

А.М.Колот, д-р экон. наук

Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

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

Динамизм, масштабность и многовекторность изменений во всех сферах общественного бытия стали, пожалуй, наиболее характерными чертами социально-экономического развития на рубеже двух тысячелетий. Перед экономической наукой встали новые требования и новые задачи – исследовать объективные закономерности эволюции общества в целом и его экономической системы в частности.

Понять "до конца" и изложить в законченном, методологически выверенном виде сущность тех процессов, которые происходят в движущих силах развития новой экономики¹ под влиянием глобализации и других объективных, "неизбежных" закономерностей, экономическая наука всё ещё не в состоянии или не готова по разным причинам. Однако научное сообщество должно стремиться преодолеть "пределы допустимого". Именно этим продиктовано содержание данной статьи. Мы попытались систематизировать глобальные, макро- и микроэкономические явления и процессы, непосредственно связанные с трансформацией движущих сил развития в контексте смены роли и места человека в новой экономике.

Прежде всего следует отметить, что в центре процессов, происходящих в мировом сообществе, находится глобализация экономики, всё больше и больше влияющая на экономическую, политическую, культурную жизнь всех стран. Одно из основных её проявлений – небывалый доселе рост конкуренции в разнообразных формах, которую можно квалифицировать как глобальную. Справиться с вызовами глобализации можно только при наличии конкурентных преимуществ как можно у большего количества субъектов рыночной экономики. Именно конкурентные преимущества должны стать основным признаком, одной из доминант развития общества в XXI веке.

Мировой опыт свидетельствует, что иметь конкурентные преимущества можно только при условии создания новой экономики, коренным

¹ В литературных источниках экономика постиндустриальной эпохи, новая экономика именуется по-разному – "экономика знаний", "экономика развития, основанная на знаниях" и т. д. Видение автора данной проблематики будет изложено ниже.

образом отличающейся от экономики индустриальной эпохи большинством компонентов и параметров, а главное – факторами и самой философией социально-экономического развития.

Человек – новая экономика – конкурентные преимущества – устойчивое развитие – такова цепь нового глобального феномена, который будет определять социально-экономический прогресс в условиях глобализации.

Зависимости между глобализацией, необходимостью приобретения конкурентных преимуществ и построением новой экономики в формализованном виде можно представить так: условия глобализации требуют, чтобы каждый экономически активный человек, каждый субъект хозяйствования, государство, общество имели конкурентные преимущества. Последние можно иметь только при экономике, способной их производить; для построения такой экономики необходимо задействовать потенциал тех ресурсов, активов, движущих сил, которые могут обеспечить устойчивое развитие в условиях глобальной конкуренции.

Каковы же предпосылки возникновения и основные характеристики доминирующих движущих сил развития экономики на рубеже двух тысячелетий?

Экономическая теория, в течение многих десятилетий исследовавшая закономерности развития экономики индустриального типа, доказывает, что её основные движущие силы – это труд и капитал. Результаты исследований автора, корреспондирующие с выводами многих отечественных и зарубежных учёных, позволяют утверждать, что в новой экономике, которую правомерно трактовать как экономику развития, основанную на знаниях, или "экономике знаний"², всё более значимыми факторами развития становятся инновационный труд и интеллектуальный капитал. Ключевыми характеристиками и отличительными чертами экономики знаний являются:

- признание интеллектуального капитала и инновационного труда основными факторами экономического роста;
- более 50-процентная занятость инновационным трудом;
- приоритетное развитие основных институтов интеллектуальной деятельности – научных и учебных заведений, центров стратегических

² Экономику знаний можно определить как экономику, которая создаёт (в виде высокотехнологической продукции, высококвалифицированных услуг, научной продукции), распространяет и использует знания для обеспечения своего роста и повышения конкурентоспособности.

Экономика знаний – типичное нелинейное явление. Ключевая её характеристика – концентрация знаний, при которой их сумма не совпадает с суммой арифметической, её составные части преумножаются и это подтверждает действие в данной области законов нелинейного характера.

Если рассматривать экономику знаний с прикладных, практических позиций, через призму реальных механизмов её влияния на социально-экономическое развитие, то следует обратить внимание на следующее. В организационно-технологическом, трудовом аспекте экономика знаний – это экономика, основой которой являются высокопроизводительные, конкурентоспособные рабочие места, где работают высококвалифицированные, инновационно ориентированные работники; в ней внедряются информационные, коммуникационные и другие современные прогрессивные технологии, изготавливается высокотехнологичная, наукоемкая, конкурентоспособная продукция. Таким образом, основой экономики знаний является конкурентоспособность в самом широком смысле этого понятия, производящая конкурентные преимущества и обеспечивающая устойчивое социально-экономическое развитие.

разработок, исследовательских лабораторий, других интеллекто- и знаниеёмких областей, в которых создаются, распределяются и потребляются знания.

Компонента интеллекта, инноваций, знаний начинает играть решающую роль на всех этапах "жизненного цикла" новых товаров и услуг, доминирует на стадии проектирования, производства, управления материальными и нематериальными активами. Знания становятся предпосылкой решения таких важнейших задач производства, как:

- адаптация человеческого фактора к динамично меняющимся условиям производства;
- принятие решений в нестандартных условиях;
- организация командной работы и работы на результат.

Экономический ресурс, который представляет собой совокупность и комбинацию информации, знаний, интеллекта, инноваций, настолько важен, что его правомерно называть стратегическим. Ему принадлежит будущее, пока, не исключено, не появится какой-то сверхстратегический ресурс, компонентами которого станут гиперинформация, гиперзнания, гиперинтеллект, основным же их носителем останется человек.

Таким образом, в XXI веке не природные богатства, не территория, а высокие технологии, знания, интеллект будут основой экономики, источником благосостояния и качества жизни. Это подтверждает опыт развитых стран, где на протяжении последних десятилетий происходит интенсивное замещение основных фондов, материальных товарных запасов, других материальных активов нематериальными, физического капитала нефизическим. Приведем лишь несколько примеров.

В начале 1980-х годов около 60% инвестиций в промышленности США было направлено на приобретение материальных ценностей, а уже через 20 лет эта часть составляла всего 16%. С начала 1990-х годов предприятия США расходуют больше средств на приобретение оборудования, предназначенного для обработки информации, чем другого оснащения. По имеющимся данным, материальные активы американских предприятий в 1982 году составляли в среднем 62% рыночной стоимости предприятий, через 10 лет их доля уже равнялась 38%. Последние исследования оценивают часть материальных активов американских предприятий в 10–15%³.

Если в 1982 году в создании добавленной стоимости в 500 крупнейших компаниях США на нематериальные ресурсы приходилось около 40%, то в 1998-м уже приблизительно 85%. По оценкам зарубежных специалистов, формирование ВВП развитых стран на 40% и более осуществляется за счёт знаниеёмких производств. 90% всего количества знаний, которыми владеет человечество, получены за последние 30 лет!

Несмотря на то, что Украина только начинает приобщаться к глобальным интеграционным процессам, развитие её экономики находится в русле мировых тенденций. Интенсивно растет уровень интернационализации хозяйственной деятельности, развивается информационный сектор, расширяется уклад экономики знаний. Добавим, что условия, которые диктуют глобализационные процессы, для нашей страны такие же, как и для развитых стран. Поэтому проблема создания экономики знаний в Украине не является преждевременной.

³ Kaplan R.S., Norton D.P. Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard. Stuttgart: Schöffer-Poeschel, 2001. – S. 3.

Сегодня, когда перед страной стоит выбор – попасть (пусть в перспективе) в число развитых стран или же оказаться на обочине мировых цивилизационных процессов, необходимы беспристрастный анализ тенденций общественного развития, разработка магистральных путей развития национальной экономики, осмысление объективных законов трансформации факторов производства и выяснение того, насколько практика расходится или коррелирует с ними.

Сравнительный анализ развития национальной экономики и экономик ведущих стран свидетельствует о заметной разнонаправленности процессов, практических действий и мер, имеющих место "здесь" и "там". Вместо того, чтобы концентрировать усилия на развитии информационно-коммуникационных технологий, производств, основанных на инновациях и знаниях, в Украине ежегодно создается около 1 млн мест, львиную долю которых можно квалифицировать как рабочие места, скорее, индустриальной и даже доиндустриальной эпохи, которые расширяют гетто маргинальной занятости, консервируют её неэффективную структуру и делают невозможным существенные сдвиги к лучшему в качестве жизни населения.

Утверждая, что будущее за экономикой знаний и теми ресурсами и факторами, которые являются источником её формирования и развития, попытаемся изложить теоретические основы и трактовки автора по поводу содержания категорий "инновационный труд" и "интеллектуальный капитал".

В последнее время трудовая деятельность всё больше насыщается такими компонентами, как информация, знания, инновации. На наш взгляд, понятие "инновационный труд" олицетворяет глубокие изменения, происходящие в элементах процесса труда, в содержании труда, его насыщенность новыми компонентами и концентрацию этих компонентов.

Отметим, что научные исследования по этой проблематике только разворачиваются как отечественными, так и зарубежными научными школами. Нет единства и даже согласованности позиций в отношении правомерности употребления тех или иных категорий. Так, в литературе социально-трудового направления, особенно в зарубежной, едва не самыми употребляемыми понятиями стали "инновационный труд", "интеллектуальный труд", "знаниенасыщенный труд", "интеллектуализация труда", которые рассматриваются зачастую как взаимозаменяемые, с чем нельзя согласиться.

Сначала рассмотрим понятие "инновация" в его экономическом значении. В научной литературе оно появилось в начале XX века и означало проникновение элементов одной культуры в другую. В дальнейшем его взяли на вооружение представители многих областей науки, в том числе экономической. Считается, что термин "инновация" как экономическую категорию ввел в научный оборот Й.Шумпетер (начало XX века). При этом под инновацией он понимал изменения с целью внедрения и использования новых производственных, транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности.

Сегодня в экономической литературе можно встретить несколько десятков определений этого термина, которые, на мой взгляд, можно объединить в две группы. Для первой характерно то, что инновация рассматривается как результат творческого процесса в виде новых технологий, продукции, методов, управленческих решений и т. п. В определениях второй группы инновация предстает как процесс введения новых, про-

грессивных технологий, подходов, элементов, принципов. Таким образом, инновация – это новые знания в виде более совершенных или принципиально новых идей, проектов, результатов научных исследований и т. п.; это изменения творческого характера, что-то новое в сфере деятельности человека; это новизна каких-то свойств того, что производится или производится; это результат творческого процесса в виде новых потребительских стоимостей; это достижения, обеспечивающие экономию расходов, создающие условия для такой экономии или удовлетворения новых потребностей потребителей; это реализация новых идей в деятельности человека, способствующих удовлетворению потребностей и приносящих экономическую выгоду тем, кто эти идеи производит, распространяет и внедряет.

Анализ приведенных характеристик позволяет сделать вывод, что инновационность свойственна если не всем, то большинству видов трудовой деятельности, она есть или может быть в разных процессах труда. Поэтому мы не можем согласиться с распространённым мнением, что объектом инновационного труда является исключительно создание инноваций: разработка новой техники, технологий, видов продукции, и что инновационный труд – это трудовая деятельность, направленная на создание продуктов, услуг, организационных форм и других потребительских стоимостей. Специалист в области менеджмента Питер Друкер в одной из последних публикаций в журнале "Harvard Business Review" подчёркивает, что "...центр притяжения в трудовых отношениях быстро смещается от ручного труда к труду инновационному, к работникам знаний, то есть к тому, кто создаёт новое знание и активно его использует"⁴.

Экономическая категория "труд" в процессе эволюции и под влиянием глубоких трансформаций в структуре факторов производства наполняется новым содержанием. Трудовая деятельность, которая осуществляется в производственной среде, характерной для экономики знаний, имеет важное объединительное свойство – высокую насыщенность знаниями, информацией, творчеством и подпадает под определение "инновационный труд".

С учётом отмеченного можем утверждать, что инновационный труд – это трудовая деятельность, для которой характерна высокая доля компоненты знаний, интеллекта, творчества и которая способна удовлетворить общественные потребности с большим полезным эффектом.

Повышение знаниеёмкости современного производства, с одной стороны, и высокий уровень компоненты знаний в человеческом потенциале – с другой, позволяет экономически активному человеку:

- стать действенным участником процесса восприятия, использования и создания знаний;
- обеспечить инновационность трудовой деятельности, сформировать собственные конкурентные преимущества и предпосылки для достойной жизни;
- наиболее полно использовать возможности, порождаемые глобализацией;
- минимизировать риски и угрозы, вызванные ростом конкуренции в различных её формах;

⁴ Управление знаниями. – М., 2006. – С. 10.

– повысить возможности адаптации к условиям неопределенности и стремительных перемен.

В развитие указанного выше утверждения о том, что первенство в формировании конкурентных преимуществ и обеспечении устойчивого развития, наряду с инновационным трудом, принадлежит интеллектуальному капиталу, приведем следующие теоретико-прикладные обоснования и выводы.

Сегодня в экономической литературе множество противоречивых, неэквивалентных трактовок сущности интеллектуального капитала, его структуры, что порождает разные методологические подходы к его оценке и путям развития. Что касается отечественной экономической науки, то здесь исследования проблематики интеллектуального капитала только начинаются. Обращает на себя внимание некорректное заимствование зарубежного опыта в этой области. Очевидно, что далеко не все методы и организационно-экономические механизмы развития интеллектуального капитала, срабатывающие в странах Запада, могут привести к успеху в отечественной практике.

Анализ научных литературных источников свидетельствует о существовании двух основных подходов к пониманию сущности и соотношения понятий "интеллектуальный капитал" и "человеческий капитал". Некоторые авторы интеллектуальный капитал рассматривают лишь как составляющую человеческого капитала, как его инновационно-информационную компоненту. Впрочем, большинство исследователей, к которым принадлежит и автор, считает, что понятие "интеллектуальный капитал" по содержанию значительно шире "человеческого капитала" и несет в себе смысловые характеристики последнего.

В то же время необходимо признать, что основы теории интеллектуального капитала заложены именно концепцией (теорией) человеческого капитала, которая получила статус самостоятельного раздела экономического анализа в 1950–1960-х годах. Базовая теоретическая модель человеческого капитала была изложена в работе лауреата Нобелевской премии Г.Беккера "Человеческий капитал", первое издание которой датируется 1964 годом. Общепризнанно, что ведущая роль в развитии теории человеческого капитала принадлежит всемирно известному американскому экономисту лауреату Нобелевской премии Т.Шульцу. Благодаря теории человеческого капитала инвестиции в человека стали воспринимать как источник экономического роста, не менее важный, чем традиционные, "обычные" вклады в материальные активы.

Термин "интеллектуальный капитал" впервые был применён Д.Гелбрейтом в письме к М.Калецки в 1969 году. Теоретико-прикладные основы интеллектуального капитала нашли отражение и последовательную разработку в трудах Стюарта, Мелоуна, Эдвинссона и ряде других зарубежных специалистов.

Следует отметить, что учёные, занимающиеся проблематикой интеллектуального капитала, в основном, придерживаются подобной точки зрения на сущность этой категории. В то же время классификационные признаки, по которым группируются его отдельные элементы, очень разноплановы, как и перечень последних.

Детальная структуризация интеллектуального капитала, пожалуй, впервые была отражена в публикации Л.Эдвинссона и М.Мелоуна, которые в составе этого термина выделили человеческий капитал, элементы которого являются знания, навыки, культура труда, нравственные цен-

ности персонала; и структурный капитал, содержащий организационную структуру, ноу-хау, торговые марки, патенты, отношения с клиентами⁵.

Известный российский экономист В.Иноземцев рассматривает интеллектуальный капитал как своего рода коллективный мозг, аккумулирующий научные и обычные знания работников, накопленный опыт, интеллектуальную собственность, общение и организационную структуру, имидж фирмы, её информационные сети⁶.

Э.Брукинг под интеллектуальным капиталом понимает нематериальные активы, без которых фирма не может существовать и развивать конкурентные преимущества. По его мнению, интеллектуальный капитал образуют человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные и рыночные активы.

Согласно выводам Свейби, составными частями интеллектуального капитала являются внутренняя и внешняя структуры и компетентность персонала⁷. К компетентности персонала он относит способность действовать в разных ситуациях, образование, квалификацию, навыки, умение, опыт, общий уровень культуры, отношения к работе, к партнерам и клиентам. Внутренняя структура – это патенты, ноу-хау, авторские права, системы сетевого взаимодействия, компьютерные и административные системы, оргструктура, культура организации. Характеристиками внешней структуры являются бренды, торговые марки, имидж фирмы, отношения с потребителями, клиентами, конкурентами, общественными организациями.

Заслуживает внимания и определение интеллектуального капитала и его структуры Ю.Г.Даумом⁸, который под интеллектуальным капиталом понимает нематериальные активы, которые находятся в распоряжении предприятия, – человеческий капитал, структурный капитал фирмы, партнерский и клиентский капиталы. В последних зарубежных публикациях интеллектуальный капитал рассматривается как совокупность человеческого и структурного капиталов. В свою очередь, структурный капитал делится на внутренней и внешней по отношению к фирме. При этом внутренний рассматривается как совокупность организационных структур, ноу-хау, информационных систем, систем и процессов управления, а внешний – как устойчивые связи фирмы с внешними партнерами – клиентами, поставщиками, посредниками.

Автор статьи наиболее удачной считает следующую структуризацию интеллектуального капитала:

- человеческий капитал;
- капитал фирмы;
- капитал взаимодействия с институтами рынка⁹.

⁵ См.: Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М., 1999. – С. 434.

⁶ См.: Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации. – М., 1995. – С. 340.

⁷ См.: Sveiby K.E. The New Organizational Wealth – Managing and measuring Knowledge-Based Assets. – San-Francisco, 1997.

⁸ Daum J.H. Intangible Assets. – Galileo Press GmbH, Bonn, 2002. – P.17–19.

⁹ Эта структуризация не совершенна, она нуждается в доработке, но отличается от других структурированностью и четким выделением инновационных ресурсов, которые формируют конкурентные преимущества.

Человеческий капитал фирмы – это ресурс, аккумулирующий знания, умения, навыки, творческие и интеллектуальные способности, опыт, мотивационные установки, потенциал мобильности, командной работы, ориентации на высокие конечные результаты. Его можно рассматривать как форму выражения производительных сил человека на постиндустриальном этапе развития общества. Этот капитал формируется путём инвестиций в человека в виде затрат на образование, подготовку на производстве, на охрану здоровья, другие составляющие, преумножающие параметры человеческого фактора. Именно так формулирует содержание этого понятия Г.Беккер в монографии "Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ" (1964).

Красноречивые данные о существенных сдвигах в структуре совокупного капитала стран Запада (в пользу человеческого) приводит В.Щетинин¹⁰. В XVII–XVIII веках доля человеческого капитала в общем его объёме не превышала 10%. Перед первой мировой войной она находилась на уровне 31–33%. Наиболее значительные сдвиги в структуре капитала произошли в XX веке, особенно в последней его четверти. В 1973 году в среднем в странах Запада часть инвестиций в человеческий капитал в совокупном фонде капитализированных расходов на развитие равнялась 56–57%, а уже в 1997–1998-м – 67–69% (таблица). Отметим, что в США, например, этот показатель в конце 1990-х годов находился на уровне 74–76%.

Таблица

Структура совокупного капитала в странах Запада, %

Структура совокупного капитала	1800	1860	1913	1950	1973	1997–1998
Физический капитал	78–80	77–79	67–69	52–53	43–44	31–33
Человеческий капитал	20–22	21–23	31–33	47–48	56–57	67–69

Носителем человеческого капитала фирмы является её персонал, а следовательно, он принадлежит персоналу, а не фирме. В отличие от человеческого, капитал фирмы – ресурс, который принадлежит ей и является относительно самостоятельным объектом купли-продажи. Этот капитал представлен лицензиями, патентами, технологиями, в том числе инновационно-информационными, торговыми марками, корпоративной культурой, организационными структурами, системами связи фирмы, базами и т. д.

Таким образом, капитал фирмы можно рассматривать как организационно-технический, инновационно-информационный ресурс, связанный с функционированием фирмы в целом, более того, это функционирование вообще возможно только при наличии данного ресурса. Капитал фирмы может формировать конкурентные преимущества внутреннего происхождения благодаря высокому качеству информационно-интеллектуальных ресурсов.

Капитал взаимодействия с институтами рынка – это ресурс отношений фирмы с клиентами и партнерами, другими институтами рынка и технологий их развития. Этот ресурс включает имидж фирмы на рынке, торговые марки, бренды, связи с клиентами, информацию о клиентах, технологии сохранения имеющихся клиентов и привлечение новых, тех-

¹⁰ См.: Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42–52.

нологии развития имиджа фирмы и её брендов. Значение этой разновидности интеллектуального капитала заключается в том, что он способен формировать конкурентные преимущества внешнего происхождения благодаря высокому уровню взаимоотношений с клиентами и партнерами.

Составляющие интеллектуального капитала находятся во взаимосвязи и определенном подчинении. Есть объединительное звено всех составляющих – организационно-экономический механизм формирования конкурентных преимуществ фирмы на основе взаимодействия и круговорота этих составляющих. Круговорот можно представить следующим образом: знания, навыки, умения персонала воплощаются, с одной стороны, в новые товары и услуги, а с другой – в организационно-инновационные процессы: внутрикорпоративные информационные системы, прогрессивные организационные структуры, корпоративную культуру, новые товарные знаки, бренды, патентную деятельность фирмы; в свою очередь, это создает почву для развития, углубления взаимоотношений с клиентами и партнерами, улучшает имидж фирмы; взаимодействие с клиентами и партнерами, расширение деловой активности способствует развитию компетенций персонала, а значит, росту человеческого капитала.

Многовекторная, крупномасштабная качественно новая роль знаний в функционировании современной экономики требует новых организационно-управленческих решений в области приобретения, распространения, хранения, распределения знаний, придания им формы, удобной для внутреннего использования. Речь идет о необходимости создания систем управления знаниями как основным ресурсом фирмы.

Если не типичным, то весьма распространенным явлением является наличие в структуре управления (главным образом, зарубежных фирм) штатных единиц вице-президента по управлению интеллектуальным капиталом, директора по управлению знаниями, директора по управлению нематериальными активами, менеджера по интеллектуальным активам, руководителя департамента по развитию персонала и управлению знаниями и т. п. Практикуется создание межфункциональных проектных групп, введение в штатное расписание должностей брокеров знаний, в обязанности которых входит привнесение идей, новаций, донесение их до сотрудников фирм, которые не могут непосредственно контактировать с носителями знаний.

Так, в компании "Scandia" управление знаниями и другими нематериальными активами осуществляет соответствующая служба, которую возглавляет директор по интеллектуальному капиталу, в компании "Buckman Labs" эта функция выполняется под руководством директора по передаче знаний, в "Dow Chemical" – директора по интеллектуальным активам, в "McKinsey" – директора по знаниям. В обязанности этих руководителей и подчиненных им управленческих структур входит формирование и реализация стратегии в сфере менеджмента знаний; создание баз знаний и инфраструктуры их передачи, компьютерных сетей, оргструктур, ориентированных на знания; управление исследовательскими центрами; отношения с внешними поставщиками информации и знаний; оценка интеллектуального капитала и его мониторинг.

По данным "Meta Group", из двух тысяч крупнейших компаний мира в 75% уже применяются системы или специальные методы, технологии, процедуры управления знаниями. Заслуживают внимания результаты ис-

следования, проведенного в 2002 году "Conference Board" и "Pricewater House-Coopers", которым было охвачено 158 корпораций: 80% компаний ввели систему управления знаниями; 53% имеют специальный управленческий аппарат; 25% имеют должность главного менеджера по управлению знаниями; 6% применяют общекорпоративные программы, 60% планирует ввести это в ближайшие пять лет.

Под влиянием перемен, происходящих в движущих силах развития экономики, трансформируются формы, виды занятости, а также содержание и характер труда.

Приведем перечень, далеко не полный, изменений в сфере труда:

- развитие нетрадиционных форм занятости и организации труда – дистанционная занятость, подрядный, заёмный труд и т. д.;
- изменение общей структуры занятости (уменьшение доли работников, занятых изготовлением стандартных массовых материальных благ и одновременно увеличение доли занятых предоставлением информационных, консультативных, интеллектуальных, инновационных услуг);
- изменения в профессиональной структуре персонала (увеличение доли работников, имеющих новые, знание-интеллектонасыщенные профессии). По мнению Р.Кроуфорда, одним из признаков экономики знаний является формирование элиты – "золотых воротничков" (gold-collar workers). "Юристы, врачи, аналитики, консультанты, бухгалтеры, инженеры, компьютерные программисты, профессора колледжей – все это примеры "золотых воротничков". Эти работники всегда были слишком немногочисленны, чтобы рассматривать их как отдельную категорию в составе рабочей силы, однако сегодня они образуют доминирующий вид занятых, заменяя фермера, "синих воротничков" и "белых воротничков", о чём свидетельствует самая высокая доля их в составе рабочей силы"¹¹;
- изменения в содержании труда (уменьшение части стандартных, массовых, стереотипных операций; повышение роли инновационного, творческого труда);
- рост значимости физического и психического здоровья персонала, его социально-психологических, морально-этических качеств;
- индивидуализация экономически активного человека. В социально-трудовой сфере наблюдается своего рода движение по спирали – от универсального работника к узкоспециализированному и к работнику, обладающему знаниями, компетенциями в смежных областях;
- изменения в составляющих управления персоналом (подборе, организации, мотивации, оценке, контроле деятельности и т. п.).

Такие изменения в большинстве развитых стран мира произошли ещё в середине и особенно во второй половине XX века. Надеемся, что эти общемировые тенденции будут доминировать и в украинской экономике уже в ближайшие годы. А это, разумеется, требует глубокой теоретической и прикладной разработки сложной и многоплановой проблемы формирования экономики знаний.

Учёные должны выполнить и такую крайне важную общественную функцию, как формирование в сознании как можно большей части граждан и институтов общества убеждения, что именно знание, интеллект,

¹¹ 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.

инновационная деятельность являются ключом к получению конкурентных преимуществ, устойчивому развитию и благосостоянию.

Однако следует признать, что национальная экономическая наука и та её часть, которую представляют учёные-трудовики, переживает достаточно глубокий кризис. Причины здесь разные, и одна из главных – углубление несоответствия между предметом, объектом многих исследований и реалиями сегодняшнего дня – глубокими изменениями в структуре и качестве ресурсов и факторов производства. Не потерял своей актуальности вывод К.Маркса о том, что экономические эпохи отличаются не тем, что производится, а тем, как производится, какими средствами труда.

Научные исследования в области экономики труда и социально-трудовых отношений зачастую пропагандируют подходы, рецепты, рекомендации по решению задач социально-трудового и управленческого характера, которые уже не срабатывают в экономике, основывающейся на знаниях, информации, интеллекте и инновациях.

Предмет, объект, методы, приемы научных исследований должны измениться задолго до того, как на практике изменится структура активов, капитала организаций и движущих сил их развития.

Нам представляется, что активизация исследований в этой области должна стать одной из приоритетных задач экономической науки на современном этапе.