людського розвитку, відтворення та використання людських ресурсів досліджували такі провідні вчені, як В. Антонюк, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, О. Грیشнова, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Онікієнко, Н. Ушенко, Л. Шаульська, Л. Шевченко та ін. [3, 6].

Незважаючи на очевидні здобутки сучасної економічної науки, актуальними залишаються питання, що пов'язані з людським капіталом: його капіталізацією на рівні конкретного підприємства для прогнозування подальшої динаміки його розвитку (спаду); ефективністю його практичного використання на підприємствах суднобудівної промисловості України.

МЕТА СТАТТІ – обґрунтування ефективності управління капіталізацією компанії шляхом реалізації інтелектуального, творчого потенціалу її співробітників – людського капіталу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У сучасних умовах прогнозування економічного розвитку країни в цілому і кожного її регіону зокрема неможливе без належної уваги до питань кадрового забезпечення підприємств. Значною мірою це стосується суднобудівного комплексу як одного з перспективних напрямків діяльності країни. Різне зростання вартості окремих компаній відображає не тільки фінансовий стан компанії, але й потенціал, який формується зі знань, умінь, здатності кадрового складу до пошуку нових рішень. Існуюча модель кадрового забезпечення вичерпала свої можливості та недостатньо ефективна. Для більшості підприємств постає проблема оцінки власного людського капіталу та його тенденції до подальшого розвитку. Стабільний розвиток країни залежить у першу чергу від стабільного розвитку підприємств промислового комплексу. Серед нагальних економічних проблем, які постали перед українською наукою та господарською практикою, чи не найважливіше місце посідає подолання наслідків спаду виробництва та динамічне відновлення відтворювального процесу.

Поворотним моментом у розвитку суднобудівного ринку став 2013 рік. Про це свідчать як стрімке зростання замовлень, так і збільшення цін на нові судна. За даними IHS-Maritime, обсяг отриманих верфями світу нових замовлень протягом 2013 року показав найвищий рівень, починаючи з 2007 року, коли спостерігався фрахтовий та суднобудівний бум. Із загальної кількості замовлень 42 % прийшлося на балкери, які й послугували локомотивом підйому. Достатньо сказати, що кількість замовлень на балкери в 2013 році більш ніж утричі перевищила рівень 2012 року. Так, якщо за весь 2012 рік було замовлено 311 суден з сумарним дедвейтом 18,6 млн т, то за 11 місяців 2013 року цей показник склав 711 суден загальним дедвейтом 63,2 млн т. При цьому кількість замовлень у кінці року стрімко зростала.

Проте помилково вважати, що світове суднобудування на хвилі нових замовлень миттю вишло

з кризи, яка почалася у 2009 році. Наприклад, у Китаї, де суднобудівні потужності мають продуктивність більше 80 млн т дедвейту на рік, за 10 місяців 2013 року вони були використані лише на 50 %, у той час як в 2012 році цей показник складав 75 %. Більш того, в найближчі два роки приблизно половина суднобудівних підприємств КНР припинить своє існування. Цьому в більшому ступені посприяє політика КНР по укрупненню суднобудівного виробництва і закриття малих верфей. Завдяки цьому суднобудування Китаю, за рахунок підвищення ефективності усіх процесів, стане більш конкурентоспроможним [1].

Між тим криза у суднобудуванні КНР та Північної Кореї дає певний шанс на виживання європейським верфям. Суднобудівна промисловість має всі передумови, аби у майбутньому стати локомотивом розвитку промисловості в нашій країні. Для цього

вітчизняним верфям необхідно взяти правильні орієнтири і з 2014 року почати привертати замовників за рахунок нових інноваційних рішень.

Сьогодні стан суднобудування в Україні дуже складний, і говорити про сильні конкурентні позиції України як морської держави у світі не є доцільним. Аналіз стану підприємств суднобудування демонструє наявність проблем технічного, економічного, соціального, інституціонального та організаційного характеру, що потребують негайного вирішення. Основні виробничі фонди більшості вітчизняних підприємств фізично зношені (про що свідчать дані табл. 1), діючі технології морально застаріли, що не дозволяє здійснювати виробництво продукції з високими характеристиками якості відповідно до постійно зростаючих потреб попиту та через зазначені причини ефективно конкурувати на світових ринках товарів та послуг із західними компаніями.

Таблиця 1. Вартість основних засобів України у 2000–2012 роках [4]

Роки	У фактичних цінах на кінець року, млн грн		Ступінь зносу, %
	первісна (переоцінена) вартість	залишкова вартість	
2000	828822	466448	43,7
2001	915477	503278	45,0
2002	964814	512235	47,2
2003	1026163	538837	48,0
2004	1141069	587453	49,3
2005	1276201	661565	49,0
2006	1568890	774503	51,5
2007	2047364	993346	52,6
2008	3149627	1251178	61,2
2009	3903714	1597416	60,0
2010	6648861	1731296	74,9
2011	7396952	1780059	75,9
2012	9148017	2135987	76,7

Окрім проблем виробничого характеру, ситуація ускладнюється проблемами у фінансовій сфері. Недосконалість технології виробництва, зношеність застарілого обладнання не дозволяють забезпечувати високий рівень продуктивності праці. Непомірно висока матеріало- та енергоємність виробництва призводить до невиправданого зростання витрат на виробництво, а в сукупності з попередньо зазначеними причинами – до зменшення рентабельності виробництва та низьких доходів.

Через зазначені причини в абсолютній більшості вітчизняних підприємств виникли проблеми браку коштів для вирішення найактуальніших питань свого життєзабезпечення, в тому числі стосовно джерел фінансування свого розвитку.

Саме капіталізація, на наш погляд, як узагальнений показник економічного стану об'єктів господарювання не тільки характеризує стан досліджуваного об'єкта, а й значною мірою визначає темпи розвитку економіки країни в цілому, а у зв'язку з процесами соціалізації – і рівень добробуту, а також

якість життя населення. Капіталізація – це складний і багатогранний феномен. Хоча визначення капіталізації як процесу перетворення додаткової вартості в капітал було сформульовано ще Карлом Марксом, однак стосовно сучасного етапу накопичення капіталу це поняття набуло більш широкого змісту. Це пов'язано у першу чергу з тим, що при переході від індустріального до постіндустріального етапу розвитку суспільства відбулося розширення уявлення про основні фактори виробництва, які вико-ристовуються для отримання прибутку. Під цими факторами тепер розуміють не лише матеріальні ресурси (земля, капітал і праця як робоча сила, тобто здатність до праці), а й нематеріальні активи, а також здібності людей, їх знання, інформацію, підприємницькі здібності, тобто вміння підприємця раціонально використовувати землю, капітал і працю, знаходити оптимальне рішення в умовах обмеженості ресурсів. Крім того, відбулися зміни і в розумінні категорії капіталу як фактору виробництва. Так,

прийнято не тільки розділяти фізичний (основний) та обіговий капітали, але й виділяти в окрему складову інтелектуальний капітал. При переході до економіки знань інтелектуальний капітал, втілений в технології виробництва, структурної організації виробничих і бізнес-процесів, а також акумульований в персоналі підприємства як результат освіти, професійної підготовки і підтримки фізичного здоров'я працюючих, є основною конкурентною перевагою промислового підприємства.

Традиційною формою підвищення капіталізації вітчизняних промислових комплексів були й досі залишаються реконструкція і модернізація обладнання, розширення промислових потужностей за рахунок капітального будівництва нових об'єктів, як правило, без заміни існуючої застарілої технології виробництва, впровадження в експлуатацію сучасних, принципово нових науково обґрунтованих технологічних розробок, що особливо важливо – без зміни обраних пріоритетів розвитку та менеджменту.

Головна причина такого становища – відсутність наукового підходу до процесу управління розвитком економіки суб'єктів господарської діяльності, що стало наслідком ігнорування ролі інноваційних аспектів діяльності не тільки в питаннях удосконалення технології виробництва, але й в цілому в підходах до підбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Ефективні роботодавці, розуміючи, що в сучасних умовах, коли знання і досвід стали одним з основних чинників створення нової вартості, зміню-

ють своє ставлення до персоналу, проте все це відбувається на початковій стадії. Аналіз практики господарювання на мікроекономічному рівні, особливо останніх двох десятиліть, показує, що навіть компанії з найсучаснішими високотехнологічними виробництвами не можуть тривалий час успішно конкурувати на світових ринках без інвестування в людський капітал.

Необхідно розрізнати поняття «трудоий потенціал» і «людський капітал». Ці поняття схожі, але в той же час мають різну економічну сутність. Трудоий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Або трудоий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки та яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [5].

Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу країни. Чим вищий показник цих складових, тим більший людський капітал має підприємство. Механізм формування та розвитку людського капіталу на суднобудівному підприємстві відображений на рис. 1.

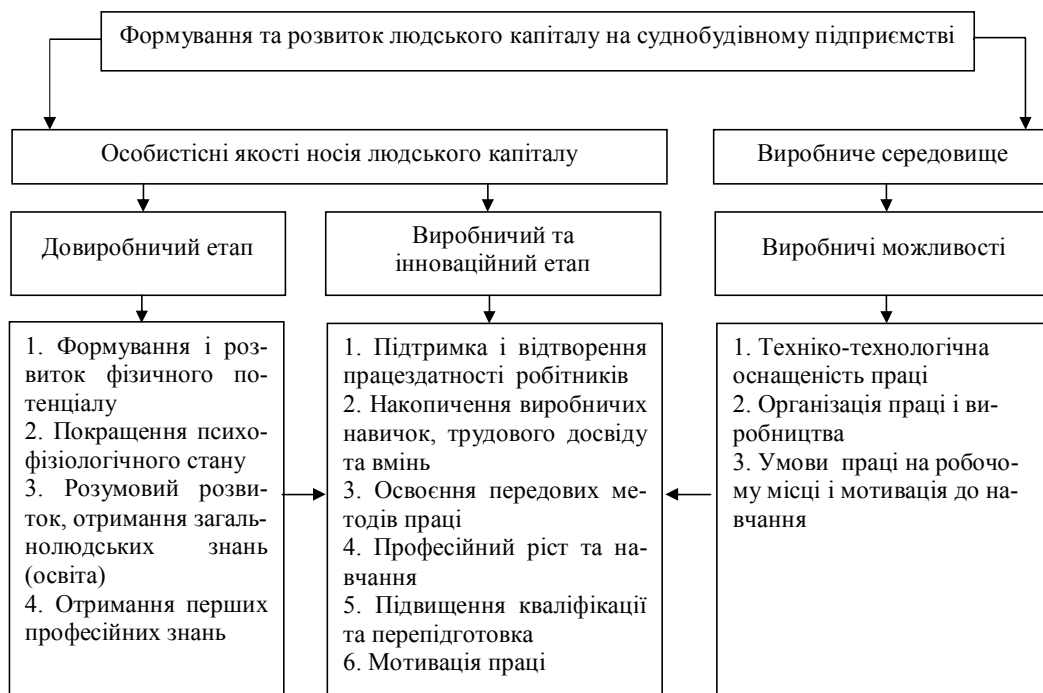


Рис. 1. Механізм формування та розвитку людського капіталу на суднобудівному підприємстві

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал збільшується шляхом інвестування і дає тривалий економічний ефект.

Таким чином, трудовий потенціал є більш загальною категорією, ніж людський капітал, однак урахування фактора людського капіталу ознаменувало новий етап у розвитку теорії економічного зростання. Дослідження процесів капіталізації людського потенціалу шляхом накопичення та зростання вартості людського капіталу в сучасних умовах є актуальним. Капіталізація людського потенціалу – це складний, багаторівневий та багатоаспектний процес, що має за мету зростання ринкової вартості людських ресурсів, збільшення віддачі від ресурсів праці у вигляді зростання продуктивності праці та її якості, економії робочого часу, інтелектуалізацію та інноваційність праці, що приводить до економічного зростання [7].

З нашої точки зору, слід розрізнити поняття «людський потенціал як складова трудового потенціалу підприємства» і власне «людський капітал», втілений у готовій продукції. Будь-яка людина в тій чи іншій мірі володіє знаннями, вміннями, навичками, фізичним здоров'ям, тобто потенціалом. Однак цей людський потенціал може так і не стати капіталом, якщо людина нічого не створює, або залишається одним з факторів виробництва, як низькокваліфікована праця. І тільки в тому випадку, коли трудовий потенціал використовується для виробництва високотехнологічної продукції або якої-небудь іншої продукції, виготовлення якої вимагає креативного мислення та унікальних навичок, можна вважати, що має місце капіталізація людського потенціалу. У цьому випадку саме підприємство виступає як система, що здійснює капіталізацію людського потенціалу (рис. 2).

Наявність зворотного зв'язку дозволяє здійснювати корегуючий керуючий вплив. При цьому чим більше відношення величини сигналу на виході до сигналу на вході, тим більшим є ефект від капіталізації. Нарощування людського капіталу через капіталізацію вартості має досить високий рівень віддачі, але інвестиційний період триваліший, ніж у фізичного капіталу: до 12–20 років. Багато вчених вважають, що інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5–6 разів більшу, ніж вкладення в матеріальне виробництво. Специфіка людського капіталу та інвестицій, вкладених у нього, перш за все зумовлюється тим, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі його власника, це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу й розумової та фізичної енергії.

Інвестування в людський капітал передбачає одержання для інвестора переваг як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб. Так, для найманого працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, поліпшення умов праці, зростання самоповаги. Для працедавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу й ефективності праці, забезпечення себе висококваліфікованими працівниками, що дозволяє підвищити темпи розвитку та розширювати свою присутність на ринку. Вважається, що ефективність виробництва лише на 1/3 залежить від фізичного капіталу, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Для держави – підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення громадської активності.

Як показують дослідження, основними проблемами, які ускладнюють підприємствам суднобудівної галузі організацію професійного навчання кадрів на виробництві, є такі:

1. Низька зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції у людський капітал, оскільки

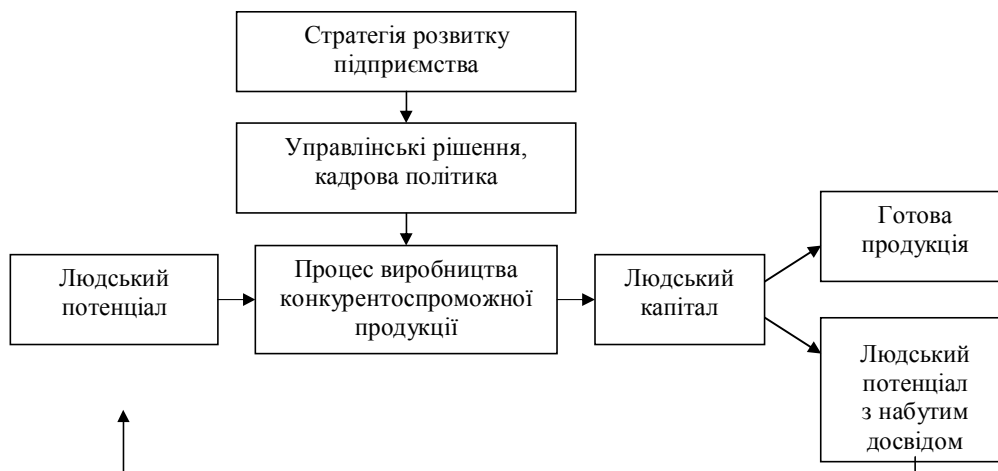


Рис. 2. Схема процесу перетворення людського потенціалу в людський капітал

працівники, які одержали підготовку, можуть перейти до іншого роботодавця і, таким чином, підприємство втратить свої кошти.

2. Недостатність фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві підприємства. Зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві від 2...10 % фонду оплати праці. В Україні це значення ледь сягає 2 % фонду оплати праці.

3. Незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відповідність для цього достатніх стимулів, адже вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується високою заробітною платою.

4. Відсутність відповідних структурних підрозділів чи посад безпосередньо на підприємствах; недостатня підготовка спеціалістів, які залучаються до професійного навчання кадрів на виробництві як викладачі [2].

ВИСНОВКИ

1. Капіталізація людського капіталу є надзвичайно необхідною для економічного зростання підприємств, зокрема суднобудування, адже технічні, матеріальні засоби виробництва, фінансові та інтелектуальні ресурси стають капіталом через відносини між людьми. Творцем нової вартості є тільки жива людська праця. Виходячи з цього, керівництву необхідно постійно оцінювати людський капітал власного підприємства, щоб бачити «слабкі місця», що гальмують підвищення активності персоналу в пошуку нових знань, нових ідей, стимулюванні прийняття нестандартних рішень і підтримці атмосфери творчості для досягнення конкретних інноваційних та економічних результатів у посткризових умовах.

2. Усе зазначене вище свідчить про необхідність належної уваги до головного чинника підвищення капіталізації – людського капіталу й управління процесами його формування та ефективного розвитку. Все це обумовлює необхідність комплексного, системного наукового дослідження цієї економічної категорії в контексті її впливу на процеси управління капіталізацією підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- [1] Аналітика. РТПП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rtpp.com.ua/news>.
- [2] **Богацька, Н. М.** Людський капітал на підприємствах та його інвестування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Н. М. Богацька, В. Бабій. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua>.
- [3] **Булеев, И. П.** Капитализация предприятий: теория и практика [Текст] : монография / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая. – Донецк : НАН Украины, ДонУЭП, 2011. – 328 с.
- [4] Публікація документів Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org>.
- [5] Управління трудовим потенціалом [Текст] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 66.
- [6] **Хромов, М. І.** Сучасні проблеми капіталізації українських підприємств у контексті розвитку людського капіталу [Текст] / М. І. Хромов // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. – 2010. – С. 195–209.
- [7] **Bassey, Eyo.** Capitalized Human Resources Cost and Its Influence on Corporate Productivity [Text] / Eyo Bassey // Intern. J. of Financial Research. – 2012. – Vol. 3, № 2.

© О. М. Майстренко, Л. О. Калашникова

Надійшла до редколегії 27.01.2014

Статтю рекомендує до друку член редколегії ЗНП НУК

д-р екон. наук, проф. *В. Н. Парсяк*