

# ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЙОГО РОЗВИТКОМ І ВИКОРИСТАННЯМ

## INTELLECTUAL CAPITAL OF UKRAINE AND PROBLEMS OF PERFECTION OF ITS MANAGEMENT DEVELOPMENT AND USING

**Володимир ШЕДЯКОВ,**  
доктор соціологічних наук,  
Національний інститут  
стратегічних досліджень, Київ



**Volodymyr SHEDYAKOV,**  
PhD Sociology,  
National Institute  
for Strategic Studies, Kyiv

На сторінках «Економіста» продовжується обговорення шляхів оптимізації використання інтелектуально потенціалу країни для забезпечення її сталого підйому та покращення якості життя населення [див., наприклад, 1, с. 28; 2, с. 29-32]. Очевидно, що підвищення ролі інтелектуальних чинників соціально-економічного розвитку суспільства – одна з провідних тенденцій третього тисячоліття, яка навіть з поверненнями до минулого, анклавними збереження застарілих устроїв суперечливо дієво впливає на баланс позитивних і негативних ризиків, можливості адаптивної стратегії та врешті визначає довготермінові тренди конкурентоспроможності кожної національної економіки [3, с. 130-197, 293, 252]. Вивчаючи ці процеси, О.Білорус, Дж.Бенігер, К.Вальтх, В.Іноземцев, М.Кастельс, О.Тоффлер, А.Чухно та інші підкреслювали посилення таких рис інформаційного етапу суспільного розвитку, як глобальний характер, орієнтація на знання (формування «економіки знань» і набуття нею системоформуючого значення), науково-технічний прогрес, трансформація відносин «виробник – споживач», часткове витіснення традиційних форм праці творчістю та сегментація ринків (див., наприклад, [4]). Причому, розглядаючи шляхи створення «економіки знань» в Україні, В.Геєць підкреслює вирішальне значення для неї інтелектуального потенціалу та розвитку творчих навичок [5, с. 6]. При визначенні ефективних шляхів подальшого розвитку й підвищення вмотивованості творчої праці в країні в даній статті в якості теоретичної основи також використовувалися концепції А.Маслоу, К.Альфредера, Ф.Герцберга, Д.Мак-Клеланда – в частині, яка може бути застосована до стимулювання творчості.

Отже, завданням статті є розгляд специфіки, можливостей і перспектив активізації інтелектуального капіталу в Україні в контексті завдань прискореної модернізації та сталого розвитку країни.

Процеси формування й набуття особливого значення для виробничих циклів групами людей (від менеджерів до висококваліфікованих фахівців, техніків та робітників), які працюють за допомогою знань (що отримує наукове обґрунтування в різноманітних концепціях т.зв. когнітаріату, нового інтелектуального класу, knowledge workers тощо), не тільки змінюють базу розвитку як економіки, так і всього громадського суспільства, а й ставлять нові завдання у сфері мотивування. До того ж у результаті зрушень у суспільному розподілі праці працівники переважно розумової праці отримали провідні ролі в системі виробництва. Серед значної частини найманих робітників відбулися значні зміни в самому ставленні їх до праці. Із засобу забезпечення існування вона поступово перетворюється в засіб самовираження людини. Таким чином, представники нового інтелектуального класу, як правило, мають інші ієрархії цінностей, ширший світогляд, більшу вимогливість до умов праці, їм притаманні життєві та службові орієнтації, пов'язані із самоповагою, новаторством, зростанням професіоналізму тощо. Причому, з одного боку, зміст їхньої трудової

діяльності виходить за межі формального контролю, посилює наголоси на самодіяльній творчості, «патисипативності» в організації трудових та управлінських відносин, відповідальній взаємодії з колом зацікавлених учасників (стейкхолдерів), і поширена на сьогодні європейська модель корпорації якраз і орієнтована на варіант компанії учасників (stakeholder's company). З другого боку, успіх інтелектуальної діяльності часто безпосередньо потребує різноманіття професіональних і загальнокультурних комунікацій, тісно інтегрує в кооперативні зв'язки, виробничі й соціальні мережі. При цьому самостійність інтегрованих у технологічний ланцюжок господарських суб'єктів відносна; вони підпорядковані технологічній дисципліні, а також вимогам стандартів, термінів постачання тощо. І часто чим далі йдуть від виробничої рутини лідери, тим сильніше вони зацікавлені в її консервації в аутсайдерів. Відтак нині на основі міжнародного поділу виробничого процесу фіксується й територіальне розташування операцій низько-, середньо- і висококваліфікованої праці.

Інтелектуальний капітал (відповідно до поширеного підходу) характеризує нематеріальні активи та, зокрема, містить інтелектуальну власність, а також активи ринкові, людські, інфраструктурні [6, с. 30-31]. Суттєво, що інтелектуальний капітал відчуває значний вплив з боку ресурсної специфіки, географічного розташування, історичного досвіду та соціальної спадщини, співвідношення між інститутами держави та формами підприємницької діяльності. Отже, серед наукоємних галузей у теорії та в практиці державного регулювання корисно відокремлювати традиційно зрілі та молоді проривні галузі (див.: [7-11]).

Водночас Ж.-Ф. Ліотар, апелюючи до Дж.Хабермаса, підкреслює: «Старий принцип, за яким отримання знання невіддільно від формування (building) розуму та навіть від самої особи, застаріває та виходить із вживання. Таке відношення постачальників і користувачів знання до самого знання прагне та прагнучиме перейняти форму відношення, яке виробники та споживачі товарів мають із цими останніми, тобто вартісну форму (forme valeur). Знання ... споживається та споживатиметься, щоб знайти вартість у новому продукті й ... щоб бути обмінаним. Воно перестає бути самоціллю та втрачає свою «споживчу вартість» [12, с. 18; 39]. Отже, в постринковому середовищі трансформується саме поняття капіталу (включно й інтелектуального) [13]. Але якщо спочатку змінювалося наповнення кінцевої та початкової стадій виробництва (збут кінцевого продукту та закупівля сировини й знарядь виробництва), то потім все активніше наростало розчленовування найтехнологічнішого процесу виготовлення виробів між спочатку працівниками, потім машинами та автоматами – й аж до рознесення його різних стадій в різні країни. Відтак «у постіндустріальних країнах формуються й еволюціонують національні інноваційні системи, ринок високих наукоємних технологій як сукупність взаємопов'язаних структур, зайнятих виробництвом і комерційною реалізацією наукових знань.

*У статті надано висновки з вивчення особливостей та рис інтелектуального капіталу й інтелектуальної праці. У цьому контексті досліджуються різноманітні чинники впливу на їх розвиток та активізацію в економічній трансформації й соціальному житті країни. Аналізуються ймовірні шляхи адаптації до модернізаційних змін глобального масштабу.*

*In the articles the conclusions are given from the study of features and lines of intellectual capital and intellectual labor. In this context the multilevel factors of influence are probed on their development and activation in economic transformation and social life of country. The credible ways of adaptation are analyzed to the modernization changes of global scale.*



Складовими такої системи є насамперед дрібні й великі промислові компанії, що беруть участь у реалізації певної сукупності набутих у країні знань, тобто займаються інноваційною діяльністю, а також наукові заклади, держлабораторії та науково-виробничі об'єднання типу технопарків, інкубаторів, наукових центрів, технополісів та інших інфраструктурних елементів (суб'єктів) [14, с. 191; 15-18]. Відповідним чином розвиток міжнародного виробничого процесу помітно трансформує вигляд світової економіки, й глобальна криза тільки підштовхує ці процеси.

У цих умовах забезпечення й наступна підтримка реальної конкурентоспроможності продукції залежить перш за все від інноваційного наповнення технологій. Запровадження передових моделей виробництва потребує розвитку та вмотивованості когнітаріату. Водночас інформаційний вибух і оточив кожного хвилями інформаційного сірого шуму, і підвищив значення як знання методології (зокрема, відбору потрібних даних), так і творчих здібностей. Структуроформуючими блоками національної інноваційної системи за цих умов є підприємства, науково-технічна сфера та інноваційна інфраструктура. До її основних елементів відносять:

□ комплекс інститутів, що беруть участь у виробництві, передачі та використанні знань,

- фірми й створені ними мережі та комунікації,
- наукову систему,
- елементи ринкової інфраструктури,
- макроекономічну політику та форми державного регулювання,
- систему навчання та професійної підготовки,
- ринки товарні, виробництва, ринки праці,
- систему фінансування інновацій [19, с. 26].

Причому перехід до нових організаційних і мотиваційних форм – обов'язкова умова якнайповнішого використання творчого потенціалу співробітника та зайняття країною відповідного місця в світовому «табелі про ранги». У світовому масштабі на сьогодні головним чинником успіху стали такі якості, як гнучкість, мобільність, сприйнятливості до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін кон'юнктури. Суттєва особливість сучасних ринків праці – збільшення ролі нестандартних видів праці як наслідок процесів реструктуризації підприємств, насамперед під впливом чинників переходу від фіксованих до змінних витрат на робочу силу з внутрішніх ринків (для промислово розвинених країн – з високими витратами на робочу силу) на більш конкурентоспроможні зовнішні. Шляхи забезпечення конкурентоспроможності своїх товарів і послуг пов'язуються й із залученням перспективних фахівців, і з ефективною участю в міграції робочої сили.

На сьогодні в постсучасному високотехнологічному виробництві розвиваються нові, постфордистські форми організації праці. Відповідно змінюються відносини працедавця та працівника. Зокрема, як зазначають експерти, «більшості працедавців все менше відчувають відповідальність за гарантії зайнятості та доходів своїх службовців. Водночас багато працівників з високими шансами на працевлаштування не пов'язують свою професійну долю з одним підприємством, а реалізують себе з максимальною вигодою на різних фірмах, мало піклуючись про престиж» [20, с. 40]. Це в цілому сприяє тенденції залучення інтелектуальної діяльності на умовах короткострокових договорів.

Разом з тим все помітнішими стають консолідовані зусилля з підйому «соціального капіталу» суспільства, залучення «соціально орієнтованих інвестицій» в економіку, розвитку «соціальної відповідальності» підприємств. При цьому в бізнес-спільноті можуть використовуватися різні терміни: «корпоративне громадянство», «етика бізнесу», «сталій розвиток» – з єдністю основних принципів відповідності своїй діяльності міжнародним нормам і стандартам [21, с. 4]. Одним із перших в цьому переліку – стандарт Social Accountability-8000, який був створений організацією Social Accountability International – філією Ради з економічних пріоритетів (Council on Economic Priorities), неприбуткової громадської науково-дослідної організації США, що займається моніторингом. Він введений в 1974 році. Стандарт передбачав соціальну відповідальність за розділами: дитяча праця, примусова праця, охорона здоров'я та безпека праці, свобода об'єднань і право на укладення колективного договору, дискримінація, дисциплінарні заходи, години роботи, винагорода за працю, системи управління. У 1983 році Адміністрацією з охорони здоров'я та безпеки праці був прийнятий (а в 1987 доопрацьований) стандарт «Про поширення інформації про небезпечні речовини» (Hazard Communication Standard), який задав рівень соціальної

відповідальності корпорацій у виробничій і невиробничій сфері перед персоналом і суспільством. Різноманіття розроблених національних стандартів щодо соціальної відповідальності стає базою створення та введення в дію в 2010 році комплексного міжнародного стандарту.

Нарешті налагодження соціального партнерства – це не тільки додатковий організаційний ресурс, а й безальтернативний засіб продуктивного поєднання суспільства за умов наголосу на будівництві економіки знань, а отже, на розвитку інтелектуального капіталу, на підйомі когнітаріату [22- 24]. Трансформації способу виробництва й рух науково-технічної та соціально-економічної складових прогресу людства призвели до кардинального зростання ролі людського й соціального чинників життя суспільства. Причому всередині корпорації підвищення якості інтелектуального капіталу та його активізації забезпечується залученням персоналу до корпоративної культури, найбільш суттєвими складовими якої є лояльність фірмі, ініціативність робітника, його зацікавленість у успіху компанії. Зростання людського капіталу в цілому та інтелектуального капіталу зокрема – найбільш суттєвий для позицій країни та забезпечення конкурентоспроможності її проекту розвитку прояв громадської активності бізнесу.

Відтак «взаємодія нових моделей праці з новим типом працівників і зміцнення статусу останніх у виробництві, природно, змінюють ... підходи до відносин підпорядкування, до прав і обов'язків, а також ступінь впливу всіх його сьгоднішніх учасників» [25, с. 58]. За умов підвищення вимог до гнучкості переналадок виробництва інформованість персоналу стає необхідністю, трансформуючи сферу допущення до комерційної таємниці та вимоги до топ-менеджерів. Отже, інверсія соціально-виробничих ролей перетворює менеджерів на осіб, які забезпечують допомогу, ресурсну базу та умови виробництва [26, с. 96-98, 100]. Причому нові управлінські моделі суттєвою мірою відображаються й на організаційному розвитку компанії. Влада для працівників, які орієнтовані обходитися без жорстких правил, втілюється носіями не статусу, а компетентності, знання й уміння, а отже, вимагає не авторитарності, а авторитетності. Водночас це підвищує вимоги до топ-менеджерів, які відповідають не тільки за себе, а й за весь бізнес, від яких вимагається глибоке знання й розуміння діяльності компанії (що також потребує адекватного віддзеркалення в Трудовому кодексі та відповідних змін в інших нормативних актах).

У свою чергу соціальне партнерство передбачає визнання й реалізацію на практиці рівності сторін, збалансованості інтересів партнерів. Причому, тоді як у нас в країні переважно досліджуються й впроваджуються класичні моделі, в ЄС традиції оформлення трудових відносин продовжують трансформуватися. Це природно: у часи масового спеціалізованого виробництва ще могли культивуватися моделі командних методів керівництва поряд з відносинами «конфліктного співробітництва» між найманими робітниками та наймачами. Але соціально-економічна тканина життя суспільства змінюється; в умовах переходу до гнучких технологій такий тип трудових відносин став серйозною перешкодою в реалізації їхніх потенційних переваг. Упровадження останніх вимагає вищого рівня загальноосвітньої та професійної підготовки, оволодіння новими трудовими функціями. При цьому, з одного боку, посилюється значення в економіці сектора, пов'язаного з виробництвом знань, обробкою та поширенням інформації. З другого боку, ця межа стала провідною не в усіх країнах. Викликам і завданням модернізації може не відповідати й відношення суспільства до праці та її суб'єктів. Відповідно для майбутнього народу погано, якщо творці інтелектуального продукту позбавлені платоспроможного попиту в країні та мають альтернативу – еміграція або жебрацтво на батьківщині. Ще загрозливіше, якщо країна може стати магнітом для недобросовісного бізнесу й міжнародного криміналу або просто для нероб. Навпаки, заняття творчою інтелектуальною працею має чесним шляхом забезпечувати в кожному із секторів господарювання можливість для людини без умов надексплуатації міцно стояти на ногах, забезпечувати родину та впевнено дивитися в завтрашній день. Нині ж частіше пропагується не творчість, а споживання, не наполеглива праця, а раптове збагачення й дозвілля. Регулярно роблять свій внесок у цю популяризацію ЗМІ. Порівняємо: якщо «перебудовники» обвинувачували літературну продукцію та кінофільми радянського періоду за домінування виробничої тематики, то сучасні серіали переважно подають життя як можливість вільного спілкування в робочий час; пропагують в якості нормативної заможності, яка не пов'язана з працею.

Водночас очевидна неоднозначність зв'язку діяльності інтелектуальної та творчої: з одного боку, є творчість фізична, речова, а з другого боку, і в інтелектуальній праці далеко не всі моменти можуть бути творчими. О.Кендюхов, наприклад, пропонує за ступенем креативності та кваліфікаційної складності виділити такі види інтелектуальної праці, як репродуктивний, алгоритмічний та творчий [27, с. 49]. При традиційних вимогах до праці й відповідних формах її організації з кожним місцем праці в системі внутрішньофірмового розподілу праці пов'язували, як правило, деталізацію завдань і конкретизацію винагороди. Нова ж система передбачає кардинальну зміну рівня вмотивованості співробітника, тому комплексно зачіпає й організаційно-виробничу конфігурацію, й методи управління, й оптимізацію дій із забезпечення якості, й шляхи скорочення втрат ресурсів, і розвиток самого процесу праці. Відповідно в ряді корпорацій персонал на основі виробничих груп, крім питань, безпосередньо пов'язаних з трудовими завданнями, залучається до аналізу зовнішніх чинників виробничого циклу, політики постачальників, до вирішення проблем виготовлення та якості всієї продукції, охорони праці й здоров'я. За рахунок цього вдається оптимізувати організаційну структуру, скоротити проміжні управлінські ланки, привести застарілі лінійно-штабні схеми організації діяльності до адекватнішого новим викликам стану та забезпечити підйом ефективності праці й конкурентоспроможності фірм.

Отже, внаслідок комплексних постучасних трансформацій стимулювання бажаних трансформацій поведінки та процесів в інтелектуальному житті стає загальним, часто – єдино можливим і більш ефективним. Безперечно, техніки таких змін існували та вдосконалювалися дуже давно, але саме тепер вони органічно базуються на особливостях сьогодення та мають додаткову високу соціальну ефективність. Якщо адміністрування може базуватися на примусі або спонуканні, то стимулювання – це насамперед здатність надавати форму тому, чого бажають. Природно, що цей тип влади базується на привабливості певних культур і цінностей. Прерогативи керівників при цьому аж ніяк не скасовуються, але змінюють форми та механізми. Так, П.Чекланд захищав саме м'які системи управління, необхідні для «енергійного розв'язання невпорядкованих проблем реального світу, що є слабо структурованими». Звідси – відомий імператив Г.Ферстера: «Дій завжди так, щоб розширити можливості наступного вибору». Для цього не зачиняй перед собою жодних «дверей», не зациклюйся на одній дрібниці – забезпечуй доступ до багатьох комбінацій. Що більше альтернатив збереже собі людина, то успішніше зможе досягти бажаного результату. Водночас, за звісною класифікацією, реалізація кожного з цих шляхів поєднує в собі ознаки стандартів можливої поведінки суб'єкта як «лева» чи «лисиці». На соціально-структурному рівні відповідне реформування інколи, наприклад, позбавляє раціональності існування посередницьких ланок, перетворює зайнятих у контрольно-розпорядчих діях на радників з підвищення професійності рішень та спрощує систему управління. А в соціокультурній площині в оновлених корпораціях замість традиційного культури дисциплінованості, лояльності, сервильності з'являються цінності професіоналізму, солідарності, які завдяки поширенню Інтернету становлять особливий пріоритет і в субкультурах автономії, і в цілісній гібридній культурі корпорацій. Жорсткий менеджмент із вимогою беззастережного виконання наказів і поділом трудового колективу на адміністраторів і підлеглих змінюється демократичним м'яким управлінням, що стимулює ініціативу та пошук. Зміцнюється усвідомлення більшістю співпрацівників значення діяльності підприємства, взаємовплив окремих операцій та їхньої ролі в загальній мережі.

Отже, нарощування інтелектуального капіталу пріоритетно пов'язане з позитивними тенденціями щодо стану людського чинника виробництва, організаційного, освіти та науки. При цьому до певного моменту діє компенсаційний принцип: недолік один компенсується комбінацією використання інших. Залучення до інтелектуальної діяльності учасників виробництва ставить питання про їх мотивування. Постучасні тенденції управління пов'язані з поширенням стимулювання (крім адміністрування), збільшенням діапазону «м'якої влади» при організації соціальних відносин та виробничих комунікацій. Кожен учасник процесу інтелектуальної діяльності діє, проявляючись як особа. Відповідно для мотивування співробітників, зайнятих інтелектуальною діяльністю, важливим є знання ієрархії особових переваг кожного. Тому додаткове значення мають його умови, організація, особливості (які раніше часто осмислювалися в категоріях «суспільних і матеріально-речових форм», «характеру», «змісту» та «сутності» праці). Тут вже не тільки потрібне стимулювання трудового процесу, а й стимулювання самим трудовим процесом. При організації та мотивуванні

важливим є відношення до кожного, зайнятого інтелектуальною творчістю, не як до підлеглого, а як до колеги. Більше того, часто керівник розцінюється як такий, що володіє меншими здібностями до творчості й тому приречений на апаратне функціонування. Тим часом, на думку М. Ке де Врі, багато керівників отримують комплекс так званого дисфункціонального керівництва: вони 1) звикають до влади; 2) жадають для себе множення привілеїв; 3) бажають знаходитися в центрі уваги (як підлеглих, так і суспільства); 4) вимагають непомірно високої винагороди [28].

Важливою проблемою забезпечення сталого розвитку інтелектуального капіталу є знаходження балансу між творчим процесом і дотриманням дисципліни, причому не тільки «дисциплінованості мислення», а й «дисципліни праці». Із цих позицій ще до системної побудови мотивації як свідомого вибору, зробленого на основі процесу ухвалення рішення, в ході якого порівнюються варіанти, спочатку оцінюються витрати та вигоди, а також вірогідність досягнення бажаних результатів (чи може це дозволити використання комфортних умов праці, адекватних інструментів і робочого устаткування, інформації та інших ресурсів, методів відбору, призначення й просування по службі тощо) [29, с. 252]. При цьому концепція демонструє зв'язок заохочення зусиль та їх подальшої концентрації на даному напрямі [30, с. 1111-1132]. У міру визрівання постринкових елементів організації суспільного порядку дія принципу відплатності стає все більш загальною, нередукованою до заробітної плати і навіть до всього матеріального заохочення. Разом з тим, як правило, людина включається в творчу працю не через очікування на винагороду, а під впливом інтересу до змісту діяльності. Для мотивації осіб творчої праці головну роль відіграє їхній інтерес до своєї роботи, довірчі відносини в процесі діяльності, захопленість і азарт (драйв) творення. Проте ступінь участі в процесі та можливості концентрації на ньому багато в чому пов'язані з необхідністю якісного задоволення своїх і сімейних потреб. Разом з тим давно та плідно досліджуються індивідуально-психологічні відмінності людей, їхні професійні можливості й особливості, організаційні комунікації тощо для розвитку найбільш ефективних шляхів їх стимулювання. Відповідно конкурентоспроможність всього національного проекту, побудована на інноваційній спрямованості господарського розвитку, передбачає адекватну трансформацію регуляторного механізму відносно науки, технологій, промислової політики, зовнішньоторговельної діяльності, регіональної економічної політики.

## ВИСНОВКИ

Отже, вибір моделей розвитку та активізації інтелектуального капіталу характеризує, а багато в чому й визначає основні тренди розвитку як власне трудових відносин, так і соціально-економічної ситуації в країні в цілому. При цьому якщо пасивне сприйняття національної безпеки орієнтує на подолання виникаючих загроз, то активне – передбачає створення такого суспільного середовища, яке попереджало б розвиток негативних процесів. У свою чергу завершення виборів до Верховної Ради України створює умови для закріплення відповідних регуляторних механізмів на нормативному рівні.

Відтак забезпечення подальшого сталого розвитку країни та прогресивної трансформації її економіки потребує і підйому добробуту населення, і вдосконалення умов його життєдіяльності для звільнення продуктивної, творчої сили інтелектуального капіталу суспільства. Причому важливим стає як створення для кожного вченого комфортного місця існування, що дозволяє самореалізацію, так і формування передумов і програм повернення науковців, збагачених зарубіжним досвідом і знаннями. Нині для пошуку й розвитку талантів загрозливим може бути також розрив доходів крайніх децильних груп населення. Крім того, використання соціального середовища як стимулу економічного середовища потребує посилення етичних основ життя, цінності кваліфікованої праці, рівня культури населення. У цій ситуації перехід від пріоритетного розгляду абстракції «управління» до вивчення конкретних випадків управлінського вибору ставить в залежність оптимізацію рішень від, наприклад, параметрів самої праці, її характеру, «збагаченості», рис, особливостей категорії працівника. Зокрема, до зайнятих у роботі привабливій або відштовхуючій, до (як правило, нечисленних) найбільш важливих для результату роботи фахівців і виконавців часто мають застосовуватися різні управлінські композиції.

Тому для умов України важливим є врахування як світового досвіду організації інтелектуального капіталу та мотивації інтелектуальної праці, так





і вітчизняних традицій і напрацювань. Наприклад, багато зі світових соціально відповідальних корпорацій орієнтовані на Глобальну ініціативу звітності (GRI) та рекомендації Європейського форуму з СВ (European Multi-Stakeholder Forum on CSR), створеного за участю компаній, підприємницьких організацій, профспілок, екологічних, споживчих та інших некомерційних організацій відповідно до рішення Європейської комісії. Він організований для підтримки взаємодії між зацікавленими учасниками, а також для виявлення напрямів і «больових точок», які потребують ініціатив загальноєвропейського рівня. Саме цей підхід найкраще відповідає меті розвитку й активізації інтелектуального капіталу країни та змісту «Зеленої доповіді» Європейської комісії [31-33]. Крім того, необхідним є підвищення рівня системності управління інтелектуальним капіталом країни. Додаткові ресурси його активізації пов'язані з упровадженням управлінських композицій відповідно до регулятивного діапазону «м'якої влади». Важливим напрямом є також розвиток відносин конкуренції та соціального партнерства на виробництві й у суспільстві в цілому.

Подальший розгляд теми нарощування й активізації інтелектуального капіталу країни передбачає, на наш погляд, як ретельне виявлення концептуального змісту та принципових можливостей підходу, так і дослідження різних аспектів оптимізації розвитку й використання інтелектуального потенціалу, а також вивчення особливостей дій у галузевому, регіональному розрізні і шляхів покращення регулятивних засобів (зокрема, в міграційному аспекті).

*Increasing of role of intellectual factors of society's socio-economic development is one of leading tendencies of the third millennium, which effectively influences on balance of positive and negative risks, possibility of adaptive strategy and, eventually, determines long-term trends of competitiveness of every national economy.*

*Proper processes of forming and acquisition of the special value by the groups of people (from managers to the highly skilled specialists, technicians and workers), which work by knowledge (that gets a scientific ground in various conceptions of a new intellectual class, knowledge workers and so on) not only change the base of development of both economy and all of public society, but also put new tasks in the sphere of reason. Consequently members of new intellectual class, as a rule, have other hierarchies of values, more wide world view, greater demand to the terms of labor, vital and official orientations, related to self-esteem, innovation, are present them, by growth of professionalism and others like that. Thus, from one side, maintenance their labor activity goes out after between formal control, strengthens accents on individual creation, participation in organization of labor and administrative relations, responsible co-operating with the circle of the interested participants – and, accordingly, widespread today the European model of corporation is oriented exactly to the variant of company of participants (stakeholder's company). From other side, success of intellectual activity often directly needs variety of professional and cultural communications, closely integrates in co-operative copulas, production and social networks. Independence of computer-integrated in technological chain let economic subjects is relative thus; they are inferior technological discipline, and also requirements of standards, terms of supply but other and then farther leaders go from an agrarian routine, the stronger they are interested in its canning for outsiders.*

*As a result of complex postmodern transformations stimulation of the desired transformations becomes general, often – uniquely possible and more effective. Indisputably, the technicians of such changes existed and perfected very a long ago, but they are organically based right now on the features of the present time and have additional high social efficiency. Consequently, providing of steady subsequent development of country and progressive transformation of its economy needs both getting up of welfare of population and perfection of terms of vital functions for liberation of productive, creative force of intellectual capital of society. In this situation a transition from priority consideration of “management abstraction” to the study of concrete cases of administrative choice subordinates optimization of decisions from, for example, parameters of labor, it's character, with the differences from the features of category of worker. In particular, to busy in-process attractive or to repellent, to (as a rule, not numerous) the most essential for a job performance specialists – and performers different administrative compositions must be used often.*

*Therefore for the terms of Ukraine important is an account of both world experience of organization of intellectual capital and motivation of intellectual labor and domestic traditions and works. For example, much from world socially responsible corporations is oriented on Global initiative of accounting and recommendation created with participation of companies, enterprise organizations, trade unions, ecological, consumer but other non-commercial organizations according to the decision of the European Multi-Stakeholder Forum on of CSR, which was organized European commission for support of co-operation between the interested participants and exposure of directions and pain points which need initiatives of European level. Exactly this approach corresponds with purpose of development and activation of intellectual capital of country and maintenance of the «Green report» of the European commission.*

## ЛІТЕРАТУРА

1. Яценко Г. Інноваційний розвиток країн емерджентного типу / Ганна Яценко // Економіст. – 2012. – № 8. – С. 23 – 28.
2. Балтачева Н. Напрями системної трансформації соціальної політики в Україні / Наїля Балтачева // Економіст. – 2012. – № 8. – С. 29 – 32.
3. Малган Дж. Искусство государственной стратегии: Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага / Дж. Малган. – М: Ин-т Гайдара, 2011. – 472 с.
4. Иноземцев В. Л. «Универсальная ценность» у «естественного предела»? / В. Л. Иноземцев // Демократия и модернизация: к дискуссии о вызовах XXI века / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Европа, 2010. – С. 41 – 54.
5. Геєц В. Характер переходных процессов к экономике знаний / В. Геєц // Экономика Украины. – 2004. – № 4. – С. 6.
6. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
7. Kelly J.E. Scientific management, job redesign and work performance / J. E. Kelly. – L.: Acad. press, 1982. – 257 p.
8. Иванова Н. Национальные инновационные системы / Н. Иванова // Вопросы экономики. – 2001. – № 7. – С. 59 – 70.
9. Шедяков В. Е. Продуктивный потенциал застосування концепції інтелектуального капіталу: особливості, можливості та обмеження в українських умовах / В. Е. Шедяков // Наука та наукознавство. – 2012. – № 2. – С. 35 – 42.
10. Шедяков В. Е. Якість соціального управління як чинник національної безпеки / В. Е. Шедяков // Стратегічна панорама. – 2009. – № 1. – С. 39 – 43.
11. Шедяков В. Е. Инвестиции и инновации / В. Е. Шедяков // Акционерное дело. – 1993. – № 1-2. – С. 13–24.
12. Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна / Ж.-Ф. Лиотар. – М.: Институт экспериментальной социологии, СПб.: Алетейя, 1998. – 160 с.
13. Бузгалин А. В. Пределы капитала: методология и онтология / А. В. Бузгалин, А. И. Колганов. – М.: Культурная революция, 2009. – 680 с.
14. Український соціум: інтеграція інтелектуального потенціалу / [Заред. В. К. Врублевського]. – К.: ІС НАНУ, 2005. – 396 с.
15. Махмудов А. Инновационная политика в Украине / А. Махмудов, В. Найденко // Економіст. – 2003. – № 9. – С. 59 – 63.
16. Денисюк В. Щодо вдосконалення системи індикаторів для управління інноваційним розвитком / В. Денисюк // Економіст. – 2004. – № 6. – С. 55 – 59.
17. Московкин В. М. Методология оценки интегрального показателя инновационной активности Украины с использованием подходов ЕС / В. М. Московкин, А. А. Лактионов, А. Х. Раковская-Самойлова // Проблемы науки. – 2004. – № 6. – С. 6 – 14.
18. Шедяков В. Е. Можливості та вимоги наукової організації / В. Е. Шедяков // Сучасна українська політика. – 2011. – Вип. 22. – С. 17 – 29.
19. Шарко // Экономика Украины. – 2005. – № 8. – С. 25 – 30.
20. Говорова Н. В. Занятость в постиндустриальном мире / Н. В. Говорова // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 35 – 41.
21. Global Corporate Citizenship: The Leadership Challenge for CEO and Boards. – Geneva: World Economic Forum, 2002. – P.4 – 28 (www.weforum.org).
22. Шедяков В. Е. Підвищення організаційної культури у сфері наукової творчості як чинник розвитку суспільства / В. Е. Шедяков // Політологічний вісник. – 2010. – Вип. 45. – С. 62 – 73.
23. Шедяков В. Е. Можливості ефективної організації та стимулювання бажаних трансформацій / В. Е. Шедяков // Сучасна українська політика. 2010. – Вип. 19. – С. 327 – 338.
24. Шедяков В. Е. Технології соціального управління в практиці постсучасності / В. Е. Шедяков // Соціальна психологія. – 2008. – № 6 (32). – С. 25 – 34.
25. Вильховченко Э. Д. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI / Э. Д. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 3. – С. 56 – 65.
26. Hershok R. J. From experience. Action teams that work / R.J.Hershok // Journal of product innovation management. – 1994. – № 2. – P. 96 – 131.
27. Кендюхов А. Мотивация творческого интеллектуального труда: исследование основных подходов / А. Кендюхов // Экономика Украины. – 2005. – № 3. – С. 49 – 56.
28. Кэ де Ври М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кэ де Ври. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 311 с.
29. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
30. Davis F.D. Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace / F.D.Davis, R.P.Bagozzi, P.R.Warshaw // Journal of Applied Social Psychology. – 1992. – № 22. – P. 1111 – 1132.
31. Оленцевич Н. Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні / Н. Оленцевич // Економіст. – 2005. – № 8. – С. 70 – 74.
32. Шедяков В. Е. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проекту економічного розвитку / В. Е. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10 (65). – С. 57 – 64.
33. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? / А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпо // Управление персоналом. – 2006. – № 8. – С. 57 – 62.