

УДК 339.166.5

І. С. Каленюк,
д.е.н., професор**ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ:
ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА СТРУКТУРИЗАЦІЇ**

У статті досліджуються теоретичні проблеми визначення сутності категорії інтелектуального капіталу, особливостей його структурних елементів: людського та організаційного капіталу.

В статье исследуются теоретические проблемы определения сущности категории интеллектуального капитала, особенностей его структурных элементов: человеческого и организационного капитала.

In the article explore the theoretical problems of determination of category essence of intellectual capital, feature of his structural elements: human and organizational capital.

Актуальність. Сучасна структурна перебудова, зумовлена становленням постіндустріального суспільства, призвела до кардинальної зміни ролі матеріального та людського чинників у суспільному розвитку. Економіка країни все менше залежить від власної сировинної бази, що зумовлено зміною основного визначального фактора розвитку. Раніше таким фактором виступала енергія, направлена на переробку первинної сировини, а тепер стає інформація і кваліфікована праця. Інформаційно насиченими стають технології та всі стадії переробки і виробництва продукції. Саме цей фактор створює основи для подальшого науково-технічного прогресу та посилення конкурентоспроможності.

У світові лідери все більше виходять країни, які, на перший погляд, не мають для цього ніяких ресурсних передумов. У післявоєнні роки Німеччина і Японія, пізніше Південна Корея, Сінгапур, Тайвань, останнім часом – Ісландія, Фінляндія та ін. Ці країни передусім поставили своїм пріоритетом розвиток освіти і науки, перехід на якісно нові, ресурсозберігаючі, маловідходні та екологічно чисті технології виробництва.

Економіка

Таким чином, якщо раніше просто визнавалася вирішальна роль освіти в розвитку суспільства, то тепер освіта і наука сприймаються як стратегічні фактори забезпечення соціально-економічного прогресу та виживання цивілізації в умовах загострення глобальних проблем.

Стан розробки проблеми. Ще в 60-70-ті роки ХХ століття став поширеним погляд на освіту як високоефективні інвестиції, які здатні приносити високу віддачу в довгостроковому періоді. У цей час з'являється концепція людського капіталу, в заслугу розробників якої (Т. Шульц, Г. Беккер, Я. Мінцер та ін.) слід віднести обґрунтування поняття людського капіталу та методичних підходів до його виміру. Водночас, із формуванням постіндустріальної парадигми розвитку суспільства політики і вчені в багатьох країнах все більше відходять від вузько економічного погляду на освіту з огляду на зростаюче значення моральних, комунікативних, пізнавальних та інших характеристик людських ресурсів. В сучасних умовах актуальною проблемою економічної науки виступає дослідження питань інтелектуальних ресурсів, інтелектуального капіталу, їх сутності, кількісної та якісної оцінки, ролі в забезпеченні розвитку підприємства, регіону, країни в цілому. Ці проблеми певною мірою досліджуються в працях А. Чухно, В. Іноземцева, С. Дятлова, В. Куценко, О. Грішнової, Г. Дмитренко та інших вітчизняних та іноземних вчених. Разом з тим, мало дослідженою залишається проблема визначення змісту та оцінки інтелектуального капіталу закладів освіти як основних суб'єктів суспільної діяльності в умовах становлення постіндустріального, інформаційного суспільства.

Виклад основного матеріалу. Кінець ХХ століття ознаменувався зародженням та стрімким поширенням елементів інформаційного суспільства, які поступово охоплюють весь світ, хоча і різними темпами. Основним ресурсом та фактором розвитку все більше стає інформація, що змінює і роль людини в суспільстві. До людини висуваються вимоги не просто як до пари робочих рук, а як до носія інформації, її генератора та користувача. Саме тому професійні якості все більше стають невіддільними від особистих, і вони також мають важливе значення для суспільного життя та професійної діяльності. У зв'язку з цим постає завдання подолання обмеженості освітнього процесу, ха-

Економіка

рактерного для етапу індустріального суспільства, коли на першому місці стояло формування суто професійних якостей працівника. У сучасному світі таке практичне спрямування освіти також є важливим, але все більшого значення набувають саме особистісні характеристики, втілення у свідомість людей високих моральних та культурних цінностей, відповідальності перед суспільством.

У нових умовах у центрі уваги освіти все більше стає не масове продукування індивідів з усередненими характеристиками, а *особистість кожної людини*, єдина і неповторна, з тільки їй властивими рисами, навичками, інтересами. Забезпечення сталого розвитку суспільства стає можливе лише на основі всебічного розвитку особистості кожної людини, що зумовлено не тільки глобальними проблемами, а й суто економічними. Характер сучасного виробництва вимагає від робітника не тільки професійних навичок, а й реалізації його особистих якостей.

Сучасна тенденція постіндустріального розвитку суспільства не просто супроводжується зростанням ролі людського фактора, відбувається ускладнення змісту самого поняття людських ресурсів та, відповідно, зростання значення різних його компонентів. Не вдаючись в еволюцію змісту та назви економічного сенсу людини як працівника (робітник, робоча сила, людські ресурси, людський фактор, інтелектуальні ресурси та ін.), вважаємо за необхідне відзначити тенденцію розширення їх змісту та зумовленої цим появи нових категорій. Причому розуміння їх саме в аспекті капіталу, тобто нагромадженого запасу, який використовується в певній системі відносин з метою виробництва товарів і послуг у сучасному постіндустріальному суспільстві.

Ще класиками концепції людського капіталу ця категорія визначалася як „здібність людей виробляти предмети та послуги” [1, 15]; „міра втіленої в людині здатності приносити доход і включає природні здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію” [2, 303]. Сучасний російський дослідник Дятлов вже дає більш розширене визначення, в його тлумаченні людський капітал – це „форма вияву продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства із соціально орієнтованою економікою ринкового типу” [3, 10].

Економіка

Одним із ключових процесів, характерних для постіндустріальної стадії розвитку суспільства, виступає всеохоплюючий процес інтелектуалізації, який вносить революційні зміни в усі складові економічної системи, способи взаємодії господарюючих суб'єктів, характер конкуренції. Внаслідок зростання значення інтелектуальної діяльності відбувається зростання ролі людини як генератора інновацій, які несуть революційні зміни в способах виробництва благ та послуг, механізмах їх розподілу та використання. Саме ці явища стали підставою для появи нової категорії – „інтелектуальний капітал”, який представляє собою „реалізацію знань та інформації як економічних ресурсів у галузях суспільного виробництва” [4, 101]. До складу інтелектуального капіталу поруч із людським капіталом включають і певні результати інтелектуальної діяльності людини.

Отже, людський капітал – це накопичений запас знань, навичок, умінь, комунікативних та інших набутих здібностей людини, які можуть використовуватися з метою включення її в певну систему економічних відносин. Інтелектуальний капітал – включає людський капітал та результати інтелектуальної діяльності людини, нематеріальні активи. Водночас, і це визначення інтелектуального капіталу не є остаточним, з'являються нові підходи, які ще більш широко трактують це поняття. Згідно з останніми розробками, в структурі інтелектуального капіталу виділяють: 1) людський інтелектуальний капітал; 2) структурний капітал; 3) споживацький або клієнтський, ринковий інтелектуальний капітал [4, 107].

Таким чином, необхідність розширення змісту цього поняття знаходить прояв у тому, що поруч із людиною як носієм інтелекту та суб'єктом інтелектуальної діяльності ця категорія включає і результати цієї діяльності, які в сукупності створюють нову якість процесу праці та виробництва, трансформують і перетворюють всю систему економічних відносин як на національному, так і на глобальному рівнях.

Погоджуючись з необхідністю більш широкого трактування категорії інтелектуального капіталу, слід зауважити, що вона потребує подальшого уточнення.

Перша складова – людський капітал – уособлює нагромаджений запас знань та навичок, втілених в людській особис-

Економіка

тості. Він завжди індивідуалізований, пов'язаний з конкретною людиною та її характеристиками.

Сучасні фахівці повинні орієнтуватися в складному глобальному середовищі, працювати на міжнародних ринках праці, оперувати сучасними інформаційними та комунікаційними засобами тощо. Сучасний тип працівника, який може бути достатньо конкурентоспроможним на міжнародному ринку праці, передбачає наявність особливого типу мислення. Актуальним є в першу чергу не наявність певної суми знань (хоча це також важливо), а вміння оперувати цими знаннями, працювати з масивами інформації, вміти її знаходити і аналізувати.

Сучасний рівень вимог виробництва щодо властивостей працівника включає певні критерії його суто професійних здібностей та особистих якостей, що виступають його неодмінною складовою. Але простий поділ характеристик сучасного працівника на особисті і професійні є недостатнім у сучасних умовах. У складі особистих якостей все більшого значення набуває така група навичок, як комунікативні – тобто здатність індивіда будувати відносини з іншими людьми та працювати в колективі. У свою чергу професійні якості можуть бути загального і дуже спеціалізованого змісту. Не вдаючись у детальний аналіз змісту кваліфікації сучасного працівника, визначимо такі основні групи його якостей:

- **особисті якості** – ці риси характеризують конкретну особистість саму по собі: працелюбність, організованість, чесність, відповідальність, патріотизм, темперамент тощо;

- **комунікативні якості** – характеризують ставлення особистості до людей, що її оточують: вміння працювати в колективі, знаходити спільну мову з іншими працівниками, лідерство тощо;

- **пізнавальні якості** – це загальні навички і знання щодо усвідомлення навколишнього світу: загальний науковий і культурний світогляд особистості, творчість і самостійність мислення, готовність до постійного навчання протягом життя;

- **професійні якості** – це навички виконання суто професійних обов'язків: специфічні знання та навички, виробничий досвід тощо.

Економіка

Результатом освіти виступає формування певного комплексу пізнавальних, професійних, особистих та комунікативних характеристик індивіда.

Базовими якостями людини виступають саме особисті, і вони закладаються в процесі первинної соціалізації в сім'ї та вторинної соціалізації в системі формальної освіти. На перший погляд, вони скоріше стосуються конкретної людини та її найближчого оточення, а не її виробничої діяльності. Але саме особисті якості визначають і комунікативні, і професійні, тобто те, як виконуються комунікативні і професійні функції. Протягом всього життя, в тому числі й у системі формальної освіти, формуються комунікативні навички людини, вміння спілкуватися з іншими, будувати стосунки, працювати командою і т. ін.

Кваліфікованим фахівцем людину робить система специфічних знань та навичок і вмінь, набутих в процесі професійного навчання. У той же час навчання професії в сучасних умовах вимагає все більш високого рівня наукового розуміння, потужного розвитку пізнавальних здібностей як фундаменту для формування суто професійних навичок. Сучасне виробництво потребує не стільки фахівців, що досконало володіють всіма тонкощами однієї спеціалізованої справи, скільки таких фахівців, які зможуть діяти в нових, не передбачуваних, швидко змінюваних умовах. Тому дуже важливими рисами сучасного працівника виступають творчість і самостійність мислення.

Професійні якості працівника, в першу чергу, мають безпосередню економічну цінність, тому що від типу, ступеню та якості підготовки працівника залежить і рівень його доходу. Тим самим величина віддачі від освіченості працівника і для нього, і для підприємства, і для суспільства в цілому буде залежати від продуктивності його праці та відбиття, віддзеркалення її зростання в оплаті праці.

У той же час результативність праці визначається далеко не тільки сумою професійних знань та умінь працівника, а також такими його особистими рисами, як працелюбність, чесність та рисами поведінки: вмінням будувати відносини та співпрацювати з іншими членами колективу. Причому ці риси також можуть давати економічні результати, вони також можуть знаходити свій прояв у зростанні продуктивності та оплаті праці. Якщо людина

Економіка

працелюбна, старанна, прагне вчитися, то незалежно від рівня формальної освіти вона може стати кваліфікованим фахівцем у своїй справі. Якщо працівник намагається уникнути роботи, неорганізований, то віддача від його професіоналізму буде меншою. Особливого значення набувають такі базові риси, як патріотизм, відданість своїй країні і своєму народу, дбайливе ставлення до природи, свого рідного краю.

Друга складова – структурний капітал – за визначенням складається із внутрішніх надбань колективу (організації, підприємства, навчального закладу та ін.). Будь-який колектив завжди є не просто механічною сумою окремих індивідуальних людських особистостей, це є новоутворення, важливою характеристикою якого стає система взаємовідносин. Цей нематеріальний, не уречевлений елемент завжди з'являється там, де люди об'єднуються в групу для вирішення будь-яких проблем (сімейних, виробничих, політичних, культурних тощо) – дух спільності.

На рівні сім'ї його важливим елементом виступає атмосфера відносин, взаємодії і взаємодопомоги, яка є неповторним новоутворенням, похідним від якостей і особистих рис батьків.

На рівні виробничого колективу теж завжди виникає такий надлюдський, духовний елемент, який знов-таки не зводиться до простої суми окремих людських капіталів. У кожному випадку він має своє неповторне значення, сформоване комбінацією унікальних людських істот, їх якостей, характеристик, мотивацій і відносин. Певними проявами такого колективного духу можна вважати націленість окремих людей на досягнення спільних цілей, можливості для кожного у розкритті своєї особистості та творчості, але саме найголовніше – це атмосфера в колективі, характер взаємовідносин тощо.

У сучасній економічній науці це розуміється під терміном „організаційна культура”, тобто „комплекс усвідомлюваних та неусвідомлюваних ідей, пропозицій та переконань щодо різних аспектів реальності, важливих для організації”, „спільні для співробітників комерційної організації моделі поведінки, що „запускають” процес навчання, який в свою чергу змінює їх свідомість” [5].

Економіка

Організаційна культура включає в себе особисті якості співробітників, характер міжособистісних відносин, стиль керівництва організацією. Але найголовнішою ознакою її в сучасних умовах стає створення атмосфери постійного навчання. Саме створення в організації середовища, що навчає (обучающей среды), розглядається в практиці сучасного бізнесу як ключовий фактор забезпечення її конкурентоспроможності.

Ще в більшій мірі це стосується вищих навчальних закладів, які виступають основними генераторами та передавачами знань та інформації в новій економіці. Роль університетів у сучасному суспільному прогресі настільки велика, що західними дослідниками вже доведено взаємозв'язок розвитку освітніх закладів з економічним розвитком країни. Ті країни, які визнали пріоритетність розвитку освіти, змогли забезпечити стійкі темпи економічного зростання та перейти до постіндустріального суспільства. Б. Кналлом описане замкнене коло бідності, пов'язане з відсталістю освітніх закладів.

У цьому замкненому колі відсталість економіки зумовлює недостатність фінансування освіти, що спричиняє відсталість системи освіти та професійної підготовки. Наслідком останнього стає нестача кваліфікованої робочої сили та брак фахівців, що у свою чергу, не створює можливості для підвищення продуктивності праці. Низька продуктивність праці та уповільнені темпи її зростання ще раз підтверджують відсталість економіки, яка вже не може виділити необхідні кошти для кардинальних змін.

За таких умов до ВНЗ висуваються підвищені вимоги, тому що вони не мають права передавати застарілі знання. Для того, щоб готувати фахівців, конкурентоспроможних на світових ринках праці, їх потрібно забезпечити необхідними знаннями та навичками постійного навчання. Ця нагальна вимога вступає в гостру суперечність із надзвичайним прискоренням старіння знань.

Вважається, що вища освіта повинна давати систему знань, яка стане фундаментом професійної компетентності майбутніх фахівців. У сучасному безмежжі знань цінується не енциклопедичний розум, а системність, комплексність мислення. Тільки засвоєння такої методологічної основи зробить

Економіка

можливим для випускників вищої освіти в будь-який момент знайти необхідну інформацію, опрацювати її, проаналізувати і зробити висновки. Отже, метою освіти є навчити навігації в морі знань, що в дійсності складає частку океану [6, 75]. Ця теза є ще одним підтвердженням того, що не менш важливою метою вищої освіти в сучасній ситуації є здобуття навичок постійного навчання. До них належить не тільки вміння працювати в Інтернеті і шукати за ключовими словами необхідні матеріали. Одне з найбільш слабких місць сучасних студентів – це невміння працювати з великим обсягом теоретичного та інформативного матеріалу: реферувати, узагальнювати, аналізувати. Саме на вироблення таких навичок має бути передовсім націлене навчання в університетах.

Що стосується іншого компонента організаційної культури – особистих якостей працівників, то в умовах зростаючої комплексності нового суспільства відбувається колосальне підвищення значення і ролі індивідуальної свідомості і поведінки. Ще П. Друкер [6, 68-69] зазначав, що система освіти в Сполучених Штатах, Великобританії та країнах, що взяли їх за взірць, стартувала з помилкового припущення, що необхідно навчати незалежних професіоналів та громадських лідерів. Реальне життя ж доводить, що переважна більшість майбутніх випускників буде працювати найманими працівниками в комплексних організаціях. Освітні заклади, на його думку, не здатні навчити їхніх студентів елементарним правилам, як справлятися з реальністю, з якою доведеться зіткнутися, тобто: як заробляти на життя у великих чи малих організаціях.

Зокрема, вони не навчають найелементарнішій техніці, як бути ефективним членом організації: вміти коротко, просто і ясно висловлювати свої ідеї, вміти працювати в групі та керувати власною працею. Друкер вважає, що тип освіти, потрібний в майбутньому, повинен не тільки виконувати цю прагматичну функцію, але й також має концентруватися на втіленні соціальної відповідальності на основі моральних та етичних цінностей. Автор радить вимагати високих стандартів навчання та студентської дисципліни. Найбільший розвиток Друкер вбачає за освітою у сфері поведінки, особливо для осіб з вищим академіч-

Економіка

ним рівнем, навіть якщо школи та університети будуть дивитися на це з недовірою і взагалі не будуть її вводити.

Висновки. Формування організаційної культури ВНЗ передбачає необхідність змін у стилі керівництва, переходу від традиційних методів управління академічною організацією до принципів корпоративного управління. Це означає визначення місії, основних цілей та принципів організації, виховання почуття єдиної команди, формування відчуття стабільності та безпеки, атмосфери творчості та інноваційності, обґрунтування стилю демократичного керівництва, узгодження норм та цінностей кожного учасника освітнього процесу з принципами організації. У кожному вищому навчальному закладі серед основних принципів мають бути норми поведінки висококультурної особистості: повага до старших, до своїх колег, неприпустимість такої поведінки, яка б шкодила або задавала прикрощів, а визначальним постулатом виступала повага та гордість за свій заклад.

Література

1. Thurow L. Investment in human capital / L. Thurow Belmont. – 1970.
2. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш ; [пер. с англ.]. – М. : Дело ЛТД. – 1993.
3. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : учебное пособие / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбУЭФ, 1996.
4. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал : Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В. А. Супрун. – М. : Комкнига, 2006.
5. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1992; Doorewaard H., De Nijs W. Human Resource Management en Organisatie-Ontwikkeling. Utrecht: Lemma, 1999; Цит. по: Экономика образования. – 2006. – № 4. – С. 26.
6. Каленюк І. С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку / І. С. Каленюк. – К. : Кадри. – 2001. – 326 с.

Надійшла 07.11.2008