

В. Г. Никифоренко, канд. екон. наук,
зав. кафедри,
Одеський державний економічний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНА КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ, ЩО БАЗУЄТЬСЯ НА ЗНАННЯХ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена проблемі формування і збагачення інтелектуального капіталу в Україні, вирішення якою визначальною мірою має впливати на розбудову економіки знань. Запропоновано комплекс заходів щодо формування відповідних умов і механізмів забезпечення інноваційних підходів до зміцнення основної конкурентної переваги організації в постіндустріальній економіці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інтелектуальний капітал, економіка знань, інвестиції в інтелектуальний капітал.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме формирования и обогащения интеллектуального капитала в Украине, решение которой должно обеспечить решающее влияние на развитие экономики знаний. Предложен комплекс мероприятий по формированию соответствующих условий и механизмов обеспечения инновационных подходов к укреплению основного конкурентного преимущества организации в постиндустриальной экономике.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Интеллектуальный капитал, экономика знаний, инвестиции в интеллектуальный капитал.

The SUMMARY. Article is devoted a problem of formation and enrichment of the intellectual capital in Ukraine which decision should provide solving influence on development of economy of knowledge. The complex of actions for formation of corresponding conditions and mechanisms of maintenance of innovative approaches to strengthening of the basic competitive advantage of the organisation in postindustrial economy is offered.

KEY WORDS. The intellectual capital, economy of knowledge, investments into the intellectual capital.

В економіці, заснованій на знаннях, життєво важливим є генерація високого людського капіталу, необхідного для стійкого економічного, соціального, культурного й природного розвитку. Інтелектуальний капітал стає основним джерелом і шляхом до влади, престижу й процвітання. Інтелектуальний капітал стає найважливішою складовою виробничих активів організації, що функціонує в умовах постіндустріального інформаційного суспільства. Так, за даними 1998 р., вартість інтелектуального капіта-

лу в передових американських компаніях, зайнятих у сфері високих технологій, складала 69 % у структурі всього капіталу, на початок 2001 р. вона перевищила 80 %. Про значення інтелектуального капіталу в діяльності сучасної організації говорить і той факт, що американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал фірми повинен складати не менше 40 % у загальній структурі всього капіталу, і лише в цьому випадку вважається, що компанія перспективна [1, с. 4].

Інтелектуальний капітал приносить дохід не тільки своєму власникові, конкретній людині, але й організації, де він працює, регіону і країні в цілому.

На жаль, сьогодні в Україні відсутнє розуміння суті і цінності інтелектуального капіталу, що склався, немає єдиної, чітко сформованої і обґрунтованої концепції його формування і розвитку. Працюють лише окремі її елементи: інформація, знання, професійний рівень, об'єкти інтелектуальної власності і тому подібне. Це є в певному сенсі стіною, що гальмує процес відтворення інтелектуального капіталу. Разом з тим у зарубіжних компаніях третього тисячоліття акцент переноситься на підкреслення виняткової цінності внеску індивідуума в діяльність організації і оптимальне використання його інтелектуального потенціалу, відтворення капіталу, що є основою. Працюючи в умовах ринкової економіки, деякі українські компанії покладають великі надії на окремі елементи інтелектуального капіталу, сподіваючись з їх допомогою досягти більш високого рівня конкурентоспроможності своєї продукції або послуг, але втрачають віру, не отримавши бажаного результату. Це відбувається не випадково: інтелектуальний капітал є комплексною системою взаємодіючих елементів, без кожного з яких система не існує. Все це підкреслює значущість відтворення інтелектуального капіталу для суб'єктів господарювання в умовах сучасної ринкової економіки.

Більш того, в економіці, рухомій інноваціями, розвиваються тенденції, що викликають необхідність системного підходу до інноваційної політики, яка б не обмежувалася тільки областю високотехнологічного виробництва, а була направлена на перетворення суспільства в цілому за рахунок комплексного характеру процесу обміну та використання знань як у виробництві, так і поза ним.

Сучасна наука управління виявляє помітну цікавість до тенденцій, що формуються, щодо нарощування людського капіталу. Теоретичні дослідження із проблем вивчення ролі й ефективності використання людського капіталу, що провели багато вітчизня-

них і закордонних учених, у їхньому числі: А. Р. Алавердов, Н. І. Архипова, А. В. Александров, С. В. Беляєва, М. Д. Віноградський, Г. Г. Воробйов, О. А. Грішнова, В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Г. А. Ковальова, В. М. Ковпаков, В. А. Дмітренко, А. Е. Котляр, М. І. Магура, В. П. Мазирін, А. Н. Неверовська, Ю. Г. Одегов, А. В. Омарів, В. М. Петюх, Л. Н. Пономарьов, Г. Х. Попів, В. А. Савченко, Н. Г. Рак, В. А. Розанова, В. В. Травін, Л. В. Шаульська, С. В. Шекшня, А. М. Яновський, До. Ноумен, Дж. Іванцевич, З. Лізер, М. Мескон, Й. Ніссинен, Д. О'дейл, З. О'Доннел, Т. Пітерс, Т. Сааті, С.Д. Сінк, Н. Тічі, Р.Уотермен, Ф. Хедоурі, Х. Хекхаузен, підготували наукову базу для розробки методів і інструментів ефективного впливу на нарощування людського капіталу.

У той же час, сьогодні з'явилася необхідність у детальному вивченні механізму й інструментарію розбудови системи, що забезпечує формування й збагачення інтелектуального капіталу персоналу як визначальної складової людського капіталу. Ця обставина й обумовила мету дослідження.

Уперше визначення інтелектуального капіталу дав Т. Стюарт [2, с. 215]. Під інтелектуальним капіталом компанії розуміють знання, якими володіють її працівники, накопичений ними досвід, організаційну структуру, інформаційні мережі й бази даних, патенти, ліцензії, імідж компанії й ін. Едвінсон Л. і Мелоун М. підрозділили інтелектуальний капітал на дві частини — людський і структурний капітал. Оскільки продукт або послугу створює не одна людина, то мова йде про сукупний людський капітал. До людського капіталу компанії відносяться знання, навички, здатності до нововведень, дотримання внутрішніх норм і цінностей компанії, до структурного — патенти, ліцензії, торговельні марки, організаційна структура, електронні мережі, інформаційні бази даних і т. д. [3, с. 116]. Людина виступає головним носієм інтелектуального капіталу.

У свою чергу структурний капітал може бути підрозділений на споживчий і організаційний капітали. Споживчий капітал відображає взаємовідношення компанії із клієнтами, споживачами й постачальниками (може бути оцінений шляхом виміру кількості споживачів, тривалості споживання, ролі споживача в створенні продукту і т.д.). Організаційний капітал складається з інноваційного капіталу (вкладення в розвиток і виробництво перспективних інноваційних продуктів і послуг) і капіталу знань про процеси (know-how).

Підрозділяють інтелектуальні цінності компанії на три частини:

1. технічні (результати досліджень, розробок, випробувань, «ноу-хау», виробничі технології, інформаційні технології і т. д.);

2. ринкові (авторські права, товарне ім'я й товарний знак, реклама, гарантії, реєстрація товарної марки, дизайн);

3. знання й навички (бази знань, технічна, навчальна, довідкова, статистична, нормативно-правова література, документи, стандарти якості, технічні вимоги, що зафіксовані у документах, процеси управління, вимоги й системи безпеки, виробничі ліцензії системи диспетчеризації й контролю над виконанням договорів, інформаційні системи).

При вивченні понять «сукупний людський капітал» і «інтелектуальний капітал» на мезорівні організацій деякі дослідники прибігають до ще одного поняття — «соціальний капітал». Шведський дослідник О. Нордхог вважає, що концепція соціального капіталу використовується для характеристики конгломерату соціальних відносин. «Вони формують вид нефізичного капіталу на зразок людського капіталу... Соціальні мережі підвищують соціальну інтеграцію й підсилюють неформальні зв'язки між різними підрозділами (фірми)» [4, с. 50]. Під соціальним капіталом розуміється ступінь збігу норм поведінки й цінностей прийнятих в організації з нормами поведінки й цінностями, властивими працівникам підприємства.

Слід зазначити, що інтелектуальний капітал став основною конкурентною перевагою тільки в сучасному постіндустріальному суспільстві в умовах переходу до економіки, що базується на знаннях. Еволюція конкурентних переваг організацій наведена в табл. 1.

Таблиця 1

ЕВОЛЮЦІЯ ОСНОВНИХ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЙ

Доіндустріальне суспільство	Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
<ul style="list-style-type: none">• Природні ресурси• Наявність робочої сили	<ul style="list-style-type: none">• Інтенсивна праця• Фізичний капітал• Доступ до ринків	<ul style="list-style-type: none">• Знання• Якість і безперервне навчання персоналу• Інтелектуальний капітал

Інтелектуальний капітал оцінюється за питомою вагою нових видів продуктів або послуг відповідно до якої-небудь прийнятої градації новизни. Передбачається, що 70—80 % економічного росту відбувається завдяки використанню нових знань [4, с. 217]. В останні роки інтелектуальний капітал стали включати в оцінку ринкової вартості компанії [4, с. 219—221]. Більше того, 3- або 4-кратне перевищення ринкової вартості активів деяких фірм (компаній) над балансовою в значній мірі приписується вартості інтелектуального

капіталу. У США ринкова вартість компаній, що займаються розробкою програмних продуктів, вище приблизно в 7—20 раз. Так, ринкова вартість компанії «Microsoft» оцінюється в 350—400 млрд дол., а залишкова вартість — 5—10 млрд дол. [6, с. 219].

Слід сказати, що економічні параметри компаній, що мають високий інтелектуальний капітал й активно його використовують (компанії економіки знань), суттєво відрізняються від традиційних компаній (компанії традиційної економіки) (табл. 2). Основна відмінність полягає у розмірі інвестицій у наукові дослідження й розробки, тобто в знання.

Таблиця 2

ЗІСТАВЛЕННЯ ДЕЯКИХ КОМПАНІЙ, ЩО ОРІЄНТОВАНІ НА ІНДУСТРІАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ Й НА ЕКОНОМІКУ ЗНАНЬ [6, с. 222]

Компанії	Фізичні активи, млрд дол.	Чисельність зайнятих, тис. чол.	Витрати на НДДКР до числа зайнятих, тис. дол.	Витрати на НДДКР до обсягу продажів, %
Компанії, що орієнтовані на традиційну економіку				
Даймлер-Крайслер	372	441	14	2,9
Дженерал Моторс	315	594	13,5	4,9
Форд	284	345	17,4	4,1
Ніппон стіл	34	26,3	11,9	4
Компанії, що орієнтовані на економіку знань				
Майкрософт	59,3	50,6	86,6	16,9
Інтел	44,4	80	36,8	9,4
ІВМ	88,3	319	16	5,5
Циско	35,2	35	63,4	10,8

Інвестиції в інтелектуальний капітал і в капітал знань дають економічні й неекономічні вигоди особистості, організації, суспільству. Економічні вигоди виражаються у вигляді приросту заробітної плати, продуктивності праці, більш раціональному використанні природних ресурсів. Некономічні вигоди проявляються в збільшенні соціальної згуртованості, довіри, дотриманні морально-правових норм, розумінню й повазі різних культурних традицій, зниженні злочинності, поліпшенні здоров'я і якості життя, у поліпшенні навколишнього середовища.

Інтелектуальний капітал і його головний носій — людина будуть конкурентною перевагою компанії тільки в тому випадку, ко-

ли компанія надає першорядного значення своїм людським ресурсам, створює цілісну сукупність робочих місць, зв'язаних технологічно й організаційно у відповідності зі стратегічними цілями, створює умови для підвищення професійного рівня й майстерності. Економіка знань різко підвищує цінність активів людського капіталу — його знань, кваліфікації, досвіду. Поява нових технологій, матеріалів, устаткування вимагає постійного творчого використання й поповнення знань, відновлення професійних навичок, тобто постійного навчання або освіти протягом усього життя.

Узагальнення результатів досліджень щодо головних характеристик співробітників, які затребувані економікою знань дозволяє виокремити найбільш суттєві, а саме:

- мають навички адаптації, психологічно готові до змін, у тому числі готові ризикнути;
- володіють сучасними засобами комунікації й активно використовують їх як в особистій, так і в професійній діяльності;
- мають навички пошуку інформації й саморозвитку;
- мають уніфіковані базові знання, при цьому присутня глибока спеціалізація професійних знань;
- готові до розвитку професійних навичок, до зміни професії й виду діяльності;
- схильні до великої територіальної мобільності;
- законослухняні;
- зорієнтовані на досягнення результату;
- майновий добробут уважають важливою життєвою метою;
- розглядають власне здоров'я як об'єкт інвестицій (грошей, часу);
- комунікабельні й відкриті для зовнішніх контактів;
- прагнуть вести самостійне домогосподарство, що припускає працевлаштування в ранньому віці;
- терпимі до прояву «чужої», іншої думки;
- суспільно активні.

Опанування зазначених характеристик, на нашу думку, може бути забезпечено шляхом вирішення наступних завдань:

- участь у розробці ділової стратегії підприємства спеціалістів у сфері управління людськими ресурсами;
- прогнозування і планування персоналу;
- своєчасне підвищення кваліфікації всіх працівників;
- зміцнення зв'язків з іншими підприємствами й освітніми структурами щодо навчання і тренінгу персоналу;
- атестація персоналу і визначення потреб у навчанні;
- створення системи професійного росту;

- аналіз і постійне удосконалення організаційної культури.

Вирішення зазначених вище завдань на рівні підприємства повинно, на нашу думку, будуватися на дотриманні ряду принципових положень, що забезпечують дієвість запропонованої системи, а саме:

1. Основним у функціонуванні системи розвитку людських ресурсів повинне стати істотне підвищення її гнучкості й орієнтація на кінцеві результати діяльності підприємства.

2. Дана система повинна забезпечувати перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації працівника до інтегрованого, цілісного розвитку людини.

3. Діяльність освітніх структур повинна забезпечити зрушення від індивідуального навчання до «організацій, що навчаються», що створює передумови формування культури роботи у «команді» й участі працівників у прийнятті рішень.

4. Функції фахівців з навчання і підвищенні кваліфікації персоналу повинно зазнати кардинальних змін, а саме: від викладача до функції консультанта з розвитку людських ресурсів.

5. Відмова від стандартних програм навчання персоналу і перехід до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку.

Теорія й методологія подальшого вивчення проблем управління розвитком людських ресурсів організації за рахунок збагачення інтелектуального капіталу, на нашу думку, буде концентруватися на наступних основних напрямках:

1. Джерела знань — людський потенціал і інтелектуальний потенціал, шляхи їх подальшого розвитку й зміцнення.

2. Форми капіталізації знань — трансформація людських ресурсів у людський і інтелектуальний капітал, їх взаємозв'язки й активізація в умовах розвитку ринкових економік.

3. Середовище функціонування знань — інформаційне й соціокультурне.

4. Менеджмент знань — способи продукування, передачі й капіталізації знань, їх регулювання й оцінки (у тому числі оцінки людського ресурсу й людського та інтелектуального капіталу).

Особливо важливо всебічно підійти до вивчення сучасних методів збереження результатів інвестицій в інтелектуальну компоненту людського капіталу й визначення дієвої системи підвищення ефективності взаємодоповнюючих інвестицій у нього, що забезпечують найбільшу соціальну й економічну стабільність механізмів. Відтак, головний напрямок досліджень, на нашу думку, полягає в розробці соціально-економічної системи підвищення ефективності людського капіталу на основі інвестицій в інтелектуальну компоненту із застосуванням відповідних механізмів.

Література

1. *Shults T.* Capital Formation by education // Journal of political economy, 1960, v.68,
2. *Stewart, T. A.* Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations. London, 1997, p. 460.
3. *Edvinsson L., Malone M.* Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. — N.Y. 1997, p. 79—107.
4. *Nourdhoug O.* Human capital in organizations: Competence, Training and Learning. — Oslo: Scandinavian University Press, 1993. — 422 p.
5. Faucheux S., Intellectual and knowledge capital for sustainable development at local, national, regional, and global levels, <http://www.eolss.net/E6-61-toc.aspx>.
6. *Портер М. Е.* Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов/ Майкл Е. Портер; пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 454 с.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 331.104:331.5

І. М. Новак, канд. екон. наук, с. н. с.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА ДОГОВІРНІ МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

АНОТАЦІЯ. У статті здійснено аналіз використовуваних в Україні форм реструктуризації зайнятості. Визначено основні напрями удосконалення механізмів забезпечення реструктуризації зайнятості в рамках договірного регулювання колективних трудових відносин як чинника підвищення ефективності виробництва і стабільності трудових відносин.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Реструктуризація зайнятості, договірне регулювання, колективні трудові відносини, колективний договір, угода.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализированы применяемые в Украине формы реструктуризации занятости. Определены основные направления совершенствования механизмов реструктуризации занятости в рамках договорного регулирования коллективных трудовых отношений как фактора повышения эффективности производства и стабильности трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Реструктуризация занятости, договорное регулирование, коллективные трудовые отношения, коллективный договор, соглашение.