

Галя Володимирівна ПУЙДА

аспірант,
кафедра обліку і аудиту,
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу
E-mail: pyida_galya@ukr.net

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Пуйда, Г. В. Управління людським капіталом у контексті забезпечення інтелектуальної безпеки підприємства [Текст] / Галя Володимирівна Пуйда // Український журнал прикладної економіки. – 2018. – Том 3. – № 1. – С. 107-119. – ISSN 2415-8453.

Анотація

Вступ. Із зростанням цікавості до такого нового напрямку економічних досліджень, як інтелектуальна безпека, важливість інтелектуального управління людським капіталом тільки зростає. Особливі умови господарювання ставлять нові вимоги до менеджменту. Людський капітал посідає особливе місце у інтелектуальному капіталі підприємства як його об'єкт, суб'єкт його творення та використання. Саме тому вивчення особливостей управління людським капіталом стає щораз актуальнішим у сучасному підприємстві.

Мета роботи: дослідження особливостей управління людським капіталом в умовах «інтелектуальної економіки» та наукове обґрунтування впливу управління персоналом на інтелектуальну безпеку підприємства.

Результати роботи втілено у зображенні: процесу творення людського капіталу від персонального капіталу окремого працівника через розвиток індивідуальних характеристик до інтелектуального капіталу підприємства; вплив управління людським капіталом у постіндустріальному підприємстві на приріст інтелектуального капіталу та інтелектуальну безпеку; руху капіталу підприємства під час управління персоналом.

Сфера застосування результатів. Певні положення, як окремо, так і в сукупності, можуть бути використані для розробки теоретичних та практичних рекомендацій для управління персоналом, менеджменту, безпекології, екоесенту, і т.п.

Ключові слова: інтелектуальна безпека; управління персоналом; персональний капітал; емоційний капітал; інтелектуальний капітал; інтелектуалізація.

Halia Volodymyrivna PUIDA

PhD Student,
Department of Accounting and Audit,
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
E-mail: pyida_galya@ukr.net

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF PROVIDING OF INTELLECTUAL SECURITY OF THE ENTERPRISE

Abstract

Introduction. Growing interest to such a new direction of economic research as intellectual security caused the importance of intellectual management of human capital, which is increasing now. Special conditions of management required the new demands to the management. Human capital occupies a special place in the intellectual capital of an enterprise, as its object, and as a subject of its creation and use. That is why the features of human capital management have to be studied properly in a modern enterprise.

Purpose. The article aims to study the peculiarities of human capital management under the conditions of "intellectual economy" and to provide the scientific substantiation of the influence of personnel management on the intellectual security of the enterprise.

Results. It has been considered the process of human capital creation: from the personal capital of the employee through the development of individual characteristics to the intellectual capital. The impact of human capital management in the post-industrial enterprise on the growth of intellectual capital and intellectual security has been studied. The movement of enterprise capital in the conditions of personnel management has been analysed.

Scope of results. Some aspects can be used to develop theoretical and practical recommendations for personnel management, management, security science etc.

Conclusions. The vector of management is redirected to employee management. It concerns the development of person's intellectual abilities, the "creation" and "education" of an intellectual worker.

Thus, the management of personnel, through its intellectualization, aims to develop the personal capital of an individual: the individual intellectual and emotional qualities, their transformation into intellectual products and enterprise resources. It will allow the company to increase its intellectual capital and provide its own intellectual security.

In the future, the research will concern the study of how individual methods of human capital management directly affect the security of certain structural components of the enterprise's intellectual capital.

Keywords: intellectual security; HR; personal capital; emotional capital; intellectual capital; intellectualization.

JEL classification: J24, J31, J32, J21, M12

Вступ

Підвищення продуктивності праці, спричинене використанням кращих знарядь, ще на зорі цивілізації призвело до виокремлення у первісному суспільстві нової касты – людей знаючих. Із появою та розвитком цивілізації людські знання тільки більше цінувалися та примножувалися, адже водночас покращувався економічний стан тієї чи іншої державності.

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2018 рік. Том 3. № 1.

Таким чином, утворився безперервний, цикл де виробництво більшої кількості економічних благ дозволяло розвивати інтелектуальну складову виробництва, а більш інтелектуальне виробництво – отримувати більше економічних благ.

«Генезу й еволюцію інтелектуалізації світової економіки можна пояснити, використовуючи принципи, закладені в законі стадійного розвитку технічних систем, який фіксує технічний розвиток за допомогою постадійної передачі фундаментальних функцій праці від людини технічним засобам. Перехід до кожної наступної стадії характеризувався новою якістю інтелектуалізації економічної діяльності» [1, с. 144].

Зараз, як ніколи раніше, актуальною постає проблема управління персоналом із урахуванням інтелектуальних потреб підприємства. Інтелектуально орієнтоване підприємство орієнтується на розкриття свого інтелектуального потенціалу, розвиток та збільшення інтелектуального капіталу. Тільки ефективно, інтелектуальне управління людським капіталом може забезпечити інтелектуальну безпеку підприємства.

Інтелектуальна безпека як молода галузь наукових досліджень має на меті забезпечення нормального розвитку підприємства шляхом збереження його інтелектуального капіталу. Орієнтуючись на ресурсну концепцію економічної безпеки підприємства, можемо визначити, що убезпечення інтелектуального капіталу відбувається шляхом збільшення його вартості, оскільки згідно з теорією зростання капіталу, останньому притаманне природне розсіювання навіть при нівелюванні негативних впливів середовища. Саме тому забезпечення зростання капіталу є необхідною умовою його збереження хоча б на зафіксованому рівні, на що і є спрямоване управління людським капіталом як основним носієм та творцем інтелектуального капіталу підприємства.

Дослідження розвитку сучасного інтелектуально орієнтованого підприємства та особливості розвитку його людського капіталу розкривається у працях О. Б. Бутнік-Сіверського, С. Н. Князева, Г. В. Назарової, В. П. Петренка, Є. А. Ревтюка, Є. В. Фоміної, та ін. Інтелектуалізації на національних підприємствах присвячені праці С. Я. Кіся, В. Ф. Потуданскої, О. В. Сем'ян, Й. С. Ситника Е. В. Яковлевої та ін.

Провівши аналіз наукових фахових джерел, можна вказати, що ще недостатньо вивчені аспекти особливостей управління персоналом за концепцією впливу на його особисті якості та як такий вплив у результаті матиме такий управлінський процес на інтелектуальну безпеку та на підприємство загалом.

Мета статті

Метою дослідження є дослідження особливостей управління людським капіталом в умовах «інтелектуальної економіки» та наукове обґрунтування впливу управління персоналом на інтелектуальну безпеку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Сучасна економіка базується на категоріях «інтелектуалізація», «нова економіка» або її інших інтерпретаціях «економіка знань», «інтелектуальна економіка».

О. Б. Бутнік-Сіверський до сучасної економічної теорії додає такий новий напрямком розвитку, як науку інноватику (Innovation Science), та інтелектуальну економіку (Creative Economy) або економіка інтелектуальної власності, « ... яка в основі спирається на теорію і методологію інтелектуального капіталу» [2, с. 8].

Там само вчений наводить таке визначення інтелектуальній економіці [2, с. 13]: «це галузь знань, яка вивчає теорію і практику функціонування ринкових структур та

механізмів взаємодії суб'єктів економічної діяльності, пов'язаних з інтелектуальним капіталом».

Ядром інтелектуального капіталу підприємства є людський капітал. Він є і частиною інтелектуального капіталу, і його носієм, і його творцем, оскільки володіє унікальною характеристикою – інтелектом. Крім того, особливість управління людським капіталом зумовлена тим, що « ... об'єкт управління володіє власною свободою волі та генерує паралельні керуючі впливи на людський капітал, таким чином роблячи результат процеси управління більш неоднозначним» [3, с. 124]

У контексті інтелектуального капіталу людський капітал розглядається як [4, с. 338]: «частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі здібності людини та її різноманітність мислення, духовні і моральні цінності, особистісні і лідерські якості, культуру праці, креативність, когнітивний капітал, інтелектуальна активність тощо)». Сукупність багатьох особистісних інтелектів в організації є найважливішою складовою її інтелектуального капіталу [4, с. 332].

Формування нової гуманістичної парадигми управління персоналом в кінці ХХ століття тільки доводить актуальність руху економічної теорії у бік інтелектуального підприємництва.

Так при дослідженні еволюції концепцій менеджменту деякі науковці виокремлюють такі його етапи [5; 6]: економічний (кінець ХІХ - початок ХХ століття), органічний (друга половина ХХ століття) та гуманістичний (кінець ХХ – початок ХХІ). Протягом часу характер праці, а разом із ним і ставлення менеджерів до суті управлінського процесу природньо змінювалися. Так із кінця ХХ століття збільшився попит на інтелектуальну працю, а менеджмент став орієнтуватися на нові цінності. На перший план виходить працівник – особистість. Відтепер менеджмент оперує такими поняттями, як інтелектуальний потенціал, емоційний інтелект, творча праця, психологічно-культурна атмосфера, залученість персоналу, інтелектуальне управління тощо.

До працівника висуваються нові вимоги у контексті змін орієнтації світової економіки. Так працівник-інтелектуал – це [7; 8; 9; 10]:

працівник нового типу, зайнятий інтелектуально-інформаційною працею;

працівник, інформація для якого є основним джерелом заробітку;

працівник високої духовної та морально-етичної репутації;

креативний у своїх діях, здатний та бажаючий розвиватися з метою самореалізації і самовираження;

працівник стійкої дієздатності, внутрішньої енергії, високої мобільності та комунікабельності;

здатний застосовувати наукові уявлення як змістовні інструменти думки.

Й. С. Ситник виокремлює якості фахівця-інтелектуала, які, на думку вченого, розвиваються у наведеному порядку [10, с. 90]:

етична репутація (виховання, освіта, культура, світогляд, ментальність);

моральні ідеали (духовність, стиль життя, поведінка, діяльність, національні цінності, загальнолюдські цінності);

інтелектуальні здібності – якість, швидкість і точність розв'язку завдань з мислення, темп і успішність навчання, продуктивність професійної діяльності, рівень соціальної адаптивності.

На думку Й. С. Ситника, саме ці якості формують працівника інтелектуала із такими особливостями, як інтелектуально-особистісні якості, нова якість праці, корекція технологічного процесу та висока мотивація до професійних знань.

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2018 рік. Том 3. № 1.

На жаль, немає жодних доказів, що формування інтелектуально-особистісних якостей працівника формується саме у такому порядку. Безумовно, морально-етичні та інтелектуальні якості особистості однаково важливі, та що є першим у порядку формування, а що наступним у черзі? Вважаємо, що інтелектуальні здібності не залежать від морально-етичного базису особистості, адже він формується під впливом середовища людини, соціуму, виховання, національності тощо. Інтелектуальні ж здібності є біологічним фактом, людина народжується із певним інтелектуальним потенціалом і він не залежить і тим більше не може розвиватися під впливом етичної репутації чи моральних ідеалів, які є набутими.

Що нашо вхує нас на думку, що у людського капіталу підприємства існують якості, які дані їм від природи (базовий набір якостей) та такі, які безпосередньо цікаві для підприємства та їх необхідно розвивати.

За економічною суттю підприємство не є власником людського капіталу, воно тільки має права на користування деякими якостями найманих працівників за відповідну плату за таке право. Тобто, весь набір характеристик, яким володіє людина – найманий працівник, є її власністю, а не підприємства. І цей набір характеристик завжди залишається із людиною, незалежно від того чи працює вона, чи вирішила звільнитися.

Тут існує певна суперечність інвестування, адже інвестуючи у персонал, підприємство інвестує у його навички, які не обов'язково будуть використані повною мірою на певному підприємстві. Тобто існує суперечність між очікуваннями бізнесу та очікуваннями найманого працівника. Вкладаючи кошти у людський капітал, підприємство по суті вкладає кошти у персональний капітал кожного окремого працівника, очікуючи при цьому отримати приріст інтелектуального капіталу підприємства, через синергетичний ефект покращення персональних капіталів (рис. 1).

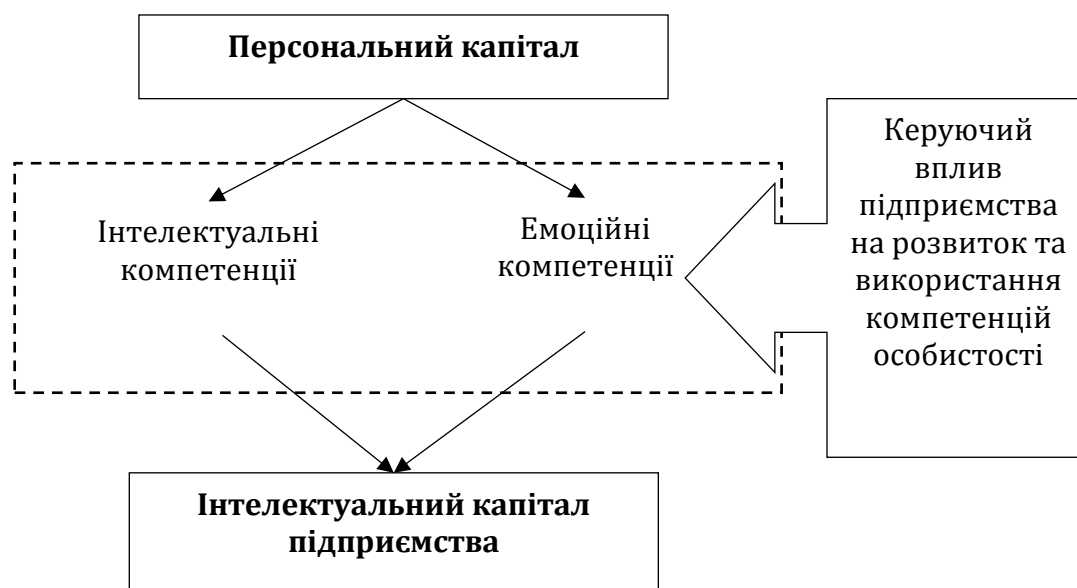


Рис. 1. Діалектика формування інтелектуального капіталу підприємства через управління персональним людським капіталом (авторська розробка).

Персональний капітал найманого працівника представлений у вигляді набору певних психофізичних якостей. Фізичні якості у межах нашого дослідження

упускаються, хоча для деяких спеціальностей фізичні характеристики працівника є не тільки важливими, а і регламентованими працедавцем.

Із точки зору постіндустріальної економіки важливими є інтелектуальні та емоційні компетенції працівника. Якщо інтелектуальний бік людського капіталу уже доволі довгий час досліджується економічною теорією, то емоційний все ще нове явище для економічної науки. Якщо основою інтелектуального капіталу є інтелект, то емоційного – емоції.

Один із головних популяризаторів емоційного інтелекту (EQ) Д. Гоулман основним тезисом своїх досліджень вважає той факт, що EQ є ключовим фактором, який визначає успішність. Згідно з його думкою, емоційний інтелект допомагає «мотивувати себе та протистояти неприємностям, контролювати імпульси та відкладати задоволення, регулювати свій настрій та зберігати здібності мислити, надавати значення та надіятися» [11, с. 34].

У контексті нашого дослідження також цікавою є праця Дж. Меєра та П. Соловей [12], які розглядали емоції як процес, який допомагає процесу мислення, не дезорганізуючий його нормальний перебіг.

Консалтингова фірма Subcon Business Solutions [13] проводить паралелі між розвитком емоційного капіталу та створенням нових конкурентних переваг: від формування емоційного капіталу організації до формування інтелектуального капіталу бізнесу та, як наслідок, до розвитку бізнес-капіталу: знань, інновацій та технологій, що приводить до отримання емоційних відгуків клієнтів.

Переносячи свої інтелектуальні та емоційні персональні характеристики у площину підприємства, працівники агрегують інтелектуальний капітал підприємства, при цьому не відбувається процесу роз'єднання носія та капіталу як такого, за класичним його розумінням.

Суть управління людським капіталом на постіндустріальному підприємстві полягає у виявленні та розвитку персональних капіталів персоналу задля майбутньої монетизації таких якостей та результатів їх використання (таблиця 1).

Управління людським капіталом зачіпає розвиток усіх складових інтелектуального капіталу. Вважаємо, що для ефективного забезпечення інтелектуальної безпеки підприємства необхідно вивчити структуру інтелектуального капіталу та звернути особливу увагу на усі його складові частини. Так у результаті попередніх досліджень нами узагальнено, що у складі інтелектуального капіталу умовно можна виокремити наступні частини [14, с. 40-41]:

1. Людський капітал – накопичені персоналом підприємства компетенції, які використовуються та потенційно можуть бути використані підприємством, а також трансформуються у об'єкти інтелектуальної власності для досягнення мети підприємства.

2. Організаційний капітал – внутрішні характерні особливості підприємства, які історично склалися на підприємстві і які є часто невіддільними від бізнесу та складають частину майнового комплексу бізнесу. У його структурі можна виокремити:

2.1. Внутрішні організаційні об'єкти;

2.2. Інтелектуальна власність;

2.3. Процесний капітал;

3. Капітал відносин – це напрацьовані взаємовідносини, хороші стосунки із зовнішніми контрагентами та інформація про них.

4. Емоційний капітал – емоційна прив'язаність працівників до своєї фірми, віру у цілі її діяльності, відданість основній меті фірми, емоційний відклик клієнтів та партнерів, імідж фірми на ринку.

Таблиця 1. Виявлення, розвиток та перенесення індивідуальних якостей персонального капіталу у процесі управління персоналом (розробка автора)

Інтелектуальні компетенції	Емоційні компетенції
Індивідуальні якості працівника	
рівень IQ; освіта; професійні навички.	рівень EQ; стресостійкість; працездатність; відданість.
Набуті якості працівника	
компетентність; специфічні знання про галузь та підприємство; досвід; нові знання, отримані в результаті коучингів.	вміння працювати у команді; емоційна прив'язаність до організації; культура праці; готовність працювати для досягнення цілей організації, тощо
Перенесені якості працівника	
ноу-хау; нові рішення та технології; ідеї, винаходи, об'єкти інтелектуальної власності; нові продукти, способи реалізації, тощо.	корпоративна культура; зв'язки із клієнтами, партнерами; бізнес-репутація; робоча атмосфера тощо.
Складові інтелектуального капіталу підприємства	

Варто звернути увагу, що ми не ставимо чітких меж між даними складовими. Річ у тому, що вони є взаємопов'язаними між собою, та часто одні і ті ж об'єкти можна віднести до кількох складових інтелектуального капіталу одночасно.

Як показано у таблиці 1, інтелектуально спрямоване управління людським капіталом на підприємстві може призвести до створення окремих об'єктів інтелектуального капіталу та збільшити будь-яку із складових його частин. Здебільшого цей процес стосується саме людського капіталу як частини інтелектуального капіталу, тобто такий вплив можна назвати безпосереднім. Інші складові інтелектуального капіталу будуть збільшуватися опосередковано через перенесення базових та набутих якостей працівників.

На рисунку 2 зображено три взаємопов'язані процеси. По-перше, відображено як через процес управління персоналом покращується інтелектуальна безпека підприємства. По-друге, це рух та перетворення ресурсів підприємства від управління персоналом до інтелектуальної безпеки. Та, по-третє, розмежовано, де закінчується вплив підприємства на персонал і де починається вплив персоналу на підприємство як результат покращення/погіршення інтелектуальної безпеки підприємства.

Відповідно до запропонованої логіки управління персоналом на підприємстві є керуючим впливом, спрямованим на накопичення, розвиток та використання працівниками необхідних якостей, у яких зацікавлений працедавець, та перетворення цих якостей у конкретний результат. В інтелектуально орієнтованому підприємстві такий результат є збільшення інтелектуального капіталу підприємства.

Найактуальнішими методами з управління людським капіталом в умовах постіндустріального суспільства є психологічні, хоча не варто відкидати важливість економічних та адміністративних. Психологічні методи до управління персоналом

почали активно застосовувати у американських корпораціях у 1930-1970-х роках минулого століття, коли у книгах з менеджменту з'явилась нова модель управління людським капіталом – комунікативна компетенція – управління через мову та емоції. [15, с. 18-19].

На думку А. Горца, «на сучасному ринку працівник повинен не тільки використовувати свій інтелектуальний ресурс протягом робочого дня, але і набувати нових компетенцій, тобто людина має забезпечити виробництво самого себе» [16, с. 24]. Найефективнішим, на нашу думку, в управлінні людським капіталом в умовах сучасного ринку є таке явище, як інтелектуалізація.

В. Ф. Потуданская вказує, що «... ядром якісного (інтенсивного) розвитку - персоналу в умовах інноваційної економіки є ефективна реалізація такого складного й комплексного процесу, для позначення якого в науковій літературі пропонується термін «інтелектуалізація персоналу» [17]. Результатом процесу підвищення інтелектуалізації праці виступають створення, формування й нагромадження людського та інтелектуального капіталів, що визначають результативність діяльності [18, с. 109].

Е. В. Яковлева розглядає інтелектуалізацію персоналу як технологію інноваційного управління персоналом: «це процес планування, формування, використання й розвитку інтелектуального потенціалу персоналу підприємства (організації) на основі якісної зміни елементів виробничого процесу» [19, с. 41].

О. В. Сем'ян, визначаючи інтелектуалізацію людського капіталу як наукову економічну категорію, вказує, що «... це процес поступового підвищення інтелектуального рівня людського капіталу на основі синтезу інформації, знань, умінь і навичок окремого індивіда, що відбувається задля відповідності сучасним умовам та отримання соціально-економічного ефекту від їх застосування [20, с. 142]».

Кісь С. Я. розглядає інтелектуалізацію як вертикальний процес, що проходить через усі рівні суспільно-економічних систем [21, с. 60]: «... це неперервний, нескінченний, динамічний процес, який супроводжує діяльність соціально-економічної системи будь-якого рівня в усіх сферах її активності, забезпечує виникнення та розвиток інтелекту, функціонування індивідуального та суспільного інтелекту, сприяє покращенню якісних характеристик організації зі зворотним ефектом, формує людський ресурс, здатний до творчих аналізу та синтезу інформації, оцінювання та організації виробничих процесів, генерування та реалізації власних та залучених ідей».

Слід зауважити, що управління інтелектуалізацією персоналу неможливе без відповідно інтелектуально орієнтованого менеджменту. Управлінський персонал повинен підлягати процесам інтелектуалізації насамперед, а уже потім переносити свій досвід та знання на інший персонал.

Концепцію інтелектуального управління сформував проф. В. П. Петренко у своїй монографії: «інтелектуалізованому суспільству - інтелектуалізоване управління» [9]. На нашу думку, це відображає прагнення суспільства загалом до розвитку, до руху на шляху «нової економіки», та доводить гостру необхідність впровадження інтелектуалізації у всі сфери економічної діяльності.

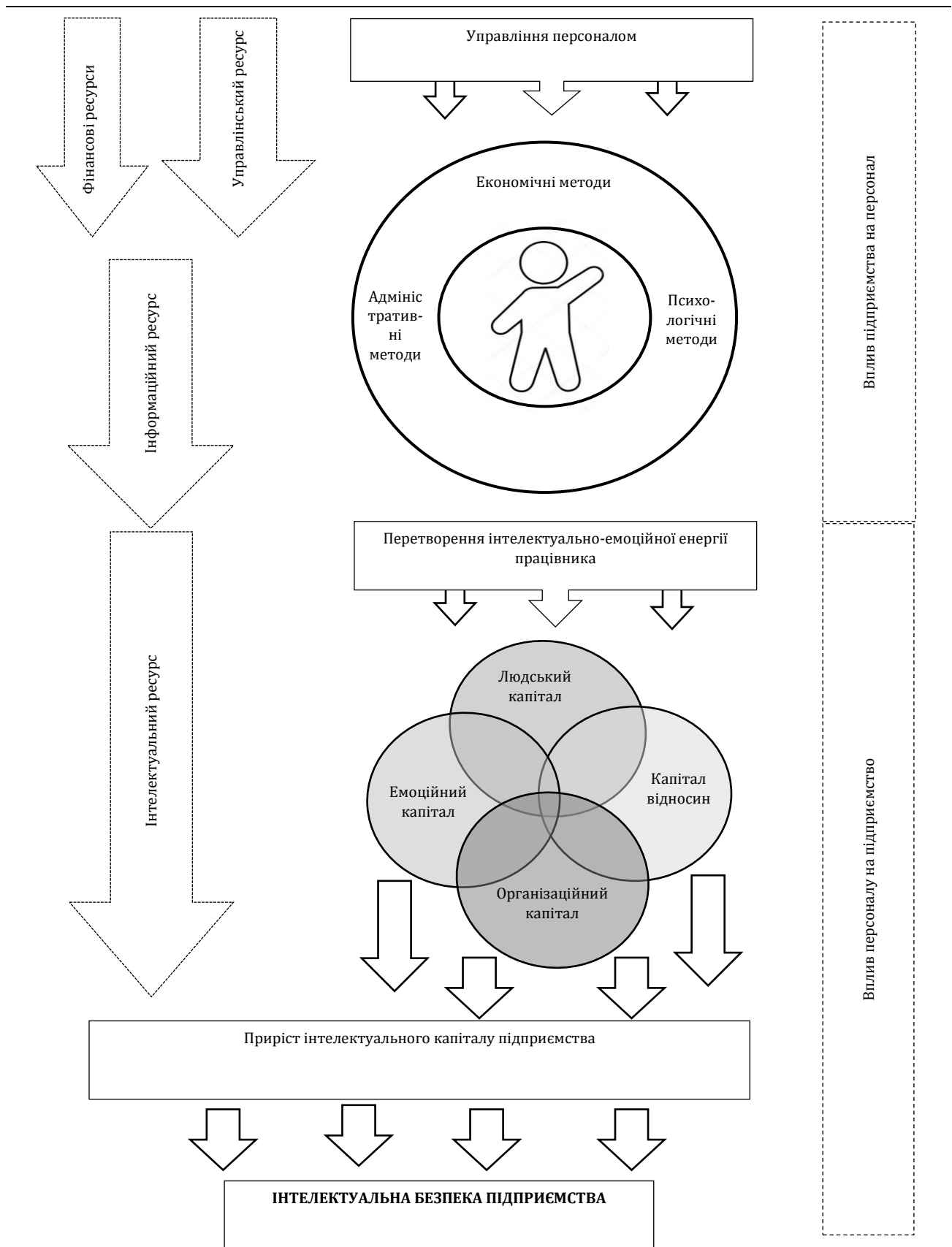


Рис. 2. Взаємозв'язок між управлінням персоналом та забезпеченням інтелектуальної безпеки підприємства (авторська розробка)

Таким чином, як видно на рисунку 2, при управлінні персоналом підприємство витрачає певні ресурси: фінансові та ресурс управління. Вважаємо, що управлінський ресурс заслуговує на те, щоб про нього згадали окремо, адже інтелектуалізоване управління неможливе без управлінського персоналу, який вкладає у свою працю власний капітал.

Далі фінансовий ресурс та управлінський ресурс перетворюється на інформаційний для персоналу: навчання, підвищення кваліфікації, коучинг тощо, у першому випадку та управлінські рішення у другому. Із отриманням персоналом інформаційного ресурсу, тобто із збільшенням його персонального капіталу закінчується вплив підприємства на персонал.

Тепер, використовуючи свій персональний капітал, вкладаючи результати своєї праці у інтелектуальний капітал підприємства, уже працівник має вплив на саме підприємство. У результаті перетворення отриманих знань (інформаційного ресурсу) працівники створюють інтелектуальні ресурси, які стають складовими елементами інтелектуального капіталу підприємства.

Висновки та перспективи подальших розвідок

У сучасному постіндустріальному світі парадигма управління персоналом зазнала значних змін. Вектор управління переорієнтовується на управління працівником як особистістю, розвитку його інтелектуальних здібностей, «створенню», «вихованню» інтелектуального працівника, працівника інтелектуальної праці.

Так управління персоналом, шляхом його інтелектуалізації, має на меті розвиток у індивіда його персонального капіталу: індивідуальних інтелектуальних та емоційних якостей та трансформацію їх у інтелектуальні продукти та ресурси підприємства. Що дозволяє підприємству збільшити інтелектуальний капітал та забезпечити власну інтелектуальну безпеку.

Надалі розвідки у цій проблемній області будуть спрямовані на дослідження того, як окремі методи управління людським капіталом мають вплив безпосередньо на безпеку окремих структурних складових інтелектуального капіталу підприємства.

Список літератури

1. Фоміна, Є. В. Інтелектуалізація економіки: еволюція у контексті світового розвитку / Є. В. Фоміна // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм." – 2016. – Випуск 5. – С.112-115.
2. Бутнік-Сіверський, О. Б. Інноватика та інтелектуальна економіка (теоретико-методологічний аспект) / О. Б. Бутнік-Сіверський // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2007. – № 6. – С. 68–81.; – 2008. – № 1. – С. 63-77.
3. Ревтюк, Є. А. Теоретичні основи управління людським капіталом в умовах економіки знань / Є. А. Ревтюк // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – №7 (158). – С. 123-126.
4. Ситник, Й. С. Інтелектуалізація капіталу організації та його структурування / Й. С. Ситник // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". – К.: КНЕУ, 2012. – Спец. вип.: у 2 ч. – Ч. 1: Стратегічні імперативи сучасного менеджменту / відп. За вип. С. М. Соболь. – С. 332–342
5. Бабайлов, В. К. Менеджмент по методике «2С70»: монографія / В. К. Бабайлов, А. И. Баленко. – Х.: ФЛП Либуркина Л. М., 2007. – 232 с.

6. Дудар, А. П. Менеджмент людських ресурсів у сфері обігу: монографія / А. П. Дудар. – Сімферополь: «Таврія», 2002. – 288 с.
7. Князев, С. Н. Интеллектуализация – стержневая основа развития экономики и управления / С. Н. Князев, А. Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2007. – № 3(24). – С. 16-25.
8. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 1 / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій; За ред. С. В. Мочерного. — Львів: Світ, 2005. — 616 с.
9. Петренко, В. П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління: монографія / В. П. Петренко. — Івано-Франківськ: ПП Курилюк В. Д., 2009. — 196 с.
10. Ситник, Й. С. Формування інтелектуально-особистісних якостей персоналу у контексті інтелектуалізації систем менеджменту підприємств / Й. С. Ситник // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту : зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. (17–18 берез. 2016 р.) : у 2 ч. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: С. М. Соболев (відп. за вип.) [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2016. – Ч. 1. – С. 87–94.
11. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М.: АСТ, 2008. – 68 с.
12. Мейер, Г. Психология эмоционального мышления / Г. Мейер // Новые идеи в философии. – №16. – Спб., 1994. – С. 1-42.
13. Сайт компанії Subcon Business Solutions. – Режим доступу: <http://www.subcon.ru>.
14. Пуйда, Г. В. Структура інтелектуального капіталу підприємства/ Г. В. Пуйда // Економіка, маркетинг та право: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 23 квітня 2018 р.): у 3 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. – С. 39-41.
15. Illouz, E. Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism / E. Illouz. – Cambridge: Polity Press, 2007.
16. Горц, А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал / А. Горц. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ. – 2010.
17. Потуданская, В. Ф. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики / В. Ф. Потуданская, Е. В. Яковлева // Креативная экономика. – 2009. – № 6 (30). – С. 3-12.
18. Назарова, Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. Назарова, Н. Гавкалова, Н. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.
19. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация персонала как технология инновационного управления персоналом в современных социальноэкономических условиях / Е. В. Яковлева // ИнВестРегион. – 2011. – № 2. – С. 38-44.
20. Сем'ян, О. В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 4 (16). – С.141-145.
21. Кісь, С. Явище «інтелектуалізації» у діяльності соціально-економічних систем / Святослав Кісь, Галина Кісь // Галицький економічний вісник, – Т.: ТНТУ, 2015. – Том 48. – № 1. – С. 55-62.

References

1. Fomina, Ye. V. (2016). Intelektualizatsiia ekonomiky: evoliutsiia u konteksti svitovoho rozvytky [Intellectualization of the economy: evolution in the context of world development]. *Visnyk Kharkivskoho yftsiionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria "Mizhnarodni vidnosyny. Ekonomika. Krainoznavstvo. Tyryzm*, 5, 112-115.

-
2. Butnik-Siverskyi, O. B. (2007). Innovatyka ta intelektualna ekonomika (teoretyko-metodolohichni aspekt) [Innovation and the intellectual economy (theoretical and methodological aspect)]. *Teoria i praktyka intelektualnoi vlasnosti*, 6, 68-81.
 3. Revtyuk Ye. A. (2014). Teoretychni osnovy upravlinnya lyudskym kapitalom v umovakh ekonomiky znan [Theoretical foundations of human capital management in the economy of knowledge]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 7 (158), 123-126.
 4. Sytnyk, Y. S. (2012). Intelektualizatsia kapitalu orhanizatsiia ta ioho strukturuvannia [Intellectual capitalization of the organization and its structuring]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*. Kyiv, KNEU, Issue. in 2 part, Issue. 1: Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu, vidp. za vyp. S. M. Sobol, P. 332-342
 5. Babailov, V. K., Balenko, A. I. (2007). *Menedzhment po metodike "2S70"* [Management by the technique "2C70"] Kharkiv, FLP Liborkina LM, 232 p.
 6. Dudar. A. P. (2002). *Menedzhment liydskyykh resursiv u sferi obihu*. [Management of human resources in the sphere of circulation]. Simferopol, «Tavriya», 288 p.
 7. Kniazev. S. N., Shrubenko. A. H. (2007). Intellektualizatsiya – sterzhnevaia osnova razvitiia ekonomiki i upravleniia [Intellectualization – the pivotal basis of the development of economics and management] *Problemy upravleniia*, 3(24), 16-25.
 8. Mochernyi, S. V., Larina, Ya. S., Ustenko, O. A., Yurii, S. I. (2005). *Ekonomichnyi entsyklopedychnyi slovnyk* [Economic encyclopedic dictionary]. 1, Lviv, Svit, 616 p.
 9. Petrenko V. P. (2009). *Intelektualni resursy sotsialno-ekonomichnykh system: aspekty innovatsiynoho upravlinnia*. [Intelligent resources of socio-economic systems: aspects of innovation management]. Ivano-Frankivsk, PP Kurylyuk V. D., 196 p.
 10. Sytnyk Y. S. (2016). Formuvannia intelektualno-osobystisnykh iakostei personalu u konteksti intelektualizatsii system menedzhmentu pidpryyemstv [Formation of intellectual and personal qualities of personnel in the context of intellectualization of enterprise management systems]. *Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu*. 1, 87-94.
 11. Goleman, D. (2008). *Emotsionalnii intelekt* [Emotional intellect], Moscow, AST, 68 p.
 12. Meyyer, G. (1994). *Psikhologiya emotsionalnogo myshleniya* [Psychology of emotional thinking]. *Novyye idei v filosofii*, 16, 1-42.
 13. *Subcon Business Solutions*. (n.d.). Retrieved from: <http://www.subcon.ru>.
 14. Puida, H. V. (2018). Struktura intelektualnoho kapitalu pidpryyemstva [Structure of the intellectual capital of the enterprise], *Ekonomika, marketynh ta pravo: teoretychni pidkhody ta praktychni aspekty rozvytku*, 1, 39-41.
 15. Illouz, E. (2007). *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
 16. Gorz, A. (2010). *Nematerialnoye. Znaniye, stoimost i kapital* [Intangible. Knowledge, value and capital], Moscow, Publ. Higher School of Economics.
 17. Potudanskaya, V. F., Yakovleva, Ye. V. (2009). Upravleniye razvitiyem personala v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [Personnel development management in the conditions of innovative economy]. *Kreativnaya ekonomika*, 6 (30), 3-12.
 18. Nazarova, H., Havkalova, N., Markova, N. (2006). *Formuvannia ta rozvytok lyudskoho kapitalu korporatyvnykh pidpryyemstv* [Formation and development of human capital of corporate enterprises], Kharkiv, Publ. KHNEU, 238 p.
 19. Yakovleva, Ye. V. (2011). Intellektualizatsiya personala kak tekhnologiya innovatsionnogo upravleniia personalom v sovremennykh sotsialnoekonomicheskikh usloviyakh [Intellectualization of personnel as a technology of innovative personnel management in modern socio-economic conditions]. *InVestRegion*, 2, 38-44.

-
20. Semsan, O. V. (2011). Intelektualizatsia lyudskoho kapitalu pidpryyemstva [Intellectualization of human capital of the enterprise]. *Visnyk Berdyanskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 4 (16), 141-145.

Стаття надійшла до редакції 17.03.2018 р.