

Проблеми узгодження приватних і суспільних інтересів щодо відтворення інтелектуального капіталу на рівні підприємства

О. ЛЕУШИНА,
кандидат економічних наук, доцент
Мелітопольський державний педагогічний університет
ім. Богдана Хмельницького

У статті визначені специфічні риси процесів відтворення інтелектуального капіталу на вітчизняних підприємствах та обґрунтовано напрями удосконалення взаємодії закладів освіти і сфери бізнесу для поліпшення ресурсного забезпечення відтворення інтелектуального капіталу.

В статье определены специфические характеристики процессов воспроизводства интеллектуального капитала на украинских предприятиях и обоснованы направления совершенствования взаимодействия организаций сферы образования и бизнеса для улучшения ресурсного обеспечения воспроизводства интеллектуального капитала.

The peculiar characteristic of processes reproduction of intellectual capital in Ukrainian enterprise are determined in the article so as a way of rationalization cooperation between education sphere organization and business enterprises for improvement resource support reproduction of intellectual capital

Ключові слова: *інтелектуальний капітал, мотивація до інвестування, дохідність інвестицій в інтелектуальний капітал.*

Постановка проблеми. Формування людського й інтелектуального капіталу глумачиться в сучасних дослідженнях як визначальний чинник глобальної конкурентоспроможності й добробуту суспільства. Така позиція стала науковим обґрунтуванням пріоритетності завдань державної соціально-економічної політики щодо формування сприятливих умов для накопичення людського й інтелектуального капіталу, інтелектуалізації праці, зростання масштабів й ефективності інвестицій в людський капітал. В Україні увага суспільства і урядових структур до освітньої складової системи відтворення особистісного чинника виробництва, прагнення брати участь у процесах інтеграції національних економічних систем, необхідність дотримання вимог глобальних ринків щодо ефективності праці спричинили суттєві зрушення в структурі освіти й зайнятості населення. Такі тенденції, як зростання частки зайнятих у нематеріальному виробництві, підвищення середнього кваліфікаційного рівня працюючих, зростання частки працівників, зайнятих переважно розумовою працею, подовження середньої тривалості навчання як до, так і в період економічної активності, та багато інших, вважаються проявами у вітчизняній економіці загаль-

носовітових тенденцій поширення сфери інтелектуальної праці, інформатизації виробництва, становлення постіндустріальної економіки. Проте наявність формальних ознак накопичення інтелектуального капіталу поєднується у вітчизняних умовах зі стагнацією організаційно-технічного рівня вітчизняних підприємств, збереженням їх хронічно низької конкурентоспроможності, згортанням інноваційної діяльності та руйнуванням національної інноваційної інфраструктури. За такої ситуації актуальними стають дослідження зв'язку відтворення інтелектуального капіталу і суспільного добробуту, причин і механізмів, що у вітчизняних умовах розірвали зв'язок між процесами примноження запасу знань, навичок, здоров'я та мотивації населення й зростання соціально-економічної ефективності національного виробництва. Враховуючи важливу роль організацій як сфери відтворення людського капіталу, ми вважаємо, що вагомі джерела резервів поліпшення використання людського потенціалу вітчизняного суспільства містяться саме на мікрорівні, відповідно, як предмет цього дослідження обираємо суперечності приватних і суспільних інтересів у процесі відтворення інтелектуального капіталу та форми їх розв'язання в межах підприємства.

Огляд останніх досліджень та виділення невіршеної частини проблеми. Великий масив наукових робіт, присвячених проблематиці відтворення інтелектуального капіталу, можна дещо умовно поділити на дві групи за ознакою спрямованості й предмету дослідження. Перша група – базові теоретичні дослідження, в яких обґрунтовано нове бачення процесів врівноваження попиту й пропозиції на ринку праці, закономірності поведінки економічних суб'єктів у питаннях освіти, вибору сфери докладання праці й оцінки її винагороди. Зокрема роботи Г. Беккера¹ і Т. Шульца², які започаткували розвиток теорії людського капіталу, В. Іноземцева, Д. Белла, О. Тоффлера, Ф. Фукуями – що сформулювали теоретичні підходи до дослідження постіндустріального суспільства. Зокрема, принципове значення для аналізу поведінки суб'єктів трудових відносин мала теза про доцільність використання підходів, що застосовуються до моделювання зв'язків між інвестиціями у фізичний капітал й доходами інвесторів. Тоді умовою рівноваги виступає не рівність зарплати й граничного продукту праці в поточному періоді, а рівність дисконтованих витрат на підготовку із додатковими надходженнями, зумовленими такою підготовкою протягом трудового життя людини. За переходу до розгляду довгострокових умов рівноваги і дисконтованих грошових потоків «витрати протягом кожного періоду вже не обов'язково будуть дорівнювати заробітній платі, а надходження – максимальному з можливих граничних продуктів, оскільки витрати і надходження різних періодів виявились би взаємопов'язаними. Умови врівноваження ($MP = W$) довелося би замінити на рівність приведених величин витрат і надходжень»³.

До другої групи досліджень можна віднести складні емпіричні моделі, де досліджуються здебільшого форми прояву загальних закономірностей інтелектуалізації праці й механізми перетворення інтелектуального капіталу на визначальний чинник конкурентоспроможності підприємства й національної економічної системи. Серед них виділимо роботи Томаса А.

Стюарта, який визначив важливі умови перетворення знань і навичок працівників на інтелектуальний капітал: їх поєднання зі структурним капіталом (знаннями, втіленими в регламентах і формалізованих процедурах діяльності й взаємодії працівників компанії) та споживацьким капіталом (міра сприйняття і визнання зусиль компанії споживачами її продукції, послуг). Праці Г. Мінцера, який сформулював формально-математичний апарат для оцінки міри віддачі від інвестицій в людський капітал, роботи російських дослідників Нестерової та Сабірьянової, засновані на результатах низки загальнонаціональних опитувань⁴. Значущі результати одержано також у дослідженнях Р. Ємцова, С. Кноблех, Дж. Мете, які показали, що норма віддачі на інвестиції в освіту в країнах, що розвиваються, значно нижча за розвинуті країни, але зростає протягом всього періоду трансформації економічних систем⁵.

Вітчизняні дослідження проблем відтворення людського капіталу й інтелектуалізації праці концентруються, здебільшого, навколо проблем узгодження попиту й пропозиції на ринках праці та освітніх послуг, формування державного замовлення на підготовку кадрів та інших форм участі державних структур у процесах інтелектуалізації людського капіталу,

Так у монографії вітчизняних вчених І. Бондар, О. Сологуб, Л. Антошкіної⁶ досліджується цілий комплекс ресурсних, структурних, організаційно-методичних, нормативно-правових чинників соціально-економічної ефективності долучення України до процесів інтелектуалізації людського капіталу. Неспроможність ринкових механізмів саморегуляції узгодити якісні й кількісні параметри пропозиції послуг праці й структуру людського капіталу із вимогами забезпечення глобальної конкурентоспроможності вітчизняних підприємств відзначається також у роботах В. Антонюк⁷ та О. Грішнєвої⁸. Тенденції розвитку вітчизняної вищої освіти як провідної сфери формування інтелектуального капіталу досліджуються також у роботах Л. Антошкіної⁹ та О. Ареф'євої¹⁰.

¹ Becker G.S., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // 1. Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. № 5. Part 2. P. 9–49.

² Schultz T.W., Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961 Vol. 51. № 1. P. 1–17

³ Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал (глава из книги Гэри Беккера «Человеческий капитал» – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/69974>

⁴ Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России // Научные доклады EERC. 1999. № 99/04.

⁵ Ємцов Р., Кноблех С., Мете Дж. Отдача от образования в странах с переходной экономикой // Beyond Transition. Июль – сентябрь 2006.

⁶ Бондар І., Сологуб О., Антошкіна Л., Бідак В., Ільч Л., Кичко І. Інтелектуалізація людського капіталу: монографія / І.К. Бондар (ред.). – К.: Корпорація, 2008. – 264с.

⁷ Амоша О., Новікова О., Антонюк В., Шаульська Л., Шамілева Л. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / НАН України; Інститут економіки промисловості. – Донецьк: ІЕП, 2006. – 208 с.

⁸ Грішнєва О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», К., – 2001. – 254с.

⁹ Антошкіна Лідія Іванівна. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім "Корпорація", 2005. – 366 с.

¹⁰ Ареф'єва О., Харчук Т. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: монографія / Європейський ун-т. – К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2008. – 207 с.

Незважаючи на високий рівень розробленості проблематики інтелектуального капіталу, оцінка віддачі інвестицій в інтелектуальний капітал, узгодження суспільних і приватних вимог до відтворення інтелектуального капіталу залишаються дискусійними питаннями щодо багатьох важливих аспектів. Зокрема, без нових досліджень механізмів впливу інтелектуалізації праці на соціально-економічний ефект функціонування вітчизняних підприємств неможливо пояснити суперечливі тенденції відтворення інтелектуального капіталу вітчизняної економіки. Зокрема, одночасне зростання середнього освітнього рівня населення і зниження інноваційної активності суб'єктів господарювання; поєднання високих темпів розвитку мережі вищих освітніх закладів і занепаду сфери наукових досліджень і проектно-конструкторських робіт; розширення зайнятості в сфері нематеріального виробництва і погіршення рівня забезпеченості населення основними медичними і соціальними послугами, зростання захворюваності й смертності; відносно стабільні обсяги фінансування науки й стрімке падіння індексу конкурентоспроможності національної економіки в міжнародних порівняльних рейтингах.

Тому, **метою цієї статті** буде виявлення природи суперечностей приватних і суспільних інтересів із приводу відтворення інтелектуального капіталу та закономірні й суб'єктивно нав'язані форми їх вирішення в межах підприємства.

Викладення основних результатів дослідження. Дослідження інтелектуального капіталу, чинників, що впливають на процеси його відтворення на рівні підприємства, вимагає, на нашу думку, виділення як тих загальних рис, притаманних інтелектуальному капіталу, що зумовлюють його спорідненість із іншими видами капіталу, так і специфічних – що зумовлюють виділення саме такого різновиду капіталу, як інтелектуальний, від інших форм існування капіталу.

Поява і поширення в ХХ ст. термінів *людський та інтелектуальний капітал* відображають динамічні зміни технологічної бази виробництва, оновлення відносин, що складаються між його учасниками в умовах становлення постіндустріальної економіки. Проте спільна родова належність усіх сучасних форм існування капіталу передбачає наявність ідентичної природи активів, що називаються капітальними.

Першою загальною рисою, що об'єднує різні форми капіталу, ми вважаємо їх існування у формі запасу. Тобто вони можуть зберігатися, накопичуватися, їх використання може відкладатись, доки на ринку виробничих ресурсів не складеться більш сприятлива ситуація для власників відповідної

форми капіталу. Найбільшою мірою така риса притаманна тим елементам капіталу, що прийнято відносити до основного фізичного – будівлі, верстати, споруди виробничого призначення, комерційна нерухомість, які зберігають свої продуктивні здатності, залишаються джерелами доходів своїх власників протягом тривалого часу.

Наочно підкреслити цю рису капітальних активів можна порівнявши становище власника матеріальних ресурсів (наприклад, нерухомості) і некваліфікованого працівника. Ресурс останнього існує не у вигляді запасу: його здатність до праці витрачається протягом кожного робочого дня і вимагає відшкодування за рахунок зарплати, її використання неможливо відкласти на тривалий період.

Проте, підвищуючи кваліфікацію, формуючи запас знань і навичок, працівник надає своєму виробничому ресурсу властивостей капіталу – кваліфікація, на відміну від фізичної здатності до праці некваліфікованого працівника, не споживається кожного дня і не вимагає постійного відновлення – вона може існувати у вигляді запасу, вона не споживається як фізична здатність до праці в кожному виробничому циклі. У складі інформаційного забезпечення виробничої діяльності виділяють знання й відомості, що належать до інтелектуального капіталу (знання, що зберігають свою актуальність і корисність для підвищення ефективності виробничих процесів протягом досить тривалого періоду часу), і ті, що до складу капітальних активів не належать саме через недостатню тривалість періоду, доки вони зберігають актуальність і здатність примножувати доходи організації. Так, знання контактних даних посадової особи фірми-замовника не належать до складу інтелектуального капіталу, бо, по-перше, стосується швидко змінних параметрів господарської діяльності, а по-друге, саме по собі не стає джерелом поліпшення виробничих процесів чи поліпшення сприйняття їх результатів споживачами. Навпаки, знання про процедури прийняття рішення в організації замовника, про критерії вибору й вагомість різних властивостей продукту для виділення певної пропозиції з низки конкурентів – може бути віднесено до інтелектуального капіталу, бо таке знання зберігає свою цінність протягом тривалішого періоду й має безпосередній вплив на продуктивність виробничих процесів в організації¹¹.

Друга властивість інтелектуального капіталу, що споріднює його з усіма іншими формами капітальних активів, – він виступає результатом заощадження, відмови від поточного споживання заради майбутніх

¹¹ Томас А. Стюарт *Інтелектуальний капітал: новий источник богатства организаций* / пер. с английского В. Ноздриной. – М.: Поколение 2007. – 368с.

прибутків. Використовуючи частку доходів на оплату послуг із навчання, суб'єкт економіки стає інвестором, тобто знижує нинішню міру задоволення своїх поточних потреб заради поліпшення задоволення майбутніх. Саме необхідність компенсації труднощів і ризиків, пов'язаних із таким вибором (із ризикованою відмовою від поточного споживання на користь майбутнього), пояснює природу доходів на капітал і обґрунтовує закономірність їх отримання. Без таких доходів суспільство не матиме групи людей, зацікавлених у накопиченні й примноженні запасу виробничих ресурсів, у зростанні виробничих потужностей й ефективному їх використанні для задоволення суспільних потреб. Прямі витрати на трансфер до місця навчання і на оплату послуг навчального закладу, непрямі витрати, пов'язані з відмовою від заробітку в той час, що витрачається на навчання, за природою є інвестиціями в капітал – у запас знань і навичок, що слугуватиме протягом тривалого періоду часу, забезпечуючи вищі доходи, порівняно з тими, хто таких інвестицій не зробив.

Третя спільна для інтелектуального й всіх інших форм капіталу – всі капітальні блага, вони приносять своїм власникам доходи і відшкодовують витрачені на формування таких благ кошти протягом тривалого часу. Інвестиції (вкладення в капітал) тим і відрізняються від поточних витрат, що відшкодовуються не протягом одного виробничого циклу, а за багато оборотів капіталу. Інвестиції, витрачені на отримання вищої освіти, не окуповуються ні першою, ні другою зарплатою, так само, як ані перша, ані друга партія продукції не окуповує інвестиції в будівництво нового цеху.

Теорія людського капіталу використовує інструментарій дисконтування грошових потоків для визначення рівноважних обсягів інвестицій в запас знань і навичок працівника й приростів доходів, що продукуються завдяки таким інвестиціям: «Якщо R_t і E_t – надходження і видатки періоду t , i – норма дисконтної ставки, то умови рівноваги можна записати у вигляді:

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}} \gg^{12}$$

Інтелектуальному капіталу притаманні й специфічні риси, що суттєво відрізняють його від інших форм існування капітальних активів й вимагають специфічних підходів й інструментарію для управління його відтворенням та узгодження параметрів такого відтворення із цілями і завданнями розвитку підприємства.

По-перше, розподіл тягаря фінансування видатків на формування інтелектуального капіталу залежить від широти сфери його застосування. Вважається, що видатки на накопичення універсальних знань, що можуть застосовуватись і забезпечувати приріст продуктивності й прибутковості праці на багатьох підприємствах, лягають більшою мірою на працівника, видатки на накопичення спеціальних знань, придатних для застосування лише в межах окремого підприємства, – на їхніх власників.

По-друге, значна частка інтелектуального капіталу перебуває в «неявному» неформалізованому вигляді, що зменшує можливості адміністрації підприємств впливати на неї та ефективно використовувати для досягнення цілей організації.

По-третє, позитивний ефект продуктивного застосування інтелектуального капіталу більшою мірою, ніж фізичного, може проявлятися не в збільшенні виробничих можливостей (зростання максимально досяжного обсягу виробництва чи зниження мінімально можливих витрат на виконання виробничої програми), а в наблизенні підприємства до повного використання наявного технічного потенціалу, в зменшенні відхилень фактичних цільових показників господарської діяльності від планових і нормативних.

По-четверте, щодо елементів інтелектуального капіталу не виникає проблеми конкуренції різних структурних підрозділів підприємства за першочерговий доступ: якщо обмежену кількість нових верстатів доводиться розподіляти між цехами, новий метод організації обслуговування обладнання, встановленого в цехах, поширюється в компанії настільки швидко, наскільки дозволяє це зробити сприйнятливість персоналу до нововведень.

По-п'яте, вартісна оцінка загальних обсягів і структури інтелектуального капіталу організації більшою мірою, ніж фізичних активів, задається внутрішніми рішеннями в межах підприємства, а не ринковою оцінкою, що формується залежно від зовнішніх для підприємства параметрів взаємодії ринкового попиту й пропозиції. Крім того, така вартісна оцінка також більшою мірою, ніж щодо фізичного капіталу, є функцією очікуваних доходів і меншою – зазнаних збитків. Наприклад, будемо спиратися на один із найпоширеніших підходів до вартісної оцінки інтелектуального капіталу підприємства: як надлишку ринкової вартості акцій підприємства над ринковою вартістю його матеріальних активів. Заходи поліпшення стосунків із клієнтами, отримання знань про важливі вимоги споживачів до властивостей товарів і послуг

¹² Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал (глава из книги Гэри Беккера «Человеческий капитал» – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/69974>

можуть суттєво позначитися на такій оцінці інтелектуального капіталу підприємства чи ніяк не вплинути на неї – залежно лише від зміни очікувань агентів фондового ринку щодо прибутковості акцій компанії, але майже незалежно від обсягів витрат на проведення таких заходів. Водночас, поповнення запасу фізичного капіталу позначиться на сукупній ринковій вартості компанії здебільшого відповідно розміру витрат на придбання такого обладнання.

Особливо складне сплетіння загальних форм існування капіталу й специфічних рис із іншими притаманне процесам відтворення інтелектуального капіталу. Найявний в окремого суб'єкта господарювання інтелектуальний капітал не виступає функцією виключно індивідуальних інвестицій, здійснених у межах цього підприємства: кожна організація суспільства в значних масштабах виступає бенефіціантом інвестицій, здійснюваних іншими суб'єктами економіки. Поширення виробничого досвіду, нових більш продуктивних прийомів праці й методів регламентації управлінських процедур лише незначною мірою опосередковується товарно-грошовими відносинами. Значна частка знань і навичок поширюється в межах позатоварних відносин – як результат функціонування інститутів професійних комунікацій, стихійного обміну виробничим досвідом, стандартизації й уніфікації технологій виробничих процесів і процедур управління. Так, власники пошукової системи GOOGLE не інвестують у підвищення комп'ютерної грамотності населення країн третього світу, проте саме ці процеси забезпечують вагому частку щорічного приросту її доходів і ринкової вартості їх акцій. Компанії, що випускають тару для напоїв, не інвестували у фундаментальні дослідження, без яких неможлива була розробка сучасних технологій виготовлення алюмінію, але саме ці дослідження відкрили доступ до зменшення енергомісткості виробництва і сучасної норми прибутковості цієї галузі. Тому відтворення інтелектуального капіталу на мікрорівні являє складне поєднання локальних і суспільних процесів генерації, поширення і комерціалізації знань, яким властиві вагомні зовнішні ефекти – тобто значна частка результатів руху виробничих можливостей і добробуту, пов'язана з відтворенням інтелектуального капіталу не враховується ринковими вартісними оцінками. Результатом такої специфіки зв'язку між інвестиціями в накопичення інтелектуального капіталу і віддачею від них (розмитість залежності між обсягами індивідуальних інвестицій і вигодами від використання інтелектуального капіталу) стає масштабне недофінансування ресурсного забезпечення накопичення інтелектуального капіталу. Обсяги витрат на ресурсне забезпечення накопи-

чення інтелектуального капіталу, що є оптимальними з точки зору компаній, є недостатніми з огляду на завдання суспільного розвитку. В економічній літературі ця проблема відображається моделлю взаємодії попиту й пропозиції в умовах розриву між приватними і суспільними вигодами від створення і споживання блага (блага зі значними позитивними ефектами переливу – екстерналіями). Проблема недофінансування інвестицій в накопичення інтелектуального капіталу загострюється в умовах, коли підприємства не схильні обирати інноваційну модель розвитку і покладаються на економію на заробітній платі як провідний чинник конкурентоспроможності й вибудовують відповідну систему взаємодії адміністрації підприємства з персоналом: формалізація функцій виконавців і жорсткий контроль за багатьма параметрами їх виконання, стабільна ієрархія й розподіл функцій та повноважень, інші класичні риси тейлористської концепції організації праці.

Проілюструвати актуальність такої проблеми для вітчизняних підприємств можуть дані, отримані в процесі вибіркового обстеження параметрів господарської діяльності низки київських підприємств. Умови одержання інформації про характеристики їх господарської діяльності вимагають не вказувати їх назви. У табл. 1 наведені дані щодо освітнього рівня персоналу цих підприємств.

На основі цих даних нами розрахована інтегрована бальна оцінка освітнього рівня персоналу (табл. 2). Вона одержана як середньозважена, за формулою:

$$IOOP = 4 \text{ Ч ПБВВ} + 3 \text{ Ч ПБСС} + 2 \text{ Ч ПБПТ} + 1 \text{ Ч ПБЗ}$$

де ПБВВ – питома вага працівників, які мають вищу освіту в загальній чисельності персоналу підприємства, частка одиниці;

ПБСС – питома вага працівників, які мають середню спеціальну освіту в загальній чисельності персоналу підприємства;

ПБПТ – питома вага працівників, які мають професійно-технічну освіту в загальній чисельності персоналу підприємства, частка одиниці;

ПБЗ – питома вага працівників, які мають загальну освіту в загальній чисельності персоналу підприємства, частка одиниці.

Чим ближче така оцінка до «4» – тим більша питома вага тих груп працівників, які мають вищий освітній рівень; чим ближче до «1» – тим більше частка працівників із нижчим освітнім цензом.

Обстежені підприємства характеризуються здебільшого досить високими показниками освітнього рівня, які не мають вираженої диференціації залежно від належності до виду економічної діяльності чи масштабів. Лише одне підприємство має індивідуальне значення індексу освітнього рівня,

Таблиця 1
Розподіл численності персоналу обстежених підприємств за освітнім рівнем, % чисельності відповідної категорії персоналу*

Код підприємства	Розподіл за освітою															
	випа				середня спеціальна				професійно-технічна				загальна			
	К.П.Ф.Т.		робітники		К.П.Ф.Т.		робітники		К.П.Ф.Т.		робітники		К.П.Ф.Т.		робітники	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
ХП1	70,3	79,4	79,4	3,7	3,7	3,7	29,7	20,6	20,6	8,9	8,9	8,9	38,2	38,1	38,1	
ХП2	82,5	98,0	98,0	7,9	3,4	3,4	17,5	2,0	2,0	14,0	14,1	14,1	10,1	7,8	7,8	
ХП3	73,5	75,0	76,5	3,8	5,5	7,2	26,5	25,0	23,5	18,1	16,4	14,7	39,4	41,9	44,4	
ХП4	76,8	77,1	77,1	9,9	10,3	10,7	22,0	21,7	21,7	7,9	7,6	7,6	1,2	1,2	1,2	
ХП5	69,7	72,1	75,0	5,6	5,8	6,7	26,8	25,2	25,0	15,3	14,2	14,4	3,5	2,7	2,7	
ВВВ1	55,3	58,6	58,6	3,3	1,7	1,7	35,5	37,1	37,1	8,4	13,8	13,8	14,2	24,1	24,1	
МММ1	42,8	39,2	38,2				40,5	41,2	40,0	1,4	7,9	9,7	19,6	21,8	17,2	
МММ2	45,2	45,0	22,9	2,2	1,8	1,2	46,8	48,1	68,6	29,2	29,5	30,1	3,2	3,1	4,2	
ВМУ1	81,4	81,6	81,8	4,9	6,5	10,4	0,9	0,8	0,8				12,1	12,0	11,9	
ВМУ2	47,4	27,8	27,8	5,3			52,6	72,2	72,2	6,7	7,7	7,7	26,7	30,8	30,8	
ВМУ3	56,0	56,8	56,8				42,9	42,1	42,1	6,9	10,0	10,0	12,1	11,7	11,7	
ВМУ4	45,0	52,6	52,6	2,9	2,8	2,8	40,0	42,1	42,1	14,7	13,9	13,9	14,7	16,7	16,7	

* – за звітністю обстежених підприємств

Таблиця 2

Інтегральна оцінка освітнього рівня персоналу обстежених підприємств*

Код підприємства	інтегральні оцінки освітнього рівня, бала			Темпи зростання оцінок	
	2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009
ХП1	1,96285	1,96986	1,96811	1,00357	0,99911
ХП2	1,92241	1,80459	1,80459	0,93871	1
ХП3	2,10511	2,13772	2,1764	1,01549	1,0181
ХП4	2,10016	2,15644	2,17573	1,0268	1,00894
ХП5	2,09523	2,17064	2,20697	1,03599	1,01674
ВВВ1	1,83897	1,94348	1,94348	1,05683	1
МММ1	1,68464	2,0335	2,10596	1,20708	1,03563
МММ2	2,18864	2,19289	2,12525	1,00195	0,96915
ВМУ1	3,15902	3,16995	3,16671	1,00708	1,03563
ВМУ2	2,01458	2,03547	2,03547	1,00195	0,96915
ВМУ3	2,69682	2,69215	2,71428	1,20708	1,03563
ВМУ4	2,12874	2,18225	2,14769	1,00195	0,96915
Середньоозважена за чисельністю персоналу інтегральна оцінка освітнього рівня персоналу в усіх обстежених підприємствах	2,99351	3,01673	3,01352	1,20708	1,03563
Середньо-оцінка драгичне відхилення: абсолютне	0,40301	0,37247	0,37204		
% середнього в усіх обстежених підприємствах	17,6086	16,0717	16,0129		

* – розраховано автором за даними звітності обстежених підприємств

що більше ніж на середньоквадратичне відхилення відрізняється від середньозваженого за чисельністю загального показника в усіх обстежених підприємствах. Фактичне середньоквадратичне відхилення індивідуальних показників освітнього рівня персоналу від середньозваженого в усіх обстежених підприємствах становить в різні роки від 0,37 до 0,40, тобто лише близько 16% середньої в усіх підприємствах оцінки освітнього рівня. Водночас, обстежені підприємства суттєво диференціюються за показниками продуктивності праці, інноваційної активності, масштабів професійної підготовки на виробництві. Наведене є ознакою невисокого впливу освітнього рівня персоналу щодо детермінації моделі розвитку господарського суб'єкту, а також є непрямим свідченням невисокої віддачі на інвестиції в освіту, виражені в приростах цільових показників діяльності підприємств.

Важливо також, що в обстежених підприємствах не виявлено кореляції між вектором значень оцінки освітнього рівня й вектором значень середньомісячної зарплати. Більше того, якщо вектор показників, що характеризують рівень оплати праці, представлено коефіцієнтами, що характеризують відхилення індивідуального значення середньомісячної зарплати на підприємстві від середнього в обстежених підприємствах значення, то коефіцієнти кореляції набувають від'ємного значення. Така обставина свідчить про занижку впливовість такого фактора, як освітній рівень, на розміри оплати праці й, відповідно, про порушення нормального механізму відтворення інтелектуального капіталу обстежених підприємств. Якщо додаткові інвестиції в освіту не забезпечують додаткової віддачі у вигляді приросту заробітної плати, то економічна складова мотивації вкладень в освіту руйнується. Це може тлумачитись як ознака того, що підвищення освітнього рівня у вітчизняних умовах мотивується меншою мірою прагненням додаткових доходів, а більшою мірою – статусною мотивацією, прагненням до певного способу життя, змісту й умов роботи, які пов'язуються із одержанням вищої чи середньої спеціальної освіти.

За таких умов формуються якісно відмінні від необхідних для накопичення інтелектуального капіталу інститути взаємодії освіти, суспільства й бізнесу. Професійна освіта втрачає потужні важелі наближення параметрів підготовки до вимог підприємств, а останні не виявляють схильності брати участь у формуванні програм і ресурсного забезпечення підготовки. Результатом стає зниження ефективності інвестування в накопичення інтелектуального капіталу, розрив зв'язку між ланками ланцюжка: «потреби споживачів – вимоги до ком-

петенцій персоналу – зміст і рівень професійної підготовки кадрів – зростання продуктивності праці – відшкодування інвестицій в освіту як джерело накопичення інтелектуального капіталу». Замість такого зв'язку поширюється модель господарської поведінки, що заснована на невисоких вимогах до компетенцій працівника і заниженій оплаті праці. Тоді експлуатація дешевої робочої сили перетворюється на єдине джерело конкурентоспроможності підприємства і руйнує економічні мотиви роботодавця брати участь в ресурсному забезпеченні накопичення інтелектуального капіталу організації.

Висновки

1. Вітчизняна специфіка процесів відтворення інтелектуального капіталу на рівні підприємства проявляється в загостренні проблеми розриву між обсягами інвестицій в ресурсне забезпечення його накопичення, оптимальними з огляду на максимізацію прибутків підприємств і обсягами інвестицій, необхідних з огляду на завдання суспільного розвитку: низька обумовленість характеристик господарської діяльності підприємства освітнім рівнем персоналу руйнує економічну мотивацію власників підприємств інвестувати в накопичення інтелектуального капіталу. Підтвердженням цього можуть слугувати результати вибіркового обстеження вітчизняних підприємств, що не виявили вагомої кореляції між інтегральною оцінкою освітнього рівня персоналу обстежених підприємств й низькою цільових показників їхньої господарської діяльності (продуктивністю праці, обсягами виробництва інноваційної продукції, рівнем оплати праці).

2. Слабка детермінованість рис господарської діяльності підприємств освітнім рівнем їх персоналу зумовлює у вітчизняних умовах відмінність фактичних інститутів взаємодії освіти, суспільства й бізнесу від необхідних для накопичення інтелектуального капіталу. Професійна освіта втрачає потужні важелі наближення параметрів підготовки до вимог підприємств, а останні не виявляють схильності брати участь у формуванні програм і ресурсного забезпечення підготовки.

3. Умови відтворення інтелектуального капіталу, що формуються на вітчизняних підприємствах, можуть бути поліпшені шляхом реформування відносин закладів освіти, економічно активного населення і організацій сфери бізнесу, спрямованого на підпорядкування їхньої взаємодії логіці моделі: «потреби споживачів – вимоги до компетенцій персоналу – зміст і рівень професійної підготовки кадрів – зростання продуктивності праці – відшкодування інвестицій в освіту як джерело накопичення інтелектуального капіталу».