

**УДК 330:354**

**Нагорняк Г.С., Нагорняк І.С.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ВИМІРЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО  
КАПІТАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ  
ПІДПРИЄМСТВ**

**Nahorniak H.S., Nahorniak I.S.,**

**DETECTION OF PROBLEMS OF MEASUREMENT OF WORKERS  
INTELLECTUAL CAPITAL IN DOMESTIC MACHINE-BUILDING ENTERPRISES**

Машинобудування є саме тією галуззю економіки, де виробляються так звані товари групи А – засоби виробництва, тоді як більшість інших галузей зайняте виготовлення товарів кінцевого споживання. Це робить стан машинобудування визначальним чинником розвитку виробництва в середині будь-якої країни. І саме тому уряди усіх країн опікуються розвитком підприємств машинобудування. Лише невелика частина продукції машинобудування належить до товарів групи Б, тобто використовується безпосередньо для споживання. Більшість продукції, що випускають підприємства галузі, відноситься до товарів групи А (товари виробничого призначення, чи засоби виробництва) і реалізується на ринку В2В. Особливість галузі полягає, таким чином, у тому, що конкурентні переваги, що набуває машинобудування, трансформуються далі у відповідні конкурентні переваги тих галузей, що купують ці конкурентоспроможні засоби виробництва. Оскільки на світовому ринку можна придбати лише вторинні технології та основні фонди для їх практичної реалізації, то країна, що не вкладає коштів у власні фундаментальні та науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки приречена «пасти задніх» на будь-якому ринку. Як фундаментальні дослідження, так і НДДКР є надзвичайно затратними, тому лише обмежене коло економічних лідерів світової спільноти може дозволити собі повномасштабні дослідження в цій сфері. Перелік таких країн, що складають основу світового машинобудування і випускають повну номенклатуру виробів галузі усім відомий. Це Сполучені Штати Америки, Японія; економічні двигуни Європейського Союзу – Німеччина, Франція, Велика Британія та Італія, Канада, Китай, Російська Федерація і, незважаючи на усі складнощі останніх років, – Україна.

На сьогодні неабиякого значення набуває процес управління працівниками на машинобудівному підприємстві, яке перейшло на соціально-орієнтоване управління. Тобто коли соціальні ресурси (по суті, творчий потенціал особистості – працівника, – його можливості, творча енергія – якщо розглядати на рівні підприємства) є основним засобом підвищення ефективності діяльності соціально-орієнтованого підприємства. У міжнародній практиці діяльності організацій, що реалізують соціально-орієнтоване управління, є відповідний департамент, який, окрім класичних функцій (робота з кадровою документацією), опікується (і надає більшої переваги) саме роботі з персоналом, його розвитку, мотивації, пошуку талантів, забезпечення соціальних норм та гарантій – тобто створенню таких умов, щоб працівник відчував себе людиною, а відтак працював з більшою продуктивністю, що й забезпечить у перспективі реалізацію похідної цілі соціально-орієнтованого підприємства – отримання максимального прибутку. Будучи лише носієм інтелектуального капіталу, працівник представляє собою виключно функціональний елемент системи, статус якого не передбачає можливості участі в управлінні, у тому числі, особливого впливу на розподіл доходів від використання власного інтелектуального капіталу. Праця працівника представляє собою інтелектуально-рутинний процес, продукт якого – інформація про вже відомі

знання. Сам працівник є виключно найманим працівником і винагороду за таку працю отримує у вигляді заробітної плати, не претендуючи на частину прибутку. Працівник як власник інтелектуального капіталу направляє його на генерацію нового знання або використання на практиці власного унікального досвіду і, відповідно, може претендувати на отримання монопольного прибутку за свій інтелектуальний капітал. Складність оцінювання полягає у тому, що один і той же працівник, який володіє визначеним інтелектуальним потенціалом та професійними якостями, при реалізації різних інноваційних проектів може виступати і як власник інтелектуального капіталу (генератор ідей, власник унікального досвіду) і як найманий працівник, який втілює ідеї та досвід інших. Вважаємо, що при оцінюванні вартості працівника необхідно визначати і його цінність як найманого працівника і дохід працівника з використанням власного інтелектуального капіталу.

Основним механізмом для цього є механізм розвитку рентних відносин. При цьому важливо виділити абсолютну (чисту) ренту, яка випливає з монополії працівника на свій інтелектуальний капітал та додаткову диференційну ренту, яка випливає з різноманітних індивідуальних особливостей працівників. Диференційний рентний підхід – це надлишок над мінімальною винагородою (платою за інтелектуально-рутинну працю), який представляє собою додаткову плату працівнику за володіння підвищеними та унікальними здатностями. При задіянні власників інтелектуального капіталу з підвищеними (унікальними) здатностями машинобудівне виробництво має більш високі показники ефективності, зокрема, кращу якість інтелектуального продукту. При цьому ціна інтелектуально-інноваційного продукту визначається, на наш погляд, трьома компонентами: витратами виробника на всі види використовуваного капіталу (як матеріального, так і нематеріального); рентою на людський інтелектуальний капітал (абсолютною та диференційною); доходами виробника як власника традиційних видів капіталу. Таким чином, інтелектуальний капітал працівника є повноцінним фактором виробництва. Доцільно впровадження різних форм рентних відносин між господарюючими суб'єктами і працівниками не лише у галузі інтелектуального виробництва, але наукових та освітніх послуг, але і в галузях матеріального виробництва, які виготовляють продукцію з високою часткою інтелектуальної складової. Отож, необхідні спеціальні механізми, які могли б спрощувати облік результатів інтелектуальної діяльності та закріплення частини інноваційної продукції за розробником, методи адекватної віддачі на вкладений ними капітал.

На сьогодні ключовою проблемою машинобудування, як і усіх інших галузей виробництва в Україні, є низька продуктивність праці та великі проблеми із забезпеченням якості продукції. Продуктивність виробництва в Україні практично у сім разів відстає від показників Японії та США, в шість – від Німеччини, та більше, ніж у два рази, – від Китаю. Складніше у числовому вимірі порівняти якість продукції. Але без розрахунків відомо, що товари з США, Японії та Німеччини користуються набагато більшою довірою у споживачів, ніж українські, які, на жаль, поступаються сьогодні надійністю та технологічністю, навіть, китайським. Загалом українське машинобудування є надзвичайно перспективним, адже у нас розвинуті усі його підгалузі, що можуть стати основою для створення конкурентоспроможних кластерів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Храпкіна В.В. Стратегії розвитку підприємств машинобудування – світовий досвід та українські реалії [Текст] / В.В. Храпкіна, Т.В. Кожемякіна // Вісник Маріупольського державного університету. – Серія: Економіка, 2017, Вип 13. – С. 14-24.