

ЧИННИКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Тривалість та успішність ринкових перетворень багато в чому визначаються роллю людини, її трудовими здібностями та можливостями, їх реалізацією як головної продуктивної сили суспільства. Тільки за цих умов можливо економіко-соціальне зростання та підвищення добробуту в цілому. Отже, ефективність нової господарської системи залежить не тільки від наявності та раціонального використання природних багатств, але й від того, яке місце займає людина у процесі виробництва: або вона є додатком машини, або розглядається як головна ланка цього процесу. Так чи інакше, ефективність будь-якого процесу залежить від того, наскільки розвинутий, затребуваний та реалізований інтелектуальний капітал людини з урахуванням його розширеного відтворення.

Вивчення здібностей та можливостей людини є визначальним при обґрунтуванні цілей та перспективних напрямів розвитку суспільства. Запропонований на державному рівні перехід до інноваційного розвитку країни припускає, що головну роль відіграватимуть якісні чинники економічного зростання при максимальному використанні інтелектуального капіталу суспільства. Таким чином, вивчення питань, що стосуються ефективності використання інтелектуального капіталу, складових частин та чинників, що обумовлюють його стан та розвиток, сьогодні набувають все більшої актуальності.

Об'єктивна необхідність у подальшому вивченні питань, що стосуються проблем функціонування, формування та відтворення інтелектуального капіталу України, пов'язана з погіршенням його стану на всіх рівнях управління. Тому виникає нагальна потреба в аналізі цих процесів та визначення чинників інтелектуального капіталу. Отже, метою дослідження виступає видокремлення та аналіз чинників інтелектуального капіталу і прогнозування подальших тенденцій його розвитку.

В сучасних умовах господарювання головним завданням підприємств всіх форм власності є органічне поєднання матеріального та інтелектуального капіталу, стимулювання щодо інтелектуальної спрямованості праці. Інтелектуальний капітал підприємства, під яким розуміють інтелектуальні ресурси, що втілені у сукупності наукових та загальних знань працівників, їх досвіді, знаннях, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб'єктам господарювання, та використовуються з метою одержання додаткової вартості, стає одним з найвпливовіших чинників трудового потенціалу підприємства.

Трудовий потенціал визначається як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні в даний час і передбачувані на перспективу, що сформовані і формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення і характеризуються певною сукупністю кількісних і якісних ознак [1, с. 72]. При цьому науковці вважають, що максимізація трудового потенціалу можлива лише при наявності умов для формування та накопичення інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал країни формується на всіх рівнях управління, але не можна вважати, що його значення буде отримане шляхом простого поєднання інтелектуального капіталу окремих підприємств, галузей тощо. Загальна вагомість інтелектуального капіталу віддзеркалює синергійний ефект від сукупності інтелектуального капіталу всіх господарчих одиниць.

Інтелектуальний капітал всіх рівнів управління формується і використовується під впливом множини чинників, які визначають специфіку його стану, розвитку та відтворення, і мають різний рівень впливу в залежності від внутрішньої структури та особливостей його застосування. Під чинником розуміють умову, рушійну силу, причину будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис [2]. Отже, стосовно до чинників трудового потенціалу, можна говорити, що це умова, причина зміни вихідного стану, яка визначає його подальший розвиток. Чинники, що впливають на інтелектуальний капітал працівника, можна об'єднати у декілька груп: демографічний; економічний; екологічний; правовий; професійно-кваліфікаційний. Розглянемо детальніше кожену групу чинників, що впливають на інтелектуальний капітал.

Сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується тільки її властивими особливостями, що зумовлені специфікою суспільно-політичного розвитку, рівнем матеріального забезпечення, національно-культурними традиціями, побутом, духовністю тощо. Демографічна ситуація, що склалася в країні, набуває критичного стану. Вперше в історії країни в 1991 р. почався

процес депопуляції населення, за якого кількість померлих почала перевищувати кількість народжуваних.

Чисельність населення України скоротилася з 51,8 млн. осіб у 1991 р. до 48 млн. осіб у 2002 р., тобто на 7,3 %. Постійне скорочення чисельності населення почалося з 1994 року приблизно на 400 тис. осіб (0,8 %) за рік [3, с. 72; 4, с. 39]. Для порівняння: у 1998 р. в розвинених країнах Європи чисельність населення зростала зі швидкістю від 0,1 % (Іспанія, Італія, Німеччина, Швеція) до 0,4 – 0,7 % за рік (Данія, Франція, Нідерланди). Зменшення населення зафіксовано лише у постсоціалістичних країнах, однак в Україні воно скорочувалося найвищими темпами. За рівнем смертності Україна з 1991 р. посідає перше місце в Європі [3, с. 72 – 73].

Аналіз вікової структури населення за 1990 – 2002 рр. дозволяє говорити про те, що відбувається старіння населення країни. Збільшується частка людей пенсійного віку з одночасним скороченням питомої ваги працездатних та неповнолітніх. В європейських країнах люди похилого віку на початку XXI ст. склали 19 % від працездатного населення, а до 2030 р. цей показник сягатиме біля 37 %.. В Японії, де демографічна ситуація найбільш благополучна, цей показник збільшиться та складатиме не менш, ніж 44 %. Тоді, як в економічно розвинутих країнах старіння нації відбувається з одночасним підвищенням якості життя, в нашій державі більшість населення знаходиться за межею бідності. Такі явища можуть привести до подальшого загострення демографічної кризи та депопуляції населення в цілому. Тому, запобігання негативних наслідків демографічних процесів стає однією з головних задач державної політики.

Демографічні зміни, особливо скорочення чисельності населення, є також проблемою і для розвинених країн. Майже більшості з них притаманна тенденція, коли з країн від'їжджають молоді люди, до того ж освічені та висококваліфіковані, а іммігрують переважно мешканці країн, що розвиваються, не завжди з високим рівнем підготовки та у молодому віці.

Отже, виявлені тенденції дозволяють зробити висновок, що демографічна ситуація, що склалася в країні досить негативно впливає на стан, формування та розвиток інтелектуального капіталу.

Розглянемо другий чинник, що впливає на інтелектуальний капітал підприємства – економічний. Проблеми зайнятості, безробіття і доходів є визначальними в галузі соціально-трудових відносин. Основна проблема ринку праці України – скорочення попиту на працю – частіше приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування.

Основна причина збільшення рівня безробіття та неповної зайнятості у триваючому спаді виробництва. Так, обсяг ВВП з початку 90-х рр. зменшився майже у 6 разів, а кількість зайнятих у суспільному виробництві – тільки на 14,5 % (3,4 млн. осіб). Крім того, до початку реформ українська економіка підійшла вже з величезною надлишковою зайнятістю, яка, за оцінками деяких експертів, складала від 25 % до 40 % загальної чисельності працюючих. Причин утримання зайвих працівників декілька: по-перше, соціальна відповідальність керівництва підприємства; по-друге, переконаність керівництва, що попит на продукцію підприємства незабаром зросте і робоча сила, що простоє, буде задіяна; по-третє, небажання керівників провокувати конфлікти з трудовим колективом; по-четверте, високі організаційні та фінансові витрати на звільнення працівників.

Поряд із причинами, які викликали негативні тенденції в економіці, перерозподіл зайнятого населення за галузями відбувається також у зв'язку зі структурною перебудовою народного господарства, що є об'єктивною необхідністю перехідного періоду.

Важливу роль у формуванні та використанні персоналу, особливо управлінського, в ринкових умовах відіграє вплив стимулюючих чинників, які можна виокремити в контексті економічного чинника трудового потенціалу. Стимулювання в умовах ринку використовується в якості стабільного спонукального мотиву до праці. Виходячи з цього, на кожному підприємстві розробляється власна система стимулювання в залежності від його спеціалізації, рівня індивідуальної відповідальності, складності виконуваних робіт [5, с. 11].

В теперішній час матеріальному стимулюванню відводиться першорядна роль на підприємствах всіх форм власності. Це відбувається з тієї причини, що рівень заробітної праці не є достатнім для задоволення навіть базових потреб. В Україні заробітна плата ще досі не виконує ролі стимулюючого чинника розвитку виробництва і науково-технічного прогресу, не забезпечує нормального відтворення робочої сили. Згідно зі світовими стандартами, середня заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум у 2 – 3 рази, тобто мала б становити у 2005 р. 752 – 1128 грн. Отже, вартість робочої сили в Україні надто низька порівняно з розвиненими країнами світу. У

розрахунку на годину робочого часу вона становить усього 0,43 дол., у той час як у Німеччині – 25 дол., Японії та США – 16 дол., Франції – 15,5 дол., Південній Кореї – 7,5 дол. Причина в тому, що в Україні намагаються вирішити проблему заробітної плати через механічне її збільшення, тоді як треба оптимізувати структуру та розміри виробничих витрат, удосконалити систему оподаткування, ціноутворення, інвестування та політику зайнятості.

Незважаючи на повільне зростання національної економіки, що зафіксовано та проголошено українським урядом, економічна ситуація ще досі залишається нестабільною, що не кращим чином впливає на інтелектуальний капітал суспільства.

Значний вплив на стан та розвиток інтелектуального капіталу підприємства здійснює екологічна ситуація в регіоні та державі в цілому.

Разом із позитивними моментами у напруженні виходу країни з глибокої екологічної кризи, слід відмітити, що більшість вітчизняних підприємств не поспішають впроваджувати природоохоронні технології або приводити у відповідність до чинного законодавства норми викидів шкідливих речовин у навколишнє середовище. Це пов'язано, перш за все, із недосконалістю нормативно-правового регулювання питань, пов'язаних із екологізацією навколишнього середовища.

Негативна екологічна ситуація України є однією з причин погіршення фізичного стану людей та їх здоров'я. Так, 40 % дітей народжуються вже з тими чи іншими відхиленнями у стані здоров'я, а до школи йдуть практично здоровими лише 10 – 15 % [3, с. 73]. Отже, коли мова йде про збереження та накопичення інтелектуального капіталу підприємства значну увагу необхідно приділяти здоров'ю працівників та його зміцненню.

Правовий чинник має опосередкований вплив скоріше на використання, ніж на формування інтелектуального капіталу: законодавча база держави та правове регулювання прав інтелектуальної власності на підприємствах може з різним рівнем ефективності розвивати та використовувати його. Від рівня досконалості законодавства, його демократизації залежать основні тенденції та правила використання потенційних можливостей людини: відносини працівників між собою, з адміністрацією підприємства, з профспілками, керівництвом регіонів та держави.

Ще одним з найвагоміших чинників, що впливають на інтелектуальний капітал підприємства, є рівень професійно-кваліфікаційної підготовки. У країнах з розвинутою економікою на початок 90-х рр. XX ст. середня підготовка найманих працівників досягла рівня молодшого коледжу (14 років навчання). У США, наприклад, вона складала 14,5 року в середньому, а для спеціалістів – 17,1 року. У 1999 р. середня кількість років навчання зайнятого населення в Україні складала 11,8 року, а економічно активного населення – 11,7 року [3, с.74]. Особливе занепокоєння ці дані викликають з урахуванням світових тенденцій інтелектуалізації праці, які поки що не відчуються в Україні.

Істотні зміни в останні роки відбулися у професійно-кваліфікаційній структурі трудового потенціалу, і ці зміни здебільшого не можна назвати позитивними. Незважаючи на реформування економічних відносин, більшості підприємств, як і раніше, притаманне малонаменклатурне виробництво з тривалими термінами відновлення виробів, невисокий рівень складності, одноманітність праці. Це пов'язано з тим, що техніка і технологія виробництва на переважній більшості підприємств не тільки не змінилася, а ще більше фізично і морально застаріла. Відповідно зберігається велика кількість некваліфікованої робочої сили.

Існують переконливі докази того, що найбільших успіхів в економіці досягли країни, що здійснили значні інвестиції в створення сприятливого середовища для розвитку інтелектуального капіталу (США, Японія, Франція, Великобританія, Швеція та ін.). Так, наприклад, у двадцяти розвинених країнах, де працює 95 % учених світу, дохід на душу населення щорічно зростає на 200 дол., тоді як у всіх інших країнах – на 10 долл. Майже 50 % приросту національного доходу США, як підраховано американськими економістами, отримано за рахунок підвищення рівня освіти робочої сили. Таким чином, високорозвинені країни продовжують будувати “суспільство знань”. Інвестиції, засновані на знаннях, стають пріоритетними напрямками підвищення інтелектуального потенціалу суспільства. Тому розвиток трудового потенціалу є найважливішим завданням XXI ст.

В сучасних умовах господарювання головним завданням підприємств всіх форм власності є органічне поєднання матеріального та інтелектуального капіталу, стимулювання щодо інтелектуальної спрямованості праці. Інтелектуальний капітал підприємства, під яким розуміють інтелектуальні ресурси, що втілені у сукупності наукових та загальних знань працівників, їх досвіді, знаннях, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб'єктам господарювання, та використовуються з метою одержання додаткової вартості, стає одним з найвпливовіших чинників трудового потенціалу підприємства.

Інтелектуальний капітал українського суспільства формується під впливом певним місцевих особливостей, традицій. Щодо останніх, то їм, незважаючи на регіональні особливості, притаманні спільні риси: колективізм, соборність, єдність, що є одним з найважливіших чинників збагачення рівня культури нації. Саме культурний рівень людства та національні традиції створюють основу потенціалу людини, зокрема трудового. Взагалі формування інтелектуального капіталу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних суперечностей в суспільстві. Розглянуті чинники, що впливають на процеси формування та накопичення інтелектуального капіталу підприємства, є взаємопов'язаними та взаємообумовленими – тільки в комплексі вони формують той чи інший його стан.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що виявлені чинники інтелектуального капіталу, рівень їхнього впливу дозволяють найбільш чітко сформулювати шляхи підвищення його якості, регулювати та розвивати в заданому напрямі, а також розробити інструментарій оцінки інтелектуального капіталу, тобто науково обґрунтованої системи показників і способів їхнього фіксування.

Література

1. Саєнко М. Інтелектуальний капітал: основні визначення і некоректні формулювання // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Випуск 6. – С. 71 – 76.
2. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 3 / Редкол.: ... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 952 с.
3. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Видавництво “Довкілля”, 2003. – 326 с.
4. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 – 399 с.
5. Нагорская М.Н. Формирование и использование потенциала управленческого персонала в рыночных условиях // Экономика и управление. – 2003. - № 1. – С. 7 – 13.

УДК 65.016.8.001.11

А.Р. Ванієва

ПРО СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ І ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Перехід України до ринкових умов господарювання вимагають потребу вирішення завдань своєчасного виконання зобов'язань, забезпечення діяльності підприємства ліквідними активами, здатних покрити обсяг зобов'язань в будь який час. Цій проблемі присвячені ряд робіт зарубіжних та вітчизняних вчених. Аналіз визначень сутності понять ліквідності і платоспроможності свідчить про відсутність єдиного їх розуміння авторами. У вітчизняних та іноземних публікаціях з фінансового аналізу діяльності підприємства існують різноманітні підходи до визначення економічного змісту поняття «ліквідність» та «платоспроможність». Аналізуючи наведені визначення в табл.1, можна зробити висновок, що в багатьох публікаціях не виділено різниці між цими поняттями, відповідно, визначення майже однакові [1, с.665, 428]. В цьому зв'язку питання сутності платоспроможності і ліквідності лишається актуальним.

Метою статті є обґрунтування понять платоспроможності і ліквідності підприємства, що забезпечує підтримку прийняття управлінських рішень у розвитку підприємства.

Е. Хелферт розглядає платоспроможність, акцентуючи увагу на погашення довгострокової заборгованості, на відміну від сформованої позиції вчених про погашення короткострокових зобов'язань [2, с.145]. Бригхем Юджін Ф. відзначає, що платоспроможність це "здатність покриття короткострокових кредитів активами, можливість перетворення яких у наявний грошовий капітал очікується в найближчому майбутньому" [3, с. 265]. Таким чином, автор майже ототожнює поняття ліквідності і платоспроможності. Теоретично визначення понять платоспроможності і ліквідності є принциповим в практичному використанні.

Слід зазначити, що більшість економістів дають визначення платоспроможності так, як це поняття трактується у Великому економічному словнику під редакцією А.Н. Азріліяна, тобто як здатності "...своєчасно і повністю виконувати свої платіжні зобов'язання, що впливають із торгових, кредитних та інших операцій грошового характеру" [1, с. 665].