

Література

1. *Беляцкий Н. П. и др.* Управление персоналом: Учеб. пособие / Беляцкий Н. П., Васесько С. Е., Ройш П. — Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2003.
2. *Бушмарин И. В.* Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран // Труд за рубежом. — 2004. — № 1. — С. 113—130.
3. *Веснин В. Р.* Управление персоналом. Теория и практика. — М.: ТК Вебли, Проспект, 2007.
4. *Колпаков В. М.* Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. — К.: МАУП, 2006.
5. *Макарова И. К.* Управление персоналом: Учебник. — М.: Юриспруденция, 2002.
6. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002.
7. Советский энциклопедический словарь / Научно-редакционный совет: А. М. Прохоров (пред) — М.: Советская Энциклопедия, 1981. — С. 1109.
8. *Форсиф П.* Развитие и обучение персонала / Пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003.
9. *Шаров Ю. П.* Управління змінами: Навч. посібник. — К.: УАДУ, 1997.
10. *Шекшня С.* Профессиональное развитие // Управление персоналом. — 2004. — № 5. — С. 41—49.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2007

УДК 331

А. М. Колот, д-р екон. наук,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Динамізм, масштабність та багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття є чи не найбільш визначальними рисами соціально-економічного розвитку на зламі двох тисячоліть. Зазначене вище ставить нові, більш складні вимоги перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства в цілому і його

економічної системи зокрема. Кожний етап розвитку економічної системи пов'язаний з переоцінкою ролі домінуючих продуктивних сил і виробничих відносин. Постійні зміни у масштабах, якості, структурі рушійних сил розвитку економіки, які мають водночас і еволюційний, і революційний характер, справляють величезний вплив на всі складові соціально-економічного розвитку, на суспільство в цілому і його інститути зокрема.

Змушені констатувати, що зрозуміти «до кінця» та викласти у завершеному, методологічно вивіреному вигляді сутність тих процесів, що відбуваються у рушійних силах розвитку нової економіки¹ під впливом глобалізації та інших об'єктивних, «неминучих» закономірностей, економічна наука все ще не взмозі чи не готова з різних причин. Втім наукова спільнота має прагнути перетнути «межі допустимого». Саме цим продиктована тематика та зміст статті, в якій робимо спробу систематизувати глобальні та макро- і мікроекономічні явища і процеси, що безпосередньо пов'язані з трансформацією рушійних сил розвитку у контексті зміни ролі і місця людини у новій економіці.

Перш за все маємо зазначити, що в центрі процесів, які відбуваються у світовому співтоваристві, — глобалізація економіки, яка дедалі відчутніше впливає на економічне, політичне, культурне життя всіх країн світу. Одним з основних проявів цього явища, яке має планетарні масштаби, є небувале посилення конкуренції у різноманітних її формах, що можна кваліфікувати як глобальну конкуренцію. Справитися з викликами глобалізації можливо за наявності конкурентних переваг у якомога більшої кількості суб'єктів ринкової економіки. Саме конкурентні переваги мають стати провідною ознакою, однією з головних домінант розвитку суспільства у XXI столітті.

Світовий досвід переконливо свідчить, що набуття конкурентних переваг, життєво необхідних в глобальному конкурентному середовищі, можливе лише за умови розбудови нової економіки, що має суттєві відмінності у порівнянні з економікою індустріальної доби за багатьма компонентами і параметрами, а головне — за факторами і самою філософією соціально-економічного розвитку.

Справедливим є твердження, що знання та інші ресурси інтелектуального, інноваційного характеру — людина — нова економіка — конкурентні переваги — стійкий розвиток — таким є

¹ В літературних джерелах економіка постіндустріальної доби, нова економіка різними авторами іменується по-різному — «економіка знань», «економіка розвитку, що заснована на знаннях» тощо. Бачення автора з зазначеної проблематики буде викладене в подальшому.

ланцюг нового глобального феномену, який буде визначати соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації.

У формалізованому вигляді залежності між глобалізацією, потребою набуття конкурентних переваг та розбудови нової економіки є такими: умови глобалізації вимагають, щоб кожна економічно активна людина, кожен суб'єкт господарювання, держава, суспільство в цілому мали конкурентні переваги, останні (конкурентні переваги — *А. К.*) можна набутися за наявності економіки, що здатна їх продукувати; для розбудови такої економіки необхідно задіяти потенціал тих ресурсів, активів, рушійних сил, які здатні забезпечити стійкий розвиток в умовах глобальної конкуренції.

Якими ж є передумови появи та основні характеристики домінуючих рушійних сил розвитку економіки на зламі двох тисячоліть?

Економічна теорія, яка упродовж багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що основними її рушійними силами є праця і капітал. Результати досліджень автора, що кореспондуються з висновками багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених, дозволяють дійти висновку, що в новій економіці, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях або «економіку знань»¹, дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця й інтелектуальний капітал. Це твердження повністю узгоджується з висновками багатьох зарубіжних фахівців, які досліджують зазначену проблематику та вважають, що ключовими характеристиками та відмінними рисами економіки знань є:

¹ Економіку знань можна визначити як економіку, що створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання й конкурентоспроможності, економіка, яка не лише використовує знання в різноманітних формах, а й продукує їх у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції.

Економіка знань — це типове нелінійне явище. Ключова її характеристика — концентрація знань, за якої їх сума не співпадає з сумою арифметичною, в ній складові примножуються і це підтверджує дію у цій царині законів нелінійного характеру.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній впроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція. Отже, основою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги та забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток.

1) визнання інтелектуального капіталу і інноваційної праці головними факторами економічного зростання;

2) наявність більш як 50 %-ої зайнятості інноваційною працею;

3) пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме, наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розробок, дослідницьких лабораторій, інших інтелекто- і знансємких галузей, у яких відбувається створення, перерозподіл і споживання знань.

Дійсно, якщо сучасну економіку найбільш розвинених країн світу як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати через призму найбільш відмінних рис у порівнянні з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження, хто володіє інформацією, той володіє світом, вже нині можна сприймати як аксіому. Перелічені вище ресурси сучасної економіки одночасно є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ і якості життя населення.

Матеріальна, організаційно-технічна сторона цього феномену є такою, що знансєва, інтелектуальна, інноваційна компонента нині все більше перетворюється в провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів та послуг; ці компоненти домінують на етапі проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. До того ж саме знання стають передумовою вирішення таких нагальних завдань сучасного виробництва, як:

— адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;

— прийняття рішень у нестандартних умовах;

— організація командної роботи та роботи на результат.

Економічний ресурс, який є сукупністю та комбінацією інформації, знань, інтелекту, інновацій, є настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому немає заміни як нині, так і в майбутньому. Єдине, що можна передбачити, — це можлива поява понадстратегічного ресурсу, складовими якого не виключено стануть «гіперінформація», «гіперзнання», «гіперінтелект», основним носієм яких залишиться людина.

Отже, в XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою формування нової економіки, джерелом добробуту і якості життя населення тієї чи іншої країни. Підтвердженням цьому є досвід найбільш

розвинених країн світу, де упродовж останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним. Наведемо лише кілька прикладів.

На початку 80-х років минулого століття біля 60 % інвестицій у промисловості США спрямовувалося на набуття матеріальних цінностей, а вже через двадцять років ця частка складала лише 16 %. З початку 90-х років ХХ століття підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання, призначенням якого є обробка інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними матеріальні активи американських підприємств складали у 1982 році в середньому 62 % ринкової вартості підприємств, через десять років ця частка вже складала 38 %. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10—15 %¹.

Наведемо й такі дані. Якщо у 1982 році у створенні додаткової вартості у 500 найбільших компаніях США на нематеріальні ресурси припадало біля 40 %, то в 1998 році вже приблизно 85 %. За оцінками зарубіжних фахівців формування ВВП розвинених країн світу на 40 % і більше нині здійснюється за рахунок знаневомких виробництв. Маємо глибоко вдуматися і в такі дані: 90 % всієї кількості знань, якими володіє людство, отримані за останні 30 років. Водночас 90 % загальної кількості вчених і інженерів, які підготовлені за всю історію цивілізації, — це наші сучасники. Лише цих даних достатньо для того, щоб зробити висновок: світове співтовариство переживає перехідний період від економіки, що заснована на використанні природних ресурсів, до економіки знань.

Незважаючи на те, що Україна лише долучається до масштабних, глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки знаходиться в цілому у руслі загальносвітових тенденцій. Хоча й зі значним відставанням від найбільш розвинених країн світу, в Україні все ж інтенсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності, розвивається інформаційний сектор, розширюється уклад нової, знаневої економіки. До цього ж додамо й наступне — умови, що їх диктують глобалізаційні процеси для нашої країни є такими ж, як для найбільш розвинених країн світу. Тому проблематика розбудови економіки знань на основі задіяння сучасних ресурсів і факторів, у т.ч. інноваційної праці та інте-

¹ Kaplan R. S., Norton D. P. Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard. — Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001. — S. 3.

лектуального капіталу не є проблематикою «не нашою» чи такою, що її передчасно ставити на порядок денний.

В умовах, коли країна стоїть перед перспективою зберегти шанс бути серед розвинених країн світу або ж опинитися назавжди на узбіччі світових цивілізаційних процесів, маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, усвідомити, якими мають бути магістральні шляхи розвитку національної економіки, з'ясувати, якими насправді є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або ж корелює з ними. Підкреслимо, що саме науковці повинні, зобов'язані звести до мінімуму невідповідність між концепціями, шляхами розвитку, що їх пропонуємо, з глобальними закономірностями розвитку людського співтовариства. Втім змушені констатувати наступне.

Неупереджений порівняльний аналіз розвитку національної економіки та економік провідних країн світу свідчить про суттєву різноспрямованість процесів, практичних дій і заходів, що мають місце «тут» і «там». Достатньо зауважити, що замість концентрації зусиль на розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знаневих виробництв, в Україні щороку створюється біля 1 млн місць, левову частку яких можна кваліфікувати як робочі місця здебільш індустріальної, інколи доіндустріальної доби, які розширюють гетто маргінальної зайнятості, консервують її неефективну структуру та унеможливають суттєві зрушення на краще у якості життя населення.

Стверджуючи, що майбутнє за економікою знань та тими ресурсами і факторами, які є джерелом її формування та розвитку, спробуємо викласти теоретичні засади та трактування автора щодо змісту категорій «інноваційна праця» та «інтелектуальний капітал».

Як вже зазначалося раніше, сучасне суспільство не лише за назвою, а головне за своїми характеристиками, цінностями, руйнівними силами, дійсно стає все більше інформаційним, знаневим, інноваційним. Це означає, що трудова діяльність у такому суспільстві стає все більш насиченою саме зазначеними вище компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, в її насиченості новими компонентами та концентрації цих компонентів, є саме поняття «інноваційна праця».

Принагідно зазначимо, що наукові дослідження з цієї проблематики лише розгортаються як вітчизняними, так і зарубіжними науковими школами. Відсутня єдність або навіть узгодженість

позицій щодо правомірності вживання тих чи інших категорій. Так, в літературі соціально-трудового спрямування (особливо в зарубіжній — *А. К.*), чи не найбільш вживаними є поняття «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «знаневонасичена праця», «інтелектуалізація праці», які розглядаються здебільшого як взаємозамінні, з чим не можна погодитися.

Інтереси формулювання бачення автора щодо змісту поняття «інноваційна праця», його ключових характеристик, потребують первісного розгляду поняття «інновація» у його економічному значенні. Зазначимо, що поняття «інновація» з'явилося в науковій літературі на початку ХХ століття і спочатку воно означало проникнення деяких елементів однієї культури в іншу. В подальшому це поняття взято на озброєння представниками багатьох галузей науки, у т. ч. економічної. Вважається, що термін «інновація» як економічну категорію увів у науковий обіг Й. Шумпетер на початку ХХ століття. При цьому під інновацією він розумів зміни з метою впровадження і використання нових виробничих, транспортних засобів, ринків і форм організації в промисловості.

Нині в економічній літературі можна натрапити на кілька десятків визначення терміну «інновація» як економічної категорії. Втім всі наявні визначення можна об'єднати у дві групи. Для першої характерне те, що інновація розглядається як **результат** творчого процесу у вигляді нових технологій, продукції, методів, управлінських рішень тощо. У визначеннях другої групи інновація постає як **процес** введення нових, прогресивних технологій, виборів, підходів, елементів, принципів замість діючих. Таким чином, інновація — це нові знання у вигляді більш досконалих чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; це різноманітні удосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це процес реалізації нових ідей в діяльності людини, який сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює та запроваджує.

Аналіз наведених вище характеристик, комбінацій, процесів, діяльностей, які власне дають можливість з'явитися інновації, дозволяє зробити висновок, що інноваційність притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може

бути присутньою у різноманітних процесах праці. Це твердження є ще більш справедливим для сучасної, нової економіки, що заснована на інноваційних ресурсах, творчому потенціалі усіх учасників суспільного виробництва. З огляду на наведене вище не можемо погодитися з поширеною думкою, що об'єктами інноваційної праці є виключно створення інновацій, а саме, розробка нової техніки, технологій, нових видів продукції і що інноваційна праця — це трудова діяльність, яка спрямована на створення нових продуктів, послуг, організаційних форм та інших споживчих вартостей. Фахівець в галузі менеджменту зі світовим іменем Пітер Друкер в одній з останніх публікацій у журналі «Harvard Business Review» підкреслює, що «центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання і активно його використовує»¹.

Є всі підстави для висновку, що економічна категорія «праця» в процесі еволюції та під впливом глибоких трансформацій у структурі факторів виробництва все більше наповнюється новим змістом. Трудова діяльність, яка здійснюється у виробничому середовищі, що характерне економіці знань, має важливу об'єднуючу властивість — високу знаневу, інформаційну, творчу насиченість і підпадає під визначення «інноваційна праця».

З урахуванням зазначеного вище можемо стверджувати, що інноваційна праця — це трудова діяльність, для якої характерною є висока частка знаневої, інтелектуальної, творчої компоненти, і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом.

Підвищення «знаневомісткості» сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знаневої компоненти у людському потенціалі, з другого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання та створення нових знань;

- забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувавши власні конкурентні переваги та передумови для гідного рівня життя;

- найбільш повно використати можливості, що породжуються глобалізацією;

- мінімізувати ризики та відвести загрози, що поширюються із зростанням конкуренції у різноманітних її формах;

- підвищити можливості її адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

¹ Управление знаниями / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — С. 10.

У розвиток продекларованого вище твердження, що першість у формуванні конкурентних переваг та забезпеченні стійкого розвитку (поряд з інноваційною працею — *A. K.*) належить інтелектуальному капіталу, наведемо наступні теоретико-прикладні обґрунтування та висновки автора.

Передусім маємо констатувати, що нині в економічній літературі існує безліч протирічливих, нееквівалентних трактовок сутності інтелектуального капіталу, його структури, що породжує різні методологічні підходи до його оцінки та шляхів розвитку. Що стосується вітчизняної економічної науки, то дослідження нею проблематики інтелектуального капіталу лише розпочинаються. Звертає на себе увагу некоректне запозичення зарубіжного досвіду у цій царині. Цілком очевидно, що далеко не всі методи, організаційно-економічні механізми розвитку інтелектуального капіталу, які спрацьовують у країнах Заходу, здатні забезпечити успіх у вітчизняній практиці.

Аналіз наукових літературних джерел свідчить про існування двох основних підходів щодо розуміння сутності та співвідношення понять «інтелектуальний капітал» та «людський капітал». Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають виключно як складову людського капіталу, як його інноваційно-інформаційну компоненту. Втім більшість науковців, до яких належить і автор, вважають, що поняття «інтелектуальний капітал» за змістом є значно ширшим поняття «людський капітал» і включає в себе його змістові характеристики.

В той же час маємо визнати, що основи теорії інтелектуального капіталу закладено саме концепцією (теорією) людського капіталу, яка набула статусу самостійного розділу економічного аналізу в 50—60-х роках минулого століття. Базова теоретична модель людського капіталу була викладена у роботі лауреата Нобелівської премії Г. Беккера «Людський капітал», перше видання якої здійснено у 1964 році. Загальноновизнано, що провідна роль у розвитку теорії людського капіталу належить всесвітньо відомому американському економісту, лауреату Нобелівської премії Т. Шульцу. Завдячуючи теорії людського капіталу інвестиції в людину стали визнаватися як джерело економічного зростання, не менш важливе, аніж традиційні «звичні» вкладення у матеріальні активи.

Термін «інтелектуальний капітал» вперше було використано Д. Гелбрейтом у листі до М. Калецькі у 1969 році. Теоретико-прикладні засади інтелектуального капіталу знайшли первісне відображення та послідовне опрацювання в роботах Стюарта, Меллуна, Едвінссона та ряду інших зарубіжних фахівців.

Слід зазначити, що науковці, які досліджують проблематику інтелектуального капіталу, в основному дотримуються схожих поглядів щодо сутності цієї категорії. Водночас є вельми різноплановими класифікаційні ознаки, за якими групуються окремі елементи інтелектуального капіталу та перелік останніх.

Детальна структуризація «інтелектуального капіталу» чи не вперше знайшла відображення в публікації Л. Едвінссона та М. Мелоуна, які у складі «інтелектуального капіталу» виокремили людський капітал, складовими якого є знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу та структурний капітал, елементи якого — організаційна структура, ноу-хау, торгові марки, патенти, відносини з клієнтами¹.

Відомий російський економіст В. Л. Іноземцев розглядає інтелектуальний капітал як свого роду «колективний мозок», який акумулює наукові і звичайні знання працівників, накопичений досвід, інтелектуальну власність, спілкування та організаційну структуру, імідж фірми, її інформаційні мережі².

Е. Брукінг під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, без яких фірма не може існувати та розвивати конкурентні переваги. На думку зазначеного автора, інтелектуальний капітал утворюють людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні і ринкові активи.

За висновками Свейбі складовими інтелектуального капіталу є внутрішня структура, зовнішня структура і компетентність персоналу³. До компетентності персоналу зазначений вище автор відносить: здатність діяти у різноманітних ситуаціях, освіту, кваліфікацію, навички, уміння, досвід, загальний рівень культури, відношення до роботи, партнерів та клієнтів. Внутрішня структура — це патенти, ноу-хау, авторські права, системи мережевої взаємодії, комп'ютерні і адміністративні системи, оргструктура, культура організації. Характеристиками зовнішньої структури є бренди, торгові марки, імідж організації, відносини зі споживачами, клієнтами, конкурентами, громадськими організаціями.

Заслугує уваги й визначення інтелектуального капіталу та його структури у трактуванні Даума. Останній під інтелектуаль-

¹ Див: *Эдвинссон Л., Мэлоун М.* Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М: Academia, 1999. — С. 434.

² Див: *Иноземцев В. Л.* К теории постэкономической общественной формации. — М., 1995. — С. 340.

³ Див: *Sveiby K. E.* The New Organisational Wealth — Managing and measuring Knowledge-Based Assets. — San-Francisco, 1997.

ним капіталом розуміє нематеріальні активи, що знаходяться у розпорядженні підприємства — людський капітал, структурний капітал організації, партнерський і клієнтський капітали. В багатьох останніх зарубіжних публікаціях інтелектуальний капітал розглядається як сукупність людського і структурного. В свою чергу, структурний капітал поділяється на внутрішній і зовнішній по відношенню до організації. При цьому внутрішній структурний капітал розглядається як сукупність організаційних структур, ноу-хау, інформаційних систем, систем і процесів управління, а зовнішній як — стійкі зв'язки організації із зовнішніми партнерами — клієнтами, постачальниками, посередниками.

Автор статті дотримується точки зору, що найбільш вдалою є наступна структуризація складових інтелектуального капіталу:

- 1) людський капітал;
- 2) капітал організації;
- 3) капітал взаємодії з інститутами ринку¹.

Людський капітал організації є ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Людський капітал можна визначити як форму виразу виробничих сил людини на постіндустріальному етапі розвитку суспільства. Цей капітал формується шляхом інвестицій у людину у вигляді витрат на освіту, підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора. Саме так формулює зміст цього поняття лауреат Нобелівської премії з економіки Г. Беккер у монографії «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» (1964 р.)

Переконливі дані щодо суттєвих зрушень у структурі сукупного капіталу країн Заходу (на користь людського — А. К.) наводить В Щетинін². За даними, що наводить цей дослідник, у XVII—XVIII ст. частка людського капіталу в загальному його обсязі не перевищувала 10 %. Перед Першою світовою війною ця частка знаходилася на рівні 31—33 %. Проте найбільш суттєві зрушення в структурі капіталу сталися в ХХ ст., і особливо в останній його чверті. В 1973 р. в середньому по країнам Заходу частка інвестицій в людський капітал у сукупному фонді капіта-

¹ Наведена класифікація не є ідеальною, потребує подальшого опрацювання, втім відрізняється від існуючих в науковій літературі структурованість та чітким виокремленням інноваційних ресурсів в організації, які формують конкурентні переваги.

² Див.: Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. — 2001. — № 12. — С. 42—52.

лізованих витрат на розвиток знаходилася на рівні 56—57 %, а вже в 1997—1998 рр. ця частка складала 67—69 % (табл. 1). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 90-х років століття, що минуло, знаходився на рівні 74—76 %.

Носієм людського капіталу організації є його персонал, а отже цей капітал належить персоналу, а не організації. На відміну від вище зазначеного капіталу, капітал організації є ресурсом, що їй належить, і є відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Цей капітал представлений ліцензіями, патентами, технологіями, включаючи інноваційно-інформаційні; торговими марками; корпоративною культурою; організаційними структурами, системами зв'язку організації; базами тощо.

Таблиця 1

СТРУКТУРА СУКУПНОГО КАПІТАЛУ В КРАЇНАХ ЗАХОДУ, %

Структура сукупного капіталу	1800 р.	1860 р.	1913 р.	1950 р.	1973 р.	1997—1998 рр.
Фізичний капітал	78—80	77—79	67—69	52—53	43—44	31—33
Людський капітал	20—22	21—23	31—33	47—48	56—57	67—69

Отже, капітал організації можна розглядати як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, який пов'язаний з функціонуванням організації в цілому, більше того, це функціонування взагалі стає можливим завдяки наявності цього ресурсу. Капітал організації здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

Капітал взаємодії з інститутами ринку — це ресурс існуючих відносин організації з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку. Ресурс, що розглядається, включає імідж організації на ринку, торгові марки, бренд, зв'язки з клієнтами, інформацію про клієнтів, технології збереження існуючих клієнтів та залучення нових, технології розвитку іміджу організації та її брендів. Значення цього різновиду інтелектуального капіталу полягає у тому, що він здатен формувати конкурентні переваги зовнішнього походження завдяки високому рівню взаємовідносин з клієнтами і партнерами.

Складові інтелектуального капіталу, на які наголошувалося вище, знаходяться у взаємозв'язку та певному підпорядкуванні. Існує й об'єднуюча ланка цих складових. Такою ланкою є, на наш погляд, організаційно-економічний механізм формування

конкурентних переваг організації на основі взаємодії та кругообігу взаємопов'язаних складових інтелектуального капіталу. Останній (кругообіг) можна подати у вигляді наступного ланцюга: знання, навички, уміння персоналу втілюються, з одного боку, у створювані нові товари та послуги, а з іншого, — в організаційно-інноваційні процеси: внутрішньо корпоративні інформаційні системи, прогресивні організаційні структури, корпоративну культуру, нові товарні знаки, бренди, патентну діяльність організації; в свою чергу це створює підґрунтя для розвитку, поглиблення взаємовідносин з клієнтами і партнерами, покращує імідж організації; взаємодія з клієнтами і партнерами, розширення ділової активності, в свою чергу, сприяє розвитку компетенцій персоналу організації, а отже, зростанню людського капіталу.

Отже, всі компоненти і складові інтелектуального капіталу на практиці не є ізольованими автономіями. Вони постійно взаємодіють на засадах інноваційності і природжують конкурентні переваги організації. Тому на практиці не можна ізольовано вирішувати проблематику інвестування та розвитку окремих складових цього ресурсу. Розвитку й удосконаленню мають піддаватися всі складові інтелектуального капіталу.

Багатовекторна, великомасштабна, якісно нова роль знань у функціонуванні сучасної економіки вимагає нових організаційно-управлінських рішень у царині набуття, поширення, зберігання, розподілу знань, надання їм форми придатної, зручної для внутрішнього використання на рівні фірм. Отже, мова йде про необхідність створення систем управління знаннями, як основного ресурсу фірми.

Якщо не типовим, то доволі поширеним явищем є наявність в структурі управління (переважно зарубіжних фірм — *A. K.*) штатних одиниць віце-президента з управління інтелектуальним капіталом, директора з управління знаннями, директора з управління нематеріальними активами, менеджера з інтелектуальних активів, керівника департаменту з розвитку персоналу та управління знаннями тощо. Все більш практикується створення міжфункціональних проектних груп у галузі управління знаннями, введення у штатний розпис посад брокерів знань, які мають привносити ідеї, новації, доносити їх до працівників фірм, які не можуть безпосередньо контактувати з носіями знань.

Так, у компанії Scandia управління знаннями та іншими нематеріальними активами здійснюється відповідною службою, яку очолює директор з інтелектуального капіталу. Зазначені вище функції в компанії Buckman Labs виконуються під керівництвом

директора з передачі знань, в Dow Chemical — директора з інтелектуальних активів, в Mc Kinsey — директора зі знань. В обов'язки цих керівників і підлеглих їм управлінських структур входить формування і реалізація стратегії у сфері менеджменту знань, створення баз знань та інфраструктури їх передачі, комп'ютерних мереж, оргструктур, що орієнтовані на знання; управління дослідницькими центрами, відносинами з зовнішніми постачальниками інформації і знань; оцінка інтелектуального капіталу та його моніторинг.

За даними Meta Group з двох тисяч найбільших компаній світу у 75 % нині вже застосовуються системи або спеціальні методи, технології, процедури управління знаннями. Заслужують уваги результати дослідження, проведеного у 2002 році Conference Board та Pricewater House-Coopers, якими було охоплено 158 корпорацій. Його узагальнені результати є такими: 80 % компаній вже запровадили систему управління знаннями; 53 % компаній мають спеціальний управлінський апарат; 25 % компаній мають посаду головного менеджера з управління знаннями; 6 % застосовують загально корпоративні програми, а 60 % мають намір це зробити у найближчі п'ять років.

Під впливом змін, що відбуваються в рушійних силах розвитку економіки постіндустріальної доби, значних трансформацій набувають форми, види зайнятості і водночас зміст та характер праці.

Виокремимо основний, далеко не повний перелік змін у сфері праці на етапі формування економіки знань:

1) розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці — дистанційна зайнятість; підрядна, позичальна праця тощо;

2) зміна загальної структури зайнятості (зменшення частки працівників, які зайняті виготовленням стандартних масових матеріальних благ і водночас збільшення частки працівників, зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних, інноваційних послуг);

3) зрушення в професійній структурі персоналу організацій (збільшення частки працівників з нових, знанево-інтелектуальнонасичених професій). На думку Р. Кроуфорда однією з ознак економіки знань є саме формування еліти «золотих комірців» (gold-collar workers). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів — все це приклади «золотих комірців». Історично ці працівники склали надто малу кількість, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але вони утворюють до-

мінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі робочої сили¹;

4) зміни у змісті праці (зменшення частки стандартних, масових, стереотипних операцій; підвищення ролі інноваційної, творчої праці);

5) зростання значущості фізичного і психічного здоров'я персоналу, його соціально-психологічних, морально-етичних якостей;

6) посилення індивідуалізації економічно активної людини. В соціально-трудої сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі, а саме, — від універсального працівника — до вузько-спеціалізованого — та до працівника, який володіє знаннями, компетенція ми у різних суміжних галузях;

7) зміни у складових управління персоналом (підборі, організації, мотивації, оцінці, контролі, діяльності тощо) в умовах зростання знанево-, інформаційно-, інтелектуальномісткості виробництва товарів та надання послуг.

Підкреслимо, що наведені вище зміни у сфері праці, у більшості розвинених країн світу набули яскравого вираження ще у середині і особливо у другій половині ХХ століття. Немає сумніву у тому, що ці загальносвітові тенденції будуть домінуючими і в українській економіці вже в найближчі роки. Це вимагає від науковців глибокого теоретичного та прикладного опрацювання складної, багатопланової проблематики формування економіки знань та набуття конкурентних переваг на основі за діяння знаневих, інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

Науковці мають виконати й таку надзвичайно важливу суспільну функцію, як формування у свідомості якомога більшої частки громадян та інститутів суспільства переконання, що саме знання, інтелект, інноваційна діяльність — ключ до набуття конкурентних переваг, стійкого розвитку і добробуту.

З огляду на стан наукових досліджень у цій царині змушені констатувати, що національна економічна наука і її складова, яку представляють вчені-трудовики, нині переживає доволі глибоку кризу. Причини цього різноманітні, багатопланові, а одна з основних — це поглиблення невідповідності між предметом, об'єктом багатьох сучасних наукових досліджень і реаліями сьогодення, які формуються під впливом глибоких змін у структурі та якості

¹ Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talant, Intelengence and Knowledge as Wordwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. — N. Y.: Harper Business, 1991, p. 28.

ресурсів та факторів виробництва. Вважаємо, що не втратив своєї актуальності висновок К. Маркса про те, що економічні епохи відрізняються не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці.

Маємо визнати, що наукові дослідження у царині економіки праці і соціально-трудоких відносин, включаючи й ті, що виконуються у формі дисертацій, досить часто пропагують підходи, рецепти, рекомендації щодо вирішення завдань соціально-трудокого, управлінського характеру, що вже «не спрацьовують» в економіці, яка все більше базується на знаннях, інформації, інтелекті та інноваціях.

Предмет, об'єкти, методи, прийоми наукових досліджень мають змінюватися ще задовго до того, як на практиці змінюється структура активів, капіталу організацій, а отже, рушійних сил їх розвитку.

Вважаємо, що активація досліджень у цій царині, їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань науковців.

Стаття надійшла до редакції 09.04.2007

УДК 351.82:378

Ю. М. Комар,

Донецький державний університет управління

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

АНОТАЦІЯ. У статті висвітлені теоретичні основи і особливості атрибутивності, показана її роль у формуванні нових методологічних підходів до навчання студентів державно-управлінських спеціальностей.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Атрибутивність, атрибутивні системи, атрибутивні моделі, методологічні аспекти підготовки, студенти державно-управлінських спеціальностей.

Входження національної вищої школи в європейський освітній простір в умовах стрімкої інформатизації і глобалізації міжнародного середовища викликає необхідність підготовки студентів державно-управлінських спеціальностей нової генерації, шляхом проведення глибинних змін у системі їх на-