

УДК 331.103.15:658.13

ПОШУК ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ (ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ) ПІДПРИЄМСТВ ГМК УКРАЇНИ

Фонарьова Т.А., здобувач,
Національна металургійна академія України

Проведена оцінка значимості проблеми избыточності численності персоналу на підприємствах горно-металургічного комплексу України і охарактеризовані потенціальні напрями пошуку шляхів ефективного використання їх людського капіталу.

Ключевые слова: персонал, потенціал, ефективність, людський капітал, оцінка.

The author investigated the problem of staff excess at the Mining-Metallurgical enterprises of Ukraine. The ways of effective use of human capital have been characterized.

Key words: staff, potential, effectiveness, human capital, assessment.

Актуальність проблеми та її зв'язок з важливими науково-практичними завданнями. Гірничо-металургійний комплекс (ГМК) є на сьогодні базовою галуззю економіки України, що дає змогу виконати важливі народногосподарські завдання і забезпечувати:

- близько 30 відсотків виробництва товарної продукції промисловості (див. табл. 1);
- понад 40 відсотків валютних надходжень в Україну;
- зайнятість понад 500 тисяч робітників.

Стратегічна значущість металургійної галузі України не надає їй жодних переваг у фінансуванні, і при зношеності основних фондів підприємств галузі приблизно у 65%, основним джерелом капіталовкладень (80 %) залишаються власні кошти підприємств. Але, які капіталовкладення можуть здійснювати підприємства, якщо чистий збиток галузі тільки у 2010 році вже складає близько 8 млрд. грн. І навіть такі металургійні гіганти як ІСД та Арселор Міттал – Кривий Ріг призупинили інвестування спільного проекту з вартістю близько \$ 500 млн. по інвестуванню розробки Великотокмацького родовища марганцевих руд та участі у приватизації Криворізького гірничозбагачувального комбінату окислених руд [1].

Аналіз останніх наукових досліджень з досліджуваної проблеми та визначення питань, що не вирішені. Аналізуючи головні причини такої ситуації, член-кореспондент НАН України В. Мазур відмічає, що: «унаслідок низького технологічного рівня виробництва на підприємствах металургійної галузі на виготовлення однієї тонни сталі в Україні витрачається 52,8 людино-години, тоді як у Росії цей показник становить 38,1, а в Німеччині – 16,8 людино-години. За повної завантаженості металургійних комбінатів України з повним металургійним циклом продуктивність праці становить приблизно 200–250 тонн сталі на одного робітника на рік, у той же час на сучасних електрометалургійних міні-заводах з обсягами виробництва 1,5–2,0 млн. тонн сталі на рік цей показник дорівнює 3000–4000 тонн. Висновок один – штати на підприємствах ГМК треба скорочувати, хоч як гірко це визнавати» [2].

Таблиця 1

Обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг) за 8 місяців 2010 року, млн. грн.

| | Січень | Січень-лютий | Січень-березень | Січень-квітень | Січень-гравень | Січень-червень | Січень-липень | Січень-серпень |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Промисловість в цілому | 59282,1 | 119754,3 | 192502,6 | 263217,2 | 335468,4 | 407892,3 | 476203,7 | 549249,4 |
| Добування металевих руд | 2667,7 | 5029,7 | 8080,1 | 11998,1 | 16339,0 | 20354,3 | 24393,0 | 28805,3 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 4,5 | 4,2 | 4,2 | 4,5 | 4,9 | 5,0 | 5,1 | 5,2 |
| Виробництво коксу | 1837,7 | 3712,3 | 5850,3 | 8403,3 | 10957,0 | 13061,4 | 14989,1 | 16970,3 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | 3,1 |

Продовження табл. 1.

| | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів, в т.ч. | 11768,6 | 23493,3 | 38918,0 | 55369,5 | 72988,1 | 90999,9 | 103557,9 | 118807,7 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 19,9 | 19,6 | 20,2 | 21,0 | 21,7 | 22,3 | 21,7 | 21,6 |
| Середня заробітна плата, грн | 2455 | 2441 | 2766 | 3018 | 2928 | 2830 | 3238 | 2960 |
| металургійне виробництво | 11057,2 | 22056,2 | 36583,9 | 52033,0 | 68695,3 | 85571,0 | 96949,0 | 111044,2 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 18,7 | 18,4 | 19,0 | 19,8 | 20,4 | 21,0 | 20,3 | 20,2 |
| виробництво готових металевих виробів | 711,4 | 1437,1 | 2334,0 | 3336,5 | 4292,9 | 5428,9 | 6608,9 | 7763,5 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |
| Всього ГМКУ | 16274,0 | 32235,3 | 52848,4 | 75770,9 | 100284,1 | 124415,6 | 142940,0 | 164583,3 |
| у % до всієї реалізованої продукції | 27,5 | 26,9 | 27,5 | 28,7 | 29,8 | 30,5 | 30,0 | 29,9 |

Джерело: Дані Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Вирішуючи цю проблему, за його словами, доцільно скористатися досвідом інших країн: «Виведення з експлуатації застарілих потужностей і скорочення кількості працюючих, переорієнтація їх на інші галузі виробництва і сфери діяльності, безумовно, потребують значних фінансових витрат. Україні треба ретельно проаналізувати досвід Франції у розв'язанні цієї проблеми, коли за десять років виробничі потужності в металургії були зменшені з 30 млн. до 16 млн. тонн на рік, а кількість працюючих – із 200 тис. до 50 тис. за умови вирішення соціальних питань. На це витрачалося до 3 млрд. дол. щороку. Для здійснення подібних кроків в Україні потрібні глибокі економічні розрахунки, оцінка можливих наслідків і політична воля керівництва країни. А також розуміння того, що рано чи пізно пріоритети галузей в українському господарстві буде переформатовано і не на користь застарілих металургійних підприємств та їхніх власників» [2].

Згодні з його думкою й інші фахівці. «Знижуючи зарплати і звільняючи персонал, металурги фактично приводять витрати на заробітну плату до світових стандартів, відмічає експерт-аналітик ІК Софрат Дмитро Хорошун: «У нас штат робітників на металургійних комбінатах дуже великий (усього в галузі працює близько 500 тис. людей). Що не дозволяє компаніям конкурувати за ефективністю з міжнародними виробниками. В результаті наші металургійні підприємства менше цікавлять інвесторів. Скорочення персоналу може змінити цю ситуацію» [1].

Безумовно це ефективні рішення, але підприємці на жаль здебільшого сприймають в цих рекомендаціях лише тезу про необхідність скорочення персоналу та витрат на його утримання. За даними Профспілки металургів і гірників України, в гірничо-металургійному комплексі країни тільки за 2009 рік було звільнено близько 45 тис. осіб [3] або майже 9 % усієї чисельності.

Але така вже дійсно «страшна ситуація» з надлишковою чисельністю персоналу у гірничо-металургійному комплексі України.

Мета роботи. Дослідження шляхів вирішення проблеми надлишкової чисельності персоналу на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України та обґрунтування потенційних напрямків ефективного використання їх людського капіталу.

Викладення основного матеріалу дослідження з науковим авторським обґрунтуванням отриманих результатів. Коливання обсягу реалізації продукції ГМКУ за 8 місяців 2010 року склада-

ли в середньому 2739,8 млн. грн. При середній зарплаті у галузі на 2830 грн. на місяць (див. рис. 1) та чисельності її персоналу у 500 тис. осіб, підприємствами ГМКУ щомісячно сплачується (з соціальними нарахуваннями підприємств – 36,2%) 1927,2 млн. грн. Різниця між максимальним та мінімальним середньомісячними обсягами реалізації складає 8752,9 млн. грн., або 4,8 місячних фондів оплати праці. Тобто ціна проблеми виплати існуючої на даний час зарплатні усіх працівників галузі значно нижча аніж ціна нестабільності ринкового потенціалу підприємств.

Так чи варто прирівнювати проблеми збутового менеджменту підприємств, володарями яких є здебільшого не такі вже й бідні приватні особи з офшорним потенціалом, до тих проблем які постають перед державою і тими людьми, що поповняють і так вже не малий ринок безробіття України? Хіба не доцільніше шукати шляхи більш ефективного використання потенціалу цих людей у межах тих підприємств на яких вони працюють?

Трудові ресурси, людські ресурси, кадри, персонал, людський капітал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, інтелектуальний потенціал – комплекс понять, які сьогодні найчастіше використовуються в науковій літературі при вирішенні питань, пов'язаних з необхідністю оцінки ефективності використання робочої сили на підприємствах. Наявність такої кількості термінів свідчить про багатогранність цієї проблеми.

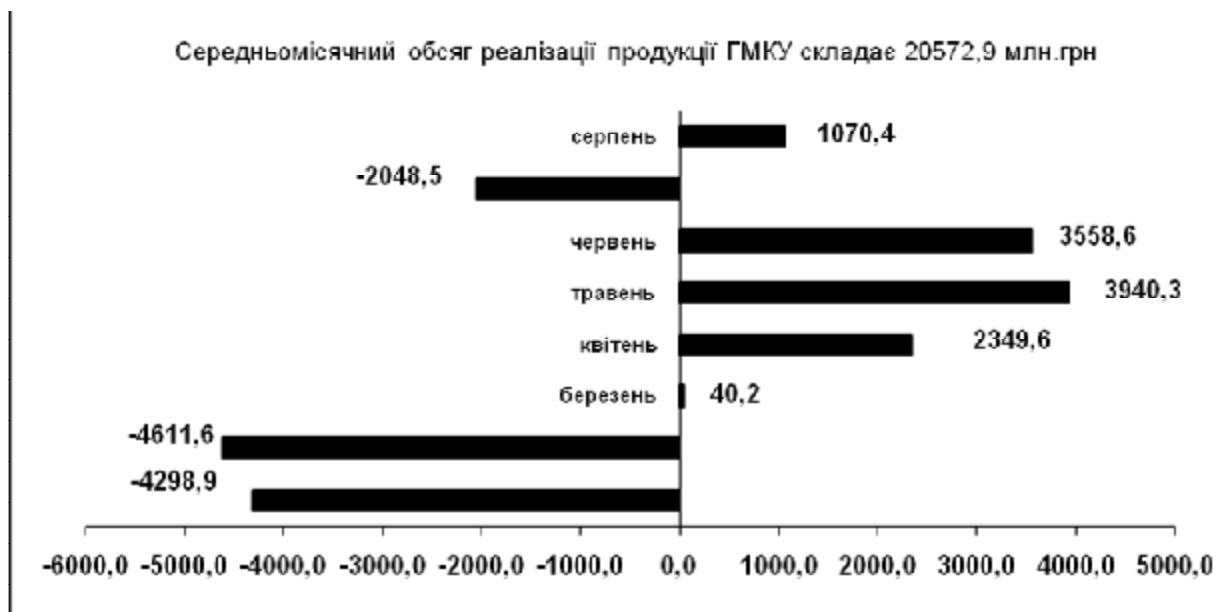


Рис. 1. Середньомісячні коливання обсягу реалізації продукції ГМКУ за 8 місяців 2010 року

Враховуючи, що у загальному обсязі інвестицій понад 60 % капіталовкладень підприємства вимушені спрямовувати на технічне переобладнання та реконструкцію агрегатів і лише близько 6 % – на розширення виробничих потужностей та будівництво нових об'єктів, вагомим потенційним шляхом розвитку підприємства в таких умовах є залучення зовнішніх і зокрема, іноземних інвестицій. І невід'ємним заходом привертання уваги іноземних інвесторів є обґрунтування ринкового потенціалу підприємства та окремих складових його активів. Адже, за умови домінування в сучасній економіці ідей інноваційного її розвитку для іноземного інвестора, як одне з найважливіших, постає питання визначення напрямів ефективного інвестування коштів в той чи інший елемент виробничої системи.

І тут керівникам наших підприємств не слід забувати, що окрім матеріально-фінансових та технологічних активів, у світовій практиці існує й потреба визначення стратегічної, репутаційної та організаційної складової ринкового потенціалу підприємства, а також вартісної оцінки людських ресурсів. Так, наприклад, у вартості імперії Білла Гейтса тільки 5 її відсотків становлять матеріальні активи, 40-45 % (по різних методиках виміру, 55 – 65 млрд. дол. США в 2006 р.) – вартість іміджу корпорації, а інші – як мінімум 50 % – становить людський капітал.

На жаль, більшість вітчизняних економістів науковців, а особливо – практиків уникають понять вартість або ціна робочої сили. У вітчизняній практиці оцінка вартості людського капіталу як правило зводиться до оцінки рівня заробітної плати працівників та супутніх їй витрат на утримання та розвиток персоналу підприємства. А це негативно впливає не тільки на зовнішнє представлення потенціалу підприємства а й на рівень використання потенціалу людського капіталу. В результаті, як свідчать дані

університетів Західної Європи, якщо у таких країнах, як США, Франція, Німеччина, Великобританія, Фінляндія, Італія, Сінгапур людський ресурс використовується більш ніж на 70 %; в Іспанії, Австралії, Японії, Канаді, Чехії – близько 50 %, то на українських підприємствах, які поряд з компаніями Росії, Монголії, Польщі, Мексики попали в групу низьким показником – рівень його використання складає всього близько 25 % [4].

В закордонній практиці використовується декілька методик оцінки людського капіталу. Зокрема, однією з найцікавіших і відомих спроб використання теорії людського капіталу на корпоративному рівні вважається концепція «Аналіз людських ресурсів» – HRA (Human Resources Accounting) [5], запропонована Еріком Флемхольцем ще на початку 60-х років, яка спрямована на забезпечення менеджерів методами чисельного виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень.

Фрідмен М. [6] пропонує оцінювати людський капітал фонд, що забезпечує праці перманентний (постійний, безперервний) дохід, який представляє собою середньозважену величину очікуваних майбутніх надходжень доходу. І. Фішер рекомендує методику оцінки людського капіталу, що відображає лише дохід, який буде отриманий у майбутньому. М. Беккер разом з Б. Чисуїк розробили єдину формулу для розрахунку доходів власників як людського капіталу, так і фізичного капіталу (власності) [7].

Л. Дублін і А. Лотка [8] для оцінки вартості людського капіталу використовували метод капіталізації заробітку індивідуума за винятком витрат на його споживання або втримування.

На початку цього сторіччя набув великого поширення підхід, запропонований Я. Фітц-Єнцем [9], який зв'язує оцінку людського капіталу з доданою економічною вартістю. Заслуговує на увагу з боку вітчизняних практиків також Система збалансованих показників BSC (Balanced Score Card) Р. Нортон – Д. Каплана [10], в межах якої оцінка трудових ресурсів пов'язується з іншими показниками ефективності роботи підприємства.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок в даному напрямі. На жаль, у вітчизняній практиці оцінки потенціалу бізнесу дані методики не знаходять широкого застосування. Це можна пояснити відсутністю досвіду оцінки людського капіталу вітчизняних підприємств, недосконалістю адаптуючих рекомендацій для наявних методик, складністю розрахунків, відсутністю необхідних статистичних даних і т.п. Між тим, сучасні дослідження свідчать про значні можливості даного напрямку підвищення ринкового потенціалу підприємства, адже в цілому підвищення рівня використання людського капіталу може збільшити доходи підприємств більш ніж як на 70%.

ЛІТЕРАТУРА

1. Металургійні підприємства України готує масові звільнення [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Соціально-відповідальний бізнес» – Режим доступу: www.svb.org.ua/node/537.
2. Мазур В. Металургія України: стан, конкурентоспроможність, перспективи [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Дзеркало тижня» – Режим доступу: www.dt.ua/2000/2229/68669/.
3. Чорна металургія [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «АУКС» – Режим доступу: www.aucc.org.ua/ChORNA_METALURGIJa_art_33.htm
4. Леонтьева Е. Оценка персонала: экономический аспект [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Человеческие Ресурсы Урала» – Режим доступу: www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/8449,0.html
5. Концепція «Аналіз людських ресурсів» [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Управління персоналом» – Режим доступу: upr-person.ru/2009/10/02/
6. Фридмен М. Взаимосвязь между экономической и политической свободами // Фридмен М. и Хайек Ф. о свободе. М.: Социум, Три квадрата, 2003. – 182 с.
7. Лотка А.Д. Дублин Л. Об истинном коэффициенте естественного прироста населения. – М.: Финансы и статистика, 1999
8. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Електронний ресурс] / Матеріали порталу «Управління персоналом» – Режим доступу: www.top-personal.ru/issue.html?1936
9. Фитценц Як. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006. – 320 с.
10. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. – Изд-во «Олимп-бизнес», 2001. – 426 с.