

А.М.Колот, д-р екон. наук

**Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана**

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Розглянуто теоретико-методологічні аспекти еволюції факторів соціально-економічного розвитку на сучасному етапі. Обґрунтовано, що в новій економіці дедалі відчутнішими факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал. Узагальнено зміни у сфері праці на етапі формування економіки знань.

Динамізм, масштабність і багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття є чи не найвизначальнішими рисами соціально-економічного розвитку на зламі двох тисячоліть. 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.

Зрозуміти "до кінця" і викласти в завершеному, методологічно вивіреному вигляді сутність тих процесів, що відбуваються в рушійних силах розвитку нової економіки¹ 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". Саме цим продиктований зміст цієї статті. Тут зроблено спробу систематизувати глобальні та макро- і мікроекономічні явища і процеси, безпосередньо пов'язані з 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 набуття конкурентних переваг можливе лише за умови розбудови нової економіки, що має суттєві відмінності порівняно з економікою індустріальної доби за багатьма

¹ У літературних джерелах економіка постіндустріальної доби, нова економіка іменується по-різному – "економіка знань", "економіка розвитку, заснована на знаннях" тощо. Бачення автора з зазначеної проблематики буде викладене нижче.

компонентами і параметрами, а головне – за факторами і самою філософією соціально-економічного розвитку.

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 набутися 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, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях, або "економіку знань"², 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;
- пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розроблень, дослідницьких лабораторій, інших інтелекто- і знаннємістких галузей, у яких відбувається створення, розподіл і споживання знань.

Знаннева, інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах "життєвого циклу" нових товарів і послуг, домінує на стадії проектування, виробництва, управління матері-

² 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.

альними 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 надстратегічний 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 склали 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%³.

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

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

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-знанневих 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 насиченішою 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", "знанненасичена 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 ХХ 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 ХХ 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, 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 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 інноваційність 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"⁴.

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 знанневу, 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 знаннємісткості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знанневої компоненти в людському потенціалі – з іншого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;
- забезпечити інноваційність 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 ін-

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

новаційною 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.

Термін "інтелектуальний капітал" уперше було використано Д.Гелбрейтом у листі до М.Калецькі 1969 року. Теоретико-прикладні засади інтелектуального капіталу знайшли відбиття і послідовне опрацювання у працях Стюарта, Мелоуна, Едвінссона і низки інших зарубіжних фахівців.

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 клієнтами⁵.

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

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 мережі⁶.

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 персоналу⁷. До компетентності персоналу він відносить здатність 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.

Заслугує уваги і визначення інтелектуального капіталу та його структури Ю.Х.Даумом⁸, 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 найудалішою вважає таку структуру інтелектуального капіталу:

- людський капітал;
- капітал установи;
- капітал взаємодії з інститутами ринку⁹.

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 фор-

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

⁷ Див.: *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 Наведена структуризація не є досконалою і потребує подальшого опрацювання, але відрізняється від існуючих структурованістю і чітким виокремленням інноваційних ресурсів, які формують конкурентні переваги.

мується 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.Щетинін¹⁰. 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% (таблиця). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 1990-х років перебував на рівні 74–76%.

Таблиця

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, капітал установи є ресурсом, що їй належить, 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 тощо.

Отже, капітал установи 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. Капітал установи 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.

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

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: внутрішньокорпоративні 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 віцепрезидента 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 міжфункціональних 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 передання, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання; управління дослідницькими 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. Заслужовують 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 загальнокорпоративні 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, позичальна 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, знанне-інтелектонасичені 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"¹¹;

- 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, компетенціями 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. А це, зрозуміло, вимагає глибокого теоретичного і прикладного опрацювання складної та багатопланової проблематики формування економіки знань.

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.

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.

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-трудоких відносин 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.