

9 Шатковський О. Електронні державні закупівлі: пошук українського шляху [Електронний ресурс] / О. Шатковський, Г. Файвеш. – Режим доступу: <http://eupublicprocurement.org.ua/e-procurement-finding-a-way-for-ukraine.html?lang=RU>

10 Чабан, В. Електронні державні закупівлі: на шляху до інтеграції з ЄС

[Текст] / В. Чабан.// Юридична Газета. - 22 грудня 2015р. - №52(498). - С.22-23.

11 Блащук, О. В Україні запустили Rialto – отримують систему закупок для бізнесу по принципам ProZorro [Електронний ресурс] / О. Блащук. - Режим доступу: <https://ain.ua/2016/10/21/v-ukraine-zapustili-rialto-otkrytuyu-sistemu-zakupok-dlya-biznesa-po-principam-prozorro>

УДК 339.166.5:656.2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Обруч Г.В., к.е.н., ст. викладач,
Ємцова В.Е., магістр (УкрДУЗТ)*

У статті розглянуто важливість людського розвитку для забезпечення сталого зростання країни. Визначено, що в умовах постіндустріального суспільства та поширення економіки знань концепція людського розвитку й використання інтелектуальних ресурсів набуває особливої актуальності для забезпечення економічного зростання суб'єктів господарювання та базису формування їх конкурентних переваг. Досліджено сутність поняття інтелектуального потенціалу підприємств та визначено основні його складові. Сформовано комплекс мотиваційних заходів розвитку інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: цілі сталого розвитку, людський розвиток, інтелектуальний потенціал, комплекс мотиваційних заходів, підприємства залізничного транспорту.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

*Обруч А.В., к.э.н., ст. преподаватель,
Емцова В.Э., магистр (УкрГУЖТ)*

В статье рассмотрена важность человеческого развития для обеспечения устойчивого роста страны. Определено, что в условиях постиндустриального общества и распространения экономики знаний концепция человеческого развития и использования интеллектуальных ресурсов приобретает особую актуальность для обеспечения экономического роста субъектов хозяйствования и базиса формирования их конкурентных преимуществ. Исследована сущность понятия интеллектуального потенциала предприятий и определены основные его составляющие. Сформирован

комплекс мотивационных мероприятий развития интеллектуального потенциала предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: цели устойчивого развития, человеческое развитие, интеллектуальный потенциал, комплекс мотивационных мероприятий, предприятия железнодорожного транспорта.

THEORETICAL ASPECTS OF FORMATION AND USE OF INTELLECTUAL POTENTIAL OF RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

*Obruch G., Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer,
Yemtsova V., Master (USURT)*

The article considers the importance of human development to ensure sustainable growth of the country. It is determined that in the conditions of post-industrial society and the spread of the knowledge economy, the concept of human development and the use of intellectual resources becomes particularly relevant for ensuring economic growth of economic entities and the basis for the formation of their competitive advantages. The essence of the concept of intellectual potential of enterprises is investigated and its main components are determined. A complex of motivational measures for the development of the intellectual potential of enterprises of railway transport has been formed.

Keywords: goals of sustainable development, human development, intellectual potential, complex of motivational measures, enterprises of railway transport.

Постановка проблеми. У сучасних умовах формування постіндустріального типу суспільства особливого значення набуває розвиток економіки знань як підґрунтя забезпечення сталого зростання національної економіки та суб'єктів господарювання. Залучення та збереження інтелектуального потенціалу підприємств у цьому контексті відіграє важливу роль, так як саме людина є власником знань, інструментом їх передачі, накопичення та подальшого якісного примноження.

У зв'язку з тим, що розвиток транспортної інфраструктури є рушійною силою соціально-економічного розвитку держави, вирішення проблеми формування та реалізації інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту набуває пріоритетного значення і потребує детального вивчення з урахуванням сучасних тенденцій інтелектуалізації та цифровізації глобальної транспортно-логістичної інфраструктури.

Аналіз останніх досліджень і

публікацій. Проблематика формування та реалізації інтелектуального потенціалу транспортних підприємств, у тому числі підприємств залізничного транспорту, активно вивчається багатьма вченими, серед яких: О. Бабина [1], В. Дикань [2], О. Дикань [3], Є. Докторуєк [4], І. Катуніна [5], М. Корінь [6], І. Назаренко [7], О. Ревіна [9], І. Токмакова [10] та ін.

Відаючи належне теоретичним та практичним здобуткам науковців щодо формування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємств, залишається низка питань, що потребують глибоких та ґрунтовних теоретичних досліджень. Одним із таких питань є визначення сутності поняття інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту та його складових, а також визначення основних мотиваційних заходів забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу, враховуючи організаційно-економічні трансформації в галузі залізничного транспорту.

Метою статті є дослідження теоретичних основ формування інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту та визначення основних мотиваційних заходів забезпечення його ефективного використання у сучасних трансформаційних умовах розвитку залізничної галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах випереджаючого технологічного розвитку вже недостатньо використовувати лише традиційні способи господарювання підприємств. Наразі все більшої актуальності та практичної значимості набуває концепція людського розвитку та використання інтелектуальних ресурсів як домінанти економічного зростання суб'єктів господарювання та базису формування їх конкурентних переваг.

Так, за висновками експертів ООН на підставі вивчення досвіду 192 країн світу, забезпечення сталого економічного розвитку на сучасному етапі на 64 % обумовлене людським та соціальним капіталом, тоді як природними ресурсами – на 20 %, а наявністю капіталу – лише на 16 %. Дослідження американських вчених свідчать, що при зростанні рівня освіти на 10 %, продуктивність праці зростає на 8,6 %, і, як наслідок, людський капітал становив на початок ХХ століття 72,1 % національного багатства США [11].

Доступність та якість освіти, на думку експертів, є необхідною умовою забезпечення динаміки генерування знань, посилення впливу знань на розвиток науки та техніки, економічного зростання та конкурентоспроможності держави. У країнах, що є світовими лідерами, найвигіднішими інвестиціями вважаються вкладення в так званий людський капітал, а перспективи економічного та соціального розвитку пов'язують саме з якістю освіти [11].

Згідно з доповіддю Програми розвитку Організації об'єднаних націй

(ПРООН) про стан людського розвитку, індекс людського розвитку (ІЛР) України в 2016 році становить 0,743. Це 84-е місце серед 188 країн і територій. З 1990 року показники ІЛР підвищилися на 5,2 %; тривалість життя при народженні зросла на 1,3 року, середня тривалість навчання збільшилася на 2,2 року, а очікувана тривалість навчання – на 2,9 року; ВВП на душу населення знизився на 31,9 %. Разом із цим, результати України залишаються нижчими за середні показники країн, що належать до групи з високим рівнем людського розвитку, і нижчими за середні показники по країнах Європи та Центральної Азії. В Україні налічується 1,7 млн. внутрішньо переміщених осіб, 2,8 млн. людей з обмеженими можливостями, близько 60 % живуть за межею бідності, що визначається як фактичний прожитковий мінімум. Несприятливі умови, в які вони потрапляють, мають багато вимірів. У доповіді визначено, що певні групи населення стикаються з несприятливими умовами, що часто взаємонакладаються, підсилюючи одна одну, поглиблюючи незахищеність, розрив між поколіннями, і ускладнюючи завдання досягти тих, хто має вищий рівень життя [11].

Враховуючи наведені дані стає зрозумілим, що людський розвиток має стати пріоритетом державної політики України. Варто відмітити, що деякі кроки у цьому напрямку урядом країни вже зроблено. Так, у вересні 2017 року Міністерством економічного розвитку і торгівлі розроблено та представлено національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», що визначає сімнадцять напрямків економічного та соціального розвитку, а саме: подолання бідності; подолання голоду, розвиток сільського господарства; міцне здоров'я та благополуччя; якісна освіта; тендерна рівність; чиста вода та належні санітарні умови; доступна та чиста енергія; гідна праця та економічне зростання;

промисловість, інновації та інфраструктура; скорочення нерівності; сталий розвиток міст та громад; відповідальне споживання та виробництво; пом'якшення наслідків зміни клімату; збереження морських ресурсів; захист та відновлення екосистем суші; мир, справедливість та сильні інститути; партнерство заради сталого розвитку [12]. Тобто, основні цілі сталого зростання країни безпосередньо пов'язані та спрямовані саме на всебічну підтримку та розвиток людини, створення умов для її інтелектуального становлення. Проте, формування та зростання людського капіталу повинно бути реалізовано не тільки на національному рівні, але й на рівні підприємства, де безпосередньо відбувається процес розвитку інтелектуальних здібностей людини.

Аналізуючи сучасний стан та особливості управління людським потенціалом підприємств залізничного транспорту, де працює біля 310 тис. осіб, доцільно звернути увагу на відсутність стратегічного бачення ролі та значення людського потенціалу і застосування методів управління, які здебільшого не відповідають господарюванню в умовах ПАТ «Українська залізниця». Крім того, недостатній рівень ефективності систем управління людським потенціалом зумовлений розрізненістю і неповнотою науково-методичної бази формування та розвитку людського потенціалу в умовах інтелектуалізації економіки, що є невід'ємною й об'єктивною тенденцією сьогодення і ставить підвищені вимоги до організації та результативності праці на підприємствах залізничного транспорту, особливо в умовах його реформування [9].

Наразі, на підприємствах залізничного транспорту набула поширення лише одна з форм інтелектуального розвитку персоналу, а саме – раціоналізаторська робота як творчий процес діяльності, результатом якого є організаційні, технічні, техніко-

технологічні рішення, що мають місцеву (локальну) новизну та користь.

Роль раціоналізаторської діяльності у розвитку залізничного транспорту є надзвичайно важливою, адже своїм масовим застосуванням раціоналізаторські пропозиції спроможні дати більший економічний ефект, ніж винаходи. На відміну від інноваційно-інвестиційних програм, які плануються і реалізуються «зверху», за наказами керівництва, раціоналізаторські пропозиції розробляються за ініціативою «знизу», самих працівників, які бачать недоліки в техніці, технології, організації виробничих процесів і пропонують свої рішення цих проблем.

Нові технічні рішення сприяють розвитку галузі в цілому, оскільки низку раціоналізаторських пропозицій спрямовано на економію і контроль витрат палива, електроенергії, матеріалів, фонду оплати праці та інших складових експлуатаційних витрат, а також на скорочення витрат на придбання нових деталей, на удосконалення технології виробництва, техніки, рухомого складу, які мають великий ступінь зносу тощо [8].

Так, у 2015 році, з метою активізації участі колективів залізниці в раціоналізаторській діяльності, організовані конкурси: «Кращий раціоналізатор залізниці», «Кращий структурний підрозділ з організації технічної творчості», «Кращий організатор з розвитку та створення умов із впровадження ощадливого виробництва та технічної творчості на залізниці», «Краще технічне рішення з підвищення надійності транспортних засобів», «Краще технічне рішення з підвищення безпеки руху», «Краще технічне рішення з оптимізації експлуатаційної роботи», «Краща новація з організації ощадливого виробництва та раціонального використання паливно-енергетичних, матеріальних та сировинних ресурсів, ресурсозберігаючих технологій», «Краще технічне рішення з механізації та

автоматизації технологічних процесів» [13].

З метою активізації інших форм інтелектуального розвитку працівників підприємств залізничного транспорту, розглянемо теоретичні основи забезпечення людського розвитку в сучасних трансформаційних умовах функціонування.

Сьогодні дослідники, аналізуючи процеси людського розвитку, приділяють все більшу увагу вивченню поняття «інтелектуальний потенціал підприємств», що, відповідно, зумовило наявність великої кількості його трактувань. Так, представники ресурсного підходу щодо визначення інтелектуального потенціалу В. Лаврентев та А. Шаріна [14] розуміють його як сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та індивідуальних особливостей працівників, які виконують роботи, пов'язані зі створенням інновацій на промислових підприємствах та в організаціях.

Інший вчений В. Іванцов [15] зазначає, що інтелектуальний потенціал – це особлива сукупність ресурсів суспільного виробництва, що містить матеріальні, природні, трудові, фінансові або інформаційні ресурси та характеризує вихідний стан об'єкта, на основі якого можна реально визначити перспективні цілі.

Й. Ситник [16] визначає інтелектуальний потенціал як приховані відносні сили, знання особистостей і соціально-економічної системи для здійснення організаційно-управлінської, економічної, технологічної та іншої інтелектуально-продуктивної діяльності, які можуть реалізуватися у формі інтелектуального капіталу підприємства на ринкових та індивідуально-мотиваційних засадах.

Прибічник функціонального підходу до трактування сутності інтелектуального потенціалу К. Матусевич [17] наголошує, що це інтегральна

характеристика спроможності суспільства до розвитку життєздатності і якості відтворення усіх сторін його економічного базису і надбудови. Інший вчений С. Вовканич [18] зазначає, що інтелектуальний потенціал це спроможність творити, нагромаджувати та використовувати нові знання, проекти, ідеї, тобто генерувати різну семантичну інформацію як інтелектуальну власність задля свого добра і розвитку спільноти.

Є. Докторук [4], орієнтуючись на результативну складову поняття інтелектуального потенціалу підприємства, визначає його як здатність організації досягати економічного зростання на основі застосування знань, вмінь, навичок, досвіду, пізнавальних та духовних здібностей своїх співробітників, їх інтелектуального рівня, гнучкості організаційної структури та інших складових в умовах мінливого середовища, що забезпечують стійкі темпи приросту наявного інтелектуального капіталу і ефективність його використання та дозволяють отримувати інтелектуальну ренту.

Досить цікаве визначення з точки зору його повноти та стратегічної спрямованості надають О. Компліченко та Н. Ротань [19] і пропонують розглядати інтелектуальний потенціал як можливості соціально-економічної системи, засновані на інтелекті, освітньому рівні, творчих здібностях працівників, здійснювати науково-інноваційну, інформаційно-обмінну, інтелектуально-продуктову та соціокультурну діяльність з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та досягнення стратегічних цілей його розвитку.

Л. Холявка [20], досліджуючи процеси формування та використання інтелектуального потенціалу підприємств, наголошує на доцільності трактування даного поняття як сукупності можливостей досягнення визначених цілей за рахунок системного формування і застосування

інтелектуальних ресурсів для аналізу виробничо-господарських проблем, розроблення креативних шляхів їх розв'язання, обґрунтованого вибору і реалізації управлінських рішень. На думку автора, даний підхід враховує всі складові та характерні риси інтелектуального потенціалу, розглядає його з позиції актуальності, відповідно до сучасних умов розвитку економіки, орієнтованої на інновації.

І. Катуніна [5], досліджуючи інтелектуальні ресурси залізничного транспорту, дотримується досить цікавої точки зору, що ресурси – джерело здібностей, а здібності – джерело конкурентної переваги. При цьому автор зазначає – слід розуміти, що ресурси – це не «склад» матеріальних, фінансових, трудових та інших ресурсів, а складна комбінація матеріальних і нематеріальних активів. А створення здібностей – це не групування ресурсів, здатності передбачають складні способи координації взаємодії ресурсів. У цьому сенсі, розглядаючи інтелектуальний ресурс підприємств залізничного транспорту як економічний, слід зазначити, що склад, структуру та ефективність залучення у виробничу діяльність цього ресурсу визначає особлива сукупність людських

ресурсів, матеріальних і нематеріальних факторів і коштів, зокрема, накопичена інформація та системи управління знаннями, які забезпечують формування та актуалізацію здатності компанії до освоєння і осмислення свого оточення. Інтелектуальний ресурс підприємств залізничного транспорту, залучений в спільну діяльність, і виступаючий в якості джерела створення цінності в організації та галузі, формує інтелектуальний капітал.

Аналіз наведених визначень інтелектуального потенціалу підприємства дозволяє виділити його основні складові (рисунок 1): теоретичні знання та практичний досвід щодо створення інноваційного продукту; здатність до генерації знань та використання її результатів; управлінські, лідерські та підприємницькі здібності працівників; освітній та науковий рівень працівників; соціокультурні здобутки; схильність до раціоналізаторської та винахідницької активності; гнучкість організаційної структури підприємства; відповідальність у відношенні до службових обов'язків; корпоративна культура підприємства; пізнавальні та духовні здібності працівників; індивідуальні творчі здібності працівників тощо.

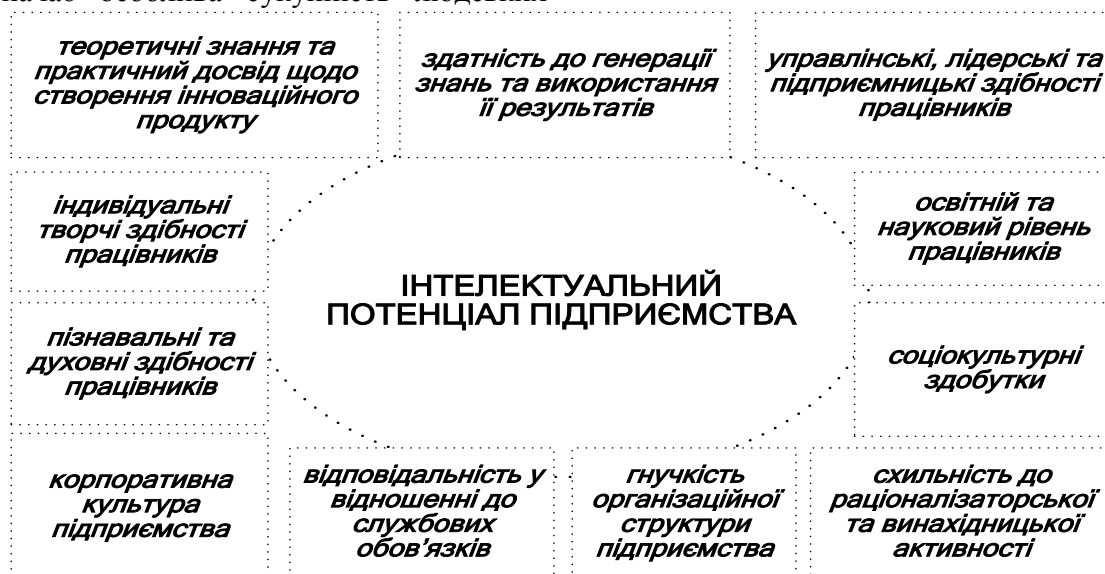


Рис. 1. Основні складові інтелектуального потенціалу підприємства (сформовано автором)

Визначення основних складових інтелектуального потенціалу надає можливість зрозуміти багатогранність та змістовність даного поняття, а також важливість активізації кожної з його складових, що за рахунок оптимального поєднання з іншими ресурсами підприємства дозволить досягнути стратегічних конкурентних переваг та забезпечити перехід на якісно новий рівень

розвитку.

Проте, забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу підприємств є досить складним завданням, що потребує системного підходу та комплексного вирішення. Тому пропонуємо авторський комплекс мотиваційних заходів розвитку інтелектуального потенціалу, що враховує різноманітні за своєю спрямованістю мотиваційні заходи (рисунок 2).



Рис. 2. Комплекс мотиваційних заходів розвитку інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту (сформовано автором)

Так, на нашу думку, економічні мотиваційні заходи повинні враховувати: забезпечення матеріального стимулювання процесів раціоналізаторської та винахідницької активності; формування економічної довіри до працівників; забезпечення можливості кар'єрного зростання працівників; формування справедливого конкурентного середовища для працівників.

Соціальні мотиваційні заходи розвитку інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту, насамперед, передбачають: управління процесами соціальної стабільності; організацію навчання персоналу; створення та підтримку сприятливого психологічного клімату в колективі; забезпечення оптимального розпорядку робочого дня, режиму праці та відпочинку; контроль групових та міжособистісних взаємовідносин працівників; проведення постійного моніторингу рівня задоволеності працівників умовами праці.

До творчих мотиваційних заходів, у свою чергу, відносяться: забезпечення особистісного розвитку працівників; створення сприятливого середовища для самореалізації працівників; створення сприятливих умов для творчої та креативної активності персоналу; вивчення та врахування ціннісних орієнтирів персоналу; надання творчої самостійності працівникам в процесі виконання поставленого завдання; наявність цілеспрямованого, енергійного та мотивуючого лідера колективу.

Висновки. Таким чином, в умовах трансформаційних змін координаційного значення набуває забезпечення інноваційного розвитку підприємств залізничного транспорту та впровадження інтелектуальних технологій управління. Визначено, що базисом таких нововведень є людина, яка ініціює створення та розробку інноваційних технологій,

забезпечує контроль їх впровадження та використання.

У зв'язку з цим проведено аналіз теоретичних аспектів формування та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту. Досліджено сутність поняття інтелектуального потенціалу підприємства, визначено основні його складові та запропоновано авторський комплекс мотиваційних заходів щодо розвитку інтелектуального потенціалу підприємств залізничного транспорту, особливістю якого є врахування економічного, соціального та творчого аспектів становлення високоінтелектуального працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Бабина О.Є. Методолого-практичні основи формування та реалізації потенціалу транспортних підприємств: дис. ... д-р екон. наук: 08.00.04 / Бабина Олена Євгенівна. – Київ, 2016. – 493 с.

2 Дикань В.Л. Оцінка якості робочої сили підприємства / В.Л. Дикань, С.В. Дмитрієнко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – № 48. – С. 9-12.

3 Дикань О.В. Детермінанти розвитку інтелектуального капіталу промислових підприємств залізничного транспорту / О. В. Дикань // Агросвіт. – 2016. – № 10. – С. 25-30.

4 Докторук Є.В. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства (на прикладі підприємств машинобудування): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Є.В. Докторук. – Хмельницький, 2010. – 22 с.

5 Катуніна І.В. Інтелектуальний ресурс підприємств залізничного транспорту / І.В. Катуніна // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – Вып. 1. – С. 19-25.

6 Корінь М.В. Напрямки збереження та розвитку інтелектуального капіталу залізничного транспорту / М.В.

Корінь // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 44. – С. 56-59.

7 Назаренко І. Л. Методика оцінки інтелектуального капіталу лінійних підприємств залізничного транспорту / І. Л. Назаренко, Т.О. Мороз // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 34. – С. 307-315.

8 Назаренко І. Л. Розвиток раціоналізаторської діяльності як складової інноваційної діяльності на залізничному транспорті / І. Л. Назаренко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 40. – С. 276–282.

9 Ревіна О.М. Організаційно-економічні основи управління людським потенціалом підприємств залізничного транспорту в умовах інтелектуалізації економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Ревіна Ольга Миколаївна. – Київ, 2016. – 22 с.

10 Токмакова І.В. Інтелектуальний потенціал як основа інноваційного розвитку підприємств залізничного транспорту [Електронний ресурс] / І.В. Токмакова, О.М. Олійник // Актуальні проблеми формування та управління потенціалом підприємств в умовах інноваційно-інвестиційного розвитку: матеріали Всеукр. заочної наук.-практ. конф. (22-25 жовтня 2013 р., м. Харків). – С. 385-389. – Режим доступу: <http://ekon.uira.edu.ua>.

11 Офіційний сайт Представництва ООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/>

12 Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» [Електронний ресурс]: офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>

13 Бойко Г. Раціоналізаторська робота та новаторство, їх значення в реалізації концепції виробничої бережливості / Г. Бойко, М. Мелешко // Українська залізниця. – 2016. – Вип. 4 (34). – С. 32-40.

14 Лаврентьев В.А. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития [Электронный ресурс] / В.А. Лаврентьев, А.В. Шарина // Креативная экономика. – 2009. – № 2(26). – С. 83-89. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2173/>

15 Иванцов В. А. Интеллектуальный потенциал, факторы его использования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / В.А. Иванцов. – Казань, 2003. – 22 с.

16 Ситник Й.С. Інтелектуальний потенціал як фактор інтелектуалізації систем менеджменту підприємства [Електронний ресурс] / Й.С. Ситник // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2012. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ev_kpi/2012/6MO/42.pdf.

17 Матусевич К.М. Гносеологія інтелектуального потенціалу суспільства [Електронний ресурс] / К.М. Матусевич // Економіка та підприємництво: Збірник наукових праць молодих вчених та аспірантів. – Випуск 22. – К.: КНЕУ. – 2009. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Etp/2009_22/Matusevych.pdf.

18 Вовканич С. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея / С. Вовканич. – Львів: ЛБА, 2001. – 540 с.

19 Комліченко О.О. Інтелектуальний потенціал підприємства: особливості формування і оцінки [Електронний ресурс] / О.О. Комліченко, Н.В. Ротань // Наука й економіка: Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – 2012. – Вип. 4(28). – Том 1. – С. 244-247.

20 Холявка Л.Ю. Формування і використання інтелектуального потенціалу підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Холявка Лілія Юріївна. – Львів, 2016. – 285 с.