

## ЛІТЕРАТУРА

1. Шувалов В.А. Государственное регулирование инновационного развития регионов Казахстана. *Российское предпринимательство*. 2015. № 1 (271). С. 87–96.
2. Пашаева Ш. Корпоративная и государственная стратегии инновационной активности в России. *Креативная экономика*. 2013. № 9 (81). С.127- 134.
3. Об инновационной деятельности предприятий в Республике Казахстан. Статистический бюллетень Комитета по статистике МНЭ РК. Алматы, 2018. 86 с.
4. Альжанова Ф.Г. Рынок технологий в условиях глобализации: институты и механизмы развития в Казахстане. Алматы, 2007. С. 24- 34.

УДК 338.24.01.

## РОЗГЛЯД ТЕОРІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ПОСТНЕКЛАСИЧНІЙ НАУКОВІЙ РЕАЛЬНОСТІ

Яворська О.Г., к. біол. н., доцент

*Київський національний лінгвістичний університет  
Україна, 03150, м. Київ, вул. Вел. Васильківська, 73*

yavorska-oksana@ukr.net

У статті надано огляд «інтелектуального капіталу» як сучасного поняття, яке здатне впливати на бізнес-процеси та економічне зростання підприємств. Інтелектуальний капітал як невід’ємна складова загального капіталу організації потребує заходів із примноження та якісного відтворення. Запропоновано низку концептуальних підходів, які останнім часом починають використовуватися в економічній науці, і до розгляду інтелектуального капіталу підприємства. У межах трансекласичної наукової реальності та теорії самоорганізації або синергетики розглядаються та обґрунтовуються властивості та риси, яких мають набути сучасні підприємства. Аналіз наукових поглядів засвідчує відсутність вичерпної теорії інтелектуального капіталу підприємства, проте тенденції постіндустріального економічного середовища диктують необхідність та потребу в розбудові та покращенні інтелектуальної компоненти організацій. Доцільно вивчати сутність поняття «інтелектуальний капітал» підприємства з метою подальшого розвитку теорії інтелектуального капіталу постекласичної наукової реальності. У дослідженні використовувалися принципи системного підходу, економічного аналізу, логічного та комплексного підходів до оцінки економічних явищ та процесів. Також застосовувалися загальні та спеціальні наукові методи (історичний, логічний та абстрактний методи; метод аналізу та синтезу). Отримані висновки, а також огляд теорій, концепцій та підходів у межах постекласичної наукової реальності можуть бути використані при розробці організаційних методів та удосконалення політики управління людськими ресурсами організацій.

*Ключові слова: інформаційно-орієнтована економіка, інтелектуальний капітал, теорія самоорганізації, синергетика, складні адаптивні системи, нелінійний розвиток.*

## CONTEMPLATION OF THE THEORY OF THE INTELLECTUAL CAPITAL IN POSTNEKLASICHESKY SCIENTIFIC REALITY

Yavorska O.G., PhD in Biology, Associate Professor of the Department of Tourism

*Kyiv National Linguistic University  
Ukraine, 03150, Kyiv, Vel. Vasylykivska str., 73*

This paper discusses «intellectual capital» as a modern concept that influences business processes and growth of the enterprises. Intellectual capital, as an integral part of the general capital of business entities, should be accumulated and constantly be reproduced. The substantial part of intellectual capital is human capital (know-how, knowledge, practical skills, abilities and experience of organization employees, their education and creativity). The paper dwells on conceptual approaches to the theory of intellectual capital. The crossneoclassical approach are closely connected with the theory of selforganization or synergetics. The crossneoclassical approach are closely connected with the theory of selforganization or synergetics. In this theory, the key concept is the modern properties of the enterprises. The analysis of scientific sources shows that an exhaustive understanding of the nature of intellectual assets is not yet formed.

Nevertheless, tendencies to create postindustrial space dictate the need to find ways to develop and improve the intellectual component of the enterprises. The considering the term "intellectual potential" for the purpose of creation of evolution of an essence of the studied concept and development of vectors of the theory of the intellectual capital are offered. The research rests on objective principles of the systems approach, economic analysis, logical and comprehensive approach to assessment of economic phenomena and processes. We have used a set of general and special methods in this article (they are historical and logical method: method of analysis and synthesis; abstract and logical method (for theoretical generalizations and drawing conclusions). Findings are used to support existing managerial practices and policies for better retention practices and management of human resources.

*Key words: information-oriented economy, intellectual capital, theory of self-organization, synergetics, complex adaptive systems, nonlinear development.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Донедавна наука спиралася на лінійний підхід розвитку, якому відповідали поняття поступального прогресу, планомірного зростання виробничого потенціалу, стабільність економічної ефективності. В означеному відображувалося та закріплювалось розуміння уставленості, лінійності, безперервності процесу розвитку, а різкі зрушення, кризи, трансформації соціально-економічних систем розглядалися як наслідок несприятливих суперечностей. Досягнення сучасної науки засвідчують, що нерівномірність, циклічність, дискретність, подолання кризових станів є всезагальною формою організації матерії «стійкість високого ступеня стає перепоною розвитку; занадто стійкі форми – кінцеві форми, еволюція яких зупиняється; досконала адаптивність настільки ж небезпечна в питанні удосконалення, як і нездатність до такої (до адаптації)» [1]. Сучасний економічний розвиток аналізується з позицій трансформації від індустріальної до інформаційної парадигми організації. Новими базовими елементами нової економіки виступають інформація та знання, які піддаються процесу інтенсивної капіталізації, зокрема і в межах теорії інтелектуального капіталу, що ставить питання розвитку теоретико-методологічних основ інтелектуального капіталу у ранг актуальних.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Якщо ХІХ ст. визнавали епохою геополітики (основне значення мали розміри території, ресурси колоній, військова сила), ХХ ст. – геоeкономіки (вирішальну роль відігравали природні ресурси, кваліфікація та трудова етика робочої сили, географічне положення та сформованість інфраструктури), то ХХІ ст. – геокультури (пріоритету набувають соціальні складові, інноваційна активність, творчий потенціал суспільства), відтак цінності та культура розглядаються як один з компонентів “м’якої” сили [2]. Нами приймаються погляди В.С. Стьопіна стосовно постнекласичного типу наукової раціональності, яка враховує співвіднесення отриманих знань про об’єкт не лише щодо особливості засобів та операцій діяльності, але й з ціннісноцільовими структурами шляхом експлуатації внутрішньонаукової мети з соціальними цінностями та цілями, а також вирішуються завдання їх співвідношення з осмисленими ціннісноцільовими орієнтаціями суб’єкта наукової діяльності [3]. У центр уваги постнекласичної наукової раціональності потрапляють середовища, які здатні до саморозвитку. Сьогодні різноманітні види управління через середовище доволі широко починають застосовуватися й для економічних систем – Нобелівські премії (“За значний внесок в теорію економічних механізмів”) з економіки, які зорієнтовані на парадигму “суб’єкт-полісуб’єктне середовище” отримали лауреати: Ерик Маскін (Eric S. Maskin) та Роджер Брюс Майерсон (Roger Bruce Myerson) у 2007 році; Пол Кругман (Paul Krugman) у 2008 році; Елінор Остром (Elinor Ostrom) та Олівер Уільямсон (Oliver Williamson) у 2009 році; Питер Даймонд (Peter Diamond), Дэйл Мортенсен (Dale Mortensen) та Кристофер Піссарідес (Christopher Pissarides) у 2010 році і т.д. [4]. Нобелівські премії з питань розвитку та управління людським капіталом були присуджені С. Кузнецю в 1971 році, Г. Шульцу – 1979 році та Г. Беккеру в 1992 році. На нашу думку, однією з найбільш вдалих спроб класифікації концепцій щодо управління людськими ресурсами є розробка Л.В. Євєнко, згідно якої відбулася зміна чотирьох концепцій у межах трьох парадигм: економічної (кінець ХІХ - середина ХХ ст.), організаційної (30–70 роки ХХ ст.) та гуманітарної (з кінця ХХ ст.)

[5]. За розвідкою В.С. Лепського, еволюція управління, пройшовши стадії класичної та неокласичної наукової реальності, має вже розглядатися з позицій постнеокласичної наукової реальності, яка передбачає трансдисциплінарний підхід вивчення проблеми [4]. Актуальність дослідження інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств зумовлена вивченням такого на якісно новому рівні – при переході від стадії посттрансформаційної стабілізації до управління розвитком. Дослідження з питань інвестування, накопичення та управління інтелектуальним капіталом підприємства провадяться з застосуванням трансдисциплінарної парадигми, що зумовлює звернення до теоретичних джерел у працях не лише з економіки, але й соціології, філософії, синергетики.

### **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**

Метою дослідження є огляд та упорядкування концепцій та теорій постнеокласичної наукової реальності з питання представлення, вивчення та аналізу інтелектуального капіталу підприємства.

### **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Класична парадигма підприємства серед багатства наробок розглядає організацію як «штучно» створений структурний об'єкт для тривалого функціонування, ефективність якого визначається здатністю мінімізувати ресурсні, управлінські та інші витрати та максимізувати розмір прибутків. У ХХ ст. активні та різнопланові дослідження економістів були присвячені одному зі шляхів підвищення рентабельності підприємства – здатності керівництва компаній формувати ефективну структуру організації та оптимізувати таку з метою покращення означених параметрів відповідно до вимог та нових викликів соціально-економічного середовища. Між тим, як зазначають науковці, коли економічний простір існування організації інтенсивно ускладнюється, характеризується вже рисами нестабільності, слабоструктурованості, перманентністю змін; класичне розуміння організації, як спеціально спроектованої структури для перетворення ресурсів у продукт, призводить до нерозв'язного протиріччя. У сучасній теоретичній економіці формується еволюційно-синергетична парадигма, у межах якої ведуться дослідження з проблем неуставлених економічних процесів: самоорганізації та економічної динаміки, логістичної еволюції популяції економічних підсистем, аналізу соціально-економічних систем на основі матричного підходу при формуванні стійких інституціональних форм. Особливої актуальності набувають питання саморозвитку соціально-економічних систем у контексті зміни поколінь когнітивних схем та позицій переходу від традиційної ієрархії до нелінійного розвитку та мережевого порядку [6].

Концепція самоорганізації у сфері економіки вибудовується на злитті ідей різних наукових напрямів, характеризуючися певними успіхами. Ці успіхи відіграють роль імпульсів у формуванні нової парадигми господарських структур та нового ефективного менеджменту, останній передбачає певне нівелювання керівництва в класичному розумінні з огляду на актуальність та затребуваність сучасних організацій до “самооновлення” та “самостворення”. Прихильники теорії соціальної самоорганізації вбачають її корисність для сфери управління – так званий, підхід еволюційного менеджменту. Останній враховує тенденції самоорганізації, які притаманні та є іманентними для соціального капіталу підприємств. Самоорганізовано створені групи (і це є важливим фактором), не за штатним розписом, а добровільно, сьогодні охоплюють значну частку інфраструктури інформаційної економіки. Самоорганізовані трудові спільноти та добровольці, а не наймані працівники, несуть свій основний капітал, якого не мають останні – соціальний. За певної сукупності умов «спільнота» практично завжди перевершить будь-яку кількість штатних співробітників – факт, який компанії починають усвідомлювати та все більше брати на озброєння. Отже, мета нового менеджменту полягає в підтриманні балансу системно-нормативного, цілераціонального, формального та органічного «життєвого початку», коли критеріями виступають виживання, пристосування, ефективність компанії чи фірми [7]. Поінформованість та компетентність

персоналу, налагоджений організаційний механізм управління в умовах високо турбулентного конкурентного середовища дозволяє приймати економічно обґрунтовані рішення, посилювати стратегічну конкурентоздатність та генерувати додаткові прибутки, розширюючи поняття фундаментальної вартості підприємства порівняно з класичними факторами – основним та оборотним капіталом [8]. Теорія інтелектуального капіталу підприємства розглядає специфічний вид капіталу, який не є традиційним видом капіталу організації (як, наприклад, ресурсний, фінансовий і т.д.), що представлений у вигляді «невидимих (або невідчутних) активів»: знань, досвіду, інформації, навичок, корпоративної культури, репутації підприємства та ін., а також у формі інтелектуальної власності (патенти, винаходи тощо). Основними складовими інтелектуального капіталу підприємства (у межах традиційних моделей інтелектуального капіталу підприємства) вважають людський, організаційний, клієнтський та соціальний капітали. Ціла низка концепцій інтелектуального капіталу вказує на те, що оцінка інтелектуального капіталу підприємства провадилася переважно для зовнішніх стейкхолдерів з метою підвищення привабливості організації. Розгляд інтелектуального капіталу як об'єкта управління актуалізує необхідність розробки методів оцінки та аналізу цього капіталу для «внутрішніх користувачів» – самої компанії з метою формування стратегії розвитку організації.

Отже, дослідниками пропонується розглядати управління інтелектуальним капіталом підприємства як розміщення, використання та трансформацію елементів інтелектуального капіталу, врахування взаємозв'язку всіх видів ресурсів підприємства, які забезпечили підвищення цінності організації та досягнення стратегічних цілей її розвитку [9]. Нова концепція організації, надаючи важливого значення здатності до самоорганізації та самопідтримання організаційних структур, основну роль менеджменту вбачає в забезпеченні підприємницьких суб'єктів «необхідним рівнем компетентностей діючих елементів» (людський капітал у межах теорії інтелектуального капіталу) щодо регулювання процесу креації та адаптації структури підприємства. Функції контролю залишаються за вищими управлінськими ланками й реалізуються через корпоративну філософію та організаційну культуру (відповідають складовим інтелектуального капіталу – соціальному, клієнтському та організаційному капіталом). Отже, провідне завдання будь-якої організації набуває нового змісту – виживання в постійно змінюваному середовищі, формування ефективних елементів інтелектуального капіталу (управлінської філософії, організаційної культури, взаємоузгодженості інтересів, корпоративних цінностей і т.д.) та інновації таких відповідно до змін економічного середовища існування підприємства чи організації.

Згідно з усталеними поглядами, системи, які здатні до самоорганізації, є власне пізнавальними системами в широкому розумінні. На наш погляд, особливістю таких систем є їх здатність застосовувати отриману інформацію шляхом зворотних зв'язків та реагувати відповідними структурними змінами. Відтак, постає проблема підвищення рівня чутливості підприємства до навколишнього інформаційного й економічного просторів та оперативного реагування на виявлені зміни, інформацію, знання. Здатність до самоорганізації розглядається не як властивість, що сформована на рівні організації, а риса, яка притаманна всім елементам підприємницької системи на всіх рівнях її організації, починаючи від окремого працівника. З огляду на приналежність трудового колективу до живої матерії, характер та досвід самоорганізації кожного співробітника є унікальним, відтак і комбінація таких індивідуальностей зумовлюватиме унікальність кожної організації [10]. Вищезначене до певної міри забезпечує формування і неповторність конкурентних переваг окремими суб'єктами підприємницької діяльності. Вважаємо продуктивною у вивченні інтелектуального капіталу підприємства парадигму синергії – самоорганізацію через стадію динамічного хаосу, цінність якого полягає в різноманітті можливостей структурогенезу – виникненні та встановленні певного порядку та організованості [11]. Сьогодні синергія розглядається як необхідний теоретичний фундамент проектування інновацій в організаціях, коли амплітуда ступеня новизни визначається управлінською філософією, а результат

досягається не за рахунок сили впливу, а як наслідок взаємоузгоджених дій всіх і кожного, а також взаємоузгодженості всіх внутрішньоорганізаційних властивостей – сили самоорганізації. Остання визначається рівнем розвитку соціального капіталу організації, отже, якісна робота менеджерів полягає в пізнанні та усвідомленні тих резонансних дій та процесів, які підштовхнуть організацію до одного з можливих шляхів розвитку, після чого відбудуться детерміновані процеси самоорганізації. Таку закономірність ґрунтовно довів у своїх дослідженнях Марк Мак-Ірлей [12].

Керувати організацією як системою – знати витoki (причини) змін. Такі знання покликана надати концепція “системи важилів” у теорії систем, а також наробки про аналогічні адаптивні системи, наприклад, біосфери: високий ступінь децентралізації, збереження упорядкування всієї системи за будь-якої кількості реалізованих локальних процесів (неможливість порушення порядку організації загальносистемного рівня прийнятими рішеннями на більш низькому рівні), перманентністю адаптацій та адекватністю до змін.

Для вирішення зазначеного важливу роль відіграє теорія рефлексивності, витoki якої відготовуємо у працях Дж. Сороса та запропонованій ним моделі динаміки організації “підйому – спаду”, коли успішні для попередніх завдань, засвоєні членами організації базові припущення про природу реальності з часом суперечать стану навколишнього середовища, отже, не забезпечують оптимальної взаємодії організації з оточенням і призводять до неефективності, нестабільності самої організації. Здатність підприємств до інновацій, які значною мірою залежать від існуючої системи інтелектуального капіталу, – необхідний та важливий фактор виживання організацій. Тим часом, інноваційність у структурованих та формалізованих системах та організаціях не має позитивного ефекту, а навпаки, призводить до руйнування та зростання рівня неупорядкованості. Так, деякі практики, використовуючи вищеозначену модель та концепцію, пояснюють зникнення «вишкालених» організацій, які, втративши гнучкість, відчуття середовища та здатність до інновацій, катастрофічно зникали [7].

Теорія емерджентної еволюції, маючи кілька варіантів, розглядає емердженти як нові утворення, що відрізняються від попередніх станів, проте пов’язані з такими, коли нове сполучення не є простою сумою певних елементів, а являє собою нове явище чи об’єкт. Саме йому притаманна нова якість (результат не є тотожним кількісним змінам), отже поява нового не є послідовною, а становить ривок вперед [13].

Теорія життєвих циклів у нашому дослідженні виступає інструментом, який допомагає відслідковувати закономірності розвитку підприємства та його організаційних структур на різних етапах, а також управляти таким процесом, використовуючи інтелектуальний капітал організації. Ця теорія базується на системному уявленні щодо організаційних проблем та відношень, які виникають у процесі саморозвитку підприємства за умови проходження всіх фаз розвитку організації з плином часу [14]. Економісти та вчені пропонують значну кількість моделей з цієї теорії, які відрізняються за кількістю стадій та підходів до їх визначення (К. Боулдінг, Б. Хайнінгс, Р. Грінвуд, Д. Міллер, П. Г. Фрізен, А. Чендлер, С. Г. Хенкс, Л. Грейнер, І. Адізес, Г. Широкова, Є. Ємельянов, С. Поварніцина та ін.).

Системний підхід дозволяє нам можливість розглядати інтелектуальний капітал як основний важіль, який визначатиме взаємодію інших складових організації, а також покликаний забезпечити координацію дій всіх частин підприємства. Застосування системного підходу дозволяє впровадити для аналізу інноваційного розвитку теорію соціального капіталу з огляду на те, що важливою категорією інноваційного розвитку виступають ризиковість та невизначеність, які не можуть бути нівельовані формальними методами координації (законодавство, інститути); при спрямованій на уникнення ризиків та невизначеності законодавчій системі, інноваційний розвиток призупиняється [15]. Емпіричні дослідження в США та Нідерландах підтвердили, що, з одного боку, жорсткі інституційні системи перешкоджають інноваційності, а з іншого, – самі стають причиною напруженості [16].

Отже, виникає потреба у формуванні та удосконаленні механізмів неформальної координації – соціальному капіталі. Економічна теорія розглядає соціальний капітал як суму переваг, які отримують суб'єкти від певних взаємних інформаційних дій (міжособистісні стосунки знижують трансакційні витрати) з метою взаємовигідного співробітництва – досягається шляхом інформаційного обміну та дозволяє отримати відчутну соціально-економічну вигоду [17].

## ВИСНОВКИ

Становлення теорії інтелектуального капіталу відбувається в межах парадигми «суб'єкт – полісуб'єктне середовище, що здатне до самоорганізації», постнекласичної наукової реальності з урахуванням: системності та цілісності організації при синхронізації темпів та ритмів її діяльності із зовнішніми змінами, організаційній здатності до адаптивності, гнучкості, а також інноваційній векторності до стану динамічної рівноваги та її раціоналізації у внутрішньоструктурних процесах шляхом інвестування в інтелектуальний капітал підприємства та переважне використання командної організації праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Мищенко Е. С. Организационные структуры управления : учеб. пособ. Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2011. 104 с.
2. Ахромеева Т.С., Малинецкий Г.Г., Посашков С.А. Культура. Самоорганизация. Моделирование. *Обсерватория культуры*. 2017. Т. 14. № 3. С. 260–267.
3. Степин В. С. Теоретическое знание : монография. Москва : ПТ, 2003. 635 с.
4. Лепский В. Е. Эволюция представлений об управлении (методологический и философский анализ) : монография. Москва : Когито-Центр, 2015. 107 с.
5. Евенко Л. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. *Бизнес-образование*. 1996. Вып. 1. С. 22–29.
6. Очерки по экономической синергетике / под ред. В. И. Маевского, С. Г. Кирдиной, М. А. Дерябиной. Москва : ИЭ РАН, 2017. 182 с.
7. Человеческий капитал : теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. Москва : ИНФРА-М, 2014. 310 с.
8. Большов А. В. Концептуальные подходы к управлению интеллектуальным капиталом. *Вестник экономики, права и социологии*. 2013. № 2. С. 23–27.
9. Саматова Т. Б., Защепина В. В. Интеллектуальный капитал организации: анализ эффективности управления. *Ресурсы Европейского Севера. Технологии и экономика освоения*. 2016. № 2. С. 102–112.
10. Теория организаций и организационное проектирование (пособие по неклассической методологии) : учеб. пособ. / под ред. Т. П. Фокиной, Ю. А. Корсакова, Н. Н. Слонова. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1997. 240 с.
11. Waldrop M. M. Complexity : Life of Chaos. New York : S&S, 1992. 105 p.
12. McElroy M. W. Social innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*. 2002. Vol. 30, № 1. P. 35.
13. Смородинская Н.В. Усложнение организации экономических систем в условиях нелинейного развития. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2017. № 5. С. 104–115.
14. Запорожцева Л.А. Соотношение теории циклов и закономерностей экономически безопасного развития предприятия в современных условиях хозяйствования. *Социально-экономические явления и процессы*. 2014. Т.9, № 9. С. 42–50.
15. Kaasa A., Kaldaru H., Parts E. Social capital and institutional quality as factors of innovation: evidence from Europe. Tartu, 2007. P. 8.
16. Waarden F. V. Institutions and Innovation: The Legal Environment of Innovating Firms. *Organization Studies*. 2001. Vol. 22, № 5. P. 765–795.
17. Солодовников С. Ю. Социальный потенциал Республики Беларусь : теория, методология, практика : монография / за общ. науч. ред. П. Г. Никитенко. Минск : Беларусь наука, 2009. 303 с.