

УДК 330.341:005.94

Колот А.М.

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ФАКТОРІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
НА ЕТАПІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

На межі двох тисячоліть визначальними, провідними рисами соціально-економічного розвитку є динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття. А це ставить нові, складніші вимоги перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства загалом і його економічної системи зокрема, опанування, узагальнення, пояснення тенденцій та факторів соціально-економічного розвитку.

Зрозуміти «до кінця» і викласти в завершеному, методологічно вивіреному вигляді сутність тих процесів, що відбуваються в рушійних силах розвитку нової економіки (у літературних джерелах економіка постіндустріальної доби, нова економіка іменується по-різному – «економіка знань», «економіка розвитку, заснована на знаннях» тощо) під впливом глобалізації та інших об'єктивних, «неминучих» закономірностей, економічна наука все ще не в змозі чи не готова з різних причин. А втім, наукова спільнота має прагнути перетнути «межі допустимого».

Мета статті - систематизація глобальних та макро і мікроекономічних явищ і процесів, безпосередньо пов'язаних із трансформацією рушійних сил розвитку в контексті зміни ролі та місця людини в новій економіці.

Перш за все маємо зазначити, що в центрі процесів, які відбуваються у світовому співтоваристві, є глобалізація економіки, яка дедалі відчутніше впливає на економічне, політичне, культурне життя всіх країн.

Одне з основних її проявів – небувале посилення конкуренції в різноманітних формах, яку можна кваліфікувати як глобальну. Впоратися з викликами глобалізації можна за наявності конкурентних переваг у якомога більшої кількості суб'єктів ринкової економіки. Саме конкурентні переваги мають стати провідною ознакою, однією з домінант розвитку суспільства у XXI столітті.

Світовий досвід переконливо свідчить, що за умов глобалізації та зростання відкритості національної економіки набуття конкурентних переваг можливе лише за розбудови нової економіки, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях, або «економіку знань».

Зазначимо, що термін «економіка знань» введено в науковий обіг Ф.Махлупом у 1962 році, який на той час трактував його як один з секторів економіки. Нині все більше науковців і практиків, які використовують цей термін, розуміють під ним тип економіки, в якій знанням належить вирішальна роль, а продукування, поширення і застосування знань є основним джерелом розвитку.

Економіку знань можна визначити як таку, що створює (у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції), поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності.

Економіка знань – це типове нелінійне явище. Ключова її характеристика – концентрація знань, за якої їх сума не збігається з сумою арифметичною, в ній складові примножуються і це підтверджує дію в 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, де працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток.

Правомірним є висновок, що основна відмінність нової економіки (економіки знань) від попередніх полягає у докорінній зміні рушійних сил і самої філософії розвитку: якщо до тепер знання були важливою, то нині вони стали основою, життєво необхідною умовою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Таке твердження узгоджується з висновками все більшого числа науковців, експертів.

Так, експерти Світового банку стверджують, що «здатність суспільства створювати, відбирати, адаптувати, перетворювати в джерело прибутковості і використовувати знання має вирішальне значення для стійкого економічного зростання і підвищення життєвого рівня населення. Знання перетворюються у найбільш важливий чинник економічного розвитку» [1].

Людина – нова економіка – конкурентні переваги – стійкий розвиток – таким є ланцюг нового глобального феномена, який визначатиме соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації. Залежності між глобалізацією, потребою набуття конкурентних переваг і розбудовою нової економіки у формалізованому вигляді можна подати так: умови глобалізації вимагають, щоб кожна економічно активна людина, кожен суб'єкт господарювання, держава, суспільство мали конкурентні переваги. Останні можна набути лише за економіки, яка здатна їх продукувати; для розбудови такої економіки необхідно задіяти потенціал тих ресурсів, активів, рушійних сил, що здатні забезпечити стійкий розвиток в умовах глобальної конкуренції.

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

Економічна теорія, яка впродовж 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 вітчизняних і зарубіжних учених, дозволяють стверджувати, що в новій економіці, дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал.

Ключовими характеристиками і відмінними рисами економіки знань є: визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання, наявність більш як 50-відсоткової зайнятості інноваційною працею та пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розроблень, дослідницьких лабораторій, інших інтелектомістських галузей, у яких відбувається створення, розподіл і споживання знань.

Інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів і послуг, домінує на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. Саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва, як:

- адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;
- прийняття рішень у нестандартних умовах;
- організація командної праці та праці на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, є настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому

належить майбутнє, поки, не виключено, не з'явиться над стратегічний ресурс, складовими якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина.

Отже, в XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинених країн, де впродовж останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним.

Наведемо лише декілька прикладів.

На початку 1980-х років близько 60% інвестицій у промисловості США було спрямовано на набуття матеріальних цінностей, а вже через 20 років ця частка складала лише 16%. З початку 1990-х років підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання, призначенням якого є оброблення інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними, матеріальні активи американських підприємств 1982 року складали в середньому 62% ринкової вартості підприємств, через 10 років ця частка вже дорівнювала 38%. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10–15% [2].

Якщо 1982 року у створенні доданої вартості у 500 найбільших компаніях США на нематеріальні ресурси припадало близько 40%, то 1998-го вже приблизно 85%. За оцінками зарубіжних фахівців, формування ВВП розвинених країн на 40% і більше здійснюється за рахунок знаннємістких виробництв. 90% усієї кількості знань, якими володіє людство, отримані за останні 30 років!

Незважаючи на те, що Україна лише долучається до глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки перебуває в річищі загальносвітових тенденцій. Інтенсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності, розвивається інформаційний сектор, розширюється уклад знаннєвої економіки. Додамо, що умови, які диктують глобалізаційні процеси, для нашої країни є такими самими, як і для розвинених країн. Тому проблема розбудови економіки знань в Україні не є такою, що її передчасно ставити на порядок денний.

Сьогодні, коли перед країною стоїть вибір – потрапити (хай у перспективі) до числа розвинених країн або ж опинитися на узбіччі світових цивілізаційних процесів, маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, розробити магістральні шляхи розвитку національної економіки, з'ясувати, якими є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або ж корелює з ними.

Порівняльний аналіз розвитку національної економіки й економік провідних країн свідчить про суттєву різноспрямованість процесів, практичних дій і заходів, що мають місце «тут» і «там». Замість того, щоб концентрувати зусилля на розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знаннєвих виробництв, в Україні щороку створюється близько 1 млн. місць, лівову частку яких можна кваліфікувати як робочі місця здебільш індустріальної, інколи доіндустріальної доби, які розширюють гетто маргінальної зайнятості, консервують її неефективну структуру й унеможливають суттєві зрушення на краще в якості життя населення.

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

Із розвитком у суспільстві інформації, знань, інновацій трудова діяльність стає дедалі більш насиченою саме цими компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів, є 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 тих категорій. Так, у літературі соціально-трудового спрямування, особливо в зарубіжній, чи не найуживанішими є поняття «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «насичена знаннями праця», «інтелектуалізація праці», які розглядаються, здебільшого, як взаємозамінні, з чим не можна погодитися.

Спочатку розглянемо поняття «інновація» в його економічному значенні. У науковій літературі воно з'явилося на початку XX століття й означало проникнення деяких елементів однієї культури в іншу. В подальшому його взяли на озброєння представники багатьох галузей науки, в тому числі економічної. Вважається, що термін «інновація» як економічну категорію ввів у науковий обіг Й.Шумпетер (початок XX століття). При цьому під інновацією він розумів зміни з метою впровадження і використання нових виробничих, транспортних засобів, ринків і форм організації у промисловості.

Сьогодні в економічній літературі можна натрапити на кілька десятків визначень цього терміна, які, на мій погляд, 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 уведення нових, прогресивних технологій, підходів, елементів, принципів.

Таким чином, інновація – це нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, де-що 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 вдосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це реалізація нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і запроваджує.

Аналіз наведених характеристик дозволяє зробити висновок, що насиченість інноваціями притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може бути в різних процесах праці. З огляду це не можемо погодитися з поширеною думкою, що об'єктом інноваційної праці є виключно створення інновацій, а саме розроблення нової техніки, технологій, видів продукції, і що інноваційна праця – це трудова діяльність, спрямована на створення продуктів, послуг, організаційних форм та інших споживчих вартостей.

Фахівець у галузі менеджменту Пітер Друкер в одній з останніх публікацій в 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 й активно його використовує» [3].

Економічна категорія «праця» у процесі еволюції та під впливом глибоких трансформацій у структурі факторів виробництва наповнюється новим змістом. Трудова діяльність, яка здійснюється у виробничому середовищі, що характерне економіці знань, має важливу об'єднуючу властивість – високу насиченість знаннями, інформаційну, творчу насиченість, і підпадає під визначення «інноваційна праця».

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

Підвищення місткості знань сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень компоненти знань в людському потенціалі – з іншого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;
- забезпечити насиченість інноваціями трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя;

- найповніше використати можливості, що породжуються глобалізацією;
- мінімізувати ризики і відвести загрози, що поширюються із зростанням конкуренції в різних її формах;
- підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У розвиток зазначеного вище твердження, що першість у формуванні конкурентних переваг і забезпеченні стійкого розвитку, поряд з інноваційною працею, належить інтелектуальному капіталу, наведемо такі теоретико-прикладні обґрунтування і висновки.

Нині в економічній літературі існує безліч суперечливих, нееквівалентних трактовок сутності інтелектуального капіталу, його структури, що породжує різні методологічні підходи до його оцінки і шляхів розвитку. Що стосується вітчизняної економічної науки, то тут дослідження проблематики інтелектуального капіталу лише розпочинаються. Звертає на себе увагу некоректне запозичення зарубіжного досвіду в цій царині.

Цілком очевидно, що далеко не всі методи й 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 до розуміння сутності та співвідношення понять «інтелектуальний капітал» і «людський капітал». Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають тільки 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 за «людський капітал» і містить у собі змістові характеристики останнього.

Водночас маємо визнати, що засади теорії інтелектуального капіталу закладено саме концепцією (теорією) людського капіталу, яка набула статусу самостійного розділу економічного аналізу в 1950–1960-х роках. Базова теоретична модель людського капіталу була викладена у праці лауреата Нобелівської премії Г.Беккера «Людський капітал», перше видання якої здійснено 1964 року. Загальноновизнано, що провідна роль у розвитку теорії людського капіталу належить усесвітньо відомому американському економісту лауреату Нобелівської премії Т.Шульцу. Завдячуючи теорії людського капіталу інвестиції в людину почали визнавати як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні, «звичні» внески в матеріальні активи.

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

Детальна структуризація інтелектуального капіталу чи не вперше знайшла відбиття в публікації Л.Едвінссона і М.Мелоуна, які у складі цього терміна виокремили людський капітал, елементами якого є знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу; і структурний капітал, що містить організаційну структуру, ноу-хау, торгові марки, патенти, стосунки з клієнтами [4].

Відомий російський економіст В.Іноземцев розглядає інтелектуальний капітал як свого роду колективний мозок, який акумулює наукові та звичайні знання працівників, накопичений досвід, інтелектуальну власність, спілкування й організаційну структуру, імідж фірми, її інформаційні мережі [5].

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

За висновками Свейбі, складовими інтелектуального капіталу є внутрішня і зовнішня структури та компетентність персоналу [6]. До компетентності персоналу він відносить здат-

ність діяти в різноманітних ситуаціях, освіту, кваліфікацію, навички, вміння, досвід, загальний рівень культури, ставлення до праці, до партнерів і клієнтів. Внутрішня структура – це патенти, ноу-хау, авторські права, системи мережевої взаємодії, комп'ютерні та адміністративні системи, оргструктура, культура організації. Характеристиками зовнішньої структури є бренди, торгові марки, імідж установи, стосунки із споживачами, клієнтами, конкурентами, громадськими організаціями.

Заслуговує уваги і визначення інтелектуального капіталу та його структури Ю.Х.Даумом [7], який під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, що перебувають у розпорядженні підприємства, – людський капітал, структурний капітал установи, партнерський і клієнтський капітали.

В останніх зарубіжних публікаціях інтелектуальний капітал розглядається як сукупність людського і структурного капіталів. Своєю чергою, структурний капітал поділяється на внутрішній і зовнішній стосовно установи. При цьому внутрішній розглядається як сукупність організаційних структур, ноу-хау, інформаційних систем, систем і процесів управління, а зовнішній – як стійкі зв'язки установи з зовнішніми партнерами – клієнтами, постачальниками, посередниками.

Автор статті найбільш вдалою вважає таку структуризацію інтелектуального капіталу: людський капітал; організаційний капітал; капітал взаємодії з інститутами ринку. Наведена структуризація не є досконалою і потребує подальшого опрацювання, але відрізняється від існуючих структурованістю і чітким виокремленням інноваційних ресурсів, які формують конкурентні переваги.

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

Переконливі дані щодо суттєвих зрушень у структурі сукупного капіталу країн Заходу (на користь людського) наводить В.Щетінін [8]. У XVII–XVIII століттях частка людського капіталу в загальному його обсязі не перевищувала 10%. Перед першою світовою війною вона перебувала на рівні 31–33%.

Найсуттєвіші зрушення у структурі капіталу сталися у XX столітті, особливо в останній його чверті. 1973 року в середньому у країнах Заходу частка інвестицій у людський капітал у сукупному фонді капіталізованих витрат на розвиток дорівнювала 56–57%, а вже в 1997–1998 роках – 67–69% (табл. 1). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 1990-х років перебував на рівні 74–76%.

Таблиця 1

Структура сукупного капіталу у країнах Заходу, %

Структура сукупного капіталу	1800	1860	1913	1950	1973	1997-1998
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

Носієм людського капіталу установи є його персонал, а отже, він належить персоналу, а не установі. На відміну від людського, організаційний капітал є ресурсом, що належить конкретній компанії, фірмі, і є відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Цей капітал репрезентований ліцензіями, патентами, технологіями, в тому числі інноваційно-інформаційними, торговими марками, корпоративною культурою, організаційними структурами, системами зв'язку установи, базами даних тощо.

Отже, організаційний капітал можна розглядати як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи в цілому, більше за те, це функціонування взагалі можливе тільки за наявності цього ресурсу. Організаційний капітал здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

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

Складові інтелектуального капіталу перебувають у взаємозв'язку і певному підпорядкуванні. Існує об'єднувальна ланка всіх складових – організаційно-економічний механізм формування конкурентних переваг установи на підставі взаємодії та кругообігу цих складових.

Кругообіг можна подати так: знання, навички, уміння персоналу втілюються, з одного боку, в нові товари і послуги, а з іншого – в організаційно-інноваційні процеси: внутрішні корпоративні інформаційні системи, прогресивні організаційні структури, корпоративну культуру, нові товарні знаки, бренди, патентну діяльність установи; своєю чергою, це створює підґрунтя для розвитку, поглиблення взаємовідносин із клієнтами і партнерами, покращує імідж установи; взаємодія з клієнтами і партнерами, розширення ділової активності сприяє розвитку компетенцій персоналу, отже, зростанню людського 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. Ідеться про необхідність створення систем управління знаннями як основним ресурсом фірми.

Якщо не типовим, то доволі поширеним явищем є наявність у структурі управління (переважно зарубіжних фірм) 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 й управління знаннями тощо.

Дедалі більше практикують створення між функціональних проектних груп 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 здійснює відповідна служба, яку очолює директор з інтелектуального капіталу, в компанії «Buckman Labs» ця функція виконується під керівництвом директора з передання знань, у «Dow Chemical» – директора з інтелектуальних активів, у «McKinsey» – директора із 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 передавання, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання; управління дослідниць-

кими центрами; стосунками з зовнішніми постачальниками інформації та знань; оцінка інтелектуального капіталу і його моніторинг.

За даними «Meta Group», із двох тисяч найбільших компаній світу в 75% уже застосовують системи або спеціальні методи, технології, процедури управління знаннями. Заслугують на увагу результати дослідження, проведеного 2002 року «Conference Board» і «Pricewater House-Coopers», яким було охоплено 158 корпорацій: 80% компаній запровадили систему управління знаннями; 53% мають спеціальний управлінський апарат; 25% мають посаду головного менеджера з управління знаннями; 6% застосовують загально корпоративні програми, а 60% мають намір увести це в найближчі п'ять років.

Під впливом змін, що відбуваються в рушійних силах розвитку економіки, значній трансформації піддаються форми, види зайнятості, а також зміст і характер праці.

Наведемо перелік, далеко не повний, змін у сфері праці:

- розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці – дистанційна зайнятість, підрядна праця тощо;

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

- зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, насичені знаннями і інтелектом професії). 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 – усе це приклади «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але зараз вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі робочої сили» [9];

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

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

- індивідуалізація економічно активної людини. В соціально-трудовій сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі – від універсального працівника до вузькоспеціалізованого і до працівника, який володіє знаннями, компетенцією в суміжних галузях;

- зміни у складових управління персоналом (підборі, організації, мотивації, оцінці, контролі діяльності тощо).

Такі зміни в більшості розвинених країн світу відбулися ще в середині й особливо у другій половині ХХ століття. Сподіваємося, що ці загальносвітові тенденції будуть домінувати і в українській економіці вже найближчими роками.

ВИСНОВКИ

Наведені вище обґрунтування та посилання на зарубіжний досвід дають підстави для висновку, що майбутнє за організаціями, які є адекватними можливостям і потребам розвитку економіки знань; організаціями, де в трудовій діяльності персоналу буде переважати знанева, інноваційна компонентна; організаціями, в структурі капіталу яких все більша частка припадатиме на нематеріальні активи.

Саме такі організації зможуть виконувати свою суспільну місію, будуть найбільш конкурентними й успішними принаймні у перші десятиліття ХХІ століття.

Звичайно, що зростання прошарку таких організацій — організацій креативного типу буде супроводжуватися і такими явищами, як посилення поляризації у результатах діяльнос-

ті, зростання нерівності та диференціації організацій у різноманітних проявах (статус, доходи, імідж, фінансова стійкість тощо), що породить нові проблем.

Однак альтернативи об'єктивним процесам інноваційного розвитку, інтелектуалізації в самому широкому її розумінні, альтернативи економіці знань не існує.

Слід наголосити й на тому, що підвищення значення людського та інтелектуального капіталу в цілому не означає перетворення у абсолютно другорядні інших складових капіталу, що його використовує та чи інша організація, у т.ч. фізичного.

Мова йде не про зниження значення абсолютних показників розвитку того чи іншого різновиду капіталу, як чинника соціально-економічного розвитку, а про об'єктивні тенденції щодо зміни відносних показників та пріоритетів у цій царині.

Глибокі зміни у факторах соціально-економічного розвитку на етапі формування економіки знань вимагають ґрунтовного теоретичного і прикладного опрацювання цієї складної та багатопланової проблематики. Науковці мають виконати і таку надзвичайно важливу суспільну функцію, як формування у свідомості якомога більшої частки громадян та інститутів суспільства переконання, що саме знання, інтелект, інноваційна діяльність є ключем до набуття конкурентних переваг, стійкого розвитку і добробуту.

Проте слід визнати, що національна економічна наука і та її складова, яку репрезентують учені-трудовики, переживає сьогодні доволі глибоку кризу. Причини тут різні, й одна з головних – поглиблення невідповідності між предметом, об'єктом багатьох досліджень і реаліями сьогодення – глибокими змінами у структурі та якості ресурсів і факторів виробництва.

Не втратив своєї актуальності висновок К.Маркса про те, що економічні епохи відрізняються не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці.

Наукові дослідження в царині економіки праці та соціально-трудових відносин, як до речі і в інших напрямках та галузях економічних досліджень, часто-густо пропагують підходи рецепти, рекомендації щодо розв'язання завдань соціально-трудового й управлінського характеру, що вже не спрацьовують в економіці, яка дедалі більше базується на знаннях, інформації, інтелекті та інноваціях.

Предмет, об'єкт, методи, прийоми наукових досліджень мають змінитися задовго до того, як на практиці зміниться структура активів, капіталу організацій та рушійних сил їх розвитку. Вважаємо, що активізація досліджень у цій царині, їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы: Доклад Всемирного банка // Весь мир. — 2003. — С.7.*
2. Kaplan R.S., Norton D.P. *Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001. — S. 3.
3. *Управление знаниями. — М., 2006. — С. 10.*
4. Эдвинссон Л., Мэлоун М. *Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. — М., 1999. — С. 434.*
5. *Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации. — М., 1995. — С. 340.*
6. Sveiby K.E. *The New Organizational Wealth – Managing and measuring Knowledge-Based Assets. — San-Francisco, 1997.*
7. Daum J.H. *Intangible Assets. — Galileo Press GmbH, Bonn, 2002. — P.17–19.*
8. Щетинин В. *Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. — 2001 – № 12. — С. 42–52.*
9. Crawford R. *In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intelligence and Knowledge as Worldwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. — N.Y.: Harper Business, 1991. — P. 28.*