

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА: ПРОТИРІЧЧЯ І ПЕРСПЕКТИВИ

АНОТАЦІЯ. У статті розкривається роль та місце інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки. Доводиться, що специфікою сучасної постіндустріальної економіки стає всебічне підкорення капіталу як об'єктивній системі економічних відносин не просто робочої сили, придбаної капіталістом, а людини як особистості, що володіє певним творчим потенціалом.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інтелектуальна діяльність, інтелектуальний капітал, постіндустріальне суспільство, творча праця.

АННОТАЦИЯ. В статье показана роль и место интеллектуальной деятельности в условиях нового качества рынка и капитала, характерных для постиндустриальной экономики. Доказывается, что спецификой современной постиндустриальной экономики становится всестороннее покорение капитала как объективной системе экономических отношений не просто рабочей силы, приобретенной капиталистом, а человека как личности, который владеет определенным творческим потенциалом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: интеллектуальная деятельность, интеллектуальный капитал, постиндустриальное общество, творческий труд.

ANNOTATION. The article deals with the role of intellectual activity at new forms of market and capital in postindustrial economy. The specific feature of up-to-date postindustrial system of economic relations is all-round dependence of a man from capital not only as a labour force, but as a personality, having certain creative potential,

KEY WORDS: intellectual activity, intellectual capital, postindustrial society, creative works.

Постановка проблеми. Сьогодні широко визнається той факт, що інтелектуальні ресурси визначають ринкову стійкість компанії. «Настала епоха, в якій все вирішують талант і час... Найважливіший для виробництва ресурс проходиться в черевиках і щоденно залишає робоче місце о 5-ій годині вечора», — характеризують реалії наших днів економісти із Швеції [5]. «Творчі здібності людей складають основу національного багатства суспіль-

ства», зазначають автори монографії, присвяченої інтелектуальному капіталу [4].

Інтелектуальна діяльність визначається як діяльність, заснована на розумі, розсуду, чуттєвих і пізнавальних здібностях людини. В сучасній організації на перший план виходить не просто інтелектуальна діяльність працівників, а саме її творчий аспект, тобто креативна складова інтелектуальних ресурсів. Від рівня й ступеня розвиненості інтелектуальних ресурсів, використовуваних організацією, залежать економічні показники всіх інших видів ресурсів.

Аналіз останніх джерел та публікацій. Теоретичні та практичні питання ролі інтелектуальної діяльності у становленні постіндустріальної економіки досліджуються знаними вченими, серед яких А.А. Чухно [9], А.В. Бузгалін, А.И. Колганов [1], В.А. Супрун [8], С.А. Ленська [4]. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки слід відзначити роботи А. Горца [2], Д.Графа, Д. Ванна, Т. Нейлора [2], К.А. Нордстрема, Й. Рідерстралле [5], Дж.Рифкіна [6], П.Страссмана [7].

Поставка завдання. Розгортання творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, характерних для постіндустріальної економіки, породжує цілий спектр нових проблем та протиріч, котрі заслуговують пильної уваги з огляду на свою практичну актуальність.

Виклад основного матеріалу дослідження. До кінця ХХ століття, незважаючи на характерне для розвинених країн скорочення індустріального матеріального виробництва та ускладнення соціальної структури, у світі в цілому досягла максимального за всі попередні періоди масштабу експлуатація ручної та індустріальної найманої праці. Остання зосереджена переважно в «класичному» (аграрному та промисловому) матеріальному виробництві в країнах другого та третього світу і, в менших масштабах, у найбільш розвинутих країнах. Ця експлуатація характерна також у всіх країнах для тієї частини сфери послуг (транспорт, громадське харчування й т.п.), де створюється вартість і, відповідно, додаткова вартість¹. Сумарна чисельність найманих робітників, зайнятих в усьому світі працею, що створює додаткову вартість, на порядок вища за чисельність службовців сектора, що пов'язаний

¹ Автор використовує поняття «додаткова вартість» з метою визначення соціально-економічної сторони відносини, пов'язаних з виробничими процесами, тоді як для характеристики організаційно-економічної сторони виробничих процесів застосовується поняття «додана вартість».

з функціонуванням інститутів та інфраструктури, обслуговуючих ринкові трансакції, менеджментом, консалтингом та виробництвом медіа-продукції. Як відомо, у цьому секторі не відбувається створення матеріальних благ та культурних цінностей, необхідних для гармонійного розвитку особистості, а створюються переважно соціальні форми, що нерозривно пов'язані з існуванням ринкової системи і поза нею цінності не мають.

Крім того, сьогодні у більшості країн (у тому числі — у й розвинутих, зокрема у США) спостерігаються стійкі тенденції скорочення середньочасової реальної оплати праці та розриви у доходах вищих і нижчих дохідних груп (зокрема, у США за останні 25 р. майже у 2 рази зріс розрив у зарплаті вищих менеджерів [6] (це сьогодні швидше за все форма отримання додаткової вартості, аніж плата за товар-робоча сила) і більшості найманих робітників. Зберігається багатоступенева ієрархія перерозподілу додаткової вартості на користь розвинутих країн та монополістичних об'єднань цих країн з величезним тягарем експлуатації для найманих робітників країн, що розвиваються.

Але найбільш значимими є намагання підпорядкувати капіталу нову якість праці — творчу інтелектуальну діяльність як функцію самореалізації людини.

У сучасній науковій літературі сформувалася думка, згідно якої творча за змістом діяльність є по своїй природі, по-перше, невідчужуваною і тому не може бути об'єктом експлуатації, по-друге, всезагальною, тобто суспільно необхідною, по-третє, такою, що створює безмежне (з кількісної точки зору) багатство, універсальні цінності.

Підпорядкування *такої* діяльності капіталу в його класичному вигляді є нерозв'язним завданням. Але це не означає неможливості виникнення соціально-економічних відносин, що відчужують від творця і підпорядковують капіталу соціальну форму такої діяльності та її предметні результати.

На наш погляд, це питання потребує більш детального та всебічного вивчення. Зазначимо, що фундаментальним викликом епохи є зміна системи відносин, що ґрунтуються на відчуженій репродуктивній праці, на таку, що ґрунтується на вільній творчій діяльності. При цьому в найближчій історичній перспективі перед власником капіталу стоїть і стоятиме завдання *підпорядкування* не стільки власне творчої діяльності, скільки *новаторського, інноваційного, професійного потенціалу* працівників і процесів відтворення цього потенціалу.

На сьогоднішній день існують різні механізми часткового усунення формального підпорядкування праці капіталу шляхом залу-

чення працівників до виконання функцій капіталу, зокрема — до управління та отримання прав власності. Яскравий приклад таких взаємовідносин — менеджери вищої ланки, котрі як заохочення за свою роботу і для більшої зацікавленості в ній отримують пакет акцій компанії. Це так званий «інститут партнерів». Наприклад, у США подібна програма має назву ESOP (Employee Stock Ownership Plan) і представляє собою програму участі робітників у прибутку. В рамках цієї програми робітникам були передані пакети акцій у середньому по 7 тис. дол., у цілому у власність робітників перейшли акції на суму 60 млрд. дол. Однак ця сума не перевищує 2 % від вартості активів промислових і сервісних компаній, що контролюються взаємними фондами. Аналогічні програми, прийняті в інших країнах, мали подібний масштаб. Зокрема, в Німеччині на початок 90-х рр.. не більше 5 % робітників володіли часткою в акціонерному капіталу своїх компаній і, як правило, ця частка досить обмежена [8, с. 151].

Вищезазначені механізми так чи інакше зберігають основні функції в руках капіталу, мобілізуючи при цьому з метою нагромадження останнього новаторський потенціал робітників. У той же час ці механізми формують елементи асоційованої соціальної творчості працівників, і цим цінні для майбутнього. Крім того, сьогодні спостерігається значний розвиток феномену підприємництва та менеджменту, коли новаторські здібності людини підпорядковуються капіталом і спрямовуються у сферу діяльності щодо його зміцнення, що «відволікає» творчий потенціал людства від науки, мистецтва, освіти, виховання та інших аспектів розвитку креатосфери.

Підпорядкування творчої праці капіталу відкриває перед останнім безмежні перспективи зростання експлуатації і отримання додаткової вартості. Річ у тому, що творча праця здатна створювати цінності, ринкова вартість яких нескінченно велика, причому незрівнянно велика у співвідношенні з доходом творця, адже, приватизувавши, наприклад, запропонований винахідником рецепт ліків від раку, корпорація, що уклала із цим творцем контракт, матиме у своїх руках джерело нескінченного отримання доходів.

Як бачимо, прогрес творчої діяльності і її матеріальних факторів протікає у формах, найбільш адекватних не для вільної творчої діяльності, а для підпорядкування новаторських здібностей капіталу. У результаті творча діяльність більшості фахівців пов'язана із замовленнями фінансового капіталу, ВПК, масової культури і т.п., а культурні цінності виступають як інформаційні товари, що перебувають у приватній власності найбільших корпорацій.

Нарешті, підпорядкування людини капіталу відбувається також у сфері, що була вільна від безпосереднього капіталістично-

го панування, а саме спостерігається тенденція опосередкованого підпорядкування капіталу вільного часу робітника. Вільний час усе більше перетворюється в досить жорстко детермінований капіталом час «дозвілля», організований за твердими стандартами суспільства споживання. Він заповнюється системою форм масового «систематичного шопінгу» [3], споживанням продуктів маскультури, організованого, знову ж таки капіталом і т.д.

Поява нових механізмів формального і реального підпорядкування капіталу не лише праці, але й творчих здібностей людини, нинішня епоха доповнює системою відносин *корпоративного домінування* капіталу над працею і навіть людиною в цілому. Сучасний корпоративний монополістичний капітал представляє собою не просто підприємство, а свого роду «адміністративно-командну систему» у мініатюрі, включаючи чимало властивих для неї відносин щодо влади та підпорядкування. Це замкнута система, адже, потрапивши в неї, людина стає не стільки вільним найманим робітником, скільки членом закритого «товариства», що надає певні привілеї, гарантії, захищає від деяких зовнішніх впливів і т.п., але разом з тим вимагає і певних «жертв», зобов'язань щодо системи (особливо характерно для японських та інших азійських ТНК).

Тим самим корпорація будується як складна ієрархічна система, котра цілісно, у тому числі адміністративно, підпорядковує *особистість* людини, а не лише її робочу силу, певному механізму — адміністративно-бюрократичній владі. І хоча будь-яка корпоративна структура постійно бореться із цим, витрачаючи зусилля і кошти на створення ефективного менеджменту, у цілому вона залишається по суті бюрократичною системою, тобто системою, що ґрунтується на відчуженні управління від праці, котре лише частково, у перехідних формах не розповсюджується на вищих і середніх службовців штаб-квартир ТНК.

У результаті функціонування ТНК як адміністративно-командної системи в мініатюрі її найманий працівник перетворюється ще й у службовця ієрархічної системи з усіма властивими для неї специфічними законами, інтересами та цінностями (від кар'єризму до корупції), в цілому не властивими для «класичного» індустріального найманого робітника. Можна сказати, що робітники, яких у літературі зазвичай відносять до верстви «професіоналів», перетворюються в слуг корпорації. При цьому вони підкоряються навіть не стільки конкретній корпорації (хоча в умовах «довічного найму» або довгострокових контрактів можливо й таке), скільки корпоративному капіталу. Більше того, як складова цього механізму працівник стає *трудоголіком, схильним*

до *самоексплуатації* не стільки внаслідок творчого змісту праці, скільки внаслідок свого підпорядкування цілям діяльності корпорації. При поєднанні таких факторів, як можливість соціально-престижної творчої діяльності в рамках корпорації (наприклад, робота в «Microsoft»), участь у власності даної корпорації та сучасні методи управління для верстви «професіоналів», тобто меншої частини найманих робітників корпорації, створюється потужна система мотивації до роботи на благо фірми [2, с. 76].

Матеріальною базою масового розвитку такого типу працівників і їх адміністративно-бюрократичного підпорядкування капіталу стає зростання сфери трансакцій, і переміщення найбільш потужних корпоративних структур переважно в сферу руху фіктивного капіталу і управління ним, а також інших видів діяльності в сфері трансакцій від аудита до маркетингу.

Корпоративна система впливає на *особистість* працівника, створюючи соціальні, юридичні, психологічні, ідеологічні та інші механізми підпорядкування робітника ієрархії. Це підпорядкування може здійснюватися в тонких і «делікатних» формах, властивих для системи «людських відносин», а може мати вигляд тоталітарного по своїй сутності придушення, що широко використовує механізми насильства. Останнє характерно переважно для країн, що розвиваються. Крім того, *корпоративна система ускладнює та «розмиває»* межу між капіталістом і найманим робітником, «втягуючи» останнього (як складову керівної ієрархічної системи) у часткову участь у діяльності. Працівник, що здійснює функції управління навіть на нижчому рівні вбудовується корпорацією в діяльність по підпорядкуванню трудових відносин. Корпоративна структура тим самим створює об'єктивну видимість трансформації найманого робітника в члена корпорації, пов'язаного з іншими робітниками в рамках єдиної структури. Таким чином створюється основа об'єктивної видимості єдності інтересів та цінностей робітника — члена корпорації та цілей діяльності корпорації.

Включення робітника-професіонала вищої кваліфікації в ієрархію корпоративної організації потребує істотної видозміни параметрів відтворення товару робоча сила, насамперед — здатності до праці робітника як новатора і в той же час як елемента корпоративної структури. Таким чином, цей новий тип робітника повинен мати високий рівень освіти та певну стабільність своєї життєдіяльності; а внаслідок цього значну тривалість життя, гарне здоров'я та значний вільний час (як необхідну умову постійного підвищення кваліфікації) і т.д. Якщо ці параметри не забезпечуються загальнодоступною соціальною системою, їх повинен

відтворювати сам працівник або сім'я. Звідси випливає необхідність здійснення найманими робітниками в масових масштабах значних заощаджень, прямо пов'язаних з названими параметрами відтворення людини як дорогої робочої сили і складової корпоративних цілей. Тим самим капітал створює умови для масових заощаджень, вищих і середніх верств населення розвинених країн, і в кінцевому підсумку привласнює ці заощадження [1].

Зауважимо, що розвиток інформаційних технологій, гнучких виробничих систем та процесів мініатюризації в комп'ютерних технологіях наприкінці ХХ ст. надали нового імпульсу для розвитку *позакорпоративних систем організації праці* (робота вдома, часткова зайнятість та ін.). Однак у всіх цих випадках зростає реальна, хоча й малопомітна, залежність праці від капіталу, адже відсутність істотних гарантій соціального забезпечення і, що особливо важливо, зайнятості для осіб, що працюють неповний день, за тимчасовим контрактом, вдома і т.д., збільшує залежність такого робітника як від окремого роботодавця, так і від ринкової системи в цілому.

Висновки. На основі приведеного аналізу творчої інтелектуальної діяльності в умовах нової якості ринку та капіталу, можна стверджувати, що в подальшому творчі інтелектуальні здібності людини, котрі вийшли на перший план у сучасній економіці, будуть об'єктивно перетворюватись на приватну власність, котру корпоративний капітал буде намагатися ефективно використовувати у своїх цілях.

Література

1. Бузгалин А.В. Глобальный капитал / А.В.Бузгалин, А.И. Колганов. — М.: УРСС, 2004.
2. Горц А. Нематериальное знание, стоимость и капитал / А.Горц. — М.: Высшая школа экономики, 2010. — 135 с.
3. Грааф Д. Потреблятьство. Болезнь, угрожающая миру / Д.Грааф, Д.Ванн, Т.Нэйлор. — Режим доступа: <http://www.ozon.ru/context/detail/id/1615161>
4. Ленская С.А. Интеллектуальный капитал — фактор экономического развития современной России / С.А. Ленская, М.А. Эскиндаров, В.В. Мосин. — М.: Высшая школа, 2002. — 316 с.
5. Нордстрем К.А. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта: Пер. с англ. / К.А.Нордстрем, Й.Ридерстралле. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001. — 364 с.
6. Рифкин Дж. «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало пострыночной эры» (обзор книги) / Дж. Рифкин. — Режим доступа http://www.rau.ru/observer/N3-4_97/016.htm
7. Страссман П. Как разорвать порочный круг / П. Страссман. — Режим доступа <http://www.osp.ru/cw/1999/30/36630/>

8. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XX веке / В.А. Супрун. — М.: КомКнига, 2006. — 192 с.

9. Чухно А.А. Твори: У 3 т. / А.А. Чухно. Т.2: Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. — К.: НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Наук.-дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України. — 2006. — 512 с.

Статтю подано до редакції 12.07.11 р.

УДК 331.101.262

С.А. Кристиневич, соискатель,
Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Республика Беларусь

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

АННОТАЦИЯ. На основе анализа существующих концепций институционального развития предлагается методология осуществления институциональных изменений, способствующих повышению институциональной эффективности развития человеческого капитала, включающая теоретические положения, обоснование выбора модели и механизма институциональных изменений, описание алгоритма, определяющего процедуру институционального проектирования развития человеческого капитала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий капитал, институт, институциональная эффективность, критерий институциональной эффективности, транзакционные издержки

АННОТАЦІЯ. На основі аналізу існуючих концепцій інституціонального розвитку пропонується методологія здійснення інституційних змін, сприятливих до підвищення інституційної ефективності розвитку людського капіталу, яка включає теоретичні положення, обґрунтування вибору моделі і механізму інституційних змін, опис алгоритму, який визначає процедуру інституційного проектування розвитку людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський капітал, інститут, інституційна ефективність, критерій інституційної ефективності, транзакційні витрати

ANNOTATION. On the basis of the analysis of existing concepts institutional developments the realisation methodology institutional the changes promoting increase institutional of efficiency of development of the human capital, including theoretical positions, a substantiation of a choice of model and the mechanism institutional changes, the description of the algorithm defining procedure institutional of designing of development of the human capital is offered.

KEY WORDS: the human capital, institute, institutional efficiency, criterion institutional efficiency, transactions costs.