

С. В. Фімяр,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, фінансів та обліку,
ПВНЗ "Європейський університет"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0432-2587>
О. В. Глембицький,
аспірант кафедри економіки, фінансів та обліку,
ПВНЗ "Європейський університет"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-4379-0767>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.14.206

ВПЛИВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШІ

S. Fimyar,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economics, Finance and Accounting,
Private Higher Educational Establishment "European University"
O. Hlembytskyi,
Postgraduate Student of the Department of Economics, Finance and Accounting,
Private Higher Educational Establishment "European University"

THE IMPACT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE DEVELOPMENT OF SOCIAL
AND LABOR RELATIONS IN THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT
OF THE USE OF AI TECHNOLOGIES

У статті розглядається роль інтелектуального капіталу як ключового чинника розвитку сучасної економіки, його взаємозв'язок із ринком праці та соціально-трудовими відносинами. Особлива увага приділяється впливу науково-технічного прогресу та стрімкому розвитку штучного інтелекту (ШІ) на формування попиту і пропозиції робочої сили, трансформацію форм зайнятості, а також змінам у структурі трудових відносин. Проаналізовано виклики, що постають перед підприємствами у сфері управління інтелектуальним капіталом за умов активного впровадження ШІ, зокрема необхідність оновлення державної політики зайнятості та адаптації систем соціального захисту. Підкреслюється важливість інтеграції молодих фахівців у ринок праці, розвитку механізмів соціального партнерства та створення умов для інноваційного розвитку. Запропоновано напрями вдосконалення управління інтелектуальним капіталом і застосування ШІ для підвищення конкурентоспроможності підприємств і забезпечення сталого економічного розвитку в умовах глобалізації та цифрової трансформації.

This article provides a comprehensive and detailed analysis of the critical role that intellectual capital plays as a key driving factor shaping the development of the modern economy and its intricate interconnection with the labor market and social-labor relations. Special and focused attention is given to the profound impact of scientific and technological progress, particularly the rapid and transformative advancement of artificial intelligence (AI), which introduces new challenges and unique opportunities in the realm of employment, significantly alters the structure of labor demand and supply, and fundamentally transforms existing forms of employment as well as social protection mechanisms. The study thoroughly addresses the complex problems related to managing intellectual capital within the contemporary digital economy, emphasizing the urgent need to update employment policies, adapt labor legislation, and actively enhance social partnership and cooperation among business sectors, government institutions, and the scientific community. Furthermore, the importance of integrating young professionals into the workforce and developing effective mechanisms to stimulate intellectual potential growth is strongly emphasized to ensure the sustained competitiveness of enterprises both at the national and international levels. Finally, the article proposes concrete directions for improving intellectual capital management through advanced AI technologies, aiming to foster sustainable economic development, drive innovation breakthroughs, and ultimately strengthen the country's position and influence within the increasingly competitive global economy.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, ринок праці, соціально-трудові відносини, штучний інтелект, зайнятість, інноваційний розвиток.

Key words: intellectual capital, labor market, social and labor relations, artificial intelligence, employment, innovative development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Інтелектуальний капітал є одним із визначальних факторів розвитку сучасних технологій і має істотний вплив на економічну діяльність підприємств та держав у цілому. Зростання ролі інтелектуального капіталу сприяє активізації інноваційних процесів, підвищенню продуктивності праці та формуванню жорсткої конкуренції на міжнародних ринках. У цьому контексті знання, творчі здібності працівників, а також інтелектуальна власність підприємств виступають базисом для забезпечення стабільного і сталого розвитку організацій. Водночас стрімкий розвиток штучного інтелекту відкриває нові можливості для оптимізації управління інтелектуальним капіталом і підвищення ефективності виробництва, але водночас ставить нові виклики у сфері соціально-трудових відносин. Зокрема, впровадження інтелектуальних технологій змінює структуру ринку праці, призводить до трансформації форм зайнятості та вимагає адаптації трудового законодавства і соціального захисту працівників. Однак існують суттєві проблеми в розробці і впровадженні ефективних механізмів управління інтелектуальним капіталом за умов активного розвитку ШІ, а також у формуванні збалансованих соціально-трудових відносин, що здатні забезпечити як інноваційний прорив, так і соціальну стабільність. Це обумовлює необхідність комплексного дослідження взаємодії інтелектуального капіталу, технологічних

інновацій, ринку праці та державного регулювання з метою посилення конкурентоспроможності підприємств і забезпечення сталого економічного розвитку.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика інтелектуального капіталу, його ролі в економічному розвитку та взаємозв'язку з ринком праці є предметом численних досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. У фундаментальних працях таких авторів, як Пітер Друкер, Томас Стюарт та Баррі Нолан, підкреслюється, що знання й інновації стали основними ресурсами сучасної економіки, що визначають конкурентоспроможність підприємств та національних економік у цілому. Українські дослідники, зокрема О. Амоша, С. Ілляшенко та О. Герасимчук [1, 2], детально вивчають структуру інтелектуального капіталу, його складові — людський, структурний і клієнтський капітал, а також їхній вплив на розвиток інноваційної економіки та підвищення ефективності господарських суб'єктів. Роботи М. Колота [1, 2] і В. Онищенко акцентують увагу на трансформації соціально-трудових відносин у контексті цифровізації, автоматизації виробництва і зростаючої ролі гнучких форм зайнятості. Проте, незважаючи на значний масив досліджень, залишається недостатньо розробленим комплексний аналіз впливу науково-технічного прогресу на ринок праці, зокрема механізмів адаптації зайнятості, змін у структурі попиту і пропозиції робочої сили, а також ролі державного регулювання в цьому процесі. Саме тому



Рис. 1. Механізм управління інтелектуальним капіталом

Джерело: сформовано на основі [4, 6].

подальше наукове дослідження цих аспектів є актуальним та має практичне значення для формування ефективної політики розвитку інтелектуального капіталу і ринку праці.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Проаналізувати взаємозв'язок між розвитком інтелектуального капіталу та сучасним станом ринку праці, зосереджуючи увагу на впливі науково-технічного прогресу на формування попиту й пропозиції робочої сили, а також на трансформаційних процесах у сфері соціально-трудових відносин. Дослідження передбачає вивчення того, як зміни в структурі знань, компетенцій і професійної кваліфікації працівників під впливом інноваційних факторів зумовлюють адаптацію ринку праці, викликають зміну форм зайнятості та вимагають оновлення механізмів соціального партнерства, трудового законодавства та політики зайнятості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У сучасних умовах стрімкого розвитку інформаційного суспільства поняття "інтелектуальний капітал" набуває дедалі більшого значення як один із ключових ресурсів економічного зростання. Це поняття знаходиться на етапі концептуального та практичного вдосконалення, і попри активний дослідження, в науковій літературі досі відсутнє уніфіковане, загальноприйняте визначення. Водночас, узагальнюючи наявні підходи, інтелектуальний капітал можна трактувати як сукупність знань, компетенцій, досвіду, творчих здібностей і організаційних ресурсів, які формуються та реалізуються у процесі взаємодії персоналу, внутрішньої інфраструктури, нематеріальних активів і зовнішніх партнерів з метою отримання економічної вигоди, створення інновацій та забезпечення довгострокової конкурентоспроможності підприємства.

Структура інтелектуального капіталу охоплює три взаємопов'язані компоненти [6]:

1. Людський капітал — сукупність знань, навичок, професійного досвіду, мотивації та здатності працівників до навчання і креативного мислення.

2. Структурний капітал — внутрішні організаційні

процеси, корпоративна культура, інформаційні системи, права інтелектуальної власності та рівень науково-дослідної діяльності.

3. Клієнтський (відносний) капітал — відображає якість зовнішніх зв'язків підприємства, рівень довіри споживачів, партнерів та його позиції на ринку.

Особливої актуальності набуває використання інструментів штучного інтелекту (ШІ) у сфері управління інтелектуальним капіталом. Сучасні ІТ-рішення на основі ШІ дозволяють автоматизувати процеси збору, аналізу та систематизації знань, виявляти приховані закономірності у роботі персоналу, підвищувати точність оцінки ефективності нематеріальних активів і формувати персоналізовані стратегії розвитку людського потенціалу [3, с. 384].

Управління інтелектуальним капіталом здійснюється за допомогою системного підходу, що охоплює як стратегічний рівень (розробку політик розвитку ІК), так і тактичний рівень (впровадження механізмів оцінювання й мотивації). Основні методи управління включають:

— Організаційно-правові — регламентують внутрішню структуру управління, розподіл відповідальності та юридичне забезпечення функціонування системи;

— Адміністративні — спрямовані на забезпечення дисципліни, чіткої регламентації завдань і процедур;

— Економічні — базуються на матеріальному стимулюванні персоналу відповідно до результатів його діяльності;

— Соціально-економічні — створюють умови для реалізації вищих потреб працівників, таких як визнання, самореалізація і професійне зростання;

— Соціально-психологічні — формують сприятливий мікроклімат в колективі, заснований на довірі, повазі та співпраці, що стимулює креативність і продуктивність [4, с. 145].

На організаційному рівні важливим аспектом є контроль над інтелектуальними ресурсами і вміння керівництва підприємства ефективно їх ідентифікувати, оцінити та інтегрувати в загальну стратегію розвитку. ШІ в цьому контексті виступає як інструмент прогнозування поведінки працівників, моделювання професійних траєкторій та формування систем підтримки прийняття рішень у сфері управління знаннями.

Отже, інтелектуальний капітал у поєднанні з можливостями штучного інтелекту формує нову парадигму управління в умовах цифрової економіки, де знання та інновації стають ключовими джерелами вартості та стійкого розвитку. Також особливий вплив має механізм управління інтелектуальним капіталом (ІК), який представлений рис. 1.

Таким чином, основні етапи управління інтелектуальним капіталом можна узагальнити таким чином [4, с. 146]:

1. Постановка цілей. Передбачає формулювання завдань щодо управління інтелектуальним капіталом, а також попередній аналіз його загального стану та оцінку кожного з його складових елементів.

2. Визначення особливостей інтелектуального капіталу. На цьому етапі необхідно чітко ідентифікувати ключові компоненти інтелектуального капіталу (людський, структурний, клієнтський тощо), а також проаналізувати їхні особливості та взаємозв'язки.

3. Моніторинг стану інтелектуального капіталу. Забезпечується систематичний збір, обробка та аналіз

інформації щодо поточного стану інтелектуального капіталу підприємства з метою виявлення змін і тенденцій.

4. Розробка рекомендацій щодо розвитку. На завершальному етапі формується комплекс пропозицій, спрямованих на розвиток інтелектуального капіталу шляхом посилення окремих його складових або забезпечення їхньої збалансованості в межах організаційної структури.

Це вже не становить виклик для штучного інтелекту, адже за його допомогою можливо ефективно аналізувати великі масиви даних про інтелектуальний капітал, оперативно здійснювати моніторинг змін та формувати обґрунтовані рекомендації щодо його розвитку. Сучасні алгоритми ШІ здатні виявляти приховані закономірності у взаємодії складових інтелектуального капіталу, що значно підвищує якість управлінських рішень. Таким чином, впровадження ШІ спрощує реалізацію кожного з етапів управління цим ресурсом.

Одним із ключових завдань економічного розвитку України у 2024—2025 роках є не просто забезпечення темпів зростання ВВП, а підвищення його якісних характеристик. Це означає, що економічне зростання має базуватись не лише на традиційних сировинних галузях та експорті сировини, а передусім на використанні інтелектуального потенціалу, наукомістких технологій і результатів наукових досліджень. У цьому контексті головним орієнтиром має стати формування економіки інноваційного типу, в якій інновації відіграватимуть роль одного з провідних факторів економічного поступу [6].

Впровадження інновацій у виробничі процеси, підвищення частки високотехнологічних продуктів у структурі експорту, розвиток галузей, пов'язаних із інтелектуальними послугами — усе це є стратегічними напрямками, які повинні забезпечити довгострокову економічну стійкість держави. Саме тому державна політика дедалі більше орієнтується на підтримку наукоємного сектору, стимулювання інноваційної активності підприємств, розвиток стартап-екосистем і підтримку цифрової трансформації економіки.

У попередні роки ці цілі були задекларовані в стратегічних документах. Зокрема, ще до 2020 року передбачалося, що Україна зможе зайняти значуще місце (5—10 %) на глобальних ринках високотехнологічної продукції та інтелектуальних послуг у 5—7 ключових секторах. Планувалося створити сприятливі умови для масового виникнення інноваційних компаній у різних галузях економіки, а частка економіки знань у ВВП мала становити не менше ніж 17—20 %.

Однак у реаліях 2024—2025 років потреба у досягненні таких показників стала ще більш актуальною — на тлі викликів повномасштабної війни, втрати частини інфраструктури, кадрового потенціалу та загального зниження виробничої активності. Саме інноваційна модель розвитку сьогодні розглядається як інструмент поствоєнного відновлення економіки, її модернізації та зміцнення конкурентоздатності на глобальних ринках.

Для реалізації цієї моделі необхідно зосередити увагу на створенні умов для інвестування в науку, розробки та дослідження, розбудові цифрової інфраструктури, розвитку людського капіталу та системної підтримки малого й середнього інноваційного підприємництва. Важливу роль у цьому процесі відіграє також інтеграція України у глобальний інноваційний простір, вклю-

чення в європейські ланцюги створення доданої вартості та активна участь у міжнародних науково-технологічних проєктах.

Незважаючи на активне зростання ролі інтелектуального капіталу як ключового ресурсу сучасної економіки, перед Україною постає низка суттєвих викликів, пов'язаних із забезпеченням умов для його ефективного розвитку й реалізації. Одним із таких викликів є низька узгодженість між потребами ринку праці та структурою інтелектуального потенціалу, що зумовлює необхідність системного реформування соціально-трудових відносин і вдосконалення державної політики зайнятості.

Інтелектуальний капітал — це не лише сукупність знань, навичок, компетенцій та інноваційного потенціалу працівників, але й соціальний клімат, інституційна довіра, ефективна система освіти та механізми ринку праці, що забезпечують продуктивне використання цього капіталу. Реалізація потенціалу інтелектуального капіталу неможлива без створення сприятливого соціально-економічного середовища, де держава виступає гарантом розвитку людського ресурсу та регулятором балансу між попитом і пропозицією на ринку праці.

Актуальним завданням є розроблення сучасної стратегії зайнятості, яка має включати гнучкі механізми працевлаштування, стимулювання мобільності висококваліфікованих кадрів, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу відповідно до вимог цифрової економіки. Формування такої політики повинно спиратися на глибокий аналіз структурних змін на ринку праці та прогнозування потреб у фахівцях інтелектуальної праці.

У сучасній економіці на динаміку ринку праці впливають три основні групи факторів [2, с. 98]:

1. Фактори, що формують попит на робочу силу, зокрема рівень економічної активності, стан ринкової кон'юнктури та вплив науково-технічного прогресу. Зокрема, інтенсивний розвиток технологій і автоматизація призводять до витіснення праці в окремих галузях, що посилює структурне безробіття, особливо серед представників низькокваліфікованих професій.

2. Фактори, що впливають на пропозицію робочої сили, охоплюють демографічні тенденції, міграційні потоки, мотиваційні установки індивідів та специфіку економічної активності різних соціально-демографічних груп населення. Суттєве значення має також рівень освіти, який є важливою складовою інтелектуального капіталу.

3. Фактори, пов'язані з регулюванням ринку праці, включають розвиток його інфраструктури (служби зайнятості, центри підготовки кадрів), наявність інституцій, що забезпечують регуляторні функції, а також дієвість державної політики у сфері працевлаштування та соціального захисту.

На сучасному етапі взаємодія між інтелектуальним капіталом, ринком праці та системою соціально-трудових відносин набуває нового змісту. Ми спостерігаємо фундаментальні трансформації у сфері зайнятості, спричинені технологічними змінами, кризовими явищами в економіці та зміною моделей соціального контракту між працівником, роботодавцем і державою. У контексті уповільнення економічного зростання, зростає ризик поглиблення соціальної диференціації та зниження якості життя населення.

Одним із ключових недоліків державного регулювання залишається недостатня ефективність механізмів

впливу на ринок праці. Зокрема, державні органи з питань зайнятості не завжди мають можливість юридично зобов'язати підприємства, незалежно від форми власності, приймати на роботу безробітних осіб, направлених через службу зайнятості. У результаті значні бюджетні кошти витрачаються на виплату допомоги з безробіття та організацію навчання громадян, які не завжди знаходять роботу після завершення програм.

Успішне вирішення зазначених проблем потребує інтеграції підходів до розвитку інтелектуального капіталу, реформування соціальної політики, запровадження інноваційних форм зайнятості (віддалена робота, гігекономіка, індивідуальне підприємництво) та створення гнучкої, орієнтованої на майбутнє системи взаємодії між освітою, бізнесом і державою.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Отже, ефективне управління інтелектуальним капіталом у сучасних умовах постіндустріального розвитку потребує комплексного підходу, заснованого на взаємодії ключових зацікавлених сторін — бізнесу, наукової спільноти та держави. Жодна з цих сторін не здатна самостійно забезпечити сталий розвиток системи управління знаннями, навичками та інноваційним потенціалом без тісної координації та спільної участі у формуванні відповідної політики.

Особливу роль у цьому процесі відіграє держава, яка має не лише формувати законодавчі та економічні умови для розвитку інтелектуального капіталу, а й стимулювати створення ефективного механізму його моніторингу, оцінювання та подальшого зростання. Ініціативи, спрямовані на покращення соціально-трудових відносин, модернізацію ринку праці та підтримку висококваліфікованої зайнятості, виступають невід'ємною складовою такої політики. Саме держава здатна створити інституційні передумови для консолідації зусиль бізнесу й науки, забезпечуючи інноваційне оновлення економіки.

Інтелектуальний капітал сьогодні визнається основним фактором економічного зростання, який визначає конкурентоспроможність виробництва як на національному, так і на глобальному рівні. З огляду на трансформацію структури ринку праці, дедалі важливішим стає питання підготовки та залучення молодих фахівців, здатних адаптуватися до викликів цифрової економіки. Підвищення попиту на фахівців з високим рівнем інтелектуального потенціалу вимагає впровадження нових підходів до управління людськими ресурсами та розвитку інтелектуального капіталу.

Таким чином, своєчасне реагування на виклики, що постають перед ринком праці та системою соціально-трудових відносин, у поєднанні з розвитком ефективних форм взаємодії науки, бізнесу та держави, дозволяє формувати підґрунтя для сталого економічного зростання. Інтелектуальний капітал є не лише ресурсом, а й стратегічною передумовою конкурентоздатності, інноваційного прориву та соціальної стабільності суспільства. Його цілеспрямоване формування та управління має стати пріоритетом національної політики України у найближчій перспективі.

Література:

1. Колот, А.М., Герасименко, О.О. (2022). Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*, 5, 59—76. DOI: 10.15407/economyukr.2022.05.059
2. Колот, А.М., Герасименко, О.О. (2019). Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*, 1 (35), 97—125. DOI: 10.15407/dse2019.01.097
3. Глембицький О.В. (2024) Аналіз ефективності застосування штучного інтелекту у формуванні інтелектуального капіталу підприємств, Том 336 № 6 (2024): Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки, 383—389. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-60>
4. Глембицький О.В., Фімар С.В. (2024) Аналіз сучасного стану формування інтелектуального капіталу з використанням штучного інтелекту, *Інвестиції: практика та досвід*, Вип. 12. 264 с., с. 142—148 <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.12.142>
5. Прилепа, Н.В. (2013) Інтелектуальний капітал як інструмент інноваційного розвитку підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, № 6. т. 2, 71—75 <https://elar.khmnpu.edu.ua/handle/123456789/2253>
6. Приймак, В., Корнілова, І. (2025). Інтелектуальний капітал в епоху штучного інтелекту. *Економіка та суспільство*, (71). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-55>

References

1. Kolot, A.M. and Herasymenko, O.O. (2022), "Novel formats of labor activity organization: nature, challenges, development trajectories", *Economy of Ukraine*, vol. 5, pp. 59—76. <https://doi.org/10.15407/economyukr.-2022.05.059>.
2. Kolot, A.M. and Herasymenko, O.O. (2019), "Social and labor development in the 21st century: the nature of global changes, new opportunities, constraints and challenges", *Demography and Social Economy*, vol. 1 (35), pp. 97—125. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>.
3. Hlembyskyi, O.V. (2024), "Analysis of the effectiveness of artificial intelligence application in the formation of intellectual capital of enterprises", *Bulletin of Khmelnytskyi National University. Series: Economic Sciences*, vol. 336 (6), pp. 383—389. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-60>.
4. Hlembyskyi, O.V. and Fimiar, S.V. (2024), "Analysis of the current state of intellectual capital formation using artificial intelligence", *Investments: Practice and Experience*, vol. 12, pp. 142—148. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.12.142>.
5. Prilepa, N.V. (2013), "Intellectual capital as a tool for innovative enterprise development", *Bulletin of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, vol. 6 (2), pp. 71—75. <https://elar.khmnpu.edu.ua/handle/123456789/2253>.
6. Pryimak, V. and Kornilova, I. (2025), "Intellectual capital in the era of artificial intelligence", *Economy and Society*, vol. 71, article 55. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-55>.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2025 р.