

330.341:001.9

Цьохла С.Ю., д.е.н., професор,
ТНУ імені В.І. Вернадського,
Шкуруній О.В., д.е.н., професор, ВНЗ Укооспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»

УТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ РЕНТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Провідне місце у продуктивних силах сучасного суспільства відводиться виробникам знань. Це пояснюється насамперед тим, що на правах власності сучасні робітники володіють такими визначальними для теперішнього етапу економічного розвитку «засобами виробництва», як інтелект та знання, а також ініціативою, особистим досвідом та ін. З іншого боку, місце виробників знань у нових умовах відтворювального процесу визначається тим, що вони утримувачі унікального ресурсу, який є основою для створення багатства. Це змінює традиційний погляд на жорстке розмежування праці як первинного фактора виробництва та капіталу як фактора похідного.

Розробці проблем, пов'язаних із сутністю людського капіталу та інтелектуального, присвячені дослідження багатьох науковців. Серед них слід відзначити таких, як Г. Беккер, Е. Брукінг, П. Бурдьйо, О. Бутнік-Сіверський, А. Гапоненко, О. Добринін, С. Дятлов, Л. Едвінссон, С. Клімов, В. Кушерець, Б. Леонтьєв, Т. Стюарт, Т. Шульц А. Чухно та ін. Проте, зважаючи на всеохоплюючий характер сучасних системних перетворень, розраховувати на повне та остаточне вирішення зазначених проблем не варто. Донині дискусивними залишаються як певні положення теорії людського капіталу, так і коректність самого терміна. Предметом наукових дискусій до цього часу залишаються також такі теоретичні положення, як повнота визначення чинників, що формують економічну поведінку людини, взаємне проникнення наукових ідей між економікою – з одного боку, і психологією, соціологією, політологією та іншими суспільними науками – з іншого та ін. Незважаючи на наявність цих і деяких інших аспектів полеміки, що створюють проблемну галузь у дослідженнях людського, а також інтелектуального капіталу, все ж таки очевидним є той факт, що зазначена парадигма набула значного поширення. Усі наступні дослідження, які стосуються ролі людини у сучасному суспільстві, спираються на поняття «людський капітал», використовуючи певною (більшою або меншою) мірою теорію людського капіталу. Особливого значення основні положення теорії людського капіталу, які у подальшому були розвинені та доповнені теорією інтелектуального капіталу, набули в умовах, коли у межах інституціонального напрямку економічної теорії почала формуватися ідея постіндустріального суспільства.

Найбільш актуальними є дослідження процесів формування інтелектуального капіталу, його відтворення, розширення сфери інтелектуального виробництва та стратегічних параметрів інтелектуально-інноваційного розвитку національної економіки в умовах поглиблення глобалізації. Саме це зумовлює мету і завдання дослідження, що реалізуються в рамках наукової статті.

Загальний аналіз існуючих теоретико-методологічних підходів дозволяє визначити та відокремити три основні ознаки, які найбільш часто використовуються при визначенні сутності категорії «людський капітал», і дають можливість віднести знання, навички, здібності й інші властивості індивіда до виробничих ресурсів, представивши їх як відповідну форму капіталу. По-перше, ознакою капіталу є необхідність здійснення певних фінансових, матеріальних витрат, а також витрат часу, без яких формування ресурсу неможливе; по-друге, створений і функціонуючий ресурс надає змогу отримати дохід від його використання; по-третє, властивості людей, залучені у сферу виробничих відносин, використовуються для створення товарів і послуг.

Важливо відзначити, що витрати такого роду необхідно розглядати, як інвестиції в капітал, а не у спрощеному розумінні витрачання коштів, часу та здійснення певних матеріальних затрат. Інвестиції, вкладені у людину, є основою для утворення доходів на індивідуальному рівні. Науковці відзначають [1, с. 86], що людський капітал може розглядатись як елемент майна і, як майно, здатен утворювати дохід у вигляді заробітної плати, яку людина отримує протягом працездатного віку. Існує модель оптимальних інвестицій у людський капітал (Г. Беккер [2, с. 92]), згідно з якою загальний дохід від інвестицій у людський капітал залежить від обсягу зроблених вкладень та норм їх віддачі. Норма віддачі розглядається як аналог норми прибутку і є регулятором розподілу інвестицій між

різними типами та рівнями освіти. З активів, які має людина, найкраще оцінюванню піддається інтелектуальний капітал – на підставі того, що у його формуванні визначальну роль відіграє освіта. Згідно з теорією людського капіталу, заробітна плата працівника складається з двох частин: першою є ті грошові надходження, які він може отримати взагалі не маючи освіти; друга – це дохід на освітні інвестиції. Витрати у вигляді капіталовкладень також утворюються з двох компонентів: прямі витрати, які дорівнюють вартості навчання, та непрямі – втрачені можливості, які дорівнюють доходам, що їх може отримати індивід під час набуття освіти. Внутрішньою нормою віддачі вважається така ставка дисконту, за якої приведені величини вигод та витрат, пов'язаних з освітою, стають рівними. Існує також інший підхід (Дж. Мінер), який заснований на оцінюванні параметрів виробничих функцій, що залежать від рівня освіти людини, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших чинників – ці три чинника зумовлюють 60 % розбіжності рівнів трудових доходів.

Важливо зазначити інвестиції у людський капітал (підвищення кваліфікаційного рівня, навчання на робочому місці), що здійснюються фірмами, зацікавленими у підвищенні конкурентоспроможності та результативності бізнесу. У розвинених країнах загальний обсяг інвестицій у підготовку на виробництві є порівняним із обсягом інвестицій у формальну освіту [3].

Отримання матеріальної винагороди у наш час залишається одним з найбільш з суттєвих чинників, з тих, які зумовлюють мотивацію індивіда стосовно застосування у сфері виробництва наявного капіталу (людського, інтелектуального). Проте у сучасних умовах, коли виробничі та безпосередньо трудові відносини все більше набувають постіндустріального змісту, мотивація вже не зводиться лише до її базової форми – трудової мотивації. Для того щоб людина була зацікавлена у продуктивному використанні інтелектуальних здібностей, які можуть функціонувати у системі відтворення як певний вид капіталу, мають бути активовані також інші інтереси людини, серед яких, на наш погляд, найбільш значимими є мотивація до розвитку (самовдосконалення) та мотивація до перетворень (позитивного ставлення до інноваційних змін, які відбуваються у діяльності підприємств).

З позицій пріоритетів суспільного відтворення інтелектуальний капітал людини набуває все більшої цінності. В країнах, які є економічними лідерами, на професії з переважанням інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості: 85 % – у США, 89 % – у Великій Британії, 90 % – у Японії.

Серед інтелектуальних за характером праці, професійна діяльність у сфері науки є найбільш передовою. М. Вебер відзначав, що науковий прогрес є найважливішою частиною процесу інтелектуалізації [4, с. 134]. Наукова діяльність веде до отримання новітніх знань, які підвищують частку інтелектуальної складової в кінцевому продукті, та сприяє зростанню інтелектуального капіталу суспільства.

Праця в науці, як і в матеріальній сфері, є суспільною. Це знаходить свій вияв у розвитку спеціалізації та кооперування і пов'язаних із ними процесів диференціації та інтеграції наукового знання. Разом з цим, наукова пізнавальна діяльність має відмінності від звичайної самостійної предметно-практичної діяльності людини. Це зумовлено типом завдань, що вирішуються, характером і змістом здобутого знання, а також способом його отримання. Завдання, які підлягають вирішенню в процесі пізнавальної наукової діяльності є пошуковими (евристичними). Вони полягають у встановленні нових істин, невідомих до цього. В основі продуктивної розумової діяльності, яка веде до наукових відкриттів, знаходиться особистісний інноваційний потенціал виробника наукових знань, його індивідуальна креативність. Ініціювання інновацій є генетичною функцією наукової праці.

У цьому контексті важливо підкреслити, що мета отримання результатів відповідно до завдань дослідження для науковця превалює над усіма другорядними цілями (в тому числі над одержанням матеріальних благ або якихсь нематеріальних – статус, визнання тощо). Проте, наголошуючи на винятково пріоритетній значимості реалізованого наукового інтересу у вигляді досягнення цілі наукового дослідження, необхідно, з огляду на реальність існування системи економічних відносин, погодитись, що проблеми, пов'язані з отриманням грошових (матеріально відчутних) доходів, залишаються.

Аналіз отримання як матеріально-відчутних доходів, так і доходів взагалі (разом із суб'єктивно значимими для індивіда), передбачає розгляд рентних відносин. Рента у тому чи іншому ступені завжди присутня в доході, який приносить власникові створений ним капітал. Як спосіб отримання доходу, рента на інтелектуальний капітал властива будь-якому індивіду, який завдяки своїй розумовій праці створює продукт, корисність якого визнається суспільством – підтверджується легітимно. По-перше, індивід отримує ренту від використання таланту – того дару, яким його наділила природа; по-

друге, – від знань, нагромаджених у суспільстві, які він (індивід) використовує. Через застосування живої розумової праці людина (а) активує свої природні здібності та (б) відчужує і привласнює певну частину суспільного надбання, користуючись суспільним благом, яким є знання.

У системі господарських відносин унаслідок «живої» розумової праці, що є унікальним механізмом, за допомогою якого людина видобуває нові знання з природи свого таланту та через багаторазове примноження минулої праці (більш точно її інтелектуальної частини відображеної у складі виробничого капіталу), утворюється додана вартість. Згідно з теоретико-методологічними ознаками, цей процес цілком підпадає під характеристику рентних відносин. У сучасних корпораціях 60 % вартості товару утворюється як інтелектуальна рентоутворююча складова [5, с. 4] (табл. 1).

Таблиця 1

Частка інтелектуальної ренти у вартості товарів [6]

Найменування товару	Частка інтелектуальної ренти, %
Комп'ютерна техніка	63-65
Телебачення	45
Радіотовари	35
Побутова техніка (пилососи, пральні машини)	40-50
Носії інформації (CD, DVD, тощо)	70
Автомобілі	60

За фактом затребуваності суспільством продукту, що був створений у результаті інтелектуальної праці, використання суб'єктом інтелектуального капіталу сприяє утворенню доходу, зокрема у вигляді ренти. Рента є тим платежем власнику інтелектуального капіталу, який перебільшує кошти, необхідні для того, щоб утримати інтелектуальний капітал у певній сфері використання. Альтернативою інтелектуальній ренті виступає заробітна плата – ціна розумової праці, яка існує на ринку стосовно певної категорії інтелектуальних працівників.

Оскільки виникає ситуація природної монополії, пропозиція інтелектуального капіталу на ринку праці є нееластичною: чим більш відмінною від інших буде пропозиція індивіда, тим вищу ренту він зможе отримати. Згідно з графіком (рис. 1), для певної категорії інтелектуальних працівників, кількість яких становить L_i , величину ренти відображає відрізок BC , а величину заробітної плати – відрізок BL_i .

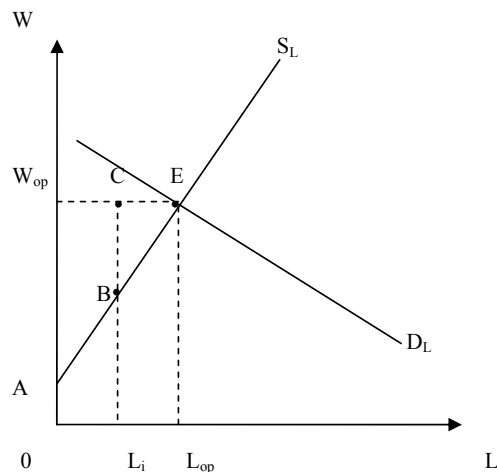


Рис. 1. Інтелектуальна рента

Площа AEW_{op} показує сукупний розмір ренти, яку має виплатити вищий навчальний заклад, фірма або будь-яка установа чи підприємство, де використовується інтелектуальний капітал індивіда. Ця сума має сплачуватися зверх сукупної заробітної плати (на графіку – площа $0AEL_{op}$), мінімально необхідної для того, щоб уникнути переходу працівників до іншого роботодавця. Отже, рента за соєю суттю є надлишком виробника, яку він отримує, реалізуючи право власності на фактор виробництва, яким є його інтелектуальний капітал.

Необхідно зазначити, що з суто економічного погляду на пропонування суб'єктами трудових відносин свого інтелектуального капіталу впливає лише попит (сама рента участі в цьому не бере –

вона є лише формою реалізації власності на фактор виробництва, інструментом отримання доходу). З цього теоретичного положення випливає висновок, який має практичне значення для України. Нині, незважаючи на те що наша країна наділена значним інтелектуальним потенціалом, інноваційна активність у секторі реальної економіки низька, перетворення «ідей» на товари і технології не є інтенсивним. Отже, механізм використання інтелектуальної ренти не спрацьовує належним чином, – внаслідок відсутності стимулюючої функції попиту.

В країнах – світових економічних лідерах, практика рентних відносин широко розвинута. Вона реалізується через застосування персоналізованого підходу до кожного зі спеціалістів (науковців, інженерів, програмістів та інших схожих категорій працівників), у яких зацікавлений працедавець, та визначається індивідуально на умовах контракту. Такі підходи почали застосовуватися також в Україні. Проте рента є здебільшого суто нематеріальною або, більш точно (наприклад, для працівників вищої школи) духовною: зверх мінімально необхідних виплат у вигляді заробітної плати вітчизняний науковець переважно отримує лише таке благо, як можливість працювати за покликанням. Воно, безперечно, є вельми значимим для освітянина і науковця, проте залишається майже єдиним елементом наукової ренти. Аспект, аналізу нематеріальної ренти, яку отримує власник інтелектуального капіталу, належить до проблеми соціально припустимого рівня споживання. У наукових публікаціях висловлюється думка, що в умовах, коли такий рівень досягнуто, інші блага науковець отримує у вигляді академічної надбавки. Її грошовий еквівалент становить різниця в доходах співробітника університету та працівника успішної комерційної фірми¹.

Можливість отримання наочних прикладів при застосуванні графічних моделей свідчить про їхню аналітичну корисність, проте інституційні підходи є більш придатними для дослідження процесів, що відбуваються на мікроекономічному та наноекономічному рівнях. П. Бурдьйо, констатуючи реальність процесів отримання символічного прибутку (в тому числі і благ, які не продаються за гроші), зазначає, що саме символічна дефіцитність звання, а не співвідношення між попитом і пропозицією на певні види праці, намагається домінувати над професійним винагородженням. Звання – інституція більш міцна, ніж внутрішні характеристики праці. Винагорода за звання може зберігатися, не зважаючи на зміни у праці та зміни її відносної цінності [7, с. 30–31].

Існування двох форм активів (легітимного, але інституційно не закріпленого символічного капіталу, і легітимного, що зафіксований відповідним чином) визначають порядок утворення доходів продуцента наукових знань. Інституційно закріплений капітал є офіційним статусом, який дозволяє науковцю користуватися ним як підставою для отримання ренти. Найбільш закономірною є ситуація адекватності між: (1) реальною цінністю наукової праці, (2) фактичним визнанням цього, (3) інституційною фіксацією статусу науковця та (4) відповідним доходом. Проте може бути також інше, наприклад, випадок втраченої рентної вигоди. Це ситуація, коли суб'єкт, який фактично став авторитетним серед колег не закріплює відповідно до існуючого порядку офіційний науковий статус. Непоодинокі також випадки, коли раніше набутий статус дозволяє науковцю одержувати дохід без достатньо активної подальшої наукової діяльності у поточному періоді. Як показують дослідження, зниження кількості та якості наукової продукції найчастіше спостерігається в сегменті «середніх кар'єр» [8, с. 488–489]. Таку ситуацію можна спостерігати у вищих навчальних закладах: «нуль-продуценти», які протягом певного періоду не опублікували жодної наукової статті, отримують таку саму заробітну плату, як і активно працюючі колеги.

У контексті українських проблем необхідно зазначити потребу в дієвих організаційних заходах з боку держави, які були б спрямовані на удосконалення процесів у сфері науки, зокрема на поліпшення організації та управління праці науковців, передусім на стимулювання усіх видів наукової діяльності. В умовах сучасних світогосподарських процесів, що відбуваються на тлі активних постіндустріальних змін, нехтування цим може спричинити значно гірші наслідки, ніж просто недоотримання певним індивідом додаткової частки доходу у вигляді ренти на сформований ним персоналізований інтелектуальний капітал. Макроасpekt проблеми полягає в тому, що країни, які створюють комфортні умови для творчості інтелектуалів, зможуть у майбутньому претендувати на отримання частки глобальної інтелектуальної ренти. Інтелектуальний капітал унаслідок мобільності кадрів, досить легко піддається переливам з одного місця прикладання знань до іншого, тож якщо у певній країні будуть створені зазначені умови для творчої діяльності та життя

¹Як приклад: соціально припустимого рівня споживання та мотиву поведінки творчої особистості в цілому, наводиться такий вислів: «Уявіть, вони дають мені можливість займатися такою цікавою справою, та ще й платять за це гроші». Див.: Кузнецова И. С. Инновационные системы : суть, структура и проблемы развития [Електронний ресурс] / И. С. Кузнецова. – Режим доступу : <http://www.innovation.com.ua/pub/kuzn2.html>

інтелектуальних працівників, така держава, цілком імовірно, може стати й осередком світової науки, й центром формування глобальної економічної політики, і місцем базування відповідних владних структур. Безумовно, це справа майбутнього, але початок процесу формування умов доступу до інтелектуального капіталу інших країн відбувається вже нині – у рамках розбудови постіндустріального суспільства, – про що свідчить практика економічно розвинених країн.

Україні, як зазначають науковці [6], акцент потрібно робити не на імпорті розуму, а на стимуляції інтелектуальних процесів усередині країни. Надалі глобальна система використання інтелектуальної ренти, якщо таку буде створено, зможе брати активну участь у спеціалізації країн у галузі знань, а самі знання зможуть стати головним товаром у світовій економіці. Україна має достатньо умов для того, щоб стати країною, де рента працюватиме та створюватиме «ренту-штрих», базуючись на інтелектуальних розробках, інтелектуальному капіталі, «економіці знань».

Література

1. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування / А. В. Коровський. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.
2. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход : избранные труды по экономической теории / Г. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Строганов Р. Некоторые особенности «накопления человеческого капитала» в современной России [Электронный ресурс] / Р. Строганов. – Руна Консалтингова група : [за джерелом ВЦИОМ]. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/2/node197>.
4. Вебер М. Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Самосознание европейской культуры XX века. – М., 1991. – С. 134.
5. Семиноженко В.П. Интеллектуальна економіка: майбутне України / В.П. Семиноженко // Проблеми науки. – 2001. – № 6. – С. 2–6.
6. Папієв М. Чи стане Україна Швейцарією? [Електронний ресурс] / М. Папієв. – Дзеркало тижня. – 2008. – № 10 (689) – Режим доступу : <http://www.dt.ua/3000/3050/62342>.
7. Бурдьє П. Социология социального пространства : [пер. с франц.] / П. Бурдьє. – М.: Институт экспериментальной социологии, 2005. – 288 с.
8. Бурдьє П. Социальное пространство: поля и практика : [пер. с франц.] / П. Бурдьє. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб. : Алатея, 2005. – 576 с.

65.012.34 : 338.46

Скоробогатова Т.Н., д.э.н., доцент,
ТНУ имени В.И. Вернадского

СОЗДАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ СЕРВИСНЫХ СИСТЕМ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОБСЛУЖИВАНИЮ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЛОГИСТИЗАЦИИ

Тема систем и системного подхода является объектом изучения большого числа ученых на протяжении длительного времени. В данной области исследований обращают на себя внимание труды Н.П. Абовского, В.С. Анфилатова, В.Н. Попова, В.Н. Садовского, В.Н. Спицнаделя и т. д. В условиях логистизации внимание ученых обратилось к логистическим системам. Здесь хотелось бы отметить работы Б.А. Аникина, А.М. Гаджинского, С.Б. Карнаухова, Е.В. Крикавского, Л.Б. Миротина, Ы.Э. Ташбаева и др., которые рассматривают логистические системы в материальном производстве. Но на современном этапе экономического развития логистизация охватывает не только материальное производство, а и сектор сервиса, где находит наиболее четкое проявление в виде создания логистических сервисных систем. Выделение данных систем как ядра концепции сервисной логистики (учения об управлении и обслуживании человеческих потоков) требует дальнейшего развития и конкретизации системного подхода применительно к ним.

Целью статьи является обоснование необходимости создания логистических сервисных систем, рассмотрение применительно к ним некоторых положений теории систем и выделение их специфических свойств. При анализе свойств логистических сервисных систем (ЛСС) в сравнении с общесистемными свойствами будет применен индуктивно-дедуктивный метод исследования. Он позволит определить особенности проявления общесистемных свойств в ЛСС и, выявив специфические свойства данных систем, установить степень их распространения на остальные системы.