

p_{23} – результати моніторингу; t_{18} – перехід на новий цикл ре конфігурації через невідповідність; t_{19} – продовження функціонування за задалегідь узгодженими параметрами.

Висновки. Таким чином, у даному дослідженні представлена референтна модель, яка дозволяє на основі сполучення методів проектного менеджменту й концепції управління змінами підвищити ефективність й забезпечити рекурсивний взаємозв'язок процесів інтеграції й диференціації, що відбуваються в корпоративних структурах.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ

1. Гарретт Б. Стратегические альянсы: Пер. с англ./ Б. Гарретт, П. Дюсоож. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 332 с.
2. Паринов С.И. К теории сетевой экономики/ С.И. Паринов. – Новосибирск: ИЭОППСО РАН, 2002. – 168 с.
3. Питерсон Дж. Теория сетей Петри и моделирование систем: Пер. с англ./ Дж. Питерсон. – М.: Мир, 1984. – 264 с.
4. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 324 с.
5. Старк Д. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия / Д. Старк// Экономическая социология. – 2001. – №2. – С. 115 – 132
6. Третьяк О.А./ Сетевые формы межфирменной кооперации / О.А. Третьяк, М.А. Румянцева // Российский журнал менеджмента. – 2003. – №2. – т.1. – С. 25 – 50
7. Каличева Н.Є. Логістичні підходи, як основа раціональної організації виробничого процесу на підприємстві/ Н.Є. Каличева, В.О. Маслова// Вісник економіки транспорту і промисловості. Збір наук. праць – Харків, УкрДАЗТ, 2014. - № 47. - С. 83 - 86.

УДК 631.15.3

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Черкашина М.В., к.е.н., доцент,
Науменко М.О., д.філ. економ. напр., професор (НА НГУ)*

У статті проаналізовано сучасний стан мотивації персоналу підприємства харчування. Обґрунтована необхідність конкретизації шляхів підвищення ефективності мотивації працівників. Виявлені проблеми, які пов'язані з низьким рівнем мотивації робітників підприємства харчування. Окрему увагу наділено системі бонусів як засобу справедливої диференціації доходів працівників на підприємстві харчування, мотивації їх до продуктивної регламентованої та творчої праці.

Ключові слова: мотивація, контроль, бонуси, премія, норма виробітки.

НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Черкашина М.В. , к.э.н., доцент,
Науменко М.А., д.фил. эконом. направ., (НА НГУ)*

В статье проанализировано современное состояние мотивации персонала предприятия питания. Обоснована необходимость конкретизации путей повышения эффективности мотивации работников. Выявлены проблемы, связанные с низким уровнем мотивации работников предприятия питания. Отдельное внимание уделено системе бонусов как средства справедливой дифференциации доходов работников на предприятии питания, мотивации их к производительному регламентированной и творческого труда.

Ключевые слова: мотивация, контроль, бонусы, премия, норма выработки.

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STAFF MOTIVATION OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

*Cherkashina M.V. , Ph.D., Associate Professor,
Naumenko M.A., Ph.D. economic direction, professor
(National Academy of the National Guard of Ukraine)*

Implementation of effective production and commercial activity of enterprise is possible only under condition of proper motivation. So, motivation is an important lever of development and functioning of the enterprise, which determines the degree of positivist of the results and performance of the organization.

Organization of remuneration of labour is a system of organizational and legal means to establish the content and procedure for the introduction of the remuneration system, tariff system, regulation of labour, piece rates, bonuses, and other incentive, compensation and guarantee payments, the establishment of standards of remuneration when the deviation from the tariff conditions, forms and terms of payment of wages, procedure of calculation of average earnings, indexation of salaries in connection with the change in the consumer price index, compensation of salary in connection with violation of terms of payment.

Improve the organization of wages in the enterprise supply must provide for the implementation of the flexible remuneration system with the aim of increasing employee motivation.

To determine the effectiveness of the bonus system operating at the enterprise, it is necessary to determine the ratio of observed effect of using a specific method of awarding and costs. In accordance with this figure becomes an effective system of material stimulation, which allows to obtain the additional effect that exceeds the size of bonus payments.

When you select the performance bonuses should be considered requirements: the performance indicators should improve the end results of activity of collective of the enterprise in General, indicators should reflect the purpose and role of each unit of the enterprise, functions, tasks, opportunities to improve performance. Incentive rate – a measure of the results of the work of individual employees with the change which changes the size of the award.

Keywords: motivation, control, power-ups, bonus, performance standards.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Здійснення ефективної виробничо-комерційної діяльності підприємства уявляється можливою лише за умови належної мотивації персоналу. Отже, мотивація є вагомим важелем процесу розвитку та функціонування підприємства, який визначає ступінь позитивності результатів і показників організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Результати аналізу досліджень таких авторів, як Афанасьєва Н.В., Джиоева С.Х., Казакевича Г.Д., Лепейко Т.І., Масича Л.А., Москаленка Н.О., Питерса Т., Смолюка В.Л., Тарасюка Л.В., Чмихало О.Л., Яковенко Р.В. та ін. [1-11] свідчать про наявність наукових досліджень стосовно нових вимог до керівництва підприємством в сучасних умовах, механізмів формування персоналу підприємства, обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу. Проте у спеціалізованій літературі є відсутнім розгляд шляхів підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства харчування.

Отже, **метою** статті є аналіз можливих шляхів підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства харчування в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку

обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати, у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Поліпшення організації оплати праці на підприємстві харчування має передбачати здійснення гнучкої системи преміювання з метою підвищення мотивації працівників.

Для визначення ступеня ефективності системи преміювання, що діє на підприємстві, необхідно визначити співвідношення реально отриманого ефекту від використання певного методу преміювання і витрат на його проведення [12]. Згідно з цим показником ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати рівнянням:

$$Pe \geq \sum B_{\Pi} \quad , \quad (1)$$

де Pe – розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи матеріального стимулювання, $\sum B_{\Pi}$ – сума преміальних виплат персоналу підприємства.

Різниця між цими показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток, одержаний унаслідок преміювання працівників. Розрахувати його можна за допомогою рівняння:

$$P_a = Pe - \sum B_{\Pi} \geq 0, \quad (2)$$

де P_a – додатковий абсолютний прибуток підприємства, одержаний внаслідок дії системи преміювання [2].

Розглянемо етапи розробки шкали преміювання.

Задача прискорення соціально-економічного розвитку країни вимагає постійного дотримання стимулюючої ролі

всіх елементів заробітної плати, у тому числі і преміювання.

Система преміювання включає [7]:

- види преміювання (поточне, епізодичне, спеціальне);
- показники (умови) преміювання;
- розміри заохочення;
- коло премійованих працівників;
- періодичність преміювання;
- джерела виплати премії.

Преміальна система застосовується при будь-яких формах оплати праці і для будь-якої категорії працюючих.

Впровадження системи преміювання слід виконувати у певній послідовності наступними етапами.

Етап 1. Визначення категорій співробітників.

Всі співробітники діляться на 4 категорії преміювання:

- А- топ – менеджмент, керівники ключових підрозділів, від яких залежить бізнес – результат;

- У – фахівці, що створюють основний бізнес результат;

- З – співробітники, які допомагають категорії У добиватися результату;

- D – співробітники, які не впливають на бізнес – процеси підприємства, але підтримують життєздатність підприємства (прибиральники, водії і т.д.).

Матриця відповідальності (табл.1) відображає рівень відповідальності (ступінь впливу) співробітника на кожній посаді на діяльність підрозділу і підприємства в цілому. При цьому в матрицю відповідальності закладено припущення, що топ – менеджмент можна назвати ефективним тільки в тому випадку, коли є ефективною робота підприємства в цілому.

Етап 2. Розроблення матриці відповідальності.

Таблиця 1

Матриця відповідальності

Посада	Категорія	Пропорція результатів діяльності		
		підприємства	співробітник и	інтегрований коефіцієнт
1	2	3	4	5
Топ – менеджмент	A	100	0	X
Керівники підрозділів: ключових допоміжних	A У	80	20	Y
Фахівці ключових підрозділів	У	50	50	Z
Фахівці допоміжних підрозділів	З	40	60	U
Допоміжний персонал	D	20	80	V

Матриця преміювання співвідносить діапазон преміювання для кожної категорії співробітників. Чим ближче група співробітників до бізнес – результату, тим ширше повинен бути

діапазон преміювання. Наприклад, у керівників вилка преміювання може бути встановлена від 50% до 140% виконання плану; у фахівців ключових підрозділів – 50 - 140%; у допоміжного персоналу – 90 -

100%. Якщо інтегральний коефіцієнт перевищує верхню межу вилки, це свідчить про некоректність поставлених цілей, або отриманий високий результат зумовлений незалежними від зусиль

співробітника обставинами. Проте в цьому випадку преміювати співробітника не має сенсу.

Етап 3. Розроблення матриці преміювання (табл. 2).

Таблиця 2

Матриця преміювання

Категорія персоналу	Значення інтегрованого коефіцієнта % до річного окладу				
	50-69	70-89	90-94	95-109	110-140
A	10	20	20	30	40
У	10	20	20	30	40
З	0	10	20	30	40
D	0	0	10	20	20

Дані табл. 2 отримані досвідним шляхом і в результаті «гри з цифрами». Причому незмінними в матриці залишаються тільки значення інтегрованих коефіцієнтів, а відсоток преміальних може варіюватися залежно від фінансових можливостей підприємства.

До систем стимулювання висувають такі вимоги:

- 1) повинна діяти система преміювання, а не штрафів;
- 2) премії повинні одержувати або всі працівники по даному показнику, або майже всі, але максимальний розмір повинні одержувати тільки окремі передові працівники;
- 3) база преміювання повинна бути реальною;
- 4) показників преміювання повинно бути 1-2;
- 5) розмір заохочення повинний бути таким, щоб у працівників була матеріальна зацікавленість у досягненні поставленої мети;
- 6) премію нараховувати переважно на тарифну ставку, а не на відрядний заробіток.

Це дозволить:

а) виключити помилки в нормуванні праці;

б) створюється матеріальна зацікавленість.

Будь-яка система преміювання будується на наступних елементах:

- вибирається стимулюючий показник;

- вибирається функція заохочення;

- будується шкала преміювання.

При виборі показників преміювання варто враховувати вимоги до них: виконання показників повинно забезпечувати підвищення кінцевих результатів діяльності колективу підприємства в цілому, показники повинні відбивати призначення і роль кожного підрозділу підприємства, виконувати функції, поставлені задачі, можливості поліпшення показників.

Стимулюючий показник – показник, що характеризує результати роботи конкретних працівників зі зміною якого міняється розмір премії. Показники діляться на три групи: 1) головні; 2) основні; 3) доповнюючі показники.

Розміри премій устанавлюються диференційовано в залежності від значимості і складності виконуваних робіт.

Розмір премії може встановлюватися у фіксованих сумах у грошовому вираженні у % від основної заробітної плати працівника чи від фінансового результату роботи підприємства.

В залежності від періодичності виплат розрізняють премії, що виплачуються за місяць, квартал, рік і одноразові. Найчастіше на практиці використовується преміювання за місяць та рік.

На підприємстві не використовують одноразового преміювання, але воно найбільш ефективно, тому запропонуємо наступну систему одноразового преміювання. Одноразові виплати є заохоченням за виконання особливо важких завдань. Вони також виплачуються лише безпосередньо виконавцям. Одноразове преміювання в розмірі 30% буде виплачуватися при виконанні наступних умов:

- виконання спеціальних термінових завдань і позапланових робіт;
- виконання особливих завдань, направлених на економію матеріальних, фінансових і трудових ресурсів;
- виконання в мінімальний термін робіт, пов'язаних з попередженням аварій або ліквідацією їх наслідків.

При організації преміювання робітників, насамперед, необхідно чітко визначити задачу конкретної кількості та сформулювати її у виді виробничого чи нормованого завдання.

Для розрахунку шкали преміювання вибирається матеріальна залежність у від x . Де y – це розмір премії, а x – стимулюючий показник.

Чим менше чисельність робочих підприємства, тим пряміший зв'язок між премією працівника і фінансовим результатом діяльності підприємства. При великій чисельності розмір премії краще

встановлювати у відсотках від фінансового результату діяльності підприємства чи конкретного працівника.

При виборі максимального розміру премії необхідно пам'ятати, що за кожен одиницю виміру стимулюючого показника, розмір премії повинний бути не нижче порогу чутливості – це мінімальна сума доходу працівника, починаючи з якого досягається стимулюючий вплив в умовах даного підприємства.

Головний стимулюючий показник – перевиконання норми плану за день. Необхідно вибрати функцію. Найбільш оптимальний варіант "увігнута" функція виду $y = ax^b$. Основний стимулюючий вплив відбувається при максимальному значенні стимулюючого показника. До цього і повинен прагнути працівників, хоча і не відразу, але на перших відсотках це відчутно

Стимулюючий показник перевиконання плану за день на 1% та премії – 1%

Вибираємо нижню межу: $X_{\min} = 1\%$, $X_{\max} = 10\%$; $Y_{\min} = 1\%$, $Y_{\max} = 40\%$,

де Y – розмір премії;

X – стимулюючий показник.

Зробимо розрахунок шкали преміювання:

$$\begin{cases} 40 = a \cdot 10^b \\ 4 = a \cdot 1^b \\ a = 4; \end{cases}$$

$$\begin{cases} 10 = 10^b \\ b = 1. \end{cases}$$

Таким чином, функція має вигляд:

$$y = 4x$$

Подальший розрахунок шкали преміювання представлено в табл. 3. і 4.

Таблиця 3

Розрахунок розмірів для шкали преміювання

X	y=4x	$\Delta x=(x_2-x_1)$	$\Delta y=(y_2-y_1)$	$\alpha = \frac{y_2 - y_1}{x_2 - x_1} \%$	
				α розрахункове	α прийняте
1	4	2	8	4	4
3	12	3	12	4	4
6	24	3	12	4	4
9	36	3	12	4	4
12	48				

Таким чином, шкала преміювання буде мати вигляд:

Таблиця 4

Шкала преміювання

Рівень перевиконання норми виробітку, %	Розмір премій, %	
	За нижню межу	За 10% перевищення нижньої межі
1	4	4
3	$4+4 \cdot 2=12$	12
6	$12+4 \cdot 3=24$	12
9	$24+4 \cdot 3=36$	12
12	$36+4 \cdot 3=48$	

Розглянемо залежність розміру премій від рівня перевиконання норми виробітку (рис. 1.).

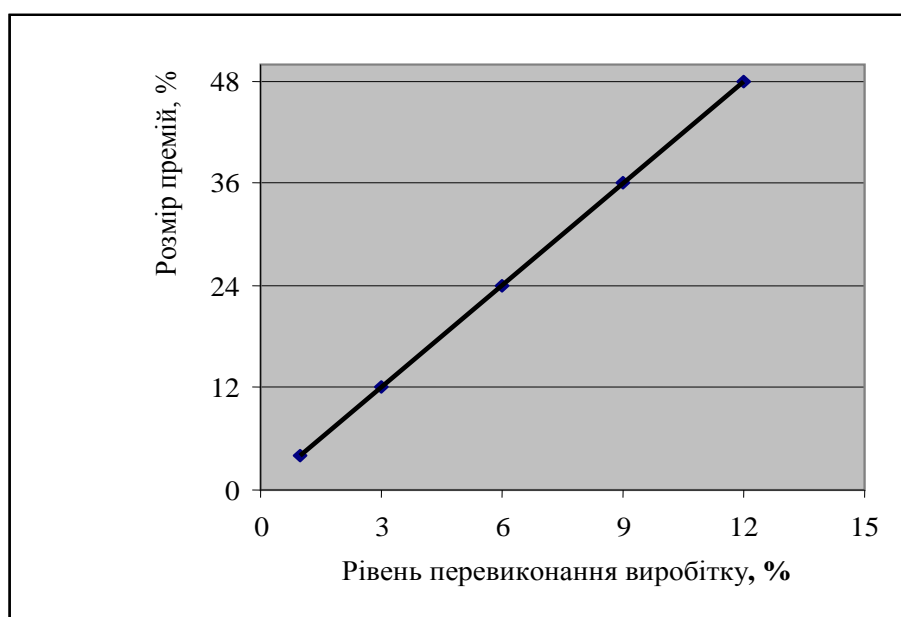


Рис. 1. Залежність розміру премій від рівня перевиконання норми виробітку

Функція ввігнута – це значить, що ріст винагород відбувається повільніше росту стимулюючого показника.

Основними показниками преміювання на підприємстві будуть наступні:

- підвищення прибутку – 6%;
- підвищення рентабельності – 5%;
- зростання продуктивності праці – 5%;
- економія ресурсів – 5%;
- стан власного капіталу – 4%;
- збільшення обсягу виробництва – 5%.

При виконанні цих показників базовий розмір премії збільшиться на 20 – 40%.

Доповнюючи показники преміювання пов'язані з професіями працівників. Наприклад, для економіста це обґрунтування планування, для бухгалтера – своєчасність представлення звітів, для робітників стан робочого місця. При дотриманні цих показників базова величина премії буде збільшуватися на 10 – 20%.

Крім різних премій робітників слід також карати і позбавляти премій та бонусів. Покарання відбудеться в наступних випадках:

- здійснили прогули без поважної на те причини;
- з'явилися на підприємстві в нетверезому стані;
- допустили порушення правил внутрішнього розпорядку і трудової дисципліни;
- притягнені до кримінальної відповідальності;
- допустили брак у виробництві та ін.

За всі вище перераховані порушення працівники будуть позбавлятися частково або повністю доплат і надбавок.

З метою ефективною реалізації системи преміювання всі проміжні результати наведених розробок повинні відстежуватися щомісячно.

Для забезпечення роботи цієї системи преміювання необхідно виконати ряд нижче вказаних умов.

Поставити всіх співробітників в однакові умови.

Вибрати обмежену кількість цілей. У систему преміювання повинні бути закладені не більше 3 цілей на рік.

Донести суть даної системи до всіх співробітників підприємства.

Не виплачувати премію, поки вона не буде зароблена (але зробити все можливе, щоб допомогти людям перемогти).

Цінність системи преміювання полягає в тому, що вона вчить людей бізнесу. Розібравшись в розрахунках преміювання, співробітники підприємства починають розуміти, наскільки сильно взаємозв'язані процеси, що відбуваються.

На своєму робочому місці кожен хоче показати, на що він здатний і що він означає для інших, тому необхідні визнання результатів діяльності конкретного працівника, надання можливості ухвалювати рішення з питань, що відносяться до його компетенції, консультувати інших працівників.

На робочих місцях слід формулювати світогляд єдиної команди: не можна руйнувати виникаючі неформальні групи, якщо вони не завдають реального збитку цілям підприємств харчування. Практично кожен має власну точку зору на те, як поліпшити свою роботу. Спираючись на зацікавлену підтримку керівництва, не боячись санкцій, слід організувати роботу так, щоб у працівника не пропало бажання реалізувати свої плани.

Тому, в якій формі, з якою швидкістю і яким способом працівники отримують інформацію, вони оцінюють свою реальну значущість в очах керівництва, тому не можна ухвалювати рішення, що стосуються змін в роботі співробітників без їх відома, навіть якщо зміни позитивні, а також утрудняти

доступ до необхідної інформації. Інформація про якість праці співробітника повинна бути оперативною, масштабною і своєчасною.

Працівникові потрібно надавати максимально можливий ступінь самоконтролю.

Більшість людей прагнуть в процесі роботи придбати нові знання. Тому так важливо забезпечувати підлеглим можливість вчитися, заохочувати і розвивати їх творчі здібності.

Кожна людина прагне до успіху. Успіх - це реалізовані цілі, для досягнення яких працівник приклав максимум зусиль. Успіх без визнання приводить на розчарування, вбиває ініціативу. Цього не трапиться, якщо підлеглим, що добився успіху, делегувати додаткові права і повноваження, просувати їх по службових сходах [13].

Система бонусів та преміювання дозволить вдосконалити справедливу диференціацію доходів працівників на підприємстві харчування, мотивувати їх до продуктивної регламентованої та творчої праці.

Висновки. Таким чином, у даному дослідженні окреслено можливі шляхи підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства харчування в сучасних умовах.

Науковий результат запропонованого рішення представлений у формі методики підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства харчування.

Практичним результатом є рекомендації стосовно мотивації персоналу підприємства харчування в сучасних умовах.

Подальшим напрямком даного дослідження може стати проектування методики управління розвитком підприємства харчування.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: Монография / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка. – Харьков: Издательский Дом "ИНЖЭК", 2003. – 184 с.
2. Джиоев С.Х. Содействие трудовой занятости / С.Х. Джиоев. - М: Проспект, 2006. - 463 с.
3. Казакевич Г.Д. Социальная ответственность: новые требования к бизнесу в постиндустриальную эпоху / Г.Д. Казакевич // Персонал.- 2002.- № 2. - С. 74 – 78.
4. Лепейко Т.І. Обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу / Т.І. Лепейко, А.О. Качала // Економіка розвитку. – 2005. - № 4. – С. 72-75.
5. Масич Л.А. Актуальные вопросы статистического анализа рынка труда в Украине / Л.А. Масич, Л.И. Зименко // Економіка і організація управління. - 2011. - Вип. №1(9). - С.62-70.
6. Москаленко Н.О. Управление трудовым потенциалом для обеспечения конкурентных переваг підприємства / Н.О. Москаленко // Економіка розвитку. – 2005. - № 2. – С. 89-91.
7. Питерс Т. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний / Т. Питерс, Р. Уормен. — М.: Прогресс, 2006 – 342 с.
8. Смолюк В.Л. Механизм управления развитием трудового потенциала предприятия / В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2005. - № 3. – С. 63-65.
9. Тарасюк Л.В. Планування діяльності підприємства / Л.В. Тарасюк.- К: «Каравелла», 2004. – 234 с.
10. Чмихало О.Л. Перспективи розвитку сучасного ринку праці України / О.Л. Чмихало // Управління розвитком. - 2011. - №11(108). - С.69-71.
11. Яковенко Р.В. Прикладні проблеми ринку праці України / Р.В.

Яковенко, А.С. Пугаченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. - 2010. - Вип.17. - 5 с.

12. Каличева Н.Є. Проблеми та перспективи розвитку економіки України в сучасній світовій економічній системі [Текст] / Н.Є. Каличева// Наука й економіка: науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – Хмельницький: ПВНЗ

«Хмельницький економічний університет», 2015. – Вип. 4 (40). - С. 117 – 120.

13. Каличева Н.Є. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства / Н.Є. Каличева, М.І. Стецюк// Вісник економіки транспорту і промисловості: збірник науково-практичних статей. – Харків: УкрДАЗТ, 2015. - Вип. 49. - С. 195 - 198.

УДК 339.166.5(477)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Польова В. В., к.е.н., викладач (ХНУБА)

В статті окреслено актуальність дослідження інтелектуального бізнесу в сучасних умовах, представлено схему розвитку нових типів економіки та нових видів бізнесу у постіндустріальному суспільстві за рахунок ефективної реалізації сукупного людського інтелекту. Досліджено понятійно-сміслові аспекти інтелектуального бізнесу, систематизовано існуючі підходи до визначення поняття «інтелектуальне підприємництво». Наведено основні рушійні сили та принципи функціонування інтелектуального бізнесу, ідентифіковано основних суб'єктів взаємодії у сфері інтелектуального бізнесу в Україні.

Ключові слова: *сукупний людський інтелект, інтелектуальне підприємництво, інтелектуальний бізнес, економіка знань, економіка трансформацій, конкурентоспроможність підприємства.*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО БИЗНЕСА

Полевая В. В., к.э.н., преподаватель (ХНУСА)

В статье обозначены актуальность исследования интеллектуального бизнеса в современных условиях, представлена схема развития новых типов экономики и новых видов бизнеса в постиндустриальном обществе за счет эффективной реализации совокупного человеческого интеллекта. Исследованы понятийно-смысловые аспекты интеллектуального бизнеса, систематизированы существующие подходы к определению понятия «интеллектуальное предпринимательство». Приведены основные движущие силы и принципы функционирования интеллектуального бизнеса, идентифицированы основные субъекты взаимодействия в сфере интеллектуального бизнеса в Украине.

Ключевые слова: *совокупный человеческий интеллект, интеллектуальное предпринимательство, интеллектуальный бизнес, экономика знаний, экономика*