



---

## ЕВОЛЮЦІЯ ФАКТОРІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*А.М. КОЛОТ,  
доктор економічних наук, Київський національний  
економічний університет імені Вадима Гетьмана*

Одним з основних завдань економічної науки 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.

Змушені констатувати, що зрозуміти “до кінця” та викласти у завершеному, методологічно вивіреному вигляді сутність тих процесів, що відбуваються у рушійних силах розвитку нової економіки<sup>1</sup> під впливом глобалізації та інших об'єктивних, “немінучих” 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.

---

<sup>1</sup> У літературних джерелах економіка постіндустріальної доби, нова економіка різними авторами іменується по-різному – “економіка знань”, “економіка розвитку, що заснована на знаннях” тощо. Авторське бачення з зазначеної проблематики буде викладене в подальшому.

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 порівняно 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 ланцюг нового глобального феномену, який визначатиме 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 загалом мали конкурентні переваги. А їх можна набутти за наявності економіки, що здатна їх продукувати. Для розбудови такої економіки необхідно задіяти потенціал тих ресурсів, активів, рушійних сил, які спроможні 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 автор трактує як економіка розвитку, що заснована на знаннях, або “економіка знань”<sup>2</sup>, дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал. Це твердження цілком узгоджується з висновками багатьох зарубіжних фахівців, які досліджують зазначену проблематику та вважають, що ключовими характеристиками та відмінними рисами економіки знань є:

- 1) визнання інтелектуального капіталу і інноваційної праці головними факторами економічного зростання;
- 2) наявність більш як 50%-ої зайнятості інноваційною працею;

---

<sup>2</sup> Економіку знань можна визначити як економіку, що створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання й конкурентоспроможності, економіку, яка не лише використовує знання в різноманітних формах, а й продукує їх у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції.

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.

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

Якщо сучасну економіку розвинутих країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати через призму найбільш відмінних рис порівняно 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 водночас є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Матеріальна, організаційно-технічна сторона цього феномену є такою, що знаннєва, інтелектуальна, інноваційна компоненти нині все більше стають провідними 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. Підтвердження 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 близько 60% інвестицій в промисловості США спрямовувалося на набуття матеріальних цінностей, а вже через двадцять років ця частка складала лише 16%. З початку 90-х років XX 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 становили 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 близько 40%, то в 1998 році вже приблизно 85%. За оцінками зарубіжних фахівців, ВВП розвинутих країн світу на 40% і більше нині формується за рахунок знаннємістких 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 та 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 триває 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, знаннєвої економіки. До цього ж додамо — умови, що їх диктують глобалізаційні процеси для нашої країни, є такими ж, як і для розвинутих країн світу. Тому проблематика розбудови економіки знань на основі задіяння сучасних ресурсів і факторів, у тому числі інноваційної праці та інтелектуального 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 розвинутих 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 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-знаннєвих виробництв, в Україні щороку створюється майже 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 та унеможливають істотні 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, рушійними силами, дійсно стає все більш інформаційним, знанневим, інноваційним. Це означає, що трудова діяльність у такому суспільстві стає дедалі більше насиченою саме зазначеними вище компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, в 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, чи не найбільш вживаними є поняття “інноваційна праця”, “інтелектуальна праця”, “знанневонасичена 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. 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 тому числі економічної. Вважається, що термін “інновація” як економічну категорію увів в 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 визначень терміна “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, 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, що 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, дає змогу зробити висновок, що інноваційність притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може бути наявною у різноманітних процесах праці. Це твердження є ще більш справедливим для сучасної, нової економіки, що заснована на інноваційних ресурсах, творчому потенціалі усіх учасників суспіль-

ного 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 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 і активно його використовує” [2].

З урахуванням зазначеного вище маємо підстави для твердження, що інноваційна праця – це трудова діяльність, для якої характерною є висока частка знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти, і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом.

Підвищення “знаннємісткості” сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знанневої 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, сформувати власні конкурентні переваги та передумови для гідного рівня життя;
- найбільш повно використати можливості, що породжуються глобалізацією;
- мінімізувати ризики та відвести загрози, які поширюються зі зростанням конкуренції у різноманітних її формах;
- підвищити можливості її адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У розвиток продекларованого вище твердження, що першість у формуванні конкурентних переваг та забезпеченні стійкого розвитку (поряд з інноваційною працею – А. К.) належить інтелектуальному капіталу, наведемо такі теоретико-прикладні обґрунтування та висновки автора.

Передусім маємо констатувати, що нині в економічній літературі існує безліч суперечливих, 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, спроможні 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 від 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: теоретичний і емпіричний аналіз”, перше видання якої здійснено у 1964 році. Загальновизнано, 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, Мелоуна, 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 клієнтами [3].

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 мережі [4].

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 К.Е. Свейбі складовими інтелектуального капіталу є внутрішня структура, зовнішня структура і компетентність персоналу [5]. До компетентності персоналу зазначений вище автор відносить: здатність діяти у різноманітних ситуаціях, освіту, кваліфікацію, навички, уміння, досвід, загальний рівень культури, ставлення 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.

Заслуговує на увагу й визначення інтелектуального капіталу та його структури у трактуванні Даума. Останній під інтелектуальним 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 така структуризація складових інтелектуального капіталу:

- 1) людський капітал;
- 2) капітал організації;
- 3) капітал взаємодії з інститутами ринку.<sup>3</sup>

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 в 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.)

Переконали дані щодо суттєвих зрушень у структурі сукупного капіталу країн Заходу (на користь людського – А. К.) наводить В. Щетинін [6]. 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 була на рівні 31–33%. Проте найбільш суттєві зрушення в структурі капіталу сталися в XX ст., і особливо в останній його чверті. В 1973 р. в середньому по країнах Заходу частка інвестицій в людський капітал у сукупному фонді капіталізованих витрат на розвиток перебувала на рівні 56–57%, а вже в 1997–1998 рр. вона складала 67–69% (табл. 1). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 90-х років століття, що минуло, був на рівні 74–76%.

Носієм людського капіталу організації є його персонал, а отже, цей капітал належить персоналу, а не організації. На відміну від вищезазначеного 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; кор-

---

<sup>3</sup> Наведена класифікація не є ідеальною, потребує подальшого опрацювання, втім відрізняється від існуючих в науковій літературі структурованістю та чітким виокремленням інноваційних ресурсів в організації, які формують конкурентні переваги.



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

поративною культурою; організаційними структурами, системами зв'язку організації; базами тощо.

Отже, капітал організації можна розглядати як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, що пов'язаний з функціонуванням організації в цілому, більше того, це функціонування взагалі стає можливим за наявності цього ресурсу. Капітал організації здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження через високу якість 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 яких наголошувалося вище, перебувають 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 – у 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, сприяє розвитку компетенцій персоналу організації, тобто зростанню людського капіталу.

Таким чином, 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, йдеться 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) 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 в 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, в компанії Scandia управління знаннями та іншими нематеріальними активами здійснює відповідна служба, 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. До обов'язків 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 на увагу результати дослідження, проведеного у 2002 році Conference Board та Pricewater House-Coopers, яким 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.

На завершення ще і ще раз маємо наголосити на тому, що виклики, загрози і можливості процесів глобалізації диктують необхідність і відповідних теоретичних досліджень, їх актуалізації, неупереджених оцінок, об'єктивних узагальнень і висновків, які дають можливість усвідомити специфіку розбудови економіки знань, її рушійні сили та запропонувати нове бачення сучасних шляхів та напрямів соціально-економічного розвитку.

З огляду на стан наукових досліджень у цій царині, змушені констатувати, що національна економічна наука та 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 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-трудоових відносин, включаючи й ті, що виконуються у формі дисертацій, досить часто пропагують підходи, рецепти, рекомендації щодо вирішення завдань соціально-трудоового, управлінського характеру, що вже “не спрацьовують” в економіці, яка дедалі 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 організації, а отже, рушійних сил їх розвитку.

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

#### Джерела

- 1 *Kaplan R.S., Norton D.P.* Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard. Stuttgart: Schaffer-Poeschel, 2001. – S. 3.
- 2 *Управление знаниями* / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С.10.
- 3 *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.
- 4 *Иноземцев В. Л.* К теории постэкономической общественной формации. – М., 1995. – С.340.
- 5 *Sveiby K.E.* The New Organisational Wealth – Managing and measuring Knowledge-Based Assets. San-Fransisco, 1997.
- 6 *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №12. – С.42 – 52.

---

**Аннотация.** Рассматриваются теоретико-методологические и прикладные аспекты эволюции факторов социально-экономического развития на современном этапе. Обосновано, что в новой экономике всё более значимыми факторами развития становятся инновационный труд и интеллектуальный капитал. Обобщены изменения в сфере труда на этапе формирования экономики знаний.

**Summary.** The author examined the theoretical and applied evolution aspects of factors of social and economic progress in the present stage. It was determined that the factors of development become the innovative labour and intellectual capital more tangible in the new economy. It was generalized changes in the field of labour in a phase of the economy of knowledge formation.

*Стаття надійшла до редакції журналу 22.05.2007 р.*